

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»**

**ΚΑΤΣΕΛΗ, ΜΕΝΕΛΑΟΣ, ΣΩΤΗΡΙΑ-ΗΡΑ
ΠΕΠΕ, ΓΕΩΡΓΙΟΣ, ΔΙΟΝΥΣΙΑ
ΚΑΠΡΑΝΗ, ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ, ΔΕΣΠΟΙΝΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ**

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2016

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»**

ΚΑΤΣΕΛΗ, ΜΕΝ. ΣΩΤΗΡΙΑ-ΉΡΑ (15766), sotikats1@logxrim.teiwest.gr

ΠΕΠΕ, ΓΕΩΡΓΙΟΣ, ΔΙΟΝΥΣΙΑ (15888), dionpepe@logxrim.teiwest.gr

ΚΑΠΡΑΝΗ, ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ, ΔΕΣΠΟΙΝΑ (15336), despkapr@logxrim.teiwest.gr

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ**

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2016

ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας μας είναι η ανάλυση της λύσης των εργασιακών σχέσεων στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, μιας από τις μορφές απασχόλησης καθώς και η επισήμανση των ευεργετημάτων αλλά και των προβλημάτων που προκύπτουν από την λύση αυτή στους εργοδότες και στους εργαζομένους αντίστοιχα και των πρακτικών εφαρμογών που προέκυψαν από την εφαρμογή της ελληνικής πρακτικής των εργοδοτών αλλά και της νομοθεσίας με την εξέλιξη της νομολογίας η οποία διαμορφώθηκε προς την προστασία αυτών και την αποφυγή παρελκυστικών τακτικών και τυχόν μειονεκτημάτων και προβλημάτων που θα πρέπει να αποφευχθούν ειδικά στις δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα και στον εργασιακό χώρο στην σύγχρονη εποχή στην Ελλάδα των μνημονίων και την επιδίωξη της κατοχώρωσης των συνταγματικώς κατοχυρωμένων εργασιακών δικαιωμάτων.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι ένα από τα πλέον σημαντικά ζητήματα που αφορούν την αγορά εργασίας καθώς συνηθίζονται και προτιμώνται από τους εργοδότες. Ο ρυθμός ανάπτυξης της οικονομίας και τα προβλήματα που αυτή αντιμετωπίζει ωθούν τις επιχειρήσεις να στραφούν στη σύναψη συμβάσεων όχι αορίστου αλλά ορισμένου χρόνου και δυστυχώς και στη λύση αυτών για λόγους που θα επιχειρήσουμε να αναλύσουμε στην παρούσα πτυχιακή εργασία για να εντοπίσουμε και τυχόν βελτιστοποίηση της εφαρμογής αυτών και να αποφευχθεί η καταχρηστική άσκηση της λύσης των σύμβασεων εργασίας ορισμένου χρόνου όταν δεν απαιτείται ή δεν προβλέπεται από το Νόμο.

Τα προβλήματα της οικονομίας και η ραγδαία αύξηση της ανεργίας οδηγούν όλο και περισσότερο τις εκμεταλλεύσεις επιχειρήσεων αλλά και μεμονομένους εργοδότες να συνάπτουν τέτοιου είδους συμβάσεις. Σε συνάρτηση με το χαμηλό κόστος που συνεπάγεται ο απασχολούμενος με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και την εντονότερη οικονομική εξάρτησή του από τον εργοδότη, οι συμβάσεις αυτές θεωρούνται οι πλέον διαδεδομένες.

Η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου εξυπηρετεί μεν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων και συγκεκριμένες ανάγκες επιχειρήσεων, όπως παροδικές ή έκτακτες ανάγκες των εργοδοτών, ωστόσο δεν αποτελεί πάντα την πιο κατάλληλη μορφή εργασίας, καθώς πολλές φορές συνάπτεται για την εξυπηρέτηση διαφορετικών από αυτή σκοπών και η λύση της χρησιμοποιείται καταχρηστικά.

Πίνακας περιεχομένων

ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	9
Ευχαριστίες	11
Επισήμανση	12
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	13
Λέξεις Κλειδιά	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	15
1.1 <i>Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</i>	15
1.2 <i>Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ- ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</i>	16
1.2.1 <i>ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ</i>	17
1.3 <i>ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</i>	18
1.3.1 <i>ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</i>	18
1.3.2 <i>ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ</i>	20
1.4 <i>ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ) ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</i>	20
1.5 <i>ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ – ΘΕΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ</i>	24
1.6 <i>ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</i>	26
1.6.1 <i>ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</i>	26
1.6.2 <i>ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΔΙΑΔΟΧΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</i>	26
1.6.3 <i>ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ</i>	27
1.6.4 <i>ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΔΟΚΙΜΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ</i>	27
1.6.5 <i>ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</i>	28
1.7 <i>Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 1999/70/ΕΚ ΚΑΙ Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ</i>	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ – ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΟΥΝ ΤΗΝ ΟΡΙΣΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ	34
2.1 <i>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ</i>	34
2.1.1 <i>ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΦΥΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΣΚΟΠΟ ΤΟΥΣ ΕΙΝΑΙ ΧΡΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΕΣ</i>	34
2.1.2 <i>ΟΡΙΣΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΒΑΛΛΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</i>	38
2.1.3 <i>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΣΚΟΠΟ ΤΗ ΔΟΚΙΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ</i>	39
2.1.4 <i>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΕΚΠΟΜΠΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΗΛΕΟΠΤΙΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ</i>	40
2.1.5 <i>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΕΣ</i>	41

2.2 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	41
2.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΠΙΒΑΛΛΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΝΟΜΟ Ή ΑΠΟ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΙΣΧΥ ΝΟΜΟΥ.....	42
2.4 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΟΤΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΝΠΔΔ	43
2.5 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥΣ.....	44
2.6 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	47
3.1 ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΔΟ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΤΗΣ.....	47
ΣΥΜΒΑΣΗΣ.....	47
3.2 ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΕΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ	48
3.2.1 ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	53
3.2.2 ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ	54
3.2.3 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ	55
3.2.4 Η ΕΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	56
3.2.5 ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	58
3.2.6 ΕΞΑΝΑΓΚΑΣΜΕΝΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	59
3.2.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΥΠΟΨΙΑΣ	60
3.3 ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΕΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ	61
3.3.1 ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΚΥΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ	62
3.3.2 ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	62
3.3.3 ΥΒΡΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	63
3.4 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	64
3.5 ΘΑΝΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	65
3.6 Η ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	65
3.7 ΑΜΥΝΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ.....	76
4.1 ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	76
4.2 ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ	81
4.3 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΥΝΙΣΤΟΥΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	84
4.3.1 Η ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΩΣ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	84
4.3.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΠΑΥΣΕΩΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΕΝΕΚΑ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ	91
4.3.3 ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΩΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ.....	93

4.3.4 ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ (ΔΕΚΟ).....	94
4.4 Η ΑΜΥΝΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΛΟΓΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 674 ΑΚ.....	101
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	108
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	124
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	128
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	129
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ.....	131

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΓΣΣΕ	Ενική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΕΤΑΑ	Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
ΕΠΑ	Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης
ΙΚΑ	Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης
ΝΠΔΔ	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου
Ν	Νόμος
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠρωτΑθ	Πρωτοδικείο Αθηνών
ΣΟΧ	Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης
ΧΑΑ	Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών

Ευχαριστίες

Επισήμανση

Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας πτυχιακής εργασίας –εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήμματα– αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις της ομάδας των σπουδαστών που την επιμελήθηκαν και δεν απηχούν κατ’ ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής ή του Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδος.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Έτσι στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας γίνεται λόγος γενικά για ό,τι αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις προϋποθέσεις που θέτει ο Νόμος για τη σύναψή τους και τις μορφές απασχόλησής αυτού του είδους εργασίας. Ακόμα αναφέρεται τι προβλέπει ο Νόμος για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ορισμένα θετικά και αρνητικά σημεία που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται λόγος για τις περιπτώσεις εκείνες που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια μιας σύμβασης και γίνεται μία προσπάθεια κατηγοριοποίησης αυτών έτσι ώστε να γίνει κατανοητό ότι αυτές μπορούν να συνηφθούν και προς το συμφέρον του εργαζόμενου αλλά και προς το συμφέρον του εργοδότη ή από λόγους που να δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναλυτική αναφορά στη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου και τις προϋποθέσεις οι οποίες πρέπει να πληρούνται για να πραγματοποιηθεί αυτή υπό τις οποίες η λύση μπορεί να επέλθει είτε με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου διάρκειας της σύμβασης είτε με καταγγελία αυτής η οποία είναι δυνατή να συμβεί για συγκεκριμένους λόγους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, προσδιορίζεται η έννοια του σπουδαίου λόγου ως ειδικότερου λόγου καταγγελίας της σύμβασης, έναν από τους τρόπους λύσης της σύμβασης και αναλύεται μία ενδεικτική περιπτώσιολογία έτσι ώστε να εξηγηθούν οι πρακτικές εφαρμογές αυτής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους αλλά και ο τρόπος εφαρμογής από την ελληνική νομολογία και οι δυνατότητες άμυνας του εργαζομένου σε αυτήν την περίπτωση.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται λόγος για την έννοια των οικονομικοτεχνικών λόγων ως ειδικότερου λόγου καταγγελίας της σύμβασης, έναν από τους τρόπους λύσης της σύμβασης και αναλύεται μία ενδεικτική περιπτώσιολογία έτσι ώστε να εξηγηθούν οι πρακτικές εφαρμογές αυτής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους αλλά και ο τρόπος εφαρμογής από την ελληνική νομολογία και οι δυνατότητες άμυνας του εργαζομένου σε αυτήν την περίπτωση αλλά και την δυνατότητα αποζημίωσης που προβλέπεται από τον Αστικό Κώδικα έτσι ώστε μετά από όλη αυτή την καθολική μελέτη του φλέγοντος ζητήματος της λύσης μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου υπό το πρίσμα των εργασιακών δικαιωμάτων

να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα –επίλογο της εργασίας.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, λύση, καταγγελία, σπουδαίος λόγος, μισθωτός, οικονομικοτεχνικοί λόγοι, απόλυση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και ειδικότερα σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 164/2004 που έχει θεσπιστεί και ισχύει στην ελληνική έννομη τάξη, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση ή η σχέση εξαρτημένης εργασίας¹ ή η σύμβαση έργου μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους², όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου αποτελέσματος. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου³ είναι δικαιολογημένη όταν γίνεται προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ή πρόσκαιρες ανάγκες μιας επιχείρησης ή για την αναπλήρωση άλλου απουσιάζοντος λόγω ασθένειας ή άδειας μισθωτού. Η λύση της επέρχεται αυτοδίκαια με την λήξη της συμφωνηθείσας ημερομηνίας χωρίς προειδοποίηση και καταβολή αποζημίωσης.

Αυτού του είδους η σύμβαση υφίσταται όταν η διάρκειά της είναι σαφώς καθορισμένη είτε για το λόγο ότι συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά είτε γιατί προκύπτει από το είδος και το σκοπό της σύμβασης εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, δηλαδή αν ικανοποιεί δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη. Έχει ως βασικό της γνώρισμα ότι τα συμβαλλόμενα μέρη γνωρίζουν εκ

¹ Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου μισθωτού και της επιχείρησης, βάση της οποίας ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής, ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη. Ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του. Βλ. άρθρα 648 Αστικού Κώδικα και 652 Αστικού Κώδικα (ΑΚ).

² Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60, Τεύχος 1426, Μάιος 2004, σελ. 623.

³ Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59, Τεύχος 1415, Νοέμβριος 2003, σελ. 1523.

των προτέρων και επακριβώς το χρονικό σημείο της λήξης της⁴. Η βεβαιότητα επομένως της λήξης και η αυτοδίκαιη λύση της αποτελούν δύο κύρια ουσιαστικά στοιχεία της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Για τον χαρακτηρισμό του μισθωτού ως συμβασιούχου ορισμένου χρόνου υπάρχουν κάποιες προϋποθέσεις. Καταρχάς, η σύμβαση πρέπει να έχει συμφωνηθεί για ορισμένο χρονικό διάστημα ή η διάρκειά της να είναι σαφώς καθορισμένη ή να προκύπτει από αντικειμενικούς όρους. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου εξομοιώνεται και με τη σύμβαση έργου ή με οποιαδήποτε άλλη σχέση που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία.

Ο αντισυμβαλλόμενος με τον εργοδότη πρέπει να είναι φυσικό πρόσωπο και ο νομικός δεσμός με τον οικείο εργοδότη είναι αναγκαίο να έχει συναφθεί ευθέως μεταξύ τους χωρίς την παρεμβολή κάποιου τρίτου. Ο νομικός αυτός δεσμός εξωτερικεύεται και εκφράζεται είτε ως απλή σχέση εργασίας είτε με έγγραφη σύμβαση εργασίας⁵. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταρτίζεται μέσα σε δύο μήνες από την έναρξη της εργασίας γραπτώς. Σε περίπτωση μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης, αυτή καταρτίζεται μέσα σε ένα μήνα από την πραγματοποίηση της μεταβολής. Στο έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης περιορισμένου χρόνου ή έργου γίνεται επιπλέον μνεία του ανάλογου περιορισμού, όπως είναι αυτή του συγκεκριμένου έργου.

Σε περίπτωση που δεν έχει καταρτισθεί εγγράφως σύμβαση εργασίας ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να παραδίδει στον προσληφθέντα μισθωτό την «Γνωστοποίηση» των όρων εργασίας σε διάστημα δύο μηνών από την έναρξη της εργασίας. Από την άλλη μεριά ο εργοδότης υποχρεούται σύμφωνα με το ΠΔ 164/2004, και ειδικότερα το άρθρο 5, παρ. 3 αυτού, να παραδίδει στον εργαζόμενο αντίγραφο της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης εντός πέντε εργάσιμων ημερών από την έναρξη της απασχόλησης.

1.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ-

⁴ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 39

⁵ Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60, Τεύχος 1435, Οκτώβρης 2004, σελ. 1386

ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Για να γίνει καλύτερα αντιληπτή η διάκριση μεταξύ των συμβάσεων εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, σε σύγκριση με τον μισθωτό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, εργαζόμενος αορίστου χρόνου είναι κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, λαμβανομένων των προσόντων ή δεξιοτήτων του⁶. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της παρέχοντας έτσι στον εργαζόμενο να διατηρήσει τη θέση εργασίας για ακαθόριστο χρόνο, δηλαδή για όσο χρόνο δεν συντρέχει κάποιος σοβαρός λόγος που να δικαιολογεί την απομάκρυνσή του από την επιχείρηση και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό.

Κατά γενική ομολογία⁷, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελεί την εξαίρεση ενώ η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί την κανονική και συνήθη μορφή απασχόλησης. Η τελευταία όπως εκτιμούν οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο συμβάλλει στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και βελτιώνει την απόδοση. Και αυτό κατά πρώτο λόγο διότι οι μισθωτοί αορίστου χρόνου απολαμβάνουν υψηλότερες αμοιβές από το έκτακτο προσωπικό και κατά δεύτερο λόγο διότι εργάζονται σε ευνοϊκότερο εργασιακό περιβάλλον, όπως συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας σε σύγκριση με τους προσωρινά εργαζομένους όπως γίνεται αντιληπτό.

1.2.1 ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Για να αποτραπούν λοιπόν τέτοιου είδους διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έχει θεσμοθετηθεί το ΠΔ 81/2003 και το νεότερο ΠΔ 164/2004 (άρθρο 4), όπου καθορίζεται η αρχή της μη διάκρισης. Η αρχή αυτή τίθεται

⁶ Βλ.: άρθρο 3 του ΠΔ 164/2004 (ΦΕΚ Α 134/19.7.2004).

⁷ Βλ.: Προοίμιο της Συμφωνίας – Πλαίσιο που υπογράφηκε μεταξύ των διεπαγγελματικών ευρωπαϊκών οργανώσεων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. 12ο Νομικό Δελτίο, Ιούνιος 1999.

ως μέτρο προστασίας των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου ή έργου σε ό,τι αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησής τους έναντι των μισθωτών που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου⁸. Η ίση αυτή μεταχείριση των παραπάνω έναντι των υπολοίπων εργαζομένων δεν πρέπει να διασπάται από το γεγονός και μόνο ότι η συννομολογηθείσα σύμβασή τους είναι ορισμένου χρόνου. Παρόλο που η προϋπηρεσία των εν λόγω μισθωτών και οι συνθήκες απασχόλησής τους διαμορφώνονται υπό το βάρος της ορισμένης διάρκειας της σύμβασής τους εντούτοις η αναγνώριση αυτής της προϋπηρεσίας προκειμένου να προσδιοριστεί ο αντίστοιχος μισθός τους ή να αξιωθούν λοιπά δικαιώματά τους που απορρέουν από τον χρόνο υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας στον ίδιο ή σε τρίτους εργοδότες δεν διαφέρει από τους αντίστοιχους τρόπους και διαδικασίες αναγνώρισης της προϋπηρεσίας των μισθωτών που συνδέονται με εξαρτημένη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

1.3 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1.3.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη του να προσφέρει εργασία με λιγότερες (έναντι του νομίμου ή συμβατικού χρόνου) ώρες εργασίας την ημέρα ή λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, έναντι μικρότερης αντιμισθίας⁹. Τέτοια σύμβαση συνάπτεται συνηθέστερα για ορισμένο χρόνο λόγω της φύσεως της. Η συμφωνία για μερική απασχόληση γίνεται εγγράφως είτε από την αρχή είτε κατά την διάρκεια της σχέσης εργασίας και για κάθε μισθωτό πρέπει να γίνει χωριστή ατομική συμφωνία. Η έγγραφη ατομική σύμβαση περιλαμβάνει τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή την διεύθυνση του εργοδότη, το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, τον τρόπο αμοιβής και τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Για την εγκυρότητά της σύμφωνα με

⁸ Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60, Τεύχος 1435, Οκτώβρης 2004, σελ. 1388

⁹ Βλ.: Μ. Λεονταρής, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2004, Τόμος Α, πργρ. 153, σελ. 469

το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 πρέπει να γίνει η γνωστοποίησή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτισή της αλλιώς τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης¹⁰.

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη όταν ο απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη και ως χρόνος προϋπηρεσίας, δηλαδή το σύνολο 8 εργάσιμων ωρών αντιστοιχεί σε μια ημέρα προϋπηρεσίας. Μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα με εξαίρεση το Δημόσιο και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΙΔΔ).

Όταν πρόκειται για την αντιμετώπιση έκτακτων ή επειγουσών αναγκών¹¹ συμφωνείται σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι 6 μηνών με μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις 4 ώρες ημερησίως. Σε αυτήν την περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από την δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας και όχι σκοπιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή τεκμαίρεται η σύμφωνη γνώμη του ΑΣΕΠ. Οι συμβάσεις που γίνονται για την κάλυψη έκτακτων αναγκών λήγουν αυτοδίκαια με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προειδοποίηση και θεωρείται άκυρη η για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Οι αποδοχές των μισθωτών μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες, είναι όμως μειωμένες ανάλογα με το ωράριο απασχόλησης¹². Οι μισθωτοί με σύμβαση μερικής απασχόλησης κατά την Κυριακή ή άλλη μέρα αργίας καθώς και κατά την νυχτερινή εργασία δικαιούνται την νόμιμη προσαύξηση (άρθρο 2 Ν. 2639/98). Ακόμα σύμφωνα με δικαιούνται ετήσια άδεια¹³ με αποδοχές, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης εφόσον έχουν συμπληρώσει 10 μήνες σχέση εργασίας στον εργοδότη ανεξάρτητα από

¹⁰ Βλ.: την ιστοσελίδα «www.ypergka.gr», με θέμα τις μορφές απασχόλησης

¹¹ Βλ.: πργρ. 15, άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ Α 205/2.9.1998)

¹² Βλ.: την ιστοσελίδα www.gsee.gr με θέμα τις αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων

¹³ Βλ.: άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111/Α/8.5.2003)

οποιαδήποτε σχέση εργασίας.

1.3.2 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μια σύμβαση θεωρείται εκ περιτροπής όταν κατά την σύστασή της και την διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης ανά ημέρα, βδομάδα ή μήνα. Η προσφερόμενη εργασία δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 3 ημέρες εβδομαδιαία γιατί τότε προδιαθέτει ότι η σύμβαση είναι μερικής απασχόλησης και χωρίς να συμπληρώνει τις πέντε ημέρες εβδομαδιαία¹⁴. Για να είναι έγκυρη η σύμβαση απαιτείται να υπάρχει έγγραφη συμφωνία και σαφής καθορισμός εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και της αμοιβής.

Στην έγγραφη συμφωνία πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία ίδια με εκείνα της μερικής απασχόλησης καθώς και οι συγκεκριμένες ημέρες της βδομάδας κατά τις οποίες θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος στην επιχείρηση. Η σύμβαση εργασίας είναι αναγκαίο να κατατίθεται στην οικεία κάθε φορά Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών συμπεριλαμβανομένων και του σαββατοκύριακου.

Οι αποδοχές των εκ περιτροπής μισθωτών αντιστοιχούν στον χρόνο της απασχόλησής τους ανάλογα με τις ημέρες εργασίας τους. Για τους απασχολούμενους με αυτή τη σχέση εργασίας ισχύουν οι προσαυξήσεις που ισχύουν και για τους μερικώς απασχολούμενους. Ακόμα δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές εφόσον έχουν συμπληρώσει 10 μήνες σχέση εργασίας μη συμπεριλαμβανομένων των ημερών που δεν εργάστηκαν.

1.4 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ) ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όπως ήδη έχει τονιστεί οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνάπτονται για την εξυπηρέτηση εργοδοτών και εργαζομένων σε ορισμένους τομείς, όπως είναι η εποχιακή και η προσωρινή απασχόληση, καθώς και για την καταπολέμηση της ανεργίας. Αυτόν τον σκοπό έχουν και οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης. Πρόκειται για ανώνυμες εταιρίες που έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την

¹⁴ Βλ.: Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, 2003, Τόμος 37⁰⁵, σελ.478

παροχή εργασίας από μισθωτούς τους υπαλλήλους σε άλλο εργοδότη, τον λεγόμενο έμμεσο εργοδότη, με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης, όπως έχει θεσμοθετηθεί από τις διατάξεις των άρθρων 20 με 26 του Ν.2956/2001. Ως προσωρινή απασχόληση¹⁵ νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη, για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον αρχικό εργοδότη του, τον αποκαλούμενο και ως άμεσο εργοδότη, με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Η έννοια της προσωρινότητας της απασχόλησης δεν αναφέρεται στην εργασιακή σχέση που έχει ο μισθωτός με την ΕΠΑ, η οποία μπορεί να στηρίζεται και σε σύμβαση αορίστου χρόνου, αλλά στο περιορισμένο της διάρκειας της διάθεσης του μισθωτού σε έναν συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη, σχετικά με την οποία τίθενται από τον νόμο ανώτατα χρονικά επιτρεπτά όρια, πρόκειται δηλαδή για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Ο εργαζόμενος λοιπόν μπορεί να εργάζεται σε περισσότερους από έναν έμμεσους εργοδότες, τους οποίους του αναδεικνύει η ΕΠΑ ενώ πληρώνεται και ασφαλίζεται από την πρώτη εταιρία και όχι από αυτήν που τον απασχολεί.

Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης¹⁶ δημιουργήθηκαν για να καλύπτεται η ζήτηση της αγοράς εργασίας για προσωπικό που είναι αναγκαίο στην επιχείρηση για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Για την κάλυψη δηλαδή αναγκών των επιχειρήσεων για συγκεκριμένα έργα που δεν είναι δυνατόν να τις καλύψει το μόνιμο προσωπικό είτε από ποσοτικής πλευράς είτε γιατί απαιτούνται ειδικευμένες δεξιότητες. Για την κάλυψη αναγκών που δημιουργούνται από την προσωρινή ή έκτακτη απουσία μόνιμων εργαζομένων που δημιουργούνται λόγω διαφόρων αδειών, όπως λόγω εγκυμοσύνης ή ασθένειας. Τέλος, οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης μπορούν να καλύπτουν εποχιακές ανάγκες λόγω αυξημένης εργασίας σε περιόδους αιχμής, όπως τουριστική περίοδος ή περίοδος εορτών.

Ο ρόλος των ΕΠΑ δεν περιορίζεται μόνο στη μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεων εργασίας αλλά και στην αξιολόγηση και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού. Οι ΕΠΑ εξασφαλίζουν μεγαλύτερη εγγύηση, όσον αφορά την εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού, αφού ως εξειδικευμένες στον τομέα αυτό επιχειρήσεις εγγυώνται την ελαχιστοποίηση του κινδύνου, δεδομένου ότι στη συμφωνία τους με τον πελάτη

¹⁵ Βλ.: Μ. Λεονταρής, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2004, Τόμος Α, σελ. 603

¹⁶ Βλ.: πργρ. 4, άρθρο 20 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258/Α/6.11.2001)

αναλαμβάνουν την υποχρέωση να αντικαταστήσουν τον εργαζόμενο με άλλον εάν αυτός δεν μείνει ικανοποιημένος από την απόδοσή του.

Ακόμα πρέπει να ειπωθεί ότι η προσφυγή των επιχειρήσεων στις υπηρεσίες των ΕΠΑ έχει ως σκοπό την εξοικονόμηση χρόνου, δεδομένου ότι ιδίως στις έκτακτες ανάγκες δεν υπάρχει η πολυτέλεια του χρόνου για την αναζήτηση από τις ίδιες του κατάλληλου προσωπικού. Με την αξιολόγηση αυτού του προσωπικού είναι επιφορτισμένη η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης. Αρχικά αξιολογεί τον εργαζόμενο με ηλεκτρονικά προγράμματα και συνεντεύξεις με ειδικούς ψυχολόγους. Η βαθμολόγηση δεν γίνεται μόνο με τις ικανότητες και γνώσεις του εργαζομένου αλλά και με την συλλογή στοιχείων της προσωπικότητάς του. Μετά αποφασίζεται σε ποια εταιρία θα εργαστεί ανάλογα με τις ανάγκες και απαιτήσεις της κάθε εταιρίας (έμμεσου εργοδότη).

Προκειμένου να λειτουργήσει ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η δημιουργία δύο συμβατικών σχέσεων στις οποίες συμμετέχουν στην πρώτη η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης με τον μισθωτό προσωρινής απασχόλησης και στην δεύτερη η ΕΠΑ με τον έμμεσο εργοδότη¹⁷.

Στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου που συνάπτεται μεταξύ ΕΠΑ και του ιδίου του μισθωτού, προκειμένου να διατεθεί ο ίδιος σε κάποιον τρίτο εργοδότη. Στη σύμβαση¹⁸ θα πρέπει να αναφέρονται οι όροι αμοιβής και εργασίας, δηλαδή της σχέσης μεταξύ ΕΠΑ και μισθωτού και η διάρκεια αυτής, οι όροι με τους οποίους ο μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του στους τρίτους εργοδότες στους οποίους αυτός θα δανείζεται. Ακόμα πρέπει να αναγράφονται οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο κατά τις περιστάσεις πρέπει να γνωρίζει ο εργαζόμενος αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Η σύμβαση εργασίας είναι ανάγκη να αναγγέλλεται στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) εντός 8 ημερών και καταχωρείται αμέσως στο ειδικό βιβλίο προσλαμβανομένων μισθωτών, που είναι θεωρημένο από το ΙΚΑ.

Στην δεύτερη περίπτωση πρόκειται για σύμβαση που υφίσταται μεταξύ της Εταιρίας (ΕΠΑ) και του έμμεσου εργοδότη και η οποία έπεται της προαναφερθείσας

¹⁷ Βλ. Ι. Ληξουριώτης: Ο εφοδιασμός των επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (ΔΕΕ) 2002, σελ. 48

¹⁸ Βλ.: Μ. Λεονταρής, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2004, Τόμος Α, σελ. 604.

σύμβασης. Με την σύμβαση αυτή η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης, αφού αποκομίσει κάποιο αντίτιμο από τον έμμεσο εργοδότη και έπειτα από αξιολόγηση των εργαζομένων, αναλαμβάνει να διαθέσει για ορισμένο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη εργαζομένους που διαθέτουν τις αναγκαίες επαγγελματικές γνώσεις, οι οποίες απαιτούνται για την κάλυψη των αναγκών συγκεκριμένων θέσεων εργασίας. Στην σύμβαση αυτή θα πρέπει να ορίζονται με σαφήνεια ο τρόπος αμοιβής και ασφάλειας του «δανειζόμενου» μισθωτού και τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και λοιπά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ή οι ιδιαίτεροι κίνδυνοι, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την ΕΠΑ.

Η διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 8 μήνες. Ωστόσο επιτρέπεται η έγγραφη ανανέωση της παροχής εργασίας στον τρίτο εργοδότη με την προϋπόθεση ότι η συνολική διάρκεια του χρόνου της ανανέωσης δεν θα υπερβαίνει τους 8 μήνες. Εάν μετά την πάροδο του χρονικού διαστήματος των 16 μηνών συνεχιστεί η απασχόληση του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη για περισσότερο από 2 μήνες, τότε θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 22 του Ν. 2956/2001. Δηλαδή ο εργαζόμενος αλλάζει αυτοδίκαια εργοδότη και γίνεται μισθωτός του έμμεσου εργοδότη, ο οποίος προφανώς αναλαμβάνει όλες τις εργοδοτικές υποχρεώσεις από τον αρχικό χρόνο απασχόλησής του σε αυτόν, όσον αφορά την ετήσια άδεια και την αποζημίωση απόλυσης.

Ακόμα πρέπει να τονιστεί ότι η εργασιακή σχέση του προσωρινά απασχολούμενου λύεται με καταγγελία εκ μέρους της Εταιρίας (ΕΠΑ), που είναι και ο εργοδότης και όχι βέβαια με καταγγελία από τον έμμεσο εργοδότη, με τον οποίο ο μισθωτός δεν συνδέεται με εργασιακή σύμβαση. Αυτό σημαίνει ότι οι σχετικές με τις νόμιμες προϋποθέσεις και το κύρος της καταγγελίας νομικές διατάξεις θα εφαρμοστούν και θα κριθούν σε σχέση με το πρόσωπο της Εταιρίας (ΕΠΑ), ανάλογα με το είδος της σύμβασης ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Το ύψος των αποδοχών¹⁹ του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν για το προσωπικό του

¹⁹ Βλ.: πργρ. 2, άρθρο 22 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258/Α/6.11.2001).

έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

Οι αποδοχές όμως που αφορούν τον μισθωτό, όταν δεν παρέχει εργασία σε τρίτο εργοδότη, δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. Προφανώς πρόκειται για την αμοιβή που η ΕΠΑ καταβάλλει κατά τις χρονικές περιόδους στις οποίες ο μισθωτός δεν έχει ακόμα αρχίσει να παρέχει την εργασία του σε έμμεσο εργοδότη ή που μεσολαβούν μεταξύ της λήξης της παροχής εργασίας σε κάποιο έμμεσο εργοδότη και πριν την έναρξη παροχής εργασίας σε άλλη επιχείρηση. Σε κάθε περίπτωση για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

1.5 ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ – ΘΕΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ

Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούσαν την συνηθέστερη μορφή απασχόλησης, καθώς εξασφάλιζαν την διαρκή απασχόληση του εργαζομένου έως ότου συντρέξει ένας σοβαρός λόγος και ο εργοδότης υποχρεωθεί να προβεί στην λύση της σύμβασης. Ακόμα η μη ύπαρξη κανόνων που περιόριζαν την ελευθερία του εργοδότη να καταγγείλει μονομερώς τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου καθιστούσε αυτού του είδους τη σύμβαση επιθυμητή ακόμα και για τον ίδιο τον εργοδότη.

Όμως οι συνθήκες αντιστράφηκαν με την θέσπιση περιορισμών στην ελευθερία καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου και κατ'επέκταση αυξήθηκε το ενδιαφέρον της εργοδοτικής πλευράς να συνάπτει (μία ή περισσότερες διαδοχικές) συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συνεχίζοντας όμως να αποτελούν την εξαίρεση και οι συμβάσεις αορίστου χρόνου τη συνήθη μορφή εργασίας. Έτσι ο εργοδότης επιλέγει να συνάπτει αυτή τη μορφή σύμβασης εργασίας εφόσον καθιστά εντονότερη την προσωπική και οικονομική εξάρτηση του εργαζομένου από αυτόν, αφού η ανανέωση ή μη της σύμβασης μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη και φυσικά στην «καλή συμπεριφορά» που θα δείξει ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια της σύμβασης²⁰. Γεγονός όμως που καθιστά τον εργαζόμενο

²⁰ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 588

αδύναμο να προασπίσει το συμφέρον του για διαρκή απασχόληση και διατήρηση της θέσης εργασίας που θα αποκτήσει.

Λόγω ακόμα των κενών της νομοθεσίας και του ελλιπούς ελέγχου των Επιθεωρήσεων Εργασίας ουσιαστικά δεν έχουν κατοχυρωθεί δικαιώματα των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου τα οποία τυπικά έχουν αναγνωριστεί²¹. Έτσι οι επιχειρήσεις συχνά τους αποκλείουν από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης διατηρώντας το επίπεδο εκπαίδευσής τους σε χαμηλά επίπεδα με αποτέλεσμα την συχνή εναλλαγή του εν λόγω εργατικού δυναμικού ανάμεσα σε καθεστώς απασχόλησης και ανεργίας²².

Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές από τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου λόγω του γεγονότος ότι δεν λαμβάνουν τα επιδόματα πολυετίας που αυξάνουν τον μισθό αν και διατηρούν τα ίδια δικαιώματα ως προς τις βασικές αποδοχές σε σχέση με τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου. Η κατοχύρωση του δικαιώματος της ετήσιας άδειας με αποδοχές προϋποθέτει την συνεχή δωδεκάμηνη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη γεγονός που αποκλείει το μεγαλύτερο ποσοστό των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου από την χρήση αυτού του δικαιώματος.

Τέλος η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την παρέλευση της συμφωνημένης διάρκειας δεν στοιχειοθετεί δικαίωμα στην αποζημίωση για τον μισθωτό²³. Όλα αυτά σε συνδυασμό με το χαμηλό κόστος που συνεπάγεται η απασχόληση του εργαζομένου ορισμένου χρόνου αποτελεί κίνητρο για τις επιχειρήσεις για την προσφυγή σε αυτού του είδους τις συμβάσεις.

Παρ' όλες τις καταχρήσεις που μπορούν να γίνουν σε βάρος των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή κάποια αδύναμα σημεία αυτών των συμβάσεων υπάρχουν και θετικά στοιχεία. Εφόσον λοιπόν και τα δυο μέρη γνωρίζουν επακριβώς εκ των προτέρων το χρονικό σημείο λήξης αυτής μπορούν έγκαιρα να μεριμνήσουν για τη μετά τη λήξη περαιτέρω ρύθμιση των συμφερόντων τους²⁴. Έτσι ο εργαζόμενος μπορεί να προβεί σε έγκαιρη αναζήτηση νέας θέσης εργασίας κάτι που

²¹ Βλ.: την ιστοσελίδα «www.inegsee.gr/enimerwsi-79-doc3.htm», με θέμα ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση

²² Βλ.: την ιστοσελίδα «www.papaki.panteion.gr», με θέμα πολιτική και οικονομία

²³ Βλ.: Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Έκδοση 4^η, Τόμος Β, πργρ. 537, σελ. 872

²⁴ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 37.

δεν μπορεί προβλεφθεί όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό στοιχείο της απασχόλησης σε ορισμένους τομείς, επαγγέλματα και δραστηριότητες που μπορεί να εξυπηρετούν και τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Όπως είναι οι γυναίκες απασχολούμενες, οι οποίες δεν διαθέτουν πάντα αρκετό χρόνο για να εργαστούν και αυτό λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή για λόγους υγείας, όπως η έλευση ενός παιδιού. Με αυτόν τον τρόπο οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν συντελέσει στην μείωση της ανεργίας.

1.6 ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1.6.1 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Όπως ήδη έχει ειπωθεί είναι πολλοί οι λόγοι που ωθούν τους εργοδότες να στρέφονται κατά την διάρκεια πρόσληψης εργατικού δυναμικού στη σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου. Κάποιοι από τους λόγους αυτούς, όπως είναι η αποφυγή του εργοδότη της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης και της καταβολής αποζημίωσης στην περίπτωση σύμβασης αορίστου χρόνου, διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην επιλογή του εργοδότη να συνάπτει κυρίως συμβάσεις με ορισμένη διάρκεια.

Πολλές φορές όμως τυγχάνει να μην δικαιολογούνται από την εργατική νομοθεσία και να αποσκοπούν στην καταστρατήγηση του νόμου. Αυτό συμβαίνει όταν ο εργοδότης συνάπτει σύμβαση ορισμένου χρόνου επικαλούμενος την ανάγκη για κάλυψη πρόσκαιρων και επείγουσών αναγκών της εταιρίας, ενώ στην πραγματικότητα πρόκειται για κάλυψη πάγιων και μονίμων αναγκών της εταιρίας.

1.6.2 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΔΙΑΔΟΧΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η πρόθεση για την καταστρατήγηση του νόμου γίνεται περισσότερο εμφανής όταν για την ίδια εργασία συνάπτονται διαδοχικά με βραχυχρόνιες διακοπές της απασχόλησης περισσότερες συμβάσεις ορισμένου χρόνου χωρίς να δικαιολογούνται

από την φύση της εργασίας²⁶. Με αυτόν τον τρόπο ο εργοδότης αφενός καθιστά εντονότερη την προσωπική και οικονομική εξάρτηση του εργαζομένου, αφού η ανανέωση ή μη της σύμβασης εξαρτάται αποκλειστικά από την κρίση του εργοδότη για το πρόσωπο του εργαζομένου και αφετέρου αποφεύγει τους περιορισμούς της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν την σύμβαση αορίστου χρόνου, όπως η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης. Έτσι ο εργαζόμενος χάνει τα δικαιώματα που θα του εξασφάλιζε μια σύμβαση με αόριστη διάρκεια, όπως αυτό της διατήρησης της θέσης εργασίας.

1.6.3 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Ακόμα είναι γνωστό ότι στην σύμβαση ορισμένου χρόνου ο εργαζόμενος γνωρίζει εκ των προτέρων το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης, σε πολλές περιπτώσεις όμως δεν μπορεί να προσδιοριστεί επακριβώς το χρονικό αυτό σημείο αλλά και δεν είναι δυνατό να γίνει οποιαδήποτε πρόβλεψη για το πότε θα επιτευχθεί ο σκοπός της σύμβασης.

Αυτό συμβαίνει κυρίως όταν πρόκειται για την αντικατάσταση υπαλλήλου που ασθενεί, η επάνοδος του οποίου λόγω της σοβαρότητας και της διάρκειας της ασθένειάς του είναι εντελώς αβέβαιη²⁵. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος από την μια δεσμεύεται να μη λύσει την σύμβαση έως ότου εκπληρωθεί ο σκοπός της και από την άλλη είναι εκτεθειμένος στον κίνδυνο να χάσει από την μια μέρα στη άλλη την θέση του χωρίς να έχει την δυνατότητα να αντιμετωπίσει έγκαιρα την κατάσταση που δημιουργείται από την απώλεια της θέσης εργασίας και να μεριμνήσει για την μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα.

Έτσι ο εργαζόμενος από την μια καλύπτει σχέση εργασίας ορισμένης διάρκειας όπως ορίζεται από τον νόμο για την περίπτωση αντικατάστασης ασθενούς κι από την άλλη δεν γνωρίζει το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης που αυτοδίκαια θα έπρεπε να χαρακτηρίζεται ως σύμβαση αορίστου χρόνου.

1.6.4 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΔΟΚΙΜΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

²⁵ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, πργρ. 1013, σελ. 605

Κατά την διάρκεια σύναψης της σύμβασης ορισμένου χρόνου πρέπει να συντρέχουν πραγματικοί λόγοι που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια. Το ενδεχόμενο οι λόγοι αυτοί κατά την διάρκεια λειτουργίας της σύμβασης να παύσουν να υφίστανται δεν επηρεάζει το κύρος του όρου για την ορισμένη διάρκεια, δεν μετατρέπει τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου και δεν αποτελεί καταστρατήγηση του νόμου.

Έτσι και στην περίπτωση σύναψης σύμβασης ορισμένου χρόνου με σκοπό την δοκιμή εργαζομένου ο εργοδότης είναι ελεύθερος να αποφασίσει κατά την λύση της σύμβασης εάν θα συνάψει νέα σύμβαση χωρίς να ενδιαφέρει το γεγονός ότι ο εργαζόμενος πέρασε με επιτυχία την δοκιμαστική περίοδο. Το γεγονός και μόνο αυτό δεν αποτελεί καταχρηστική συμπεριφορά. Ο λόγος της κατάχρησης συνίσταται κυρίως στις συνθήκες που συνέτρεχαν κατά την σύναψη της σύμβασης και στην ευθύνη από λόγους εμπιστοσύνης. Έτσι θα πρέπει να συντρέχει μια συμπεριφορά του εργοδότη κατά την σύναψη ή κατά την διάρκεια λειτουργίας της σύμβασης η οποία να ενίσχυσε την προσδοκία του εργαζομένου ώστε η άρνηση της συνέχισης της απασχόλησης να έρχεται σε αντίθεση με την όλη προγενέστερη συμπεριφορά του εργοδότη και να διαψεύδει την δικαιολογημένη εμπιστοσύνη του εργαζομένου κατά την καλή πίστη.

Σύνηθες παράδειγμα αυτής της συμπεριφοράς που αποτελεί καταχρηστική άσκηση είναι όταν ο εργοδότης επικαλείται την πάροδο της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης δοκιμής που συνήψε με την εργαζομένη, παρόλο που αυτή κρίθηκε κατάλληλη για την εργασία για την οποία προσλήφθηκε αποκλειστικά και μόνο για λόγους υγείας, όπως λόγω εγκυμοσύνης που έλαβε χώρα κατά την διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

1.6.5 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι νομοθετικές διατάξεις που έχουν θεσμοθετηθεί για την ίδρυση εταιριών προσωρινής απασχόλησης από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) εκπίπτουν πολλές φορές σε αντιφάσεις. Έτσι αντί ο ΟΑΕΔ να διαθέτει τα κονδύλια για την στήριξη ανέργων και οικογενειών δίνονται δισεκατομμύρια σε εργοδότες για να συμμετέχουν στο μετοχικό κεφάλαιο των εταιριών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την καθήλωση των επιδομάτων σε χαμηλά επίπεδα και κατ' επέκταση

την μείωση των μισθολογικών απολαβών των προσωρινά απασχολούμενων.

Πολλές φορές τυγχάνει οι εταιρίες να κρατούν μέρος από την αμοιβή των εργαζομένων ως έξοδα κατάρτισης και να αφαιρούν τις αποδοχές του 20λέπτου διαλείμματος θεωρώντας ότι τις αποδοχές αυτές δικαιούται μόνο το τακτικό προσωπικό. Αυτό έχει σαν επακόλουθο ο μισθωτός προσωρινής απασχόλησης να αμείβεται το μήνα με μισθό πολύ κατώτερο από τον βασικό μισθό.

Τέλος καταχρηστική είναι η συμπεριφορά των εργοδοτών όταν μετά την κατάθεση διπλώματος ή πτυχίου που δικαιολογεί ανώτερες αποδοχές δεν γίνεται η αναγνώριση του διπλώματος αυτού με συνέπεια να μην γίνεται λόγος για επιπλέον δικαιώματα υπέρ του εργαζομένου. Έτσι ο εργαζόμενος χάνει τα δικαιώματα και τις απολαβές που του αντιστοιχούν χωρίς να μπορεί να τα προασπίσει, αφού και η συμμετοχή του σε συνδικαλιστική δράση ή οργάνωση δυσχεραίνεται λόγω της περιορισμένης διάρκειας της απασχόλησής του στην εταιρία²⁶.

1.7 Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 1999/70/ΕΚ ΚΑΙ Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ

Η ανάγκη να αποτραπούν αυτές οι καταχρήσεις κατά την σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προκάλεσε την έκδοση της Κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ. Η Οδηγία αυτή είναι μια συμφωνία – πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 28/6/1999, την οποία συνήψαν οι μεγάλες διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP. Με την Οδηγία αυτή αφενός επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από την χρησιμοποίηση των διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου²⁷.

Ειδικότερα, όσον αφορά το δεύτερο από τους παραπάνω στόχους, τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων. Καθορίζουν δηλαδή αντικειμενικούς λόγους, που να δικαιολογούν την

²⁶ Βλ.: Ι. Ληξουριώτης: Ο εφοδιασμός των επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (ΔΕΕ) 2002, σελ.4

²⁷ Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59, Τεύχος 1415, Νοέμβρης 2003, σελ.

ανανέωση τέτοιων διαδοχικών συμβάσεων. Έπειτα καθορίζουν την μέγιστη συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τον αριθμό των ανανεώσεών τους.

Επιπλέον τα κράτη-μέλη κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους καθορίζουν υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνται διαδοχικές ή χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου, δίνοντας παράλληλα και τους ορισμούς των σχέσεων εργασίας για να αποτραπούν τυχόν παρεξηγήσεις κατά την κατάρτιση των συμβάσεων.

Το ΠΔ 81/2003 εκδόθηκε προκειμένου να προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία στις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/EK. Το διάταγμα αυτό ικανοποιεί σε γενικές γραμμές και τους δύο στόχους της Οδηγίας. Θέσπισε καταρχήν την αρχή της μη διάκρισης για να μην αντιμετωπίζονται δυσμενώς οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου με τους συγκρίσιμους συμβασιούχους αορίστου χρόνου. Έπειτα προέβλεψε αντικειμενικούς λόγους, οι οποίοι δικαιολογούν και επιτρέπουν την χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Υπερβαίνει όμως τους αντικειμενικούς λόγους που είχε δεχθεί η νομολογία και αναγνωρίζει ως αντικειμενικούς και λόγους οι οποίοι από την φύση τους δεν δικαιολογούν την κατάρτιση της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας²⁸. Εκτός αυτού προβλέπει και μια δεύτερη κατηγορία αντικειμενικών λόγων που κατά τεκμήριο δικαιολογούν την σύναψη ή ανανέωση συμβάσεων ορισμένης διάρκειας. Οι λόγοι αυτοί υπάρχουν σε ορισμένους τομείς και δραστηριότητες που απαριθμεί το ΠΔ και αφορά συγκεκριμένες ειδικότητες ή θέσεις εργασίας²⁹. Χαρακτηριστικό των λόγων της δεύτερης αυτής κατηγορίας είναι ότι το τεκμήριο είναι μαχητό και ότι ο εργαζόμενος μπορεί να ανταποδείξει ότι στην συγκεκριμένη περίπτωση η ανανέωση των ΣΟΧ δεν δικαιολογείται από την φύση της προσφερόμενης εργασίας ή από τις ανάγκες της επιχείρησης.

Ωστόσο, το ΠΔ 81/2003 δεν ενσωμάτωσε ορθά την Κοινοτική Οδηγία καθώς προέκυψαν αμφιβολίες σχετικά με το ερώτημα αν οι ρυθμίσεις του Διατάγματος εφαρμόζονται και επί των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου που καταρτίζει το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ, ή επιχείρηση του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Ακόμα

²⁸ Βλ.: την ιστοσελίδα <www.oke.gr>, με θέμα ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου

²⁹ Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 61, Τεύχος 1441, Ιανουάριος 2005, σελ. 75

δημιουργήθηκαν αμφιβολίες σχετικά με το αν οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται, χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος, μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου.

Ο αμφιβολίες του προηγούμενου διατάγματος κατέστησαν αναγκαία την θέσπιση νέων κανόνων. Έτσι εκδόθηκε το ΠΔ 164/2004 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με ΣΟΧ στο δημόσιο τομέα»³⁰. Σκοπός του ΠΔ αυτού είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Κοινοτικής Οδηγίας αναφορικά με το προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Οπότε και θεσπίζει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης και την σύναψη διαδοχικών συμβάσεων³¹.

Όσον αφορά το δεύτερο σκέλος των διατάξεων απαγορεύει διαδοχικές συμβάσεις εργασίας που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των 3 μηνών και οι επόμενες της αρχικής σύμβασης δεν σχετίζονται με την μορφή ή το είδος ή την δραστηριότητα της επιχείρησης.

Ακόμα το ΠΔ θεσπίζει ότι οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε μια σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, εφόσον η συνολική διάρκειά τους ξεπερνά τους 24 μήνες με συνολικό ελάχιστο χρόνο απασχόλησης 18 μηνών και εφόσον το αντικείμενο της σύμβασης σχετίζεται με δραστηριότητες που αφορούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του αντίστοιχου φορέα. Στις ρυθμίσεις αυτές του ΠΔ 164/2004 υπάγεται το προσωπικό που συνδέεται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου με τις Δημόσιες Υπηρεσίες, τα ΝΠΔΔ, κρατικούς ή δημόσιους οργανισμούς, Τράπεζες που κατά πλειοψηφία ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, Δημοτικές και Κοινοτικές επιχειρήσεις καθώς και ΝΠΔ δημόσιου χαρακτήρα που επιδιώκουν κοινωφελείς σκοπούς. Δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω ΠΔ ανώνυμες εταιρίες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών (ΧΑΑ), οι οποίες υπάγονται στις ρυθμίσεις του ΠΔ 81/2003.

Τέλος εκδόθηκε το ΠΔ 180/2004, ως τροποποίηση του ΠΔ 81/2003, το οποίο

³⁰ Βλ.: άρθρα 1-5 του ΠΔ 164/2004 (ΦΕΚ Α 134/19.7.2004)

³¹ Βλ.: την ιστοσελίδα «<http://lawdb.intrasoftnet.com>», με θέμα συμβασιούχοι δημόσιου τομέα

περιγράφει τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου³² και δεν επαναλαμβάνει την εκτεταμένη κατηγορία των τεκμαιρομένων αντικειμενικών λόγων που περιείχε το ΠΔ 81/2003. Οι αντικειμενικοί λόγοι που περιγράφονται στο νέο διάταγμα συμπίπτουν με αυτούς που είχε μέχρι σήμερα δεχθεί η νομολογία και συνίστανται σε λόγους που συνδέονται με τη μορφή, το είδος ή την δραστηριότητα του εργοδότη, οπότε και εναρμονίζονται πλήρως με την Κοινοτική Οδηγία.

Οι αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου πρέπει να αναφέρονται στη σύμβαση, η οποία καταρτίζεται εγγράφως, διαφορετικά πρόκειται για απλή σχέση εργασίας. Στο εν λόγω προεδρικό διάταγμα υπάγονται πλέον και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των ανωνύμων εταιριών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών (ΧΑΑ). Στις ρυθμίσεις του εν λόγω διατάγματος εξαιρούνται οι εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης.

Για την αποτροπή καταχρηστικής συμπεριφοράς σε βάρος των εργαζομένων και την αποφυγή παρεξηγήσεων κατά τον διαχωρισμό των συμβάσεων σε ορισμένου και αορίστου χρόνου το άρθρο 103 του Συντάγματος θέτει περιορισμούς³³. Ορίζει λοιπόν ότι οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου που συνάπτονται με το Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα με τις οποίες καλύπτονται οργανικές θέσεις δεν μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου. Ακόμα απαγορεύει την μονιμοποίηση αυτού του προσωπικού, καθώς ο όρος μονιμοποίηση συνδέεται μόνο με σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου που προϋποθέτουν διορισμό.

Επιπλέον, το άρθρο 8 παρ.3 του ν. 2112/1920 σε συνδυασμό με το άρθρο 281 ΑΚ ορίζει ότι εφόσον ο καθορισμός των συμβάσεων εργασίας με ορισμένη διάρκεια δεν δικαιολογείται από έναν τουλάχιστον αντικειμενικό λόγο η απόλυση του μισθωτού δεν είναι δυνατόν να λάβει χώρα χωρίς καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης³⁴.

Σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται παραπάνω η πρόσληψη εκτάκτου

³² Βλ.: άρθρα 1-5 του ΠΔ 180/2004 (ΦΕΚ Α 160/23.8.2004)

³³ Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60, Τεύχος 1426, Μάιος 2004, σελ. 611

³⁴ Βλ.: Δημήτρης Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 592

προσωπικού γίνεται μόνο με σύμβαση ορισμένου χρόνου, εφόσον η ορισμένη διάρκεια επιβάλλεται από τον νόμο ή από κανονισμό που έχει ισχύ νόμου. Στην περίπτωση αυτή η απασχόληση του προσωπικού αυτού για μεγάλο χρονικό διάστημα, βάσει διαδοχικών συμβάσεων, δεν καθιστά τις συμβάσεις αυτές αορίστου χρόνου ακόμα και όταν ο έκτακτος υπάλληλος εξυπηρετεί μόνιμες λειτουργικές ανάγκες μιας επιχείρησης, αφού η ορισμένη διάρκεια επιτάσσεται από τον νόμο και σημασία δεν έχει το είδος της εργασίας αλλά το έκτακτο, εποχιακό ή απρόβλεπτο αυτής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ – ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΟΥΝ ΤΗΝ ΟΡΙΣΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνάπτονται σε πολλές περιπτώσεις όπου δεν αποβλέπουν μόνο στο συμφέρον του εργοδότη και δεν αποτελούν καταστρατήγηση του νόμου αλλά επιβάλλονται από Κανονισμούς Εργασίας ή εξυπηρετούν ανάγκες των εργαζομένων. Τέτοιου είδους συμβάσεις υφίστανται στις παρακάτω περιπτώσεις:

2.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

2.1.1 ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΦΥΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΣΚΟΠΟ ΤΟΥΣ ΕΙΝΑΙ ΧΡΟΝΙΚΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΕΣ

Οι εργασίες αυτές χωρίζονται σε εργασίες που καλύπτουν έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης ή σε εργασίες που καλύπτουν ανάγκες της επιχείρησης που επαναλαμβάνονται περιοδικά, όπως είναι η εποχιακή απασχόληση.

Α) Έκτακτες και παροδικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό

Όπως είναι ήδη γνωστό, έχουν θεσπιστεί Προεδρικά Διατάγματα για την αποφυγή καταχρηστικής άσκησης σε βάρος των εργαζομένων κατά την σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου και έχουν οριστεί πλαίσια για την καταγραφή των λόγων που δεν λαμβάνουν χώρα οι ΣΟΧ και οποιαδήποτε χρήση τους αποσκοπεί στην καταστρατήγηση του νόμου. Εντούτοις υπάρχουν και περιπτώσεις που η σύμβαση ορισμένης διάρκειας όχι μόνο δεν αντίκειται στην νομολογία αλλά και εξυπηρετεί συμφέροντα του εργαζομένου σε διάφορες μορφές εργασίας.

Πρόκειται καταρχάς για συμβάσεις ορισμένου χρόνου που σκοπό έχουν την εξυπηρέτηση συμφερόντων του εργοδότη. Όταν λοιπόν δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη επιβάλλουν την χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζομένου, το δικαίωμα του εργαζομένου να διατηρήσει την θέση εργασίας υποχωρεί. Είναι

ανάγκη όμως για την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης να συντρέχει τουλάχιστον ένας αντικειμενικός λόγος ώστε να δικαιολογείται το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα αυτής, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι αποσκοπεί στην καταστρατήγηση του νόμου.

Αντικειμενικός λόγος υφίσταται όταν πρόκειται για την εκτέλεση εργασιών, οι οποίες από την φύση ή τον σκοπό τους είναι χρονικά περιορισμένες³⁵. Σε αυτήν την κατηγορία ανήκουν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που καλύπτουν έκτακτες και παροδικές ανάγκες της επιχείρησης. Οι παροδικές ανάγκες είναι δυνατό να οφείλονται σε διάφορους λόγους, συχνά απρόβλεπτους, όπως είναι η πρόσληψη για την αντικατάσταση υπαλλήλου που είναι άρρωστος ή απουσιάζει με άδεια.

Στην παραπάνω περίπτωση η σύμβαση λήγει αυτόματα με την επάνοδο του απουσιάζοντος στην εργασία. Τυχόν παραμονή του εργαζομένου για λίγες μέρες στην εργασία ώστε να τακτοποιηθούν εκκρεμότητες δεν σημαίνει μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου. Όμως οι ανάγκες τις οποίες καλύπτει παροδικά ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχουν μεγάλη διάρκεια ώστε να θεωρείται ότι καλύπτει έκτακτες ή παροδικές ανάγκες και όχι διαρκείς. Όσο περισσότερο διαρκεί η απασχόληση του εργαζομένου για την εξυπηρέτηση έκτακτων αναγκών μιας επιχείρησης τόσο λιγότερο έχουν οι ανάγκες αυτές προσωρινό χαρακτήρα και οπωσδήποτε δεν πρέπει να ξεπερνά την πενταετία.

Για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου θα πρέπει πράγματι τα μέρη να έχουν συμφωνήσει ότι η σύμβαση θα λήξει με την επίτευξη του σκοπού της εργασίας και να έχει προσδιοριστεί το χρονικό σημείο λήξης της. Η διάρκεια της σύμβασης πρέπει να συναρτάται, κατά την βούληση των μερών, με το είδος ή τον σκοπό της εργασίας. Η χρονική διάρκεια της σύμβασης και ο σκοπός για τον οποίο προσλήφθηκε ο εργαζόμενος είναι ανάγκη να αναγράφονται στην σύμβαση ή να έχει γίνει σιωπηρή συμφωνία των συμβαλλομένων.

Πολλές φορές όμως, όπως στην περίπτωση αντικατάστασης υπαλλήλου που είναι ασθενής, δεν μπορεί να προσδιοριστεί το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης αλλά ούτε και να γίνει οποιαδήποτε πρόβλεψη για το πότε θα επιτευχθεί ο σκοπός της σύμβασης, λόγω εν προκειμένου της σοβαρότητας της κατάστασης του ασθενούς. Σε αυτήν την περίπτωση πρέπει η σύμβαση να θεωρείται αορίστου χρόνου. Επομένως αν κατά την κατάρτιση της σύμβασης οποιαδήποτε πρόβλεψη για την επέλευση αυτής

³⁵ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 41

είναι αντικειμενικά αδύνατη, τότε η σύμβαση πρέπει να θεωρείται αορίστου χρόνου. Για να θεωρηθεί ορισμένου μια τέτοια σύμβαση είναι αναγκαίο κατά την κατάρτισή της να μπορεί να προβλεφθεί έστω κατά προσέγγιση το χρονικό σημείο λήξης της.

Β) Ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό προσωπικό που επαναλαμβάνονται περιοδικά : εποχιακή απασχόληση, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας, τουριστικά καταστήματα εποχιακής λειτουργίας.

Σε αντίθεση με την προηγούμενη περίπτωση, οι παροδικές ανάγκες μιας επιχείρησης, όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε εποχιακή εργασία, δεν οφείλονται σε απρόβλεπτους λόγους ούτε εμφανίζονται μόνο μια φορά. Οι ανάγκες αυτές απορρέουν από την ίδια την δομή και την λειτουργία της εποχιακής επιχείρησης και επαναλαμβάνονται σταθερά σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους του έτους.

Από την νομολογία έχει κριθεί ότι συνιστά εποχιακή απασχόληση, η οποία δικαιολογεί την σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η επεξεργασία καπνών, η απασχόληση σε εκκοκκιστήριο βάμβακος, σε εποχιακό ελαιοτριβείο, σε εποχιακή επιχείρηση εστιατορίων, σε επιχείρηση παραγωγής και διάθεσης ποτών.

Εποχιακή απασχόληση, η οποία δικαιολογεί την σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με την νομολογία, αποτελεί και η απασχόληση σε επιχειρήσεις, οι οποίες κατά την θερινή ή χειμερινή περίοδο διακόπτουν την λειτουργία τους³⁶. Έτσι κάθε εργοδότης, ο οποίος λειτουργεί την επιχείρησή του μόνο την χειμερινή περίοδο, έγκυρα συνάπτει με το προσωπικό συμβάσεις ορισμένου χρόνου για κάθε χειμερινή περίοδο.

Σε πολλές περιπτώσεις εποχιακής απασχόλησης, συμβαίνει αυτή να αποτελεί την κύρια επαγγελματική δραστηριότητα και κατ' επέκταση την βιοποριστική βάση του εποχιακού απασχολούμενου. Επομένως το συμφέρον του εργαζομένου να διατηρήσει την θέση εργασίας, δηλαδή να επαναπροσληφθεί την επόμενη χειμερινή περίοδο στην προκειμένη περίπτωση, αποτελεί επιτακτική ανάγκη καθόσον η εργασία αυτή συνιστά την κύρια πηγή βιοπορισμού του εργαζομένου.

Είναι δυνατό να επαναπροσληφθεί ο εργαζόμενος εάν αυτό συμφωνηθεί

³⁶ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 614

μεταξύ των μερών ρητά ή σιωπηρά. Σιωπηρά μπορεί να προκύψει, όταν ο εργοδότης επί σειρά ετών προσλαμβάνει για την επόμενη περίοδο όλους τους εργαζόμενους που απασχόλησε την προηγούμενη περίοδο, χωρίς να διατηρήσει κάποια επιφύλαξη.

Περίπτωση επαναπρόσληψης υφίσταται σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα εποχιακής λειτουργίας και σε επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων. Στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όπως ορίζει το άρθρο 8 του νόμου 1346/1983, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να επαναπροσλαμβάνει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που είχε κατά μέσο όρο τις δυο προηγούμενες περιόδους εργασίας και κατά προτίμηση αυτούς που εργάζονταν την τελευταία περίοδο³⁷. Οι όροι αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων καθώς και οι προϋποθέσεις επαναπρόσληψης και απόλυσής τους περιέχονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η επαναπρόσληψη του εποχιακού προσωπικού γίνεται εφόσον ο εργαζόμενος ανακοινώνει με έγγραφη προειδοποίηση προς τον εργοδότη μέχρι τέλους Ιανουαρίου ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει μέσω της οικείας οργάνωσής τους σε έντυπη δήλωση που η οργάνωση έχει εκδώσει.

Κατά την διάρκεια λειτουργίας της εποχιακής επιχείρησης αλλά και κατά την νεκρή περίοδο αυτής δεν είναι δυνατό να γίνει απόλυση αυτού που εργάστηκε κατά την προηγούμενη περίοδο χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Εάν ακόμα ο εργοδότης χωρίς να υπάρξει καταγγελία αρνηθεί να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζομένου, περιέχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό.

Ωστόσο σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων, η επιχείρηση δικαιούται να απολύσει τον εργαζόμενο τόσο κατά την ενεργή όσο και κατά την νεκρή περίοδο, καταβάλλοντας και στις δυο περιπτώσεις αποζημίωση. Στην δεύτερη περίπτωση η καταγγελία δεν έχει ως συνέπεια την λύση της σύμβασης εργασίας, αφού κατά την νεκρή περίοδο δεν υφίσταται σύμβαση εργασίας, αλλά την κατάλυση του δικαιώματος επαναπρόσληψης. Επομένως, αν η καταγγελία γίνει κατά την περίοδο εργασίας έχει σαν συνέπεια την λύση της εργασιακής σχέσης, ενώ αν αυτή γίνει κατά την νεκρή περίοδο καταλύει την αξίωση επαναπρόσληψης.

Όσον αφορά τα τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα εποχιακής

³⁷ βλ.: Δημήτρης Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σελ. 617

λειτουργίας, υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το ίδιο προσωπικό που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο. Για να ισχύει το δικαίωμα αυτό για τον εργαζόμενο πρέπει να καταθέσει γραπτή ειδοποίηση – δήλωση προς τον εργοδότη μέχρι 1 Φεβρουαρίου για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν την θερινή περίοδο και μέχρι 1 Σεπτεμβρίου για όσες λειτουργούν την χειμερινή περίοδο. Για να είναι έγκυρη πρέπει να γίνει και να σταλεί συστημένη στην επιχείρηση μέσω της οικείας οργάνωσης. Σε περίπτωση που κληθεί ο εργαζόμενος και αδικαιολόγητα δεν αναλάβει εργασία εντός πενθημέρου χάνει κάθε δικαίωμα για επαναπρόσληψη και αποζημίωση.

Στην τρίτη περίπτωση, αναφορικά με τις επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων, αυτές καλούνται να επαναπροσλάβουν τους ίδιους οδηγούς που είχαν προσλάβει για την τουριστική περίοδο. Ο οδηγός για να ασκήσει το δικαίωμα επαναπρόσληψης πρέπει να υποβάλλει γραπτή δήλωση στον εργοδότη μέσα στον Φεβρουάριο κάθε έτους. Κατά τα λοιπά ισχύει ο,τι ισχύει και για τα τουριστικά καταστήματα εποχιακής λειτουργίας.

2.1.2 ΟΡΙΣΜΕΝΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΒΑΛΛΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας της σύμβασης εργασίας δικαιολογείται αντικειμενικά, όχι μόνο όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για την εκτέλεση εργασιών που από τη φύση ή το σκοπό τους είναι χρονικά περιορισμένες, αλλά και όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από λόγο που ανάγεται στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης. Όταν δηλαδή οι εργασίες της επιχείρησης δεν είναι σταθερές και υφίστανται διακυμάνσεις, όπως είναι η μείωση πωλήσεων, έτσι ώστε ο εργοδότης να συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου λόγω της αβεβαιότητας των αναγκών της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό.

Όταν λοιπόν οι εργασίες μιας επιχείρησης είναι κυμαινόμενες, ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να προβλέψει εάν θα έχει ανάγκη τις υπηρεσίες του εργαζομένου και μετά την λήξη της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης και καταλήγει στη σύναψη μιας ή περισσότερων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Η αβεβαιότητα αυτή ως προς τις μελλοντικές ανάγκες σε προσωπικό είναι δυνατό να οφείλεται είτε στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της συγκεκριμένης επιχείρησης είτε σε οικονομικούς παράγοντες. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να

εξετάζεται κάτω από ποιες προϋποθέσεις η αβεβαιότητα για το μέλλον της επιχείρησης δικαιολογεί την απασχόληση του εργαζομένου με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αλλά και μόνο το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν είναι απόλυτα βέβαιος για το αν θα χρειαστεί τον εργαζόμενο μετά την πάροδο της ορισμένης διάρκειας δεν μπορεί να δικαιολογήσει το χρονικό περιορισμό. Πρέπει να υφίστανται προϋποθέσεις και να συντρέχουν επαρκή και συγκεκριμένα στοιχεία, τα οποία να στηρίζουν την ασφαλή πρόγνωση του εργοδότη ότι μετά την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου θα εκλείψουν οι λόγοι που επιβάλλουν την απασχόληση του εργαζομένου.

2.1.3 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΣΚΟΠΟ ΤΗ ΔΟΚΙΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η αβεβαιότητα είναι το στοιχείο εκείνο που δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με σκοπό τη δοκιμή του εργαζομένου. Με μόνη διαφορά ότι στην προκειμένη περίπτωση η αβεβαιότητα οφείλεται σε λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου. Αν δηλαδή ο εργαζόμενος, με βάση τα προσόντα και τις ικανότητες που έχει, είναι κατάλληλος για τη θέση που πρόκειται να αναλάβει. Ο σκοπός της δοκιμής πρέπει να αποτελεί περιεχόμενο της σύμβασης.

Εφόσον η σύμβαση δοκιμής έχει συμφωνηθεί ως ορισμένου χρόνου, αυτή λήγει αυτοδίκαια με την πάροδο της δοκιμαστικής περιόδου. Ακόμα κι αν ο εργαζόμενος αποδείχθηκε κατάλληλος για τη θέση ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να συνάψει μαζί του την οριστική σύμβαση. Είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί αξίωση του εργαζομένου για σύναψη οριστικής σύμβασης και αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη. Η αξίωση αυτή παρέχεται στον εργαζόμενο, όχι μόνο αν πέρασε με επιτυχία την δοκιμαστική περίοδο, αλλά και εφόσον κατά την διάρκειά της συνέρχεται μια συμπεριφορά του εργοδότη τέτοια ώστε να ενίσχυσε την προσδοκία του εργαζομένου για συνέχιση της απασχόλησής του.

Δοκιμαστική περίοδο κατά βάση αποτελεί το δίμηνο, όμως σε αρκετές περιπτώσεις, δεν επαρκεί για να αποκτήσει ο εργοδότης μια πλήρη εικόνα για τις ικανότητες του εργαζομένου. Σε κάθε περίπτωση η διάρκεια του χρόνου δοκιμασίας πρέπει να μην υπερβαίνει το χρόνο που είναι αναγκαίος κατά τις περιστάσεις προκειμένου να διαπιστώσει ο εργοδότης την καταλληλότητα του εργαζομένου. Αυτό επιβάλλεται αφενός για να μην επιμηκύνεται η κατάσταση αβεβαιότητας του εργαζομένου ως προς την οριστικοποίηση της σύμβασης και αφετέρου για να μην

καταστρατηγούνται οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Όταν τα μέρη συμφωνήσουν ότι με τη λήξη της προσδιορισμένης δοκιμαστικής περιόδου θα επέρχεται και η λήξη της σύμβασης, πρόωρη καταγγελία δεν είναι δυνατή κατά το άρθρο 672 ΑΚ, εκτός αν συντρέχουν περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο. Αν ακόμα δεν έχει συμφωνηθεί ορισμένος χρόνος δοκιμής μεταξύ των μερών τότε η σύμβαση θεωρείται αορίστου χρόνου.

2.1.4 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΕΚΠΟΜΠΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΗΛΕΟΠΤΙΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ

Ακόμα, η αβεβαιότητα ως προς την καταλληλότητα του εργαζομένου αποτελεί δικαιολογητικό λόγο για τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου με το Εθνικό Ίδρυμα Ραδιοφωνίας (Ε.Ι.Ρ). Σύμφωνα με την νομολογία³⁸ νόμιμες καθίστανται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτει η Ε.Ι.Ρ. με τους συνεργάτες εκπομπών και προγράμματος, θεωρώντας ότι δεν είναι δυνατό να γνωρίζει αν ο εργαζόμενος αυτός θα διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις ή θα είναι ικανός να ανταποκριθεί σε απαιτήσεις νέων εκπομπών ώστε να καταρτίζεται σύμβαση αορίστου χρόνου.

Σε αυτήν την περίπτωση αποφασιστικό στοιχείο για την δικαιολόγηση της χρονικά περιορισμένης απασχόλησης του εργαζομένου αποτελεί το γεγονός ότι με βάση τις ικανότητες, τις γνώσεις και τα προσόντα του εργαζομένου δεν είναι γνωστό αν θα είναι σε θέση να ανταποκριθεί στο εκάστοτε κάθε φορά μεταβαλλόμενο πρόγραμμα.

Ακόμα ένας λόγος που δικαιολογεί τη για περιορισμένο μόνο χρονικό διάστημα απασχόληση των συνεργατών εκείνων που συμμετέχουν στη διαμόρφωση του περιεχομένου των εκπομπών και προγραμμάτων είναι η προστασία της συνταγματικά κατοχυρωμένης ελευθερίας της Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης. Έτσι η ανάγκη να διασφαλιστεί η αντικειμενική και πλήρης ενημέρωση, η πολυμέρεια και ποιότητα των εκπομπών επιβάλλει την εναλλαγή των προσώπων αυτών και δικαιολογεί επομένως την απασχόλησή τους για περιορισμένο μόνο διάστημα.

³⁸ Βλ.: ΠρωτΑθ 2993/1960

2.1.5 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΕΣ

Η ανάγκη για ανανέωση και εναλλαγή του προσωπικού αποτελεί επίσης αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί την σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου κυρίως στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα, όπως μουσικοί, ηθοποιοί, χορευτές. Για τα επαγγέλματα αυτά η σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί τη συνήθη μορφή εργασιακής σχέσης.

Όμως η ανάγκη για εναλλαγή δεν υπάρχει σε κάθε περίπτωση καλλιτεχνικής δραστηριότητας. Για την επιλογή της σύμβασης εργασίας των καλλιτεχνών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο και ο σκοπός της εργασιακής σχέσης καθώς και ο αντίστοιχος εργοδότης. Έτσι δεν μπορεί να δικαιολογηθεί η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου με τα μέλη ορχήστρας ξενοδοχείου που λειτουργεί όλο το χρόνο.

2.2 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Κοινό χαρακτηριστικό των παραπάνω περιπτώσεων αποτελεί το γεγονός ότι τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζομένου επιβάλλουν δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη. Δεν αποκλείεται όμως η ορισμένη διάρκεια να συμφωνείται για την εξυπηρέτηση συμφερόντων του εργαζομένου οπότε η σχετική συμφωνία είναι επίσης έγκυρη. Ένδειξη για το ότι η κατάρτιση σύμβασης ορισμένου χρόνου υπηρετεί τα συμφέροντα του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει το γεγονός ότι ο ίδιος ο εργαζόμενος πρότεινε στον εργοδότη την απασχόλησή του για ορισμένο μόνο διάστημα.

Έτσι όταν ο καθορισμός της ορισμένης διάρκειας οφείλεται στην ίδια την επιθυμία του εργαζομένου η αναζήτηση ενός αντικειμενικού λόγου για τον καθορισμό της ορισμένου χρόνου σύμβασης παρέλκει. Στην περίπτωση αυτή αντικειμενικό λόγο αποτελεί η επιθυμία του εργαζομένου να απασχοληθεί για ορισμένο μόνο χρονικό διάστημα, την οποία θα πρέπει να έχει εκφράσει ελεύθερα.

Είναι αξιοσημείωτο ότι στην περίπτωση αυτή ο δικαστής οφείλει να αντιμετωπίζει με ιδιαίτερη επιφυλακτικότητα τον ισχυρισμό του εργοδότη ότι ο ίδιος ο εργαζόμενος θέλησε τη σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου και να τον αποδέχεται μόνο όταν συντρέχουν στο πρόσωπο του εργαζομένου ιδιαίτεροι λόγοι που

δικαιολογούν το συμφέρον του να απασχοληθεί για περιορισμένο μόνο διάστημα. Και αυτό για το λόγο ότι και μόνο η πρόταση του εργοδότη για ορισμένη απασχόληση δεν σημαίνει ότι εκφράζει και αυτό που πραγματικά επιθυμεί ο εργαζόμενος, ο οποίος αποδέχεται την πρόταση του εργοδότη από το φόβο ότι η απόρριψη θα έχει ως συνέπεια τη μη πρόσληψή του έστω και για ορισμένη διάρκεια. Με αυτό το σκεπτικό όλες οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα θεωρούνταν ότι συνάπτονται κατόπιν επιθυμίας των εργαζομένων. Έτσι θα πρέπει να υφίσταται ο σχετικός έλεγχος ώστε κατά τρόπο ασφαλή να διαπιστωθεί ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι προϊόν ελεύθερης δικαιοπρακτικής απόφασης του εργαζομένου.

2.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΠΙΒΑΛΛΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΝΟΜΟ Ή ΑΠΟ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΙΣΧΥ ΝΟΜΟΥ

Εκτός από τις παραπάνω περιπτώσεις που δικαιολογούν τη σύναψη συμβάσεων για ορισμένο χρονικό διάστημα, υπάρχουν και οι συμβάσεις, των οποίων η ορισμένη διάρκεια επιβάλλεται από τον νόμο ή από κανονισμό που έχει ισχύ νόμου. Στην περίπτωση αυτή, όταν μια επιχείρηση προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, την οποία επιβάλλει ο Κανονισμός Εργασίας, η λήξη της επέρχεται αυτοδίκαια και δεν μπορεί να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου.

Στις συμβάσεις που έχουν ισχύ νόμου δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 8 παραγρ. 3 του νόμου 2112/1920. Έτσι όταν ο Κανονισμός της επιχείρησης που έχει ισχύ νόμου ορίζει ότι η πρόσληψη εκτάκτου προσωπικού θα γίνεται μόνο με σύμβαση ορισμένου χρόνου και καθορίζει την ανώτατη διάρκειά της, η απασχόληση του προσωπικού αυτού για μεγάλο χρονικό διάστημα, βάσει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, δεν καθιστά τις συμβάσεις αυτές αορίστου χρόνου ακόμα και όταν ο έκτακτος υπάλληλος χρησιμοποιήθηκε προς εκτέλεση εργασίας που εξυπηρετεί μόνιμες λειτουργικές ανάγκες³⁹. Κι αυτό για το λόγο ότι στην περίπτωση που η ορισμένη διάρκεια επιτάσσεται από το νόμο σημασία δεν έχει το είδος της εργασίας αλλά το έκτακτο, εποχιακό ή απρόβλεπτο αυτής.

Αντίθετα, ισχύουν οι διατάξεις του νόμου 2112/1920 όταν ο Κανονισμός Εργασίας για την πρόσληψη εκτάκτου προσωπικού δεν επιβάλλει στον εργοδότη την

³⁹ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 638

υποχρέωση να συνάπτει αποκλειστικά συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η θέση αυτή της νομολογίας δεν σημαίνει ότι ο νομοθέτης είναι απόλυτα ελεύθερος στη ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου και ούτε ότι ο εργοδότης είναι ελεύθερος να συνάπτει μια ή περισσότερες συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η επιλογή του εργοδότη να συνάπτει συμβάσεις ορισμένης διάρκειας θα πρέπει να συνίσταται συγχρόνως στη συνδρομή ενός αντικειμενικού λόγου, ικανού να δικαιολογήσει την ορισμένη διάρκεια.

Έτσι εάν οι ανάγκες της επιχείρησης παύσουν να είναι έκτακτες και γίνουν τακτικές και ο εργαζόμενος διατηρείται στην εργασία και μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς εναντίωση του εργοδότη, τότε η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου κατ' εφαρμογή του άρθρου 671 ΑΚ. Έτσι δεν μπορεί να αποκλειστεί η μετατροπή της ορισμένου χρόνου σύμβασης σε αορίστου από μόνο το λόγο ότι η ορισμένη διάρκεια επιβάλλεται από το νόμο⁴⁰.

2.4 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΟΤΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΝΠΔΔ

Περίπτωση που ο ίδιος ο νομοθέτης ορίζει ότι η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται υποχρεωτικά ως ορισμένου χρόνου συνιστούν και οι συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου που συνάπτουν το Δημόσιο, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) για την κάλυψη μη τακτικών αναγκών σε προσωπικό. Το είδος των εκτάκτων αναγκών καθώς και τη διάρκεια των συμβάσεων αυτών καθορίζει ο ίδιος ο νομοθέτης, ο οποίος απαγορεύει την παράταση ή ανανέωσή τους εκτός αν συντρέχει κάποια από τις ειδικές περιπτώσεις που προβλέπει η νομολογία⁴¹.

Σύμφωνα με το άρθρο 103 του Συντάγματος το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ μπορούν να προσλαμβάνουν έκτακτο προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου όταν πρόκειται για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών που προκύπτουν από γεγονότα όπως πλημμύρες, σεισμοί ή πυρκαγιές. Η διάρκεια της σύμβασης δεν μπορεί να υπερβεί τους οκτώ μήνες.

Ακόμα, τέτοιου είδους συμβάσεις υφίστανται για την κάλυψη παροδικών

⁴⁰ Βλ.: Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Έκδοση 4^η, Τόμος Β, πργρ. 540, σελ. 879

⁴¹ Βλ.: Γ. Λεβέντης, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60, Τεύχος 1426, Μάιος 2004, σελ. 612

αναγκών εποχιακής ή περιοδικής φύσης. Η διάρκεια της σύμβασης στις περιπτώσεις αυτές δεν μπορεί να υπερβεί τους πέντε μήνες, μπορεί όμως να ανανεωθεί για τρεις ακόμα μήνες, μετά την πάροδο του χρόνου αυτού η σύμβαση λύνεται αυτοδίκαια.

Τέλος, συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου με το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ συνάπτονται για την κάλυψη κατεπειγουσών υπηρεσιακών αναγκών που εμφανίζονται σε περιπτώσεις κενών θέσεων τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού ή απουσίας προσωπικού λόγω κανονικών ή εκπαιδευτικών αδειών, ασθένειας ή κήσης. Η ανώτατη διάρκεια των συμβάσεων αυτών καθορίζεται σε εννέα μήνες. Οι συμβάσεις αυτές υφίστανται και όταν πρόκειται για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών ερευνητικών προγραμμάτων, οπότε η σύμβαση εργασίας λήγει μόλις περατωθεί το πρόγραμμα.

Οι διατάξεις που επιβάλλουν την ορισμένη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας στις παραπάνω περιπτώσεις απαγορεύουν την εξαρχής κατάρτισή τους ή την μεταγενέστερη τροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Το γεγονός ότι το προσωπικό που έχει προσληφθεί ως έκτακτο χρησιμοποιείται για την εκτέλεση εργασιών που εξυπηρετούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του Δημοσίου, των ΟΤΑ ή άλλων ΝΠΔΔ δεν είναι νομικά κρίσιμο. Κι αυτό επειδή δεν έχει σημασία το είδος της εργασίας που παρέχει το προσωπικό αυτό αλλά το έκτακτο και απρόβλεπτο γεγονός για το οποίο έχει προσληφθεί.

Ακόμα προβλέπεται ότι η πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου επιτρέπεται μόνο όταν πρόκειται να καλυφθούν νομοθετημένες οργανικές θέσεις ειδικού, επιστημονικού, τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού. Επομένως, η πρόσληψη μισθωτού με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε μη οργανική θέση απαγορεύεται και είναι άκυρη, χωρίς να ενδιαφέρει ότι η πρόσληψη γίνεται προς εξυπηρέτηση πάγιων και διαρκών αναγκών του Δημοσίου⁴².

2.5 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥΣ

Σύμφωνα με την νομολογία, οι συμβάσεις εργασίας των αλλοδαπών που κατάγονται από χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου και δεν μετατρέπονται με παρατάσεις σε αορίστου χρόνου. Κι αυτό διότι η

⁴² Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 646

χορηγούμενη άδεια εργασίας εκδίδεται για ορισμένη χρονική διάρκεια μη δυνάμενη να υπερβεί το ένα έτος με δυνατότητα ανανέωσης μέχρι πέντε χρόνια.

Την παραπάνω θέση της η νομολογία τη στηρίζει στις διατάξεις του άρθρου 13 του νόμου 4310/1929, από όπου προκύπτει ότι για τη σύμβαση εργασίας αλλοδαπού στην Ελλάδα απαιτείται άδεια του Υπουργείου Εργασίας, η ισχύς της οποίας είναι περιορισμένη και δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από την άδεια παραμονής του. Η άδεια εργασίας του αλλοδαπού μπορεί να παραταθεί κάθε φορά που γίνεται ανανέωση της άδειας παραμονής του. Έτσι ο χρόνος λήξης της άδειας αποτελεί κατά την νομολογία και χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας⁴³. Ενώ χαρακτηριστικός είναι και ο νόμος 2910/2001, ο οποίος εξακολουθεί να δέχεται ότι η σύμβαση εργασίας αλλοδαπών είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου και δεν μετατρέπεται με τις διαδοχικές παρατάσεις σε σύμβαση αορίστου χρόνου, ακόμα και αν στο ενδιάμεσο διάστημα ο αλλοδαπός αποκτήσει την ελληνική ιθαγένεια. Αντίθετα, για τους αλλοδαπούς που κατάγονται από χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υφίσταται τέτοιου είδους πρόβλημα, καθόσον αυτοί εξομοιώνονται πλήρως με τους ημεδαπούς. Έτσι έχουν πλήρη ελευθερία κυκλοφορίας, εγκατάστασης και εργασίας στην Ελλάδα και η απαιτούμενη άδεια είναι τυπική.

2.6 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ

Μια τελευταία περίπτωση που η σύμβαση ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από τον νόμο είναι η λεγόμενη σύμβαση έργου που συνάπτεται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Η σύμβαση έργου, όπως επισημαίνει ο Άρειος Πάγος⁴⁴, διαρκεί πάντοτε μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, όπως η ανοικοδόμηση μιας γέφυρας, με την περάτωση του οποίου λήγει αυτόματα η σύμβαση. Αρκεί βέβαια ο σκοπός της σύμβασης να αναγράφεται σε αυτήν, όπως στην περίπτωση κατασκευής της γέφυρας πρέπει να γράφεται στην σύμβαση η φράση «η πρόσληψη γίνεται για την κατασκευή και μόνο της γέφυρας τάδε».

Σε πολλές περιπτώσεις όπως και στην περίπτωση σύναψης συμβάσεως έργου, η λύση της που εξαρτάται από ένα μελλοντικό γεγονός, η επέλευση του οποίου είναι βέβαιη, συμβαίνει να μην μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων και το χρονικό

⁴³ Βλ.: Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Έκδοση 4^η, Τόμος Β, πργρ. 538, σελ. 876.

⁴⁴ ΑΠ 402/1963, ΑΠ 724/1992, ΑΠ 769/1989

σημείο επέλευσης του γεγονότος αυτού. Είναι δηλαδή βέβαιο ότι θα επέλθει η λύση της σύμβασης, αβέβαιο όμως το χρονικό σημείο λήξης της. Σύμφωνα με την νομολογία, η αβεβαιότητα αυτή δεν επηρεάζει το χαρακτήρα της σχέσης εργασίας ως ορισμένου χρόνου, αρκεί το ότι η επέλευση του μέλλοντος γεγονότος είναι βεβαία. Έτσι η πρόσληψη για την εκτέλεση συγκεκριμένου τεχνικού έργου συνιστά πάντοτε σύμβαση ορισμένου χρόνου αδιάφορο αν η διάρκεια του έργου μπορεί να υπολογιστεί ή όχι εκ των προτέρων.

Σε περίπτωση που οι εργασίες του έργου για το οποίο προσλήφθηκε ο εργαζόμενος διακοπών από λόγο που αφορά τον εργοδότη, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται και ο εργαζόμενος δικαιούται τους μισθούς υπερημερίας μέχρι του πιθανού χρόνου αποπεράτωσής του⁴⁵. Εκτός αν ο λόγος της διακοπής των εργασιών θεωρηθεί σπουδαίος, οπότε ο εργοδότης δικαιούται κατά το άρθρο 672 ΑΚ να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης. Εάν η λήξη της σχέσης εργασίας επέρχεται αυτοδίκαια με την αποπεράτωση του έργου ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ τη λήξη της μέσα σε 8 ημέρες.

⁴⁵ Βλ.: Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Έκδοση 4^η, Τόμος Β, πργρ. 538, σελ. 874

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στην αρχή της παρούσας εργασίας, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτοδίκαια με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου χωρίς καμία επιπλέον μεσολάβηση των συμβαλλόμενων μερών ή όταν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου έργου, αυτή λύνεται με την αποπεράτωση του συγκεκριμένου έργου όπως γίνεται αντιληπτό. Η λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου μπορεί επίσης να γίνει με καταγγελία από έναν από τους συμβαλλομένους για σπουδαίο λόγο πριν από την λήξη του ορισμένου χρόνου. Επιπλέον τρόποι λύσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι η οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού από την επιχείρηση ή τον οργανισμό ή όταν επέρχεται ο θάνατος του εργαζομένου.

3.1 ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΔΟ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Μια εργασιακή σύμβαση είναι ορισμένης διάρκειας όταν το χρονικό σημείο λήξης της είναι προκαθορισμένο, με την επέλευση του οποίου η σύμβαση λήγει αυτοδίκαια. Ο καθορισμός του χρόνου λήξης της εργασιακής σύμβασης μπορεί να γίνει είτε με άμεση αναφορά σε ορισμένη χρονική μονάδα, όπως την τελευταία ημέρα του χρόνου, είτε με άλλους τρόπους. Σε καμία όμως περίπτωση ο καθορισμός του χρόνου λήξης της σχέσης εργασίας μπορεί να αφήνεται στην κρίση του εργοδότη.

Για την λύση της εργασιακής σχέσης με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου της, δεν χρειάζεται να γίνει δήλωση του ενός μέρους προς το άλλο ότι δεν πρόκειται να συνεχιστεί για περαιτέρω χρόνο η σχέση εργασίας, αφού τα μέρη γνωρίσουν εκ των προτέρων ότι η επέλευση του χρονικού σημείου της σύμβασης ορισμένης διάρκειας επιφέρει αυτόματα και την λήξη της απασχόλησης του μισθωτού⁴⁶.

Με την λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου δεν οφείλεται αποζημίωση ή άλλη καταβολή από τον έναν προς τον άλλο συμβαλλόμενο. Τυχόν συνέχιση της εργασιακής σχέσης για ορισμένες μόνο

⁴⁶ Βλ.: Σ. Βλαστός, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2001, πργρ. 455, σελ. 489

ημέρες μετά την λήξη της, ώστε να τακτοποιηθούν τυχόν εκκρεμότητες, δεν σημαίνει μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου.

Στην περίπτωση λήξης της σύμβασης με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, κατά το άρθρο 657 ΑΚ, ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει παροχή ελεύθερου χρόνου για εξεύρεση άλλης εργασίας, εφόσον εργάζεται με σχέση πλήρους απασχόλησης. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση για την παροχή αυτή εφόσον το ζητήσει ο ίδιος ο εργαζόμενος και εφόσον ο τελευταίος δεν έχει στην διάθεσή του άλλο κατάλληλο ελεύθερο χρόνο για την αναζήτηση άλλης εργασίας.

Κατάλληλος χρόνος θεωρείται αυτός κατά τον οποίο ο μισθωτός μπορεί να έρθει σε επικοινωνία με το αρμόδιο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας του ΟΑΕΔ ή με άλλους εργοδότες. Ο Νόμος όμως παραλείπει να αναφέρει αν ο παρεχόμενος ελεύθερος χρόνος είναι αμοιβόμενος ή όχι⁴⁷. Αν ο μισθωτός ζητήσει την παροχή του ελεύθερου χρόνου και την αρνηθεί ο εργοδότης εφόσον την δικαιούται, θεωρείται υπερήμερος και ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση για τη ζημιά που θα υποστεί σύμφωνα με τα άρθρα 330 και 343 ΑΚ.

3.2 ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΕΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ

Ο νομοθέτης παρέχει στα μέρη τη δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης με καταγγελία αυτής, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος. Έτσι σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Με συμφωνία των μερών δεν μπορεί να αποκλειστεί το δικαίωμα αυτό.

Η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου μπορεί να γίνει μόνο έκτακτα, δηλαδή με έκτακτη καταγγελία, σε αντίθεση με την σύμβαση αορίστου χρόνου που γίνεται συνήθως με τακτική καταγγελία⁴⁸. Η έκτακτη καταγγελία αποτελεί αιτιώδη δικαιοπραξία, με την έννοια ότι απαιτείται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου.

Η καταγγελία πρέπει να περιέχει σαφή και αδιαμφισβήτητη δήλωση του καταγγέλλοντα για τη λύση της εργασιακής σχέσης και ο σπουδαίος λόγος να

⁴⁷ Βλ.: Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Έκδοση 4^η, Τόμος Β, πργρ. 545, σελ. 896.

⁴⁸ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 65 και 85

αναγράφεται σε αυτήν. Μπορεί να γίνει όμως και σιωπηρά, αρκεί να συνάγεται σαφώς η βούληση του δηλούντα για τη λύση της. Η σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης παρουσιάζει κινδύνους και θα πρέπει να γίνεται δεκτή με ιδιαίτερες επιφυλάξεις και μόνο στο μέτρο που η αντίστοιχη βούληση του καταγγέλοντα είναι αδιαμφισβήτητη. Για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σχέσης ορισμένου χρόνου απαιτείται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Πριν από την αναφορά των σπουδαίων λόγων που είτε από την μεριά του εργοδότη είτε από την μεριά του εργαζομένου συνιστούν έγκυρη την καταγγελία της σύμβασης, αξίζει να αναφερθεί η έννοια του σπουδαίου λόγου.

Κατά το άρθρο 672 ΑΚ σπουδαίο λόγο⁴⁹ αποτελούν ένα ή περισσότερα γεγονότα, εξαιτίας των οποίων δεν είναι δυνατό κατ' αντικειμενική κρίση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, να αξιωθεί είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο η εξακολούθηση της σύμβασης μέχρι την συμφωνημένη λήξη της. Η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι μεν αόριστης φύσεως μπορεί όμως με την ατομική σύμβαση να συμφωνηθούν ειδικοί λόγοι, έστω κι αν κατ' αντικειμενική εκτίμηση δεν θεωρούνται ως σπουδαίοι, εφόσον όμως δικαιολογούνται από τις ειδικές περιστάσεις και τη φύση της εργασίας. Οι λόγοι αυτοί για να συνιστούν έγκυρη την καταγγελία θα πρέπει να ορίζονται σαφώς και κατά τρόπο συγκεκριμένο.

Η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ είναι αναγκαστικού δικαίου, δηλαδή δημόσιας τάξης. Έτσι η εκτίμηση των λόγων που επικαλείται ο καταγγέλων στηρίζεται περισσότερο στην ερμηνεία του Δικαστηρίου. Εφόσον λοιπόν ο σπουδαίος λόγος συνιστά αόριστη έννοια⁵⁰, το Δικαστήριο οφείλει να σταθμίσει ενόψει των ειδικών συνθηκών της κάθε περίπτωσης, το συμφέρον του καταγγέλοντα για την πρόωρη λύση της σύμβασης με το συμφέρον του αντισυμβαλλομένου για διατήρηση της σύμβασης μέχρι την κανονική λήξη της. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι καταγγελίας για να δικαιολογήσουν τη μονομερή λύση της σύμβασης, πρέπει να έχουν βαρύτητα για το μέλλον της εργασιακής σύμβασης και όχι μόνο για το παρελθόν αυτής.

Σε κάθε περίπτωση όμως έχει μεγάλη σημασία ο χρόνος εμφάνισης των σπουδαίων λόγων. Έτσι τα περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο πρέπει να

⁴⁹ Βλ.: Σ. Βλαστός, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλα 2001, Αθήνα-Κομοτηνή, πργρ. 466, σελ. 507

⁵⁰ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 89

έχουν λάβει χώρα πριν από την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας και ο λόγος να είναι ενεργός κατά τον χρόνο άσκησής της. Παρελθόντα περιστατικά που πλέον δεν υφίστανται δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο.

Η αόριστη έννοια του σπουδαίου λόγου δεν δικαιολογεί την παραίτηση από την προσπάθεια διατύπωσης ορισμένων κανόνων που θα χρησιμεύσουν ως κατευθυντήριες γραμμές για τον εγγύτερο προσδιορισμό της. Έτσι η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι μεν συνδεδεμένη με τα ιδιαίτερα στοιχεία της κάθε περίπτωσης είναι δε δυνατός ο έλεγχος της ορθότητας της κρίσης του δικαστηρίου με αντικειμενικά κριτήρια.

Ενδέχεται, επίσης, περιστατικά μεμονωμένα εξεταζόμενα να μην συνιστούν σπουδαίο λόγο είναι όμως δυνατό ως σύνολο να απαρτίζουν την έννοια αυτού. Ο δικαστής προκειμένου να κρίνει τους λόγους αυτούς, αν συνηγορούν υπέρ ή κατά της πρόωρης λύσης της σύμβασης σε συνάρτηση με την αξιολόγηση των συγκρουόμενων συμφερόντων των συμβαλλομένων μερών, οφείλει να λάβει υπόψη του και να συνεκτιμήσει επιμέρους κρίσιμα στοιχεία⁵¹. Τα στοιχεία αυτά είναι το είδος και η βαρύτητα της συγκεκριμένης παράβασης, ο κίνδυνος επανάληψής της, η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης, το ύψος της ζημίας που τυχόν προκλήθηκε από την παράβαση αυτή και οι συνέπειες που έχει για τον αντισυμβαλλόμενο η πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η καταγγελία της εργασιακής σχέσης ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο αποτελεί το έσχατο μέσο (ultima ratio) για την ικανοποίηση και προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων του καταγγέλοντα. Η προσφυγή σε αυτήν επιτρέπεται μόνο όταν δεν υπάρχει καμία άλλη διέξοδος για την άρση της διατάραξης και την αποκατάσταση της ομαλής λειτουργίας της σύμβασης. Έτσι ο δικαστής οφείλει να εξετάζει την δυνατότητα προσφυγής σε ηπιότερα μέτρα, όπως η μετάθεση και η αλλαγή του είδους εργασίας. Επομένως, η καταγγελία υφίσταται μόνο όταν δεν υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις και η ίδια αποτελεί αναγκαίο μέσο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων του καταγγέλοντα.

Σύμφωνα με την νομολογία έχει διαμορφωθεί ένας κατάλογος ηπιότερων μέτρων εξίσου πρόσφορων με την καταγγελία μέσων για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Ένα από τα κυριότερα μέτρα είναι η προειδοποίηση. Έτσι ο καταγγέλων οφείλει, πριν προσφύγει στην καταγγελία, να αποδοκιμάσει τη συγκεκριμένη συμπεριφορά, δηλώνοντας συγχρόνως ότι αυτή δεν θα παραμείνει

⁵¹ Βλ.: Σ. Λεκάς, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 1919, σελ. 344

χωρίς συνέπειες για την εργασιακή σχέση σε περίπτωση συνέχισης ή επανάληψής της. Το μέτρο αυτό ισχύει και για τα δυο αντισυμβαλλόμενα μέρη.

Όταν η προειδοποίηση γίνεται από τη μεριά του εργοδότη παρέχει μια τελευταία ευκαιρία στον εργαζόμενο να συμμορφωθεί με τις συμβατικές του υποχρεώσεις. Επομένως, η λειτουργία της προειδοποίησης αφενός έγκειται στο ότι προετοιμάζει το έδαφος για την καταγγελία που ενδεχομένως ακολουθήσει, αφετέρου αποτρέπει τη δημιουργία ενός πραγματικού εμπιστοσύνης υπέρ του εργαζομένου.

Στην δεύτερη αυτή περίπτωση, από το γεγονός ότι για μεγάλο χρονικό διάστημα συγκεκριμένες ενέργειες του εργαζομένου αντίθετες προς τις συμβατικές του υποχρεώσεις δεν αποτέλεσαν αντικείμενο αντίδρασης ή αποδοκιμασίας από τον εργοδότη είναι δυνατό να δημιουργηθεί στον εργαζόμενο η πεποίθηση ότι ο εργοδότης είναι ικανοποιημένος ή τουλάχιστον ανέχεται τον τρόπο με τον οποίο εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του και επομένως οι συγκεκριμένες ενέργειες δεν πρόκειται να αποτελέσουν αφορμή για καταγγελία. Στην περίπτωση αυτή, η προσφυγή του εργοδότη αιφνιδιαστικά στην καταγγελία, χωρίς να δώσει προηγουμένως στον εργαζόμενο την ευκαιρία να μεταβάλει τη συμπεριφορά του, συνιστά αντιφατική συμπεριφορά, η οποία έρχεται σε αντίθεση με τις επιταγές της καλής πίστης.

Η προειδοποίηση⁵² ως ηπιότερο μέτρο δεν απαιτείται να προηγείται της καταγγελίας, όταν ο λόγος της έχει σχέση με αντισυμβατική συμπεριφορά του άλλου μέρους, όπως στην περίπτωση υπεξαίρεσης χρημάτων από υπάλληλο της επιχείρησης. Δεν απαιτείται προειδοποίηση και στην περίπτωση που ο λόγος της καταγγελίας αφορά αυτό καθαυτό το πρόσωπο του εργαζομένου, όπως ασθένεια ή ανικανότητα, γιατί πρόκειται για λόγους που δεν μπορεί κατά κανόνα να ελέγξει ο εργαζόμενος.

Επιπλέον, δεν είναι ανάγκη να προηγηθεί προειδοποίηση πριν την καταγγελία όταν πρόκειται για αντισυμβατική συμπεριφορά, οφειλόμενη σε προσωπικές ιδιότητες ή καταστάσεις του εργαζομένου, τις οποίες δεν μπορεί αυτός να επηρεάσει, όπως είναι ο αλκοολισμός. Σε κάθε πάντως περίπτωση η προειδοποίηση μπορεί να λειτουργήσει ως εξίσου πρόσφορο μέσο μόνο όταν είναι ικανή να οδηγήσει στη μεταβολή της συμπεριφοράς του άλλου μέρους και συνεπώς να αποτρέψει

⁵² Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 131

μελλοντικές διαταραχές της εργασιακής σχέσης. Αν επιχειρούσαμε να χωρίσουμε σε κατηγορίες του λόγου καταγγελίας που κατά τη νομολογία κρίθηκαν ως σπουδαίοι θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι η μία βασική κατηγορία είναι οι λόγοι που αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου. Ειδικότερα κατά τη νομολογία κρίθηκε ότι συνιστά σπουδαίο λόγο το βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα που διαπράχθηκε από τον μισθωτό ή διάπραξη αξιόποινης πράξης στο πλαίσιο της υπηρεσίας⁵³ καθώς και η ανάρμοστη συμπεριφορά του μισθωτού προς του πελάτες του καταστήματος στο οποίο εργαζόταν⁵⁴. Επιπλέον άλλες περιπτώσεις που θεωρήθηκαν ότι συνιστούν σπουδαίο λόγο είναι η παραβίαση⁵⁵ ουσιωδών όρων της σύμβασης από πλευράς του εργαζομένου⁵⁶, η επαγγελματική ανεπάρκεια⁵⁷, και η έλλειψη συνεργασίας συνδυαζόμενη με διενέξεις. Η παράβαση πρέπει να είναι ιδιαίτερος αδικαιολόγητη και σοβαρή για να μπορέσει να δώσει χώρα σε έκτακτη καταγγελία. Ακόμη σπουδαίος λόγος συντρέχει όταν επήλθε κλονισμός της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ των συμβαλλομένων, το οποίο συμβαίνει συνήθως όταν ο μισθωτός παραβαίνει την υποχρέωση πίστης έναντι του εργοδότη⁵⁸. Τέτοια παράβαση λαμβάνει χώρα όταν ο

⁵³ Βλ. **Καρακατσάνη – Γαρδίκια**, ό.π., σελ. 529 επ

⁵⁴ **ΑΠ 155/1970**, ΔΕΝ 26, σελ. 573, **ΠρΑΘ 2327/1956**, ΝοΒ 4 σελ. 529

⁵⁵ **Μαρκόπουλος Κ.** -- Επιτ. Δ/ντου Υπουργείου Εργασίας -- , Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 1996, σελ. 1244

⁵⁶ Σπουδαίο λόγο συνιστά και η παράβαση παρεπόμενων αλλά ουσιωδών υποχρεώσεων είτε έχουν συνομολογηθεί ρητά είτε επιβάλλονται από το νόμο, χωρίς να απαιτείται απαραίτητα να επέρχεται υλική ζημιά στον αντισυμβαλλόμενο. Η επέλευση ζημιά καθώς και το ύψος της θα ληφθούν υπόψη από το δικαστή κατά τη στάθμιση συμφερόντων. Των δύο μερών. Το ουσιώδες κρίνεται αφού ληφθούν υπόψη και οι ειδικές συνθήκες της εκάστοτε περίπτωσης. Παράβαση τέτοιων παρεπόμενων υποχρεώσεων θεωρήθηκε ότι υπάρχει όταν ο εργαζόμενος-- οδηγός κατανάλωσε μεγάλη ποσότητα οινόπνευματων ποτών κατά τη διάρκεια της οδήγησης, αλλά και η γενικότερη μη τήρηση των κανόνων ασφαλείας, βλ. **Ζερδελή Δ.**, ό.π., σελ. 163

⁵⁷ **ΟΛΑΠ 10/1995** ΔΕΝ 51, σελ. 809, **ΑΠ 10/99** ΝοΒ 48, σελ. 248, **ΑΠ 1371/1999** ΝοΒ 48, σελ. 269, **ΑΠ 541/1997**, ΕΕργΔ 58, σελ. 393, **ΑΠ 396/1993** ΔΕΝ 50, σελ. 238, **ΟΛΑΠ 6/1989** ΔΕΝ 46, σελ. 11

⁵⁸ Ο κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη προς το πρόσωπο του εργαζομένου είναι ακόμη μεγαλύτερος όταν πρόκειται για ανώτερα στελέχη της επιχείρησης ή για υπαλλήλους εμπιστοσύνης, βλ. **Ληξουριώτη Ι.** ,ό.π., σελ.. 629

εργαζόμενος ασκεί αθέμιτο ανταγωνισμό εις βάρος του εργοδότη ή προδίδει τα εμπορικά μυστικά της επιχείρησής⁵⁹. Ο κλωνισμός της εμπιστοσύνης δικαιολογεί και την περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε έκτακτη καταγγελία όταν έχει μόνο υποψία διάπραξης εκ μέρους του εργαζομένου σοβαρών αδικημάτων⁶⁰. Παράλληλα η άρνηση του εργαζομένου να εκτελέσει την εργασία που του ανέθεσε ο εργοδότης μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο μόνο όταν εμπίπτει στα όρια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη⁶¹.

Ωστόσο κρίθηκε από τη νομολογία ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η άρνηση του μισθωτού να παρέχει εργασία στο εξωτερικό⁶² καθώς και η συνομολόγηση σύμβασης με τέτοια χρονική διάρκεια που δεν δικαιολογείται. Επίσης σπουδαίο λόγο δεν αποτελούν οι πολιτικές πεποιθήσεις του εργαζομένου⁶³.

3.2.1 ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου μπορεί να αποτελέσει καταρχήν η παράβαση κάθε συμβατικής υποχρέωσης, που πρωτίστως συνίσταται στην παροχή της συμφωνημένης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να προηγείται της καταγγελίας η προειδοποίηση. Όμως αν ο εργαζόμενος, παρά τις προειδοποιήσεις του εργοδότη, συνεχίζει τις παραβάσεις του, όπως είναι η προσέλευση στο χώρο εργασίας με καθυστέρηση ή οι αυθαίρετες απουσίες ή η άρνηση παροχής εργασίας, μπορεί να θεμελιώσουν λόγο πρόωρης λύσης της σύμβασης.

Στο πλαίσιο της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, ιδιαίτερη σημασία έχει ο βαθμός πταίσματος του εργαζομένου. Έτσι υπέρ του εργαζομένου θα βαρύνει το γεγονός, όταν αυτός από ανυπαίτια πλάνη συμμετέχει σε παράνομη απεργία. Ενώ σπουδαίο λόγο συνιστά η άρνηση εκτέλεσης της συμφωνημένης εργασίας όταν αυτή οφείλεται σε πρόθεση.

⁵⁹ Βλ. **Καποδίστρια**, ό.π., παρ. 31

⁶⁰ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 181

⁶¹ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 160, ΑΠ 777/1964, ΝοΒ 1965, σελ. 627, ΑΠ 276/1988, ΕΕργΔ 1989, σελ. 445

⁶² **Εφαθ 1130/1972**, ΕΕργΔ 1972, σελ. 727

⁶³ **ΑΠ 1487/1990 ΔΕΝ 1991**, σελ. 85

Κατ' εξαίρεση, η άρνηση δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας όταν αυτή οφείλεται στη μη λήψη μέτρων από τον εργοδότη για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή όταν οφείλεται σε σοβαρούς και γνήσιους λόγους συνείδησης. Στην δεύτερη περίπτωση είναι δικαιολογημένη η άρνηση του εργαζομένου καθώς δεν οφείλει να εκτελέσει εργασίες που βρίσκονται έξω από τα πλαίσια της συμφωνημένης εργασίας ή είναι παράνομες.

Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων⁶⁴. Έτσι, αν ο εργαζόμενος, ήδη κατά την κατάρτιση της σύμβασης, μπορεί να προβλέψει τη σύγκρουση ανάμεσα στις συμβατικές υποχρεώσεις και τις επιταγές της συνείδησής του πολύ δύσκολα μπορεί να του αναγνωριστεί το δικαίωμα να αρνηθεί να εκτελέσει τα καθήκοντα που του αναθέτει ο εργοδότης. Στην περίπτωση αυτή η άρνηση για την εκτέλεση των υποχρεώσεών του αποτελεί λόγο καταγγελίας.

3.2.2 ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ

Σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορούν να αποτελέσουν όχι μόνο παραβάσεις της κύριας υποχρέωσης του εργαζομένου, αλλά και παραβάσεις παρεπόμενων υποχρεώσεων, που είτε προβλέπονται ειδικά από τα μέρη ή το νόμο είτε απορρέουν από την γενικότερη υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς σύμφωνα με το άρθρο 288 ΑΚ, εφόσον είναι ουσιώδεις. Ουσιώδεις παραβάσεις παρεπόμενων υποχρεώσεων αποτελούν η μη τήρηση κανόνων ασφαλείας, προξένιση βλάβης στα υλικά ή στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή η κατανάλωση οιοπονευματωδών ποτών από επαγγελματία οδηγό.

Τη συχνότερη εμφανιζόμενη στην πράξη περίπτωση σπουδαίου λόγου που αφορά παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων αποτελούν παραβάσεις της λεγόμενης υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου. Σε αυτές ανήκουν η διάπραξη ποινικών αδικημάτων σε βάρος του προσώπου ή της περιουσίας του εργοδότη, η αποκάλυψη μυστικών της επιχείρησης. Στις περιπτώσεις αυτές η καταγγελία δικαιολογείται για το λόγο ότι οι συγκεκριμένες ενέργειες του εργαζομένου κλόνισαν την αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της σύμβασης σχέση εμπιστοσύνης, ώστε να καθίσταται για

⁶⁴ Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 159

τον εργοδότη αδύνατη η εξακολούθησή της⁶⁵. Στις περιπτώσεις παράβασης παρεπόμενων υποχρεώσεων που συνδέονται με την προξένηση βλάβης σε υλικά και εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η προειδοποίηση είναι αναγκαία ως ηπιότερο μέτρο από την καταγγελία. Αντίθετα στις περιπτώσεις παράβασης παρεπόμενων υποχρεώσεων που κλονίζουν την σχέση εμπιστοσύνης των μερών, όπως αυτές αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, η προειδοποίηση είναι περιττή και η απευθείας καταγγελία του εργοδότη δεν καθίσταται άκυρη.

Επίσης, η ενέργεια πράξεων ανταγωνισμού σε βάρος του εργοδότη συνιστά παράβαση της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου, ιδίως όταν θίγει τωρινά επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη. Ακόμα και στις περιπτώσεις που το λόγο καταγγελίας αποτελούν παραβάσεις της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου, ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από το βάρος να αναζητήσει ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις.

Σε αρκετές όμως περιπτώσεις κλονισμού της σχέσης εμπιστοσύνης, ο εργοδότης δεν έχει καμία άλλη διέξοδο από την καταγγελία. Όπως συμβαίνει στην περίπτωση υπεξαίρεσης χρημάτων σε βάρος του εργοδότη, κλονίζοντας ανεπανόρθωτα τη σχέση εμπιστοσύνης, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ελπίζει σε ηπιότερη μεταχείριση. Η προειδοποίηση ή οποιοδήποτε άλλο ηπιότερο από την καταγγελία μέτρο δεν αποτελούν στην περίπτωση αυτή μέσα ικανά να αποκαταστήσουν την απαραίτητη βάση εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών και επομένως η προσφυγή σε αυτή αποκλείεται.

3.2.3 ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ

Η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία συνιστά άσκηση συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος, η οποία αναστέλλει τις απορρέουσες από τη σύμβαση εργασίας κύριες υποχρεώσεις των μερών και καλύπτεται από προστασία της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης κατά το άρθρο 14 του Ν.1264/1982. Επομένως δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο έκτακτης καταγγελίας. Αντίθετα, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά παράβαση της σύμβασης, η οποία όπως κάθε παράβαση μπορεί να αποτελέσει λόγο έκτακτης καταγγελίας.

⁶⁵ Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ 95 και 163

Όμως η συμμετοχή του εργαζομένου σε παράνομη απεργία δεν συνιστά σπουδαίο λόγο, όταν ο εργαζόμενος δικαιολογημένα πιστεύει ότι αυτή είναι νόμιμη. Όταν ο εργαζόμενος συμμετέχει σε απεργία που έχει κηρύξει νόμιμα συνδικαλιστική οργάνωση, η πλάνη του ως προς το νόμιμο χαρακτήρα της απεργίας θεωρείται ανυπαίτιο. Έτσι συμμετέχοντας στην απεργία αυτή, σε περίπτωση που για διάφορους λόγους η απεργία είναι παράνομη, δεν κινδυνεύει να χάσει τη θέση του.

Αντίθετα σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των προστατευομένων συνδικαλιστικών στελεχών συνιστά η εξακολούθηση συμμετοχής σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη. Έτσι συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας από τη στιγμή που ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση του περιεχομένου της δικαστικής απόφασης και συνεχίζει να απεργεί. Τότε η πεποίθηση του εργαζομένου για το νόμιμο χαρακτήρα της απεργίας δεν θεωρείται δικαιολογημένη και άξια προστασίας.

3.2.4 Η ΕΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Η συμπεριφορά του εργαζομένου κατά τη διάρκεια λειτουργίας της εργασιακής σχέσης παίζει επίσης σημαντικό ρόλο για το αν αποτελεί σπουδαίο λόγο λύση αυτής και πρέπει να συμφωνεί με τα συναλλακτικά ήθη. Έτσι τυχόν συχνές διενέξεις με προϊσταμένους ή συναδέλφους ή τυχόν ανάρμοστη και υβριστική συμπεριφορά του εργαζομένου έναντι αυτών και του εργοδότη συνιστούν σπουδαίο λόγο. Το συγκεκριμένο παράπτωμα του εργαζομένου μπορεί να αντιμετωπιστεί με ηπιότερα από την καταγγελία μέτρα και συγκεκριμένα με τις πειθαρχικές ποινές της επιχείρησης ή του προστίμου. Οι ποινές αυτές θεωρούνται ως πρόσφορο μέσο για να αποτρέψουν την επανάληψη στο μέλλον της συγκεκριμένης συμπεριφοράς.

Σε αντίθεση με την εντός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου, η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας ούτε να επισύρει άλλες δυσμενείς σε βάρος του εργαζομένου συνέπειες. Οι δεσμεύσεις του εργαζομένου από την σύμβαση εργασίας δεν επεκτείνονται και στην ιδιωτική του ζωή, την οποία είναι ελεύθερος να διαμορφώσει σύμφωνα με τις πεποιθήσεις και αντιλήψεις του. Έτσι η πολιτική δράση υπέρ ενός συγκεκριμένου κόμματος, που αναπτύσσει εκτός υπηρεσίας όχι μόνο δεν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο για την έκτακτη καταγγελία αλλά συγχρόνως την καθιστά καταχρηστική.

Κατ' εξαίρεση είναι δυνατό η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου

να συνιστά παράβαση συμβατικών υποχρεώσεών του, οπότε αυτή καθίσταται νομικά κρίσιμη. Όπως για εργαζομένους σε επιχειρήσεις που επιδιώκουν ορισμένης κατεύθυνσης θρησκευτικούς ή πολιτικούς σκοπούς, προκύπτουν συμβατικές δεσμεύσεις και μια αυξημένη υποχρέωση πίστης έναντι του εργοδότη. Τα στοιχεία αυτά εκδηλώνονται με την υποχρέωση των εργαζομένων να παραλείπουν και εκτός υπηρεσίας κάθε ενέργεια που έρχεται σε αντίθεση προς τους επιδιωκόμενους από τον εργοδότη σκοπούς.

Έτσι, ο δημοσιογράφος σε εφημερίδα που ακολουθεί ορισμένη πολιτική γραμμή οφείλει να μη διατυπώνει δημόσια απόψεις, που αντίκεινται στην πολιτική γραμμή του εργοδότη του. Διαφορετική ενέργεια συνιστά σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και όταν γιατρός που εργάζεται σε θρησκευτικό νοσηλευτικό ίδρυμα και διατυπώνει απόψεις υπέρ των αμβλώσεων που επιτρέπονται μεν από το νόμο όμως έρχονται σε αντίθεση με τους εκκλησιαστικούς κανόνες και τη χριστιανική πίστη.

Βέβαια, η έκταση των παραπάνω υποχρεώσεων, ως εκδήλωσης των επιταγών της καλής πίστης⁶⁶, δεν είναι η ίδια για όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις αλλά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την θέση που κατέχει ο εργαζόμενος και τα συγκεκριμένα καθήκοντα που εκτελεί. Όσο στενότερη είναι η σύνδεση των καθηκόντων με τους επιδιωκόμενους από την επιχείρηση σκοπούς, τόσο μεγαλύτερη είναι και η συμβατική δέσμευση του εργαζομένου στην εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά.

Επίσης γίνεται δεκτό ότι η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας, όταν αυτή βλάπτει την καλή φήμη της επιχείρησης. Η υποχρέωση για ηθική ακεραιότητα του εργαζομένου είναι κρίσιμη, όταν είναι αναγκαία προϋπόθεση για την εκτέλεση των ανατεθειμένων στον εργαζόμενο καθηκόντων. Έτσι γίνεται δεκτό ότι ο ηθικά επιλήψιμος βίος εκπαιδευτικού ιδιωτικού σχολείου μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας.

Τέλος, ποινικά αδικήματα εκτός υπηρεσίας που δεν στρέφονται κατά του εργοδότη μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, όταν δημιουργούν βάσιμες επιφυλάξεις ως προς την αξιοπιστία του εργαζομένου ή την καταλληλότητά του να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία. Έτσι μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας η εκτός υπηρεσίας διάπραξη αδικημάτων του περιουσιακού δικαίου, όπως κλοπή ή υπεξαίρεση, από υπάλληλο που ασχολείται με την διαχείριση χρημάτων. Σε όλες τις

⁶⁶ Βλ.: Σ. Λεκέας, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 1839,1857,1858

παραπάνω περιπτώσεις ευκολότερα αποδεικνύεται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου καταγγελίας όταν η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου συνιστά και παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων.

3.2.5 ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Μια από τις σημαντικότερες περιπτώσεις λόγων καταγγελίας που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου είναι η ασθένεια αυτού. Η ασθένεια, αυτή καθαυτή, δεν συνιστά λόγο καταγγελίας αλλά μπορεί κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις να αποτελέσει λόγο πρόωρης λύσης της σύμβασης. Έτσι η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του, λόγω ασθένειας, μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο, εφόσον διαρκεί για σχετικά μεγάλο διάστημα. Στην περίπτωση αυτή, η απουσία του εργαζομένου μπορεί να έχει δυσμενείς επιδράσεις στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, όπως διατάραξη της παραγωγικής διαδικασίας ή επιβάρυνση του υπόλοιπου προσωπικού. Τα στοιχεία αυτά σε συνεκτίμηση με μια αρνητική πρόγνωση σχετικά με την εξέλιξη της κατάστασης της υγείας του εργαζομένου συνιστούν σπουδαίο λόγο.

Όμως όσο σοβαρή κι αν είναι η ασθένεια του εργαζομένου και όσο μακροχρόνια η απουσία του, δεν είναι ικανά να θεμελιώσουν σπουδαίο λόγο, όταν κατά το χρόνο της καταγγελίας ο εργαζόμενος έχει θεραπευτεί. Ενόψει του σκοπού της καταγγελίας ενδιαφέρει περισσότερο το πώς θα εξελιχθεί στο μέλλον η κατάσταση της υγείας του εργαζομένου και πώς θα επηρεάσει την εργασιακή σχέση⁶⁷. Παρελθόντα γεγονότα δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο παρά μόνο αποτελούν ενδείξεις για την εξέλιξη της υγείας του εργαζομένου και κατ' επέκταση της πορείας της εργασιακής σχέσης.

Όμως, αν ο εργαζόμενος λόγω της κατάστασής του δεν είναι σε θέση να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία, ο εργοδότης πριν προσφύγει στην καταγγελία οφείλει να εξετάσει τη δυνατότητα απασχόλησής του σε άλλη θέση εργασίας ή τη δυνατότητα μετάθεσής του σε άλλη θέση. Ότι ισχύει στην περίπτωση μακροχρόνιας απουσίας του εργαζομένου από την εργασία ισχύει και για τις απουσίες μικρής σχετικά διάρκειας. Η δεύτερη όμως περίπτωση καθίσταται δυσχερέστερη για τον

⁶⁷ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 98, 119 και 175

εργοδότη απ' ό,τι η αντιμετώπιση της κατάστασης που δικαιολογεί μια μεγάλης διάρκειας απουσία του εργαζομένου.

Σε κάθε περίπτωση, είτε πρόκειται για μεγάλης είτε για μικρής διάρκειας ασθένεια, ο δικαστής οφείλει να σταθμίσει τα συγκρουόμενα συμφέροντα των μερών. Στοιχεία κρίσιμα για τη στάθμιση αυτή αποτελούν η έκταση της διατάραξης που προκαλούν στη λειτουργία της επιχείρησης οι απουσίες του εργαζομένου, η θέση που κατέχει, η αιτία της ασθένειας, αν δηλαδή αυτή οφείλεται στις συνθήκες εργασίας.

3.2.6 ΕΞΑΝΑΓΚΑΣΜΕΝΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Εξαναγκασμένη καταγγελία υφίσταται όταν τρίτοι με την απειλή οικονομικών και άλλων συνεπειών σε βάρος του εργοδότη απαιτούν από αυτόν την απόλυση συγκεκριμένου εργαζομένου. Η απαίτηση για απόλυση μπορεί να προέρχεται από την πλευρά του προσωπικού ή από πελάτες ή προμηθευτές του εργοδότη. Τα πρόσωπα αυτά ως μέσα πίεσης μπορούν να χρησιμοποιούν την άρνηση συνεργασίας με το συγκεκριμένο εργαζόμενο, τη διακοπή των παραγγελιών ή να βάζουν εμπόδια στις προμήθειες υλικών.

Όταν οι πιέσεις τρίτων προς τον εργοδότη να απολύσει συγκεκριμένο εργαζόμενο οφείλονται στη συμπεριφορά του ίδιου του εργαζομένου ή σε λόγους που αφορούν αυτό καθαυτό το πρόσωπό του, τότε οι λόγοι αυτοί αντικειμενικά κρινόμενοι είναι ικανοί να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο. Αντίθετα δεν συντρέχει λόγος καταγγελίας, όταν οι λόγοι που επικαλούνται τα πρόσωπα αυτά δεν αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου ή οφείλονται σε ψευδείς αναφορές με αποτέλεσμα η απαίτησή τους για απόλυση του εργαζομένου να μη δικαιολογείται.

Ο εργοδότης οφείλει στην δεύτερη περίπτωση να προστατεύσει τον εργαζόμενο και να μην υποχωρήσει στις πιέσεις τρίτων. Μόνο όταν εξαιτίας των πιέσεων των τρίτων⁶⁸ τίθεται σε κίνδυνο η υπόσταση της επιχείρησης ή απειλείται ο εργοδότης με σοβαρή οικονομική ζημία, αν δεν ενδώσει στα αιτήματά τους και για την αντιμετώπιση της κατάστασης δεν υπάρχει άλλη διέξοδος, εκτός από την απόλυση, τότε ο εργοδότης μπορεί να προβάλει τον εξαναγκασμό που του ασκείται ως σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης⁶⁹.

⁶⁸ Βλ.: Σ. Λεκάς, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 1947, σελ. 347

⁶⁹ Βλ.: Σ. Βλαστός, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή

3.2.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΥΠΟΨΙΑΣ

Ακόμα η διάπραξη από τον εργαζόμενο σοβαρών παραβάσεων της σύμβασης αλλά και η υποψία διάπραξής τους είναι δυνατό κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις να στοιχειοθετήσει σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης. Αυτό συμβαίνει όταν η υποψία, αυτή καθαυτή, κατά αντικειμενική κρίση, κλόνισε την εμπιστοσύνη του εργοδότη στο πρόσωπο του εργαζομένου σε τέτοιο βαθμό, ώστε να καθίσταται μη ανεκτή για αυτόν η συνέχιση της σύμβασης⁷⁰. Η καταγγελία στην περίπτωση αυτή δεν είναι ποινή αλλά συνέπεια της απώλειας εμπιστοσύνης.

Σε μια τέτοια περίπτωση ο εργαζόμενος κινδυνεύει να χάσει τη θέση του χωρίς να έχει εφαρμογή του τεκμηρίου αθωότητας. Πρέπει όμως οι υποψίες του εργοδότη, ως λόγο καταγγελίας, να εξετάζονται κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις. Οι υποψίες του πρέπει να θεμελιώνονται αντικειμενικά σε συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, τα οποία υφίστανται κατά το χρόνο καταγγελίας.

Επίσης, η υποψία του εργοδότη πρέπει να είναι ιδιαίτερα σοβαρή, δηλαδή να στηρίζεται σε ενδείξεις, από τις οποίες να πιθανολογείται σε μεγάλο βαθμό η τέλεση της συγκεκριμένης πράξης από τον εργαζόμενο. Ο εργοδότης οφείλει πριν προβεί στην καταγγελία να πράξει καθετί δυνατό από την πλευρά του για τη διαλεύκανση της υπόθεσης στην οποία εμπλέκεται ο εργαζόμενος.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις ο εργοδότης, σύμφωνα με το άρθρο 9 πργρ. 3 του Ν. 3198/55, υποχρεούται σε αναγγελία και όταν καταγγέλλεται η σύμβαση και όταν λήγει με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου. Η αναγγελία πρέπει να γίνει εντός 8 ημερών, από την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό, στον ΟΑΕΔ σε διπλούν. Το έγγραφο της αναγγελίας της καταγγελίας μαζί με το έγγραφο της καταγγελίας συντάσσεται εις τετραπλούν. Το πρωτότυπο παραδίδεται στον απολυόμενο με τυχόν αποζημίωση, τα δυο αντίγραφα υποβάλλονται στον ΟΑΕΔ και το τέταρτο αντίγραφο, το οποίο υπογράφει ο απολυόμενος ώστε να είναι σαφής η γνώση του, παραμένει στο αρχείο της επιχείρησης.

2001, πργρ. 466, σελ. 511

⁷⁰ Βλ.: Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 180

Όλες οι παραπάνω περιπτώσεις συνιστούν σπουδαίο λόγο και ταυτόχρονα αποτελούν προϋπόθεση για την άσκηση έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Ο σπουδαίος λόγος πρέπει να αναφέρεται περιληπτικά στην καταγγελία και δεν είναι αναγκαία η ειδικότερη ανάλυση των περιστατικών που οδήγησαν στην καταγγελία της σύμβασης. Εφόσον λοιπόν η σύμβαση εργασίας λυθεί κατόπιν έγκυρης καταγγελίας ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να καταβάλει οποιαδήποτε αποζημίωση ή μισθό στον απολυόμενο μισθωτό⁷¹, για το λόγο ότι από καμιά διάταξη νόμου δεν προβλέπεται τέτοια υποχρέωση.

Όμως συμβαίνει κάποιες φορές οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είτε να είναι αναληθείς είτε να μην μπορούν να θεμελιώσουν σπουδαίο λόγο είτε η καταγγελία να γίνεται χωρίς επίκληση σπουδαίου λόγου με συνέπεια η καταγγελία να θεωρείται άκυρη⁷². Στην περίπτωση αυτή η σύμβαση εξακολουθεί να υφίσταται και μετά την καταγγελία της σχέσης εργασίας και ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της σύμβασής του..

Εάν η καταγγελία γίνεται από την μεριά του εργοδότη χωρίς την ύπαρξη σπουδαίου λόγου και αυτός αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου οφείλει να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας από την ημέρα της άκυρης καταγγελίας και για όλο τον υπολειπόμενο χρόνο έως την κανονική λήξη της σύμβασης. Από τους μισθούς υπερημερίας ο εργοδότης έχει δικαίωμα, κατά το άρθρο 656 ΑΚ, να αφαιρέσει καθετί από το οποίο ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από την ματαίωση της εργασίας. Διαφορετικά ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει, για το διάστημα που υπολείπεται μέχρι τη λήξη της σύμβασης, πραγματική απασχόληση.

3.3 ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΕΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ

Σπουδαίο λόγο για την πρόωγη λύση της σύμβασης μπορούν να αποτελέσουν και περιστατικά που ανάγονται στη σφαίρα ευθύνης και δράσης του καταγγέλοντα εργαζόμενου, εφόσον αυτά καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση μη ανεκτή, κατά την καλή πίστη, τη συνέχιση της σύμβασης. Σ' αυτήν την περίπτωση σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ συνιστούν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι. Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι ως σπουδαίος λόγος αποτελούν έναν από τους δύο βασικούς άξονες γύρω από τους

⁷¹ Βλ.: Σ. Λεκέας, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 2015, σελ. 356

⁷² Βλ.: Μ. Λεονταρής Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Πάμισος, 2004, πργρ. 142, σελ. 432

οποίους θα εγχειρηθεί να αναλύσουμε με την παρούσα εργασία καθώς οι πρακτικές τους εφαρμογές απασχόλησαν περισσότερο την ελληνική νομολογία και βρίθουν ερμηνείας σε αυτήν αλλά και απασχόλησαν όχι μόνο την πράξη αλλά και τους νομικούς επιστήμονες.

Σπουδαίος λόγος για το πρόσωπο του εργοδότη συντρέχει στις παρακάτω περιπτώσεις.

3.3.1 ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΚΥΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ

Από πλευράς εργαζομένου υπάρχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας, όταν μετά την έναρξη της εργασιακής σχέσης, ο εργοδότης παραβιάζει τόσο τις κύριες όσο και τις παρεπόμενες υποχρεώσεις του. Παράβαση κύριας υποχρέωσης του εργοδότη είναι η για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα καθυστέρηση καταβολής του μισθού του εργαζομένου ή άλλων δεδουλευμένων αποδοχών του ή τυχόν μικρές καθυστερήσεις του μισθού, εφόσον επαναλαμβάνονται συχνά.

Εκτός από την παράβαση της κύριας υποχρέωσης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο και η παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων του συνιστά λόγο καταγγελίας. Έτσι μπορεί να δικαιολογήσει την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης η μη τήρηση των επιβεβλημένων από την ειδική νομοθεσία μέτρων για την ασφάλεια και προστασία της ζωής και της υγείας του εργαζομένου, η παράβαση δηλαδή της υποχρέωσης πρόνοιας. Μπορεί επίσης κάθε περιστατικό που αντίκειται στις παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη να μη συνιστά σπουδαίο λόγο, όμως όλα, αφού συνεκτιμηθούν, μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο⁷³.

Εάν η αθέτηση των συμβατικών ή νόμιμων υποχρεώσεων οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει και αποζημίωση, σύμφωνα με το άρθρο 673 ΑΚ. Η αποζημίωση αυτή είναι ισόποση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε ο εργαζόμενος μέχρι τη κανονική λήξη της χρονικής σύμβασης. Στις παραπάνω περιπτώσεις θα πρέπει κατά κανόνα να προηγείται της καταγγελίας η προειδοποίηση.

3.3.2 ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ακόμα, λόγο καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου μπορεί να

⁷³ Βλ.: Σ. Λεκέας, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 1821, σελ. 337

αποτελέσει η περίπτωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου⁷⁴ κατά το άρθρο 674 ΑΚ. Τέτοια βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο αποτελούν η μετάθεσή του σε θέση κατώτερη από την τωρινή, η μετατροπή των καθηκόντων του που καθιστούν δυσμενή την εργασία του, η μείωση των αποδοχών του.

Ακόμα μπορεί να συνιστούν σπουδαίο λόγο η μετάθεση του εργαζομένου σε γραφείο αλλοδαπής επιχείρησης, εφόσον ο ίδιος δεν αποδέχεται την μετάθεσή του ή η περίπτωση κακόβουλης εργοδοτικής συμπεριφοράς που στοχεύει στον εξαναγκασμό του εργαζομένου σε πρόωρη παραίτηση.

3.3.3 ΥΒΡΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Τέλος, σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης συνιστά η περίπτωση υβριστικής συμπεριφοράς του εργοδότη ή των εκπροσώπων του σε βάρος του εργαζομένου. Έτσι αν κατά τη διάρκεια της σύμβασης ο εργαζόμενος, έρχεται αντιμέτωπος, κατά τακτά χρονικά διαστήματα, με μια απρεπή και βάνανυση συμπεριφορά εκ μέρους του εργοδότη ή έχει να αντιμετωπίσει συκοφαντικούς ισχυρισμούς σε βάρος του μπορεί να καταγγείλει τη σχέση εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει και χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης, εφόσον μπορεί να αποδείξει ότι η παράβαση συμβατικών ή νομίμων όρων στοιχειοθετούν προσβολή της προσωπικότητάς του. Τέτοια προσβολή αποτελεί και η επίκληση από τον εργοδότη αναληθών περιστατικών που επιφέρουν μείωση της επαγγελματικής αξίας και υπόληψης του εργαζομένου.

Έτσι λοιπόν στις παραπάνω περιπτώσεις, εφόσον αυτός που καταγγέλλει τη σύμβαση είναι ο εργαζόμενος στο δικόγραφο της αγωγής πρέπει να αναφέρονται κάποια στοιχεία για να είναι ορισμένη η αγωγή σύμφωνα με το άρθρο 673 ΑΚ⁷⁵. Τα στοιχεία αυτά είναι ο χρόνος κατάρτισης της σύμβασης και ο χρόνος λήξης της, αν καταρτίζεται για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου πρέπει να γίνεται περιληπτική αναφορά του και ο προβλεπόμενος χρόνος εκτέλεσης αυτού.

Επιπλέον στην αγωγή πρέπει να αναφέρεται η χρονολογία της γενόμενης καταγγελίας, ο τρόπος γνωστοποίησης αυτής στον εργοδότη, τα πραγματικά

⁷⁴ Βλ.: Μ. Λεονταρής, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, 2004, πργρ. 132, σελ. 405

⁷⁵ Βλ.: Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Έκδοση 4^η, Τόμος Β, πργρ. 543, σελ. 890

περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο για τον οποίο έγινε η καταγγελία. Πρέπει δηλαδή να αναφέρονται οι συγκεκριμένες πράξεις ή ενέργειες του εργοδότη που παραβίασαν τους συμβατικούς ή νομίμους όρους της σύμβασης, οι οποίες βλάπτουν ή προσβάλλουν την προσωπικότητα του μισθωτού και καθιστούν μη ανεκτή την εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης. Πρέπει να αναφέρεται και ο υπολειπόμενος χρόνος από την καταγγελία μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας και το σύνολο των αποδοχών που θα έπαιρνε ο μισθωτός μέχρι τη λήξη της σύμβασης ή ολοκλήρωσης του έργου.

Σε περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους του εργαζομένου της ορισμένου χρόνου σύμβασης για την εκ μέρους του εργοδότη υπαίτια αθέτηση όρου αυτής, μπορεί ο εργαζόμενος να ζητήσει αποζημίωση⁷⁶. Η αποζημίωση αυτή συνίσταται στους μισθούς που θα λάμβανε μέχρι της νομίμου λήξης της σύμβασης καθώς και κάθε άλλη ζημία που υπέστη από την αθέτηση και από το λόγο αυτό επακολούθησα καταγγελία της σύμβασης.

Εκτός όμως από την άσκηση της καταγγελίας από τον εργαζόμενο με την ύπαρξη σπουδαιών λόγων μπορεί να γίνει και χωρίς την ύπαρξη σπουδαιών λόγων ή οι λόγοι που επικαλέστηκε ο εργαζόμενος να μην αντιστοιχούν σε πραγματικά περιστατικά. Σε αυτή την περίπτωση η καταγγελία θεωρείται άκυρη ή καταχρηστική και ο εργαζόμενος καθίσταται υπερήμερος οφειλέτης. Έτσι ο εργοδότης έχει αξίωση για αποζημίωση που συνίσταται σε αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη από την πρόωση λύση της σύμβασης εργασίας.

3.4 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Εκτός από τις περιπτώσεις της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης είτε από τον εργαζόμενο είτε από τον εργοδότη, η λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου μπορεί να επέλθει και με την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου από το χώρο της εργασίας του. Η ενέργεια αυτή του εργαζομένου λογίζεται σαν παραίτηση και εκδηλώνεται με μονομερή δήλωσή του προς την πλευρά του εργοδότη.

Εάν ο εργαζόμενος αποχωρήσει από την εργασία του εξαιτίας σπουδαίου λόγου που προέκυψε από την πλευρά του εργοδότη, όπως παράβαση ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας, και θεώρησε την συμπεριφορά αυτή ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, χωρίς προηγουμένως να καταγγείλει ο ίδιος για

⁷⁶ Βλ.: Σ. Λεκέας, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 2033, 2034, σελ. 358

σπουδαίο λόγο τη σύμβαση εργασίας του, τότε θεωρείται ότι προέβη σε παραίτηση⁷⁷. Η παραίτηση διαφέρει της καταγγελίας, εφόσον αν την αποδεχθεί ο εργοδότης λύεται η σύμβαση από τον παραιτηθέντα εργαζόμενο και δεν αξιούται να ζητήσει αποζημίωση ούτε μισθούς υπερημερίας.

Η οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού, κατά το άρθρο 2 του Ν. 2556/97, αναγγέλλεται υποχρεωτικά στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός 8 ημερών. Έτσι, ο εργοδότης πριν προβεί στην αναγγελία της αποχώρησης του μισθωτού στον Ο.Α.Ε.Δ. ζητά και παίρνει από τον τελευταίο έγγραφη δήλωση όπου αναγράφεται η ηθελημένη αποχώρηση του μισθωτού.

3.5 ΘΑΝΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Μια ακόμη μορφή λύσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτελεί ο θάνατος του εργαζομένου. Στην περίπτωση αυτή για να δημιουργηθεί αξίωση αποζημίωσης του εργαζομένου προϋποτίθεται αναγκαία αποχώρησή του⁷⁸. Έτσι ο αιφνίδιος θάνατος του μισθωτού, μετά από προηγηθείσα αρρώστια του, πρέπει να εξομοιώνεται με οριστική και αμετάκλητη αποχώρηση και εφόσον δεν είναι προσωποπαγής, αυτή η αξίωση, μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του θανόντος.

Έτσι, κατά το άρθρο 675 ΑΚ, ο θάνατος του εργαζομένου επιφέρει και τη λύση της εργασιακής σχέσης και τα τυχόν δικαιούμενα ποσά αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας καταβάλλονται στους κληρονόμους του θανόντος⁷⁹. Δεν συμβαίνει όμως το ίδιο στην περίπτωση θανάτου του εργοδότη, καθώς η εργασιακή σχέση μπορεί να συνεχιστεί με τους ίδιους όρους και με τους νέους εργοδότες εκτός εάν κατ' εξαίρεση ο θάνατος του εργοδότη, εφόσον τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεπαν κυρίως στο πρόσωπο του τελευταίου, επιφέρει τη λύση της σχέσης εργασίας.

3.6 Η ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο πλαίσιο ομαλής εξέλιξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου, η λήξη αυτής θα επέλθει με την πάροδο του χρόνου χωρίς να χρειάζεται η πλήρωση κάποιας τυπικής προϋπόθεσης όπως ανωτέρω αρχικώς εκτέθηκε στα πλαίσια της παρούσας

⁷⁷ Βλ.: Σ. Λεκέας, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 2037, σελ. 358

⁷⁸ Βλ.: Σ. Λεκέας, Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002, πργρ. 2147, σελ. 375

⁷⁹ Βλ.: Μ. Λεονταρής, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, 2004, πργρ. 144, σελ. 440

εργασίας. Ωστόσο θα περιοριζόταν υπέρμετρα η συμβατική ελευθερία των συμβαλλόμενων αν δε δινόταν η δυνατότητα να καταγγελθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο βάσει του ανωτέρω άρθρου 672 ΑΚ, το οποίο ως εκτέθηκε παρέχει τη δυνατότητα σε κάθε μέρος της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου να αποδεσμευτεί από αυτήν πριν τη λήξη της με τη συνδρομή ενός σπουδαίου λόγου καταγγελίας⁸⁰. Η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ είναι δημόσιας τάξης και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα, επομένως άκυρος είναι όχι μόνο ο πλήρης αποκλεισμός του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας αλλά και η εκ των προτέρων συμφωνία με ατομική σύμβασης εργασίας, με συλλογική σύμβαση εργασίας, με διαιτητική απόφαση ή με κανονισμό εργασίας ότι κάποιιοι λόγοι που αντικειμενικά θα μπορούσαν να αποτελέσουν σπουδαίο δεν θα παρέχουν δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας⁸¹. Η καλή πίστη δεν απαιτεί την με κάθε θυσία τήρηση του συμφωνημένου χρονικού ορίου, αλλά αντίθετα θέτει ορισμένα όρια αντοχής η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την απαλλαγή του καταγγέλλοντος από τη συμβατική δέσμευση⁸².

Τυχόν ανυπαρξία όμως του σπουδαίου λόγου καθιστά την καταγγελία άκυρη. Η ίδια συνέπεια επέρχεται και στην περίπτωση που ο προβαλλόμενος ως σπουδαίος λόγος δεν είναι πράγματι σπουδαίος, με την έννοια ότι μπορεί να λύσει την εργασιακή σχέση πριν την πάροδο της εκ των προτέρων καθορισμένης διάρκειας. Η ακυρότητα της καταγγελίας σημαίνει ότι αυτή θεωρείται σαν να μην έγινε ποτέ κατ' εφαρμογή του άρθρου 180 ΑΚ, οπότε η εργασιακή σχέση συνεχίζεται κανονικά, συνεπώς αν ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας με τη λήξη του εκ των

⁸⁰ Βλ. **Ληξουριώτη Ι.**, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 2011, σελ. 625

⁸¹ **Ζερδελής Δ.**, Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, ΔΕΝ 1994, σελ. 497 επ

⁸² Ωστόσο έχει κριθεί ότι δεν προσκρούει στις δημοσίας τάξης διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ η προηγούμενη απλώς συμβουλευτική γνώμη από τρίτους (π.χ από επιτροπή ή από υπηρεσιακό συμβούλιο. Δικαιολογητικός λόγος αυτής της θέσης είναι ότι μία τέτοια συμβουλευτική γνώμη δεν περιορίζει ουσιωδώς το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, καθώς είναι και μικρής διάρκειας και δεν καταλήγει να θεωρείται ως ανεπίτρεπτη προθεσμία που απαιτείται για την έκτακτη καταγγελία, ΑΠ 1016/1995, ΕΕργΔ 1996, σελ. 1993

προτέρων καθορισμένου χρόνου της σύμβασης και επιπλέον και ό,τι άλλο ο εργαζόμενος δαπάνησε για την ανεύρεση άλλης εργασίας⁸³.

Ο Νόμος δεν ορίζει την έννοια του σπουδαίου λόγου, ούτε καθιερώνει ένα γενικό κριτήριο το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον ορισμό του σπουδαίου λόγου⁸⁴ και προς τούτο γίνεται αναφορά στην ερμηνεία και εφαρμογή του Νόμου από την ελληνική νομολογία. Αν θέλαμε να ορίσουμε το σπουδαίο λόγο θα λέγαμε ότι σπουδαίο λόγο συνιστούν περιστατικά που αν ειδωθούν αντικειμενικά, αφού ληφθούν υπόψη η καλή πίστη, ευθύτητα, η εντιμότητα και η εμπιστοσύνη που απαιτείται στις συναλλαγές, καθώς και τα συναλλακτικά ήθη, καθιστούν μη ανεκτή την περαιτέρω διατήρηση της σύμβασης εργασίας και έτσι δίνουν το δικαίωμα στο συμβαλλόμενο μέρος να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας όπως αυτός ο ορισμός προέκυψε από την πρακτική εφαρμογή αυτής της διατάξεως⁸⁵. Επομένως, με τον εν λόγω όρο νοούνται οι αντικειμενικοί λόγοι που μπορούν να δικαιολογήσουν τη μονομερή λύση της σύμβασης εργασίας⁸⁶. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο σπουδαίος λόγος είναι αόριστη νομική έννοια, μ' άλλα λόγια γενική ρήτρα⁸⁷, η εξειδίκευση της οποίας θα γίνει από το Δικαστήριο με βάση τις εκάστοτε συνθήκες που χαρακτηρίζουν την επίδικη υπόθεση. Ο σπουδαίος λόγος είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων. Ειδικότερα το ίδιο γεγονός μπορεί να συνιστά σπουδαίο λόγο για την καταγγελία μίας σύμβασης εργασίας, όχι όμως για μια άλλη⁸⁸. Ο δικαστής λοιπόν θα κρίνει αν τα περιστατικά που επικαλείται ο καταγγέλλων καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης και κατά συνέπεια δικαιολογούν την πρόωρη λύση της. Τα δικαστήρια λοιπόν της ουσίας θα κρίνουν αν τα εκάστοτε περιστατικά υπάγονται στην έννοια του σπουδαίου λόγου. Με το συγκεκριμένο αυτό έργο ο δικαστής ουσιαστικά θεσπίζει

⁸³ Βλ. **Βλαστό Στ.**, Η ατομική σύμβαση εργασίας, εκδ. Σάκκουλας 2004, σελ. 7

⁸⁴ Βλ. **Καράκωστα Ι.**, ΑΚ- Ερμηνεία – Σχόλια – Νομολογία – Ειδικό Ενοχικό, σελ. 982

⁸⁵ Βλ. **Καποδίστρια**, ΕρμΑΚ άρ. 672 ΑΚ-- Μίσθωση Εργασίας, εκδ. Αθήνα 1963, παρ. 17, **Λεβέντη Γ.**, Ατομικό εργατικό Δίκαιο – Πρακτικά θέματα με λύσεις, Αθήνα 2002, σελ. 234, **Καρακατσάνη Αλ. – Γαρδίκια Στ.**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ό.π., σελ. 528 επ., **Ζερδελής Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας, ό.π., σελ. 90 επ., **ΟΛΑΠ 10/1995**, ΕΕργΔ 1996, σελ. 374, **ΑΠ 36/1988**, ΕΕργΔ 1989, σελ. 365, **ΑΠ 913/1986**, ΕΕργΔ, σελ. 349

⁸⁶ Τα πραγματικά κίνητρα του εργοδότη είναι κατά βάση αδιάφορα, βλ. **Ζερδελή Δ.**, Εργατικό Δίκαιο ό.π., σελ. 946 επ

⁸⁷ Βλ. **Ληξουριώτη Ι.**, ό.π., σελ. 627

⁸⁸ Βλ. **Αγραφιώτη**, Αστικός Κώδικς – Κατ' άρθρο Ερμηνεία ΙΙΙ Ειδικό Ενοχικό 496 – 740 του Γεωργιάδη-Σταθόπουλου, εκδ. Σάκκουλα, σελ. 555

δίκαιο που θα ρυθμίσει τη συγκεκριμένη περίπτωση. Ωστόσο η κρίση του δικαστή πρέπει να βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια και όχι σε ατομικές αντιλήψεις και πεποιθήσεις. Τέτοια κριτήρια περιέχονται στο Σύνταγμα, σε διάφορους νόμους και σε κοινώς αποδεκτές για την κοινωνία αντιλήψεις. Ο Άρειος Πάγος τέλος, ως ανώτατο Δικαστήριο, ενδέχεται να κρίνει κατά πόσο υπήχθησαν ορθά στην έννοια του σπουδαίου λόγου τα εκάστοτε πραγματικά περιστατικά, όπως αυτά έγιναν δεκτά από το πρωτοβάθμιο δικαστήριο⁸⁹.

Η κρίση για το αν υπάρχει σπουδαίος λόγος ή όχι θα γίνει, όπως μόλις προαναφέρθηκε με βάση τα εκάστοτε πραγματικά περιστατικά σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες ειδικές συνθήκες. Αυτές οι συνθήκες αφορούν την προσωπικότητα και την κοινωνική θέση τόσο του εργαζομένου όσο και του εργοδότη, τη φύση της σύμβασης, το είδος της παρεχόμενης εργασίας στην εκάστοτε περίπτωση, τον υπόλοιπο χρόνο διάρκειας της σύμβασης, το βαθμό υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου προς τον εργοδότη, το ποσό του μισθού⁹⁰ κ.λ.π.

Σπουδαίο λόγο παραδείγματος χάριν, μπορεί να συνιστά ένα μεμονωμένο περιστατικό αλλά και ο συνδυασμός πολλών περιστατικών μαζί, ακόμα και στην περίπτωση που το καθένα περιστατικό από μόνο του δεν είναι ικανό να στοιχειοθετήσει σπουδαίο λόγο⁹¹.

Προκειμένου να στοιχειοθετηθεί σπουδαίος λόγος, δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση να υπάρχει υπαιτιότητα του λήπτη της καταγγελίας⁹² σύμφωνα με την ανώτατη ελληνική νομολογία. Επιπλέον, δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση να συντρέχει στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος έλλειψη υπαιτιότητας. Μια τέτοια προϋπόθεση θα περιόριζε δραστικά τις περιπτώσεις που ο εργοδότης θα μπορούσε να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο που αναφερόταν στο πρόσωπό το. Στην ουσία θα απέμεναν μόνο οι περιπτώσεις τυχερού και ανωτέρας βίας⁹³. Ωστόσο είναι γεγονός ότι η ύπαρξη πταίσματος επηρεάζει τη συνολική εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών προκειμένου να θεωρηθεί ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος, αποτελεί

⁸⁹ Βλ. **Καποδίστρια**, ό.π., παρ. 19

⁹⁰ Βλ. **Καποδίστρια**, ό.π., παρ. 19, **Αγραφιότη** σε Γεωργιάδη – Σταθόπουλο, ό.π., σελ. 982

⁹¹ Βλ. **Αγραφιότη** σε Γεωργιάδη – Σταθόπουλο, ό.π., σελ. 555

⁹² **ΟΛΑΠ 10/1995**, ΕΕργΔ 1996, σελ. 374

⁹³ Αλλά η πρόθεση του νόμου δεν είναι αυτή, από τη στιγμή που στο άρθρο 674 ΑΚ προβλέπεται ρητά ως σπουδαίος λόγος η μεταβολή των προσωπικών και περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη, βλ. **Αγραφιότη** σε Γεωργιάδη – Σταθόπουλο, ό.π., σελ. 555

κριτήριο αξιολόγησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς⁹⁴. Ο δικαστής λοιπόν ασφαλώς και θα λάβει υπόψη του ενδεχόμενη υπαιτιότητα και το βαθμό αυτής όταν θα προβεί σε μία στάθμιση συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών προκειμένου να αποφανθεί αν στοιχειοθετείται σπουδαίος λόγος⁹⁵. Συμπερασματικά λοιπόν μπορεί να ειπωθεί ότι η ύπαρξη πταίσματος αποτελεί κριτήριο ή αλλιώς μία ένδειξη αλλά πάντως η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει την ύπαρξη σπουδαίου λόγου.

Η υπαιτιότητα μπορεί να μην συνιστά αναγκαίο στοιχείο της έννοιας του σπουδαίου λόγου, ωστόσο αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επιδίκαση αποζημίωσης κατά το άρθρο 673 ΑΚ.

Ένα ζήτημα που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι αν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για καταγγελία της σύμβασης ένα γεγονός για το οποίο είναι υπαίτιος ο καταγγέλλων τη σύμβαση. Τυπικά από τη διατύπωση του άρθρου 672 ΑΚ προκύπτει ότι ανεξάρτητα από οποιαδήποτε υπαιτιότητα ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί, εφόσον θα είναι δυσβάσταχτη για αυτόν πλέον η συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Ωστόσο δεν πρέπει να ξεχνά κανείς ότι ουσιαστικά το άρθρο 672 ΑΚ συνιστά εξειδίκευση της καλής πίστης. Έτσι πρέπει να είναι κανείς πολύ επιφυλακτικός, σχεδόν αρνητικός για να δεχτεί ότι ένας λόγος μπορεί να δικαιολογήσει την πρόωγη καταγγελία της σύμβασης εργασίας όταν προκλήθηκε με υπαιτιότητα του καταγγέλλοντος⁹⁶.

Όσον αφορά το χρονικό σημείο στο οποίο θα πρέπει να συντρέχουν τα περιστατικά, γίνεται δεκτό ότι θα πρέπει να συντρέχουν πριν την καταγγελία και όσο η σύμβαση εργασία είναι ενεργή⁹⁷. Κατά άλλη άποψη ο σπουδαίος λόγος πρέπει να υφίσταται κατά το χρόνο καταγγελίας για σπουδαίο λόγο⁹⁸. Κατά τη διάρκεια

⁹⁴ Κατά το γερμανικό δίκαιο, μία ανυπαίτια συμπεριφορά κατά κανόνα δεν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία, βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας, ό.π., σελ. 104

⁹⁵ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Εργατικό Δίκαιο, ό.π., σελ. 1260 -1261, **Καράκωστα Ι.**, ό.π., σελ. 983

⁹⁶ Βλ. **Κουκιάδη Ι.**, ό.π., σελ. 875, Έτσι σωστά δέχθηκε η νομολογία του Αρείου Πάγου ότι το κλείσιμο μιας επιχείρησης επειδή ο εργοδότης δεν τήρησε τους κανόνες υγιεινής, ενώ θα μπορούσε να το κάνει χωρίς μεγάλες δαπάνες, δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία εκ μέρους του της σύμβασης εργασίας., ΑΠ 624/1976 ΕΕργΔ 35, σελ. 749

⁹⁷ Βλ. **Ληξουριώτη Ι.**, ό.π., σελ. 624 επ.

⁹⁸ **Λεβέντης Γ.**, Γνωμοδότηση – Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο, ΔΕΝ 2007, σελ. 1393 επ.

της δίκης ο καταγγέλλων μπορεί να επικαλεστεί και νέους λόγους που δικαιολογούν την καταγγελία για σπουδαίο λόγο, είτε οι λόγοι αυτοί προϋπήρχαν της άσκησης καταγγελίας αλλά έγιναν γνωστοί μετά την άσκηση, είτε ήταν ήδη γνωστοί κατά την άσκηση της καταγγελίας. Σε κάθε περίπτωση πάντως μεταγενέστεροι της καταγγελίας λόγοι μόνο κατ' εξαίρεση μπορούν γίνουν δεκτοί, αν συνδέονται άρρηκτα με το λόγο της καταγγελίας που έχει ήδη ασκηθεί και η λήψη τους συμβάλει στο να διευκρινισθεί καλύτερα το όλο ιστορικό της καταγγελίας. Από την άλλη πλευρά και γεγονότα τα οποία προϋπήρχαν της σύμβασης εργασίας είναι δυνατό να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο εφόσον όταν καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν ήταν γνωστά στον καταγγέλλοντα με την προϋπόθεση ότι επηρεάζουν την εργασιακή σχέση σε τέτοιο βαθμό ώστε η συνέχιση της τελευταίας να καθίσταται ανυπόφορη⁹⁹.

Παράλληλα και η πρόκληση ζημιάς δε συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση για να αποφανθούμε για την ύπαρξη του σπουδαίου λόγου¹⁰⁰. Ωστόσο σε περίπτωση που ο καταγγέλλων ζημιώθηκε από το έτερο συμβαλλόμενο μέρος, το γεγονός αυτό ενισχύει την ύπαρξη σπουδαίου λόγου¹⁰¹.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου είναι μονομερής αιτιώδης δικαιοπραξία, σε αντίθεση με την τακτική καταγγελία, γιατί το κύρος της εξαρτάται από την ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Αν θέλουμε να προσδιορίσουμε το χαρακτήρα που έχει η καταγγελία για σπουδαίο λόγο, θα πρέπει να καταστήσουμε σαφές ότι αυτή η καταγγελία δεν έχει κυρωτικό χαρακτήρα¹⁰². Ειδικότερα η καταγγελία δεν λειτουργεί σαν κύρωση από τον καταγγέλλοντα προς τον αντισυμβαλλομένο του για διατάραξη της ομαλής λειτουργίας της σύμβασης εργασίας για την οποία ο εν λόγω αντισυμβαλλόμενος είναι υπαίτιος. Αντίθετα η εν λόγω καταγγελία παρέχεται στον καταγγέλλοντα προκειμένου να προστατευθεί ο τελευταίος από κινδύνους και μελλοντικές βλαπτικές επιδράσεις που θα υπήρχαν αν διατηρούνταν η σύμβαση εργασίας και όχι σαν αντίδραση για παρελθόντα γεγονότα. Ωστόσο δεν αποκλείεται ο κυρωτικός χαρακτήρας της καταγγελίας όταν η τελευταία γίνεται για λόγους που αφορούν την συμπεριφορά του εργαζομένου και

⁹⁹ ΑΠ 1487/1990, ΔΕΝ 1991, σελ. 85, ΑΠ 673/1987, ΕΕργΔ 1988, σελ. 173, Εφαθ 2207/1986, ΕΕργΔ 1986, σελ. 494

¹⁰⁰ ΑΠ 1524/1977, ΕΕργΔ 1977, σελ. 298, ΑΠ 1006/1975, ΕΕργΔ 1977, σελ. 127

¹⁰¹ Βλ. Καποδίστρια, ό.π., παρ. 21

¹⁰² ΑΠ 451/1999, ΝΟΜΟΣ

συγκεκριμένα η καταγγελία γίνεται λόγω συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου. Με αυτόν τον τρόπο ο εργοδότης αντιδράει στην συγκεκριμένη συμπεριφορά. Πάντως είναι γεγονός ότι ο πρωταρχικός σκοπός της έκτακτης καταγγελίας δεν είναι ο κολασμός του αντισυμβαλλομένου αλλά η προστασία και διαφύλαξη των νόμιμων συμφερόντων του καταγγέλλοντος¹⁰³. Πρέπει να σημειωθεί ότι και στην περίπτωση που ο σπουδαίος λόγος συνίσταται στην αντισυμβατική του ενός συμβαλλομένου που έλαβε χώρα στο παρελθόν, εκείνο που έχει εξέχουσα σημασία είναι αν η συμπεριφορά αυτή και οι συνθήκες που την περιβάλλουν μπορούν να αποτελέσουν βάση αρνητικής πρόγνωσης για τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης στο μέλλον. Κατά συνέπεια αν δεν προβλέπεται ότι η αντισυμβατική συμπεριφορά του παρελθόντος θα έχει βλαπτικές επιδράσεις στη σύμβαση εργασίας τότε ο ισχυρισμός ότι τα συγκεκριμένα περιστατικά καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης είναι ανεπαρκής και συνεπώς θα απορριφθεί ως αβάσιμος¹⁰⁴.

Μέχρι τώρα αναφερθήκαμε στην έννοια και στα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένα περιστατικό προκειμένου να θεωρηθεί ότι συνιστά σπουδαίο λόγο. Ακόμη όμως και στην περίπτωση που ένα περιστατικό παρουσιάζει εκείνη τη βαρύτητα που απαιτείται για να αποτελέσει σπουδαίο λόγο, ο δικαστής πρέπει να προχωρήσει σε μία στάθμιση συμφερόντων των δύο συμβαλλόμενων μερών, ενόψει των ιδιαίτερων συνθηκών της εκάστοτε περίπτωσης. Θα πρέπει δηλαδή ο δικαστής να αποφανθεί αν τα συμφέροντα του καταγγέλλοντος εμφανίζονται ανώτερα και περισσότερα άξια προστασίας συγκριτικά με τα συμφέροντα του αντισυμβαλλόμενου μέρους. Πάντως είναι γεγονός ότι σε κάθε στάθμιση που προβαίνει ο δικαστής πρέπει να έχει υπόψη του ότι το άρθρο 672 ΑΚ δεν παύει να έχει εξαιρετικό χαρακτήρα¹⁰⁵. Αναμφισβήτητο το περιεχόμενο της έννοιας του σπουδαίου λόγου βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση, επομένως ένας εκ των προτέρων γενικός και αφηρημένος προσδιορισμός απόλυτων λόγων καταγγελίας δεν θα ήταν σωστός. Από την άλλη πλευρά όμως θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι

¹⁰³ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π.,σελ. 100

¹⁰⁴ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ.

¹⁰⁵ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 109

δημιουργείται ως ένα βαθμό ανασφάλεια δικαίου αν στηρίζεται ο δικαστής αποκλειστικά στην υποκειμενική αξιολόγηση των εκάστοτε συνθηκών. Γι' αυτό το λόγο προτάθηκε η προσπάθεια διατύπωσης ορισμένων κατευθυντήριων γραμμών για τον εγγύτερο προσδιορισμό της αόριστης νομικής έννοιας του σπουδαίου λόγου¹⁰⁶. Για τη δημιουργία τέτοιου είδους κατευθυντήριων γραμμών αποφασιστικό ρόλο διαδραματίζει η κάθε απόφαση του δικαστή που εξειδικεύει την έννοια του σπουδαίου λόγου. Επιπλέον ιδιαίτερα σημαντική λειτουργία επιτελεί ο Άρειος Πάγος με τον ακυρωτικό έλεγχο που ασκεί. Με άλλα λόγια η διατύπωση των εν λόγω κατευθυντήριων γραμμών αποσκοπεί στο να μειώσει την ανασφάλεια δικαίου που διαφορετικά θα υπήρχε και σε καμιά περίπτωση δεν στοχεύει στο να προδιατυπώσει απόλυτους λόγους καταγγελίας κάτι άλλωστε που θα ήταν αντίθετο και στο άρθρο 672 ΑΚ. Η πρόβλεψη αυτών των γενικών κατευθυντήριων γραμμών έχει τις ρίζες της στο γερμανικό δίκαιο και συγκεκριμένα στη διαδικασία που ακολουθεί το Γερμανικό Ακυρωτικό Δικαστήριο. Ειδικότερα το τελευταίο ακολουθεί δύο στάδια αναιρετικού ελέγχου¹⁰⁷. Κατά το πρώτο αξιολογείται αν αντικειμενικά κρινόμενος ο συγκεκριμένος λόγος που επικαλείται ο καταγγέλλων μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος. Κατά το δεύτερο στάδιο λαμβάνονται υπόψη όλες οι ειδικές συνθήκες και επιχειρείται μία στάθμιση συμφερόντων των δύο μερών. Κατά τη γερμανική νομολογία η διατύπωση γενικών κατευθυντήριων γραμμών επιχειρείται τόσο κατά το πρώτο στάδιο όσο και κατά το δεύτερο. Ωστόσο εκείνο που ισχύει στην πράξη είναι η διατύπωση ορισμένων αρνητικών κανόνων από τη γερμανική νομολογία δηλαδή η κρίση ότι ορισμένοι λόγοι δεν καθίστανται ικανοί να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο. Από τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές για τις οποίες έγινε λόγος παραπάνω θα μπορούσε να ειπωθεί ότι προέχουσα θέση κατέχει η αρχή της αναλογικότητας με την ειδικότερη εξειδίκευσή της αρχής ως αρχή της *ultima ratio* (αρχή του έσχατου μέσου)¹⁰⁸. Σύμφωνα με την εν λόγω αρχή η έκτακτη καταγγελία πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέσο για την προστασία των συμφερόντων του καταγγέλλοντος. Επομένως όταν είναι δυνατή η προστασία των εν λόγω συμφερόντων με ηπιότερα μέτρα τότε η έκτακτη καταγγελία δεν δικαιολογείται. Με

¹⁰⁶ 101Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 110 επ.

¹⁰⁷ Στη νομολογία του Αρείου Πάγου δεν υπάρχει σαφής διάκριση των δύο αυτών σταδίων

¹⁰⁸ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 118 επ.

άλλα λόγια η καταγγελία πρέπει να είναι όχι μόνο πρόσφορο αλλά και αναγκαίο μέσο για την προστασία των συμφερόντων του καταγγέλλοντος. Η προειδοποίηση, οι πειθαρχικές ποινές καθώς και η μετάθεση συνιστούν ηπιότερα μέτρα από την καταγγελία και συνεπώς πρέπει να εξετάζονται σε πρώτη φάση αν καθίστανται ικανά να διαφυλάξουν τα συμφέροντα του συμβαλλόμενου μέρους που προβαίνει στην καταγγελία.

Μια άλλη αρχή που μπορεί να χρησιμεύσει ως κατευθυντήρια γραμμή συνιστά η αρχή της ίσης μεταχείρισης¹⁰⁹, ωστόσο η εν λόγω αρχή έχει περιορισμένη σημασία στο δίκαιο της καταγγελίας για το λόγο ότι σύμφωνα με την συγκεκριμένη αρχή πρέπει να βρίσκονται σε όμοια κατά τα ουσιώδη στοιχεία κατάσταση. Κάτι τέτοιο όμως είναι δύσκολο εφαρμόσιμο στην περίπτωση που μας αφορά, καθώς ακόμη και στην περίπτωση που ο καταγγέλλων προβαίνει σε περισσότερες καταγγελίες για τον ίδιο λόγο είναι πολύ πιθανό να υπάρχουν διαφοροποιήσεις μετά τη συνεκτίμηση ιδιαίτερων συνθηκών, ιδιοτήτων και περιστατικών.

Τέλος κατά τη στάθμιση συμφερόντων των δύο μελών κρίσιμη είναι η υπολειπόμενη χρονική διάρκεια της σύμβασης¹¹⁰. Όσο βραχύτερη είναι η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης τόσο περισσότερο μπορεί να αξιωθεί από τον καταγγέλλοντα να παραμείνει στη σύμβαση.

Στο σημείο αυτό είναι κρίσιμο να ειπωθεί ότι κατά τη νομολογία του Αρείου Πάγου¹¹¹ είναι δυνατή συμβατική διεύρυνση της έννοιας του σπουδαίου λόγου είτε με τη σύμβαση εργασίας είτε με τον κανονισμό της επιχείρησης¹¹², χωρίς έτσι να αλλοιώνεται ο χαρακτήρας της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου. Μ' άλλα λόγια τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν συμβατικώς ότι συγκεκριμένοι λόγοι που αντικειμενικά θεωρούνται μη σπουδαίοι ν λογίζονται ως σπουδαίοι, οι οποίοι εφόσον συντρέξουν θα επιτρέψουν την έκτακτη και αζήμια καταγγελία. Κατά συνέπεια μία τέτοια καταγγελία είναι καταρχήν έγκυρη, εφόσον δεν αντιτίθεται στα χρηστά ήθη ανάλογα με την κάθε συγκεκριμένη περίπτωση. Ωστόσο η άποψη

¹⁰⁹ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 147 επ.

¹¹⁰ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 155

¹¹¹ **ΑΠ 14/1999** ΔΕΝ 59, σελ. 214, **ΑΠ 1610/1988** ΝοΒ 38 σελ. 64, **ΑΠ 1092/1974** ΕΕργΔ 32 σελ. 632

¹¹² **ΑΠ 582/1955**, ΕΕργΔ 1955, σελ. 1276

αυτή καταρρίπτεται από θεωρητικούς με το επιχείρημα ότι αν ήθελε ο νομοθέτης να δώσει το δικαίωμα της διεύρυνσης των λόγων καταγγελίας μέσω ειδικής συμφωνίας θα το ρύθμιζε με ρητή αναφορά¹¹³. Η συμβατική δημιουργία σπουδαίων λόγων αποστερεί από τη σύμβαση ορισμένου χρόνου από το βασικό χαρακτηριστικό της που είναι η βεβαιότητα σχετικά με το χρόνο και τη διάρκεια λήξης της. Επιπλέον μια τέτοια διεύρυνση του σπουδαίου λόγου θα οδηγούσε σε καταστρατήγηση τόσο των νόμων 2112/1920 και 3198/1955 όσο και του άρθρου 672 ΑΚ¹¹⁴. Το παραπάνω καθίσταται σαφές αν αναλογιστεί κανείς ότι με τη συμβατική διεύρυνση του σπουδαίου λόγου ο εργοδότης θα μπορούσε να συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου με την ταυτόχρονη δυνατότητα να τις καταγγέλλει πρόωρα με έκτακτη καταγγελία για λόγους που κατ' αντικειμενική κρίση δεν είναι σπουδαίοι¹¹⁵. Με αυτόν τον τρόπο ο εργοδότης θα εξασφάλιζε όλα τα πλεονεκτήματα καθενός από τους δύο τύπους σύμβασης χωρίς τις υποχρεώσεις που επισύρουν αυτές. Έτσι όμως θα μετακύλιε τον κίνδυνο της επιχείρησης στον εργαζόμενο και μάλιστα αζημίως. Επομένως σε περίπτωση που υπάρχει μια τέτοια συμβατική διεύρυνση της έννοιας του σπουδαίου λόγου, τότε η καταγγελία που θα ακολουθήσει δεν θα είναι έκτακτη αλλά θα υπόκειται στις διατυπώσεις των νόμων 2112/1920 και 3198/1955. Άλλη είναι η περίπτωση κατά την οποία με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εξειδικεύονται λόγοι που αντικειμενικά είναι εμπίπτουν στην έννοια του σπουδαίου λόγου.

Από την άλλη πλευρά είναι δυνατόν να τεθούν συμβατικοί περιορισμοί με τους οποίους η καταγγελία για σπουδαίο λόγο μπορεί να εξαρτηθεί από άλλους παράγοντες όπως για παράδειγμα η προηγούμενη γνωμοδότηση – μη δεσμευτική – πειθαρχικού συμβουλίου ή η προηγούμενη κλήση σε απολογία του εργαζομένου. Επομένως τέτοιου είδους περιορισμοί είναι καθόλα έγκυροι ιδίως όταν οι τελευταίοι τίθενται προς όφελος των εργαζομένων.

¹¹³ **Σμαΐλης Παν.**, Καταγγελία της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, ΕΕργΔ 1955, σελ. 939 επ

¹¹⁴ ΑΠ 77/2010, με παρατηρήσεις **Τσιμπούκη Χ.**, Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με δυνατότητα πρόωρης καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, ΕΕργΔ2010, σελ. 799 επ.

¹¹⁵ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 50

3.7 ΑΜΥΝΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος θέλει να αμφισβητήσει την καταγγελία του εργοδότη για σπουδαίο λόγο τότε θα ασκήσει αγωγή εντός της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας που προβλέπει το άρθρο 6 παρ. 3 του ν. 3198/1955. Η συγκεκριμένη διάταξη λοιπόν έχει εφαρμογή και στην σύμβαση ορισμένου χρόνου, όχι μόνο στην αορίστου. Η προθεσμία αυτή είναι ανατρεπτική – αποσβεστική με την έννοια ότι μετά την πάροδο αυτής της προθεσμίας αυτής ο εργαζόμενος χάνει το δικαίωμα που έχει και η αγωγή που ενδεχομένως θα ασκήσει θα απορριφθεί ως απαράδεκτη.

Αίτημα που θα έχει η αγωγή του εργαζομένου θα είναι η αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου και (ή) η καταβολή των οφειλόμενων μισθών υπερημερίας¹¹⁶.

Αν η αγωγή του εργαζομένου έχει σαν αίτημα μόνο την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας τότε η αγωγή θα είναι αναγνωριστική. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ζητήσει την καταβολή μισθών υπερημερίας ή/και την αξίωση για επαναπασχόληση η αγωγή του θα είναι κατανηφιστική. Κατά συνέπεια θα πρέπει στην αγωγή του να αναφέρει την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, το νόμιμο συμβατικό μισθό και τη μη αποδοχή υπηρεσιών του από τον εργοδότη παρόλο που δεν έληξε ο συμφωνημένος χρόνος της σύμβασης. Δεν αποκλείεται φυσικά η αγωγή να έχει και αναγνωριστικό και κατανηφιστικό αίτημα.

Ο ισχυρισμός του εργοδότη ότι κατήγγειλε τη σύμβαση λόγω ύπαρξης σπουδαίου λόγου αποτελεί ένσταση, η οποία για να είναι ορισμένη πρέπει να αναφέρει αναλυτικά και με ακρίβεια τα περιστατικά που συνιστούν τον σπουδαίο λόγο.

Εκτός από τους λόγους που έχει επικαλεστεί ο εργοδότης ως σπουδαίο λόγο για να καταγγείλει τη σύμβαση το δικαστήριο έχει τη δυνατότητα να επικαλεστεί και άλλους λόγους που συνιστούν σπουδαίο λόγο χωρίς να ενδιαφέρει αν αυτοί οι συγκεκριμένοι λόγοι ήταν γνωστοί στον εργοδότη ή αν έγιναν γνωστή μετά την άσκηση της καταγγελίας από τον τελευταίο¹¹⁷.

¹¹⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 209

¹¹⁷ ΑΠ 1269/1988, ΕλλΔνη 1989, σελ. 573

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι το βάρος απόδειξης φέρει αυτός ο οποίος προβαίνει στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας δηλαδή ο εργοδότης¹¹⁸.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

4.1 ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Οικονομικοτεχνικοί είναι οι λόγοι, οι οποίοι σε αντίθεση με τους ατομικούς λόγους, προέρχονται από τη σφαίρα του εργοδότη - και όχι του εργαζομένου - και συνδέονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη και τους κινδύνους που αυτή συνεπάγεται. Οικονομικοτεχνικοί λόγοι είναι οι αλλαγές στον τεχνολογικό εξοπλισμό, η αναδιοργάνωση των μεθόδων παραγωγής, η κατάργηση παραγωγικών τμημάτων ή κλάδων, η αναδιοργάνωση υπηρεσιών της επιχείρησης και η περιστολή δαπανών. Ως οφειλόμενη σε οικονομικοτεχνικούς λόγους χαρακτηρίστηκε και η απόλυση που έγινε για να αρθούν τα προβλήματα που δημιούργησαν οι διαφωνίες του απολυθέντος με τον εργοδότη σχετικά με την εξέλιξη και την εκτέλεση κάποιας επιλογής του τελευταίου που αναφερόταν σε επιχειρησιακή υπόθεση¹¹⁹. Επιπλέον δεν θεωρήθηκε καταχρηστική η απόλυση εργαζομένου που έγινε στα πλαίσια αναδιάρθρωσης της επιχείρησης λόγω απόκρουσης εκ μέρους αυτού της βλαπτικής μεταβολής, εκτός να συντρέχουν και άλλα κρίσιμα περιστατικά, όπως για παράδειγμα ή ύπαρξη ταπεινών κινήτρων (εκδίκηση) εκ μέρους του εργοδότη¹²⁰.

Τους κινδύνους αυτούς ο εργοδότης μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις και υπό ορισμένες προϋποθέσεις να τους επιρρίψει στον εργαζόμενο, χωρίς ο τελευταίος να

¹¹⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 217

¹¹⁹ ΑΠ 1232/1988, ΕΕργΔ 48, σελ. 1077

¹²⁰ ΑΠ 1227/1999, ΔΕΝ 2000, σελ. 1445

φέρει ευθύνη για τη δημιουργία αυτών¹²¹.

Κοινό τόπο αποτελεί το γεγονός ότι η οικονομική κατάσταση μία επιχείρησης δεν είναι σταθερή αλλά μεταβάλλεται ανάλογα με την κίνηση στην αγορά των προϊόντων που αυτή παράγει ή των υπηρεσιών που προσφέρει. Όταν η απορρόφηση των παραγόμενων προϊόντων καθίσταται αδύνατη ο εργοδότης με τη σειρά του θα πρέπει να μειώσει την παραγωγή. Κατά συνέπεια όμως, εφόσον μειωθεί η παραγωγή, θα πρέπει να μειωθεί και η εργασιακή δύναμη που σχετίζεται με αυτή¹²². Από την άλλη πλευρά και η τεχνικοοργανωτική κατάσταση της επιχείρησης είναι μεταβλητή. Σ' ένα καθεστώς λοιπόν φιλελεύθερης οικονομίας, το οποίο κατοχυρώνεται από συνταγματικές διατάξεις, ο επιχειρηματίας έχει τη δυνατότητα να προβεί σε αναδιοργάνωση της επιχείρησής του την οποία αυτός κρίνει αναγκαία προκειμένου να αντιμετωπιστούν τεχνικές και οικονομικές ανάγκες¹²³, που ενδεχομένως προκύψουν και που συνεχώς μεταβάλλονται, με απώτερο στόχο να καταστεί αυτή ανταγωνιστικότερη στο χώρο της ελεύθερης αγοράς. Με μια τέτοια αναδιοργάνωση όμως, όπως για παράδειγμα είναι η εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας, η διακοπή λειτουργίας τμήματος της επιχείρησης, η αυτοματοποίηση της παραγωγής και η αναδιάρθρωση υπηρεσιών η οποία δεν μπορεί να αφηθεί σε τρίτους¹²⁴ είναι δυνατό να δημιουργηθεί «πλεονάζον προσωπικό», είτε γιατί μέρος του ανθρώπινου δυναμικού υποκαταστάθηκε από μηχανικά μέσα είτε γιατί οι υπάρχοντες μισθωτοί δεν καθίστανται ικανοί να ανταποκριθούν νέες ανάγκες που προέκυψαν στην επιχείρηση ύστερα από τις αλλαγές που έγιναν είτε γιατί καταργήθηκαν κάποιες θέσεις εργασίας ή απορροφήθηκαν από άλλες. Έτσι καταρχήν απολύσεις που οφείλονται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους δεν θεωρούνται καταχρηστικές, αφού το εργοδοτικό κίνητρο δικαιολογεί απόλυτα το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη.

Ποικίλοι είναι οι λόγοι που μπορούν να οδηγήσουν στη δημιουργία πλεονάζοντος προσωπικού. Κοινωνικοπολιτικοί λόγοι δεν μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο λόγο απόλυσης. Επίσης ο εργοδότης δεν μπορεί να επικαλεσθεί ως λόγο

¹²¹ Η άποψη αυτή συμβαδίζει με τη θέση ότι η προστασία του εργαζομένου από την απόλυση είναι σχετική, βλ. **Ζεδελή Δ.**, Εργατικό Δίκαιο, ό.π., σελ. 1087 επ.

¹²² **Κουτσάκης Στρ.**, Απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΕΕργΔ 1991, σελ. 49 επ.

¹²³ **Γκούτος Χαρ.**, Απολύσεις εξαιτίας επιχειρησιακών αναγκών, ΔΕΝ 1982 σελ.714 επ.

¹²⁴ **Μετζίτάκος Α.**, Απολύσεις Εργαζομένων στα πλαίσια αναδιοργάνωσης της επιχειρήσεως, ΔΕΝ 1987, σελ. 593 επ.

απόλυσης εργαζομένων με μερική απασχόληση που έχουν και άλλη επαγγελματική δραστηριότητα την απόφασή του να προσλάβει ανέργους με πλήρη απασχόληση¹²⁵.

Πέρα από το γεγονός που αναφέρθηκε παραπάνω, ότι δηλαδή ο εργοδότης έχει εξουσία να λάβει μια επιχειρηματική απόφαση στα πλαίσια οργάνωσης της επιχείρησής του οπότε γίνεται λόγος για ενδοεπιχειρησιακούς λόγους, μπορεί να δημιουργηθεί πλεονάζον προσωπικό και από εξωεπιχειρησιακούς παράγοντες - ή από ενέργειες τρίτων - όπως για παράδειγμα έλλειψη των πρώτων υλών ή μείωση παραγγελιών¹²⁶ κ.λ.π¹²⁷. Βέβαια και σε αυτήν τη δεύτερη περίπτωση μπορεί να παρατηρήσει κανείς ότι ανάμεσα στον εξωεπιχειρησιακό λόγο που προκάλεσε την απόλυση και στην ίδια την απόλυση παρεμβάλλεται κάποια επιχειρηματική απόφαση η οποία επιβάλλει την καταγγελία της σύμβασης του εργαζομένου, μ' άλλα λόγια οι θέσεις εργασίας δεν καταργούνται αφ' εαυτών, η κατάργηση των θέσεων εργασίας είναι πάντα αποτέλεσμα συγκεκριμένων αποφάσεων. Δεν μπορεί άμεσα να καταργηθεί μια θέση χωρίς την επέμβαση του εργοδότη απλώς με τη συνδρομή κάποιου εξωγενούς παράγοντα.

Οι εξωεπιχειρησιακοί λόγοι λοιπόν είναι η αφορμή, το κίνητρο για να λάβει ο εργοδότης διάφορα οργανωτικά μέτρα προκειμένου να αντιμετωπίσει τα διάφορα προβλήματα που παρουσιάζει η επιχείρησή του.¹²⁸ Τα οργανωτικά μέτρα που λαμβάνει ο εργοδότης για την αντιμετώπισή τους συνιστούν την επιχειρηματική απόφαση που οδηγεί στην απόλυση¹²⁹. Πάντως είτε πρόκειται για ενδοεπιχειρησιακούς λόγους είτε για εξωεπιχειρησιακούς κρίσιμη δεν

είναι η ύπαρξη των λόγων αυτών καθ'αυτών αλλά η επίδραση που έχουν αυτοί στις θέσεις εργασίας, ειδικότερα η κρίση αν και σε ποια έκταση εκλείπει πλέον η

¹²⁵ Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, ό.π., σελ. 401 επ.

¹²⁶ Βλ. ΑΠ 653/1983, ΕΕργΔ 1984, σελ 65 επ.. Στην εν λόγω υπόθεση η καταγγελία οφειλόταν σε επιχειρησιακές ανάγκες, οι οποίες προέκυψαν από την απόφαση του εργοδότη να μειώσει την παραγωγή μετά την σημαντική μείωση της ζήτησης των προϊόντων στην αγορά.

¹²⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο, ο.π. , σελ. 1089

¹²⁸ Ζερδελής Δ., Ο δικαστικός έλεγχος των απολύσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 1993, σελ. 161 επ.

¹²⁹ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 403

ανάγκη απασχόλησης ενός ή περισσότερων εργαζομένων.

Με κάπως ευρεία έννοια, χαρακτηρίστηκε ως οφειλόμενη σε οικονομικοτεχνικούς λόγους και η απόλυση που έγινε για να αρθούν τα προβλήματα που δημιούργησαν οι διαφωνίες του απολυθέντος με τον εργοδότη σχετικά με την εξέλιξη και εκτέλεση κάποιας επιλογής του τελευταίου που αναφερόταν σε επιχειρησιακή υπόθεση.

Με μια επιχειρηματική απόφαση του εργοδότη μπορεί να επέλθουν μεταβολές στους όρους εργασίας των μισθωτών ή καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αυτών. Στην περίπτωση αυτή έχουμε σύγκρουση αντικρουόμενων συμφερόντων, της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη από τη μια και του δικαιώματος του εργαζομένου από την άλλη να μην μεταβάλλονται βλαπτικά και μονομερώς οι όροι εργασίας με τους οποίους αυτός απασχολείται, καθώς και να μην καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας του εργαζομένου παρά μόνο για λόγους που σχετίζονται με την συμπεριφορά του ή με ιδιότητες που εμφανίζει οι οποίες τον καθιστούν ακατάλληλο για τη θέση εργασίας που κατέχει.

Σχετικά την άρση της σύγκρουσης αυτής γίνεται δεκτό από θεωρία και νομολογία ότι ο εργοδότης δικαιούται στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης της επιχείρησης να λάβει αποφάσεις για δυσμενέστερη μεταβολή των όρων εργασίας ή για απόλυση εργαζομένων. Θα μπορούσε ωστόσο, ως αντίλογος, να υποστηριχθεί ότι ο εργοδότης θα ήταν σκόπιμο, εφόσον είχε τη δυνατότητα, να καταφύγει σε άλλες λύσεις για την αντιμετώπιση των λόγων που προκάλεσαν το πλεονάζον προσωπικό, όπως για παράδειγμα, την διαφήμιση της επιχείρησης και των προϊόντων που αυτή παράγει. Μια τέτοια υπόδειξη όμως συνιστά ανεπίτρεπτη επέμβαση στο δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας με τη δικαιολογία ότι εφόσον ο εργοδότης φέρει τον κίνδυνο της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, αυτός πρέπει να έχει και την αποκλειστική διαχείριση αυτής. Στα πλαίσια της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας ανήκει και η επιλογή κατάλληλων μέτρων για την επίλυση του οικονομικού σκοπού που η ίδια η επιχείρηση έχει αναλάβει.

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα, αντί να προβεί σε απόλυση των μισθωτών, να συνάψει συμφωνία με του εργαζομένου αποτελούν πλεονάζον προσωπικό για τη λύση της εργασιακής σχέσης. Μια τέτοια συμφωνία είναι καθόλα έγκυρη στο μέτρο που δεν θίγει τα νόμιμα δικαιώματα των μισθωτών. Η εν λόγω συμφωνία γίνεται από τη μία πλευρά με τον εργοδότη και από την άλλη με τον καθένα μισθωτό που δεν μπορεί να ανταπεξέλθει πλέον στις ανάγκες της νέας μορφής επιχείρησης ή που η

θέση του μετά την αναδιάρθρωση της επιχείρησης πρόκειται να καταργηθεί. Στο πλαίσιο της συμφωνίας αυτής μπορεί να συμφωνηθεί με διαπραγμάτευση χρηματικό ποσό μεγαλύτερο από την αποζημίωση που θα δικαιούνταν ο εκάστοτε μισθωτός σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας¹³⁰.

Δεν αποκλείεται πάντως κάποιος λόγος που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου και είναι άσχετοι με την συνεργασία που έχει ο τελευταίος με τον εργοδότη να προκαλέσουν τη δημιουργία τέτοιων συνθηκών στην επιχείρηση ώστε να δικαιολογήσουν την εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία του μισθωτού για οικονομικοτεχνικούς λόγους. Στην εν λόγω κατηγορία εντάσσεται και η περίπτωση κατά την οποία η παρουσία του μισθωτού στην επιχείρηση έγινε ανεπιθύμητη στους συναδέλφους της επιχείρησης ή σε εργατικό σωματείο η δύναμη του οποίου ανήκει στο προσωπικό της επιχείρησης ή σε σοβαρούς πελάτες ή χρηματοδότες της επιχείρησης, οι οποίοι απαιτούν την απομάκρυνση του μισθωτού από την επιχείρηση και συνοδεύουν την εν λόγω απαίτηση με απειλή δυνάμενη να προκαλέσει μεγάλου μεγέθους ζημιά στην οικονομική πορεία της επιχείρησης (π.χ αλλαγή προμηθευτή, παύση χρηματοδότησης κ.λ.π.)¹³¹

Θα πρέπει ωστόσο οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει μια απόλυση να είναι συγκεκριμένοι. Η αόριστη επίκληση για παράδειγμα ότι υφίσταται ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας δεν αποτελεί οικονομικοτεχνικό λόγο ικανό για να δικαιολογήσει μια απόλυση. Επίσης δεν αρκεί η εκ μέρους του εργοδότη επίκληση απλώς του οικονομικού συμφέροντος, ώστε ο τελευταίος να αποδεσμευτεί από τις υποχρεώσεις που ανέλαβε με τη σύμβαση της σύμβασης εργασίας.

Ο εργοδότης πρέπει να τεκμηριώσει με συγκεκριμένα στοιχεία την ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας και παράλληλα να παρουσιάσει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο συγκεκριμένων μέτρων που θα αποβλέπουν στην αντιμετώπιση της ανάγκης αυτής. Σύμφωνα με το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό Δικαστήριο οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που προβάλλει ο εργοδότης πρέπει να είναι συγκεκριμένοι, ώστε να επιτρέπουν στον εργαζόμενο να τους αμφισβητήσει με αντίθετα στοιχεία και να καθιστούν δυνατό το δικαστικό έλεγχο.

Ένα στοιχείο που χρησιμοποιείται προκειμένου να ανατραπεί ο εργοδοτικός

¹³⁰ ΑΠ 642/1988, ΔΕΝ 1989, σελ. 65

¹³¹ Βερροιάπουλος Π.Κ., Η Τακτική Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εξ' οικονομικοτεχνικών λόγων, ΕΕργΔ 1961, σελ. 1098 επ.

ισχυρισμός ότι οι απολύσεις που έγιναν οφείλονταν σε οικονομικοτεχνικούς λόγους συνιστά το γεγονός ότι ο εργοδότης μετά τις απολύσεις που έγιναν προσέλαβε άλλους προς αντικατάσταση των απολυθέντων.

Από όλα τα παραπάνω γεννάται το ερώτημα αν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι μπορούν να θεωρηθούν σπουδαίος λόγος καταγγελίας ή μ' άλλα λόγια αν επιτρέπεται η καταγγελία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου για οικονομικοτεχνικούς λόγους¹³².

Είναι γεγονός ότι σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης μπορούν να αποτελέσουν και περιστατικά που ανάγονται στη σφαίρα δράσης και ευθύνης του καταγγέλλοντος εργοδότη. Η συγκεκριμένη θέση προκύπτει και από το άρθρο 674 ΑΚ. Βέβαια στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων που απασχόλησαν τη νομολογία ο σπουδαίος λόγος αφορά τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο γενικότερα του εργαζομένου. Οι περιπτώσεις που δέχθηκαν τα δικαστήρια ως σπουδαίο λόγο γεγονός που αφορά τον εργοδότη είναι σπάνιες.

4.2 ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ

Η νομολογία δεν έχει πάρει ξεκάθαρα θέση για το εν λόγω ζήτημα. Άλλωστε στην πράξη η καταγγελία στη σύμβαση ορισμένου χρόνου ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις, όπως οι ΔΕΚΟ και τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα έχει αποσυνδεθεί από την οικονομική τους πορεία. Ακόμα και στην περίπτωση που η νομολογία έδινε καταφατική απάντηση στο παραπάνω ερώτημα έπρεπε να υπάρχει κάποιο αντιστάθμισμα το οποίο θα δικαιούνταν ο εργαζόμενος. Δηλαδή με άλλα λόγια δεν θα ήταν θεμιτό ένα πέρασμα από την απόλυτη ασφάλεια της θέσης εργασίας η οποία υπήρχε στην περίπτωση της καταγγελίας μόνο για σπουδαίο λόγο, στην καταγγελία χωρίς αποζημίωση ακόμη και για λόγους που σχετίζονται με την οικονομική πορεία της επιχείρησης.

Όπως αναλυτικά αναφέρθηκε παραπάνω οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι μπορούν να αποτελέσουν λόγο για καταγγελία στην σύμβαση αορίστου χρόνου. Καταρχήν όμως δε φαίνονται ικανοί για να στοιχειοθετήσουν σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ. Αν συνέβαινε κάτι τέτοιο θα μπορούσε κάποιος να

¹³² Μπακόπουλος Κ., Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου – ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας, ΔΕΝ 2011, σελ. 849 επ.

υποστηρίζει ότι με αυτόν τον τρόπο ο κίνδυνος μετακυλιέται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Όπως εύστοχα είχε διατυπώσει ο Αλ. Καρακατσάνης « Η μονιμότητας εκφράζει την βούλησιν όπως η σχέσις διατηρηθή παρά τυχόν εν τω μεταξύ παρεμβαλλόμενης αντιξοότητας».

Η θέση αυτή που υποστηρίχθηκε παραπάνω έχει ορθή αφετηρία. Ο δικαιολογητικός λόγος είναι ότι όταν η σύμβαση έχει συμφωνηθεί να έχει ορισμένη διάρκεια, ευλόγως κάθε συμβαλλόμενος φέρει τον οικονομικό κίνδυνο της συμβατικής του δεσμεύσεως. Από τη στιγμή που είναι ευρέως αποδεκτό νομικά ότι ο εργοδότης δεν μπορεί αποδεσμευτεί από τις οικονομικές τους υποχρεώσεις έναντι τρίτων όταν η οικονομική πορεία της επιχείρησης δεν είναι καλή με τον ίδιο τρόπο δεν μπορεί να αποστεί και έναντι των μισθωτών του¹³³. Για αυτό το λόγο και στις περισσότερες περιπτώσεις των λόγων που κρίνονται νομολογιακά για το αν είναι ή όχι σπουδαίοι αφορούν στο πρόσωπο αυτού προς τον οποίο απευθύνεται η καταγγελία δηλαδή προς τον εργαζόμενο. Ειδικότερα ο λόγος καταγγελίας μπορεί να έγκειται στην απόδοση ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου ή τις προσωπικές του ιδιότητες. Συχνότερες περιπτώσεις αποτελούν οι υπαίτιες παραβάσεις των συμβατικών υποχρεώσεων των εργαζομένων ή η τέλεση ποινικών ή πειθαρχικών παραπτωμάτων.

Ωστόσο αν δεχόμασταν άκριτα και χωρίς εξαίρεση ότι οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία του άρθρου 672 ΑΚ τότε θα οδηγούμασταν σε μια θέση η οποία δεν θα μπορούσε να γίνει ανεπιφύλακτα δεκτή. Και αυτό γιατί εφόσον ο σπουδαίος λόγος είναι αόριστη νομική έννοια καμία κατηγορία νομικών λόγων δεν μπορεί εκ των προτέρων να αποκλεισθεί πριν αξιολογηθεί κατά περίπτωση η βαρύτητα που έχει ο συγκεκριμένος λόγος στην εκάστοτε περίπτωση. Ένας τέτοιος εκ των προτέρων αποκλεισμός θα οδηγούσε σε μερικό αποκλεισμό του δικαιώματος της καταγγελίας και κατά συνέπεια κάτι τέτοιο θα αντέβαινε στο άρθρο 672 εδ.2 ΑΚ, το οποίο είναι αναγκαστικού δικαίου¹³⁴

Βασικό επιχείρημα υπέρ της θέσης κατά την οποία ανεπιφύλακτη απόρριψη των οικονομικοτεχνικών λόγων ως σπουδαίων δεν μπορεί να γίνει δεκτή συνάγεται και από το γεγονός ότι το άρθρο 674 ΑΚ που προβλέπει την εύλογη αποζημίωση από λόγους επιείκειας δέχεται ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση

¹³³ Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ. 856 επ

¹³⁴ Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ. 856 επ

εργασίας ορισμένου χρόνου αν έχουν μεταβληθεί προσωπικά ή περιουσιακά στοιχεία του εργοδότη. Άρα από το παραπάνω συνάγεται έμμεσα ότι κατά την αντίληψη του νομοθέτη οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι μπορούν να αποτελέσουν σε κάποιες περιπτώσεις σπουδαίο λόγο καταγγελίας στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επομένως εξαιτίας και μόνο του γεγονότος ότι οικονομικοτεχνικοί λόγοι συνδέονται με τον επιχειρηματικό κίνδυνο, που αναμφισβήτητα φέρει ο εργοδότης και που δεν πρέπει να μετακυλίει στον εργαζόμενο, δεν μπορούμε εκ των προτέρων να αποκλείσουμε αυτή την κατηγορία των λόγων καταγγελίας από το σπουδαίο λόγο του άρθρου 672 ΑΚ. Πρέπει πάντα να προηγείται μία στάθμιση συμφερόντων μεταξύ των συμφερόντων του εργαζόμενου που πρόκειται να απολυθεί και των συμφερόντων του εργοδότη που αντιμετωπίζει οικονομικοτεχνικά προβλήματα.

Κρίσιμος παράγοντας για τη στάθμιση της βαρύτητας που έχει ο σπουδαίος λόγος σε μια συγκεκριμένη περίπτωση αποτελεί η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης. Η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου δικαιολογείται όταν το συμφέρον εκείνου που επιδιώκει τη λύση της σύμβασης κρίνεται ανώτερο από την εμπιστοσύνη που έχει δείξει ο εργαζόμενος ότι η σύμβαση θα διαρκέσει για όσο χρόνο συμφωνήθηκε. Κατά συνέπεια όσο μεγαλύτερη είναι η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης και συνεπώς όσο σε μεγαλύτερη θυσία θα πρέπει να υποβληθεί ο εργοδότης τόσο πιο εύκολα δικαιολογείται η καταγγελία για σπουδαίο λόγο και κατ' επέκταση η αποδέσμευση του τελευταίου από τη σύμβαση εργασίας¹³⁵

Σημαντική παράμετρος προκειμένου να αποφανθεί κανείς για την έννοια του σπουδαίου λόγου αποτελεί και η ύπαρξη ή μη ηπιότερων εναλλακτικών μέτρων. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η αρχή της αναλογικότητας με την ειδικότερη μορφή της *ultima ratio* εκτός από τις συμβάσεις αορίστου χρόνου βρίσκει εφαρμογή και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ηπιότερο μέτρο, όπως για παράδειγμα η μετάθεση αποτελεί η τακτική καταγγελία. Αν μία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούσε να λυθεί με τακτική καταγγελία τότε η έκτακτη θα περιοριζόταν σε τελείως ακραίες και εξαιρετικές περιπτώσεις. Στο ελληνικό δίκαιο όμως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μόνο με έκτακτη καταγγελία μπορούν να λυθούν, επομένως στην πράξη η παραπάνω θέση δεν μπορεί να εφαρμοσθεί. Πάντως αν υφίστανται σε μία επιχείρηση ή μία εκμετάλλευση ταυτόχρονα συμβάσεις τόσο ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου τότε οι απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους θα πρέπει να εντοπίζονται κατά προτεραιότητα, αν όχι κατ'

¹³⁵ Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ. 857- 858

αποκλειστικότητα στις δεύτερες¹³⁶.

Συμπερασματικά θα μπορούσε να ειπωθεί ότι σε κάθε περίπτωση ο σπουδαίος λόγος έχει εξαιρετικό χαρακτήρα και θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά υπέρ του εργαζομένου. Ωστόσο λόγοι που συνδέονται με την οικονομική πορεία της επιχείρησης δεν μπορούν εκ των προτέρων να αποκλεισθούν από την έννοια του σπουδαίου λόγου. Αυτή η άποψη είναι ακόμα πιο ισχυρή όταν πρόκειται για επιχειρήσεις κοινωφελούς σκοπού, όπως είναι οι ΔΕΚΟ, για τις οποίες θα γίνει λόγος αναλυτικά παρακάτω. Σε μία τέτοια επιχείρηση, η οποία λειτουργεί με κανονισμούς εργασίας δεν μπορεί μία σύμβαση εργασίας να συνεχίζεται όταν η ζημιογόνος λειτουργία της επιχείρησης επιβαρύνει διαρκώς τον κρατικό προϋπολογισμό ή όταν καταργούνται οργανικές θέσεις εργασίας. Σε τέτοιες εξαιρετικές περιπτώσεις η καταγγελία συμβάσεων ορισμένου χρόνου για οικονομικοτεχνικούς λόγους πρέπει να είναι νομικώς εφικτή¹³⁷. Από την άλλη πλευρά όμως θα είχαμε παραβίαση της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας αν δεχόμασταν την καταγγελία για οικονομικοτεχνικούς λόγους μόνο για τις επιχειρήσεις κοινωφελούς σκοπού και όχι για τις υπόλοιπες. Συνεπώς επιβάλλεται μία ενιαία αντιμετώπιση τόσο για τέτοιου είδους επιχειρήσεις (ΔΕΚΟ) όσο και για οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση.

4.3 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΥΝΙΣΤΟΥΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

4.3.1 Η ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΩΣ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως είναι γνωστό από το πτωχευτικό δίκαιο το οποίο δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας εργασίας, η πτώχευση του εργοδότη δεν έχει ως άμεση συνέπεια την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας¹³⁸, αλλά αυτές εξακολουθούν, μέχρι να λυθούν για κάποιον από τους νόμιμους λόγους που προβλέπουν οι διατάξεις του εργατικού δικαίου. Έτσι, οι συμβάσεις εργασίας και εν προκειμένω καταγγέλλονται με τακτική καταγγελία, δηλαδή με την τήρηση του εγγράφου τύπου και την καταβολή της

¹³⁶ Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ. 856 επ

¹³⁷ Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ. 856 επ

¹³⁸ Βλ. Καρακατσάνη Α. – Γαρδίκια Στ., ό.π., σελ. 524

πλήρους αποζημίωσης, ανεξάρτητα εάν ο μισθωτός είναι εργάτης ή υπάλληλος, σύμφωνα με την κρατούσα και ορθότερη άποψη. Κατά την ίδια δε άποψη, η μη καταβολή της αποζημίωσης από το σύνδικο δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας εξαιτίας της αδυναμίας του να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού λόγω της διακοπής των εργασιών της επιχείρησης. Αυτό συμβαίνει για το λόγο ότι η αποζημίωση σε μία τέτοια περίπτωση θεωρείται ως πτωχευτική απαίτηση. Ωστόσο, εάν ο σύνδικος της πτώχευσης συνεχίσει τη δραστηριότητα της επιχείρησης, τότε για να είναι έγκυρη η τυχόν καταγγελία της σύμβασης εργασίας, πρέπει να συνοδεύεται από την άμεση καταβολή της αποζημίωσης, αλλιώς η καταγγελία είναι άκυρη και οφείλονται μισθοί υπερημερίας, οι οποίοι υπάγονται στην κατηγορία των ομαδικών πιστωτών. Για το λόγο αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να ασκήσει τη σχετική αγωγή του μέσα σε τρίμηνη προθεσμία, από την ημέρα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, ώστε να μην αποσβεστεί το δικαίωμά του. Συνεπώς, στην περίπτωση που ο σύνδικος της πτώχευσης δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες των εργαζομένων, οφείλει σε αυτούς μισθούς υπερημερίας, οι οποίοι μάλιστα καταβάλλονται στους εργαζόμενους από την πτωχευτική περιουσία, χωρίς να υπαχθούν στην διαδικασία της επαλήθευσης των πιστώσεων. Αυτό συμβαίνει για το λόγο ότι η πτώχευση δεν αποτελεί λόγο ανωτέρας βίας, κατά τη διάταξη του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα, ο οποίος θα μπορούσε να αποκλείσει την οφειλή αυτή. Ειδικότερα, στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου η πτώχευση του εργοδότη συνιστά σπουδαίο λόγο, κατά την έννοια της διάταξης του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα, γεγονός που επιφέρει αζημίως για τον εργοδότη την πρόωγη λύση τους, εφόσον ο σύνδικος δεν συνεχίσει την λειτουργία της εργοδοτικής επιχείρησης, δεν αποδεχθεί καθόλου τις υπηρεσίες των εργαζομένων και καταγγείλει αμέσως τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Περαιτέρω, σύμφωνα με την κρατούσα πλέον άποψη, το ζήτημα της κατάταξης των προνομιακών πτωχευτικών απαιτήσεων των μισθωτών ρυθμίζεται αποκλειστικά από τις διατάξεις του άρθρου 975 παρ. 3 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Κατά τη διάταξη αυτή, κατατάσσονται στην τρίτη θέση του πίνακα κατάταξης των δανειστών που ικανοποιούνται από το πλειστηρίασμα «... οι απαιτήσεις από την παροχή εξαρτημένης εργασίας ... εφόσον όλες προέκυψαν κατά τους τελευταίους έξι μήνες πριν από την ημέρα του πλειστηριασμού...». Εν προκειμένω, ωστόσο, ως ημέρα λήξεως του εξαμήνου θεωρείται η ημέρα κήρυξης της πτώχευσης και όχι η ημέρα του πλειστηριασμού. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται κατά τη διανομή του πλειστηριασματος που γίνεται είτε από το σύνδικο άμεσα, είτε μετά τον πλειστηριασμό. Έτσι, όλες οι

πτωχευτικές απαιτήσεις των μισθωτών που προέκυψαν έξι μήνες πριν από την ημέρα κήρυξης της πτώχευσης, είναι γενικά προνομιακές, ασχέτως εάν προέρχονται από έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας και ασχέτως εάν αφορούν σε μισθούς ή αποζημιώσεις (λόγω απόλυσης, λόγω αδικαιολόγητου πλουτισμού, λόγω αδικοπραξίας κ.λπ.).

Οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να συμμετάσχουν στην πτωχευτική διαδικασία προκειμένου να ικανοποιηθούν οι απαιτήσεις τους από την πτωχευτική περιουσία, οφείλουν να αναγγείλουν τις πτωχευτικές απαιτήσεις τους καταθέτοντας στο δικαστικό γραφείο σημείωμα που τις περιγράφει, καθώς και τα σχετικά αποδεικτικά έγγραφα. Η επαλήθευση των πτωχευτικών απαιτήσεων γίνεται στη συνέλευση των πιστωτών, στην οποία προεδρεύει ο εισηγητής, ο οποίος συντάσσει έκθεση όπου αναφέρεται ποιες απαιτήσεις έγιναν δεκτές, ποιες είναι προνομιακές και ποιες αμφισβητήθηκαν χωρίς οι δικαιούχοι τους να αποδείξουν την ύπαρξή τους. Στην περίπτωση αμφισβήτησης μιας απαίτησης ως προς την ύπαρξη, το ποσό ή τον προνομιακό της χαρακτήρα, ο εισηγητής αποφασίζει για την προσωρινή της παραδοχή ή μη, ορίζοντας και το ποσό αυτής. Η οριστική επίλυση των αμφισβητήσεων για τις εργασιακές απαιτήσεις των μισθωτών γίνεται με ανακοπή κατά της έκθεσης επαλήθευσης.

Εάν κατά τη διάρκεια της πτώχευσης δεν συντρέχει αναγκαστική εκτέλεση κατά της πτωχευτικής περιουσίας, η εκκαθάριση και η διανομή της γίνονται κατά τις διατάξεις του πτωχευτικού δικαίου και επικουρικά του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Στην περίπτωση αυτή η κατάταξη των πτωχευτικών και των ομαδικών απαιτήσεων γίνεται ως ακολούθως: α) στην α' τάξη κατατάσσονται οι ομαδικές απαιτήσεις, δηλαδή εκείνες που προέρχονται από τη δράση του συνδίκου και στις οποίες περιλαμβάνονται και οι ομαδικές απαιτήσεις των μισθωτών, β) στη β' τάξη κατατάσσονται οι γενικές προνομιακές απαιτήσεις, μεταξύ των οποίων και αυτές που προέκυψαν από την παροχή εξαρτημένης εργασίας, γ) στη γ' τάξη κατατάσσονται οι ενέγγυες απαιτήσεις και δ) στη δ' τάξη κατατάσσονται οι ανέγγυες απαιτήσεις. Στην περίπτωση που κατά τη διάρκεια της πτώχευσης συντρέχει αναγκαστική εκτέλεση κατά της πτωχευτικής περιουσίας, το σύστημα κατάταξης διαφοροποιείται και γίνεται πιο περίπλοκο, ενώ δεν ικανοποιούνται οι ομαδικές απαιτήσεις.

Με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου της 2.3.1981, που κυρώθηκε με το Ν.1172/1981, προβλέπεται ότι, εάν ο εργοδότης έχει κηρυχθεί σε κατάσταση πτώχευσης

και αδυνατεί να καταβάλει τις αποζημιώσεις και τις δεδουλευμένες αποδοχές που οφείλει στους εργαζόμενους που υπάγονται στην ασφάλιση του Ο.Α.Ε.Δ., αυτές είναι δυνατό με απόφαση του Υπουργού Εργασίας να καταβάλλονται από τον Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος και υποκαθίσταται στα σχετικά δικαιώματα των απολυόμενων έναντι του εργοδότη.

Η σημασία των ανωτέρω διατάξεων είναι μεγάλη, δεδομένου ότι στην περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη δημιουργούνται πολλά προβλήματα σχετικά με την τύχη των δεδουλευμένων αποδοχών των μισθωτών, αυτών που προηγήθησαν της κήρυξης σε πτώχευση του εργοδότη και των μελλοντικών τους, εφόσον βέβαια συνεχισθούν οι εργασιακές τους συμβάσεις ή σχέσεις με τον πτωχεύσαντα. Ιδιαίτερα σημαντικά είναι, επίσης, τα ζητήματα που ανακύπτουν στις περιπτώσεις ενδεχόμενης καταγγελίας των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας των μισθωτών και της καταβολής σε αυτούς των σχετικών αποζημιώσεων.

Ως εκ τούτων, η σύμβαση εργασίας θα πρέπει να καταγγεληθεί από τον σύνδικο της πτώχευσης. Η αντιμετώπιση είναι διαφορετική όταν πρόκειται για το καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης του άρθρου 46 του ν. 1892/1990. Στην προκείμενη περίπτωση από τη δημοσίευση της απόφασης του Εφετείου με την οποία υποβάλλεται η προβληματική επιχείρηση σε καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης λύνονται αυτοδικαίως όλες οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων με την προβληματική επιχείρηση χωρίς να απαιτείται καταγγελία. Η δικαιολογητική βάση για μια τέτοια ρύθμιση συνίσταται στο γεγονός ότι η πτώχευση δεν συνεπάγεται αυτομάτως και την εξαφάνιση της επιχείρησης του πτωχεύσαντος εργοδότη. Είναι δυνατό ο σύνδικος της πτωχέσεως να συνεχίσει την εμπορία του πτωχού, εφόσον κάτι τέτοιο μπορεί να φανεί χρήσιμο για τον ίδιο τον πτωχεύσαντα εργοδότη και τους πτωχευτικούς πιστωτές. Είναι πάντως γεγονός ότι συνήθως η πτώχευση συνεπάγεται διακοπή των εργασιών της εργοδότης επιχείρησης. Τέλος η παραπάνω διακοπή μπορεί να επέλθει και σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο.

Έχει προταθεί¹³⁹ σε θεωρητικό επίπεδο ότι η σύμβαση εργασίας θα έπρεπε να χωρίζεται σε δύο μέρη. Πρώτον στις απαιτήσεις του εργαζομένου για αποδοχές ή

¹³⁹ Παμπούκης Κ., Επίδραση της πτώχευσης του εργοδότη στις συμβάσεις εργασίας, ΕπισκΕΔ 2000, σελ. 575

αποζημίωση λόγω καταγγελίας, οι οποίες απαιτήσεις γεννήθηκαν πριν από την πτώχευση της εργοδότης εταιρίας και δεύτερον στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην μετά την πτώχευση περίοδο. Οι πρώτες απαιτήσεις είναι οι λεγόμενες πτωχευτικές απαιτήσεις ενώ το δεύτερο είδος απαιτήσεων συνιστούν ομαδικές απαιτήσεις. Όσον αφορά τις απαιτήσεις προ της πτώχευσης του εργοδότη, η εν λόγω άποψη υιοθετείται και από τη νομολογία¹⁴⁰ Αντίθετα αναφορικά με τις απαιτήσεις που ανάγονται στο μετά την πτώχευση διάστημα η νομολογία σιωπά.

Ένα ερώτημα που προκύπτει είναι αν η πτώχευση ενός εργοδότη αποτελεί σπουδαίο λόγο στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Όταν η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, η πτώχευση του εργοδότη γενικά αποτελεί σπουδαίο λόγο¹⁴¹ για την καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη της σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, ιδίως όταν η απασχόληση του εργαζομένου είναι αντικειμενικά αδύνατη για λόγους όπως είναι η παύση της δραστηριότητας της επιχείρησης¹⁴², διαφορετικά, η συνέχιση θα είχε σαν αποτέλεσμα να συσσωρευτούν επιπλέον υποχρεώσεις στην μεταπτωχευτική περιουσία. Στην τελευταία αυτή περίπτωση αν ο σύνδικος παρά την ύπαρξη σπουδαίου λόγου δεν καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας τότε θα υποχρεούται σε καταβολή αποδοχών και σε περίπτωση αδυναμίας άμεσης καταβολής αυτών σε μισθούς υπερημερίας¹⁴³. Αυτοί οι μισθοί υπερημερίας αποτελούν ομαδικές απαιτήσεις. Πάντως σε περίπτωση που ο σύνδικος καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ένεκα σπουδαίου λόγου, ο μισθωτός δικαιούται την εύλογη αποζημίωση που προβλέπει το άρθρο 674 ΑΚ, καθόσον εν προκειμένω ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών και περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη¹⁴⁴ όπου

¹⁴⁰ ΑΠ 808/1990, ΕΕργΔ 1991, σελ. 712, ΕφΠειρ. 1161/1995 ΕΕργΔ 1996, σελ. 382, ΕφΑ09402/1986, ΔΕΝ 1988, σελ. 768

¹⁴¹ ΕφΑθ 1941/1966, ΕΕργΔ 1966, σελ. 1309, Καρατζάς Χρ. – Νομικός Μεσολαβητής – Διαιτητής ΟΜΕΔ, Έννοια και περιστατικά σπουδαίου λόγου για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2005, σελ. 452

¹⁴² Μπέτζιου – Κάμτσιου Κ., Συμβάσεις εργασίας και πτώχευση εργοδότη, ΕΕμπΔ 98, σελ. 186

¹⁴³ Βλ. Σιδέρη Δ., Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 2005, σελ. 66

¹⁴⁴ Εφ. Αθ 1941/1966, ΕΕργΔ 1967, σελ. 1309

στην εν λόγω απόφαση έγινε δεκτό ότι ο μισθωτός για να καταφέρει να πάρει την εν λόγω εύλογη αποζημίωση πρέπει να αξιώσει από το δικαστήριο την επιδίκασή της. Το τελευταίο, ήτοι το Δικαστήριο θα καθορίσει το ύψος αυτής καθώς και τις ειδικές συνθήκες και περιστάσεις. Βεβαία ακόμα και μετά την επιδίκαση ο σύνδικος της πτωχεύσεως δεν θα υποχρεούται σε άμεση καταβολή για να είναι έγκυρη η καταγγελία, όπως ακριβώς ισχύει και στην περίπτωση της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 2 του ν. 2112/1920 , όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 12 παρ. 1 του ν. 3252/1955 σε περίπτωση που σύνδικος καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που υπήρχε μεταξύ του πτωχεύσαντος εργοδότη λόγω πτώχευσης της εργοδότης επιχείρησης πρέπει να καταβάλει τη προσήκουσα αποζημίωση. Ένα ζήτημα που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι το αν για να είναι έγκυρη μία καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου πρέπει να συνοδεύεται από την άμεση καταβολή της κατάλληλης αποζημίωσης.

Σύμφωνα πάντως με άποψη της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου¹⁴⁵, αν η καταγγελία γίνει από τον σύνδικο της πτώχευσης, όπως περιγράφηκε παραπάνω, και δεν καταβληθεί αμέσως η οφειλόμενη αποζημίωση, το κύρος δεν θίγεται¹⁴⁶ ενώ η μειοψηφία στην συγκεκριμένη απόφαση υιοθέτησε την άποψη που επικρατούσε ως τότε σε κάθε περίπτωση που δεν καταβαλλόταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο η πλειοψηφία προέβαλε επιπλέον το επιχείρημα ότι η μη άμεση καταβολή της αποζημίωσης εξισορροπείται από το γεγονός ότι διασφαλίζεται μέσω της προνομιακής μεταχείρισης στο στάδιο του πλειστηριασμού της περιουσίας της εργοδότης εταιρίας Η εν λόγω θέση στηρίζεται στη λογική ότι αν ο σύνδικος δεν έχει τα χρήματα να καταβάλει αμέσως την οικεία αποζημίωση, θα αφήσει τη σύμβαση εργασίας να λειτουργεί με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται δυσβάσταχτα η πτωχευτική περιουσία και κατ' επέκταση οι πτωχευτικοί πιστωτές¹⁴⁷. Επιπλέον η συγκεκριμένη άποψη βρίσκει

¹⁴⁵ **ΟΛΑΠ 35/1988**, ΔΕΝ 1989, σελ. 1256

¹⁴⁶ Υπέρ της εν λόγω άποψης τάχθηκε και η **Μπέτσιου – Κάμτσιου**, ό.π., σελ. 187, βλ. **Καρακατσάνη Αλ. – Γαρδίκια Στ.**, ό.π., σελ. 524, **Μετζητάκο Απ.**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, εκδ. 2005. σελ. 531

¹⁴⁷ Κατά το Σιδέρη, ό.π., λόγοι επιείκειας και όχι νομοθετική συνέπειας συγκλίνουν στην άποψη που υιοθέτησε η πλειοψηφία στην υπ' αριθμόν 35/1988 απόφαση της Ολομέλειας

έρευμα στην γραμματική ερμηνεία του άρθρου 12 του ν. 3252/1955 κατά την οποία « ο εκμισθωτής εργασίας.....δικαιούται πλήρη αποζημίωσιν..... κατατασσόμενος δι' αυτήν μεταξύ των..... προνομιακών δανειστών». Είναι γεγονός πάντως πως με αυτή τη λύση είναι σαν να επιρρίπτουμε ένα μέρος του επιχειρηματικού κινδύνου του εργοδότη στον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση πάντως πρέπει να καταστεί σαφές ότι η παραμέριση των συμφερόντων των εργαζομένων δεν πρέπει να επεκταθεί και σε άλλες περιπτώσεις¹⁴⁸. Ωστόσο άλλη μερίδα της νομολογίας και μέρος της επιστήμης, υιοθετεί μία διαφορετική προσέγγιση. Ειδικότερα, έχει προταθεί ότι μόνο αν ο σύνδικος απέφυγε να απασχολήσει τον εργαζόμενο η καταγγελία είναι έγκυρη και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, ενώ αν ο σύνδικος απασχόλησε έστω και ελάχιστα τον εργαζόμενο τότε για την εγκυρότητα της καταγγελίας απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης¹⁴⁹.

Ένα άλλο ζήτημα που κρίνεται σκόπιμο να αναλυθεί στο σημείο αυτό είναι ο χαρακτήρας της απαίτησης που έχει ο εργαζόμενος για αποζημίωση. Πρέπει να καταστεί σαφές ότι και στην περίπτωση που η καταγγελία είναι έγκυρη παρά την μη προσήκουσα καταβολή αποζημίωσης, ο εργαζόμενος εξακολουθεί να έχει απαίτηση για αποζημίωση. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της νομολογίας¹⁵⁰, αν ο σύνδικος δεν έχει απασχολήσει τον εργαζόμενο, η απαίτηση για αποζημίωση είναι πτωχευτική, ενώ αντίθετα αν ο εργαζόμενος έχει προσφέρει τις υπηρεσίες του η απαίτηση του τελευταίου είναι ομαδική¹⁵¹. Η εν λόγω διάκριση αντιστοιχεί στη διάκριση για την απαίτηση που έχει ο εργαζόμενος για αποδοχές λόγω της εργασίας

του Αρείου Πάγου

¹⁴⁸ Παμπούκης, ό.π., σελ. 583

¹⁴⁹ Βλ. Βλαστό, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τ. II εκδ. 1990, σελ. 849, Ντάσιο Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο τ. Α/Ι.Ι εκδ 5η 1999, σελ. 530 και ΕφΘ 795/1996 ΑρμΝ 1996, σελ. 726

¹⁵⁰ ΑΠ 408/1991 ΕΕργΔ 1991, σελ. 1006, ΕφΘ 650/1991 ΕΕργΔ 1991, σελ. 1007, ΕφαΘ 1412/1986 ΕΕργΔ 1988, σελ. 120, ΕφαΘ 557/1986, ΕΕργΔ 1986, σελ. 694

¹⁵¹ Κατά το Ντάσιο, ό.π., η εν λόγω απαίτηση για αποζημίωση χαρακτηρίζεται σε άλλο σημείο του βιβλίου του σαν πτωχευτική (σελ. 426) και σε άλλο σαν ομαδική (σελ. 427). Κατά το Σιδέρη, ό.π., σελ. 89 η εν λόγω άποψη δεν είναι ορθή καθόσον και στις δύο περιπτώσεις που αναφέρθηκαν η καταγγελία έχει γίνει από τον σύνδικο στο πλαίσιο της διαδικασίας της πτώχευσης και μετά την πτωχευτική απαλλοτρίωση, ενώ κατά τον ίδιο δεν συνιστά δικαιολογημένη διαφοροποίηση το αν ο σύνδικος απασχόλησε ή όχι τον εργαζόμενο.

που έχει προσφέρει. Ωστόσο σύμφωνα με μέρος της θεωρίας, η απαίτηση για αποζημίωση είναι σε κάθε περίπτωση ομαδική¹⁵², καθώς κρίνεται σε κάθε περίπτωση άδικο για τον εργαζόμενο να θεωρείται η απαίτησή του για αποζημίωση πτωχευτική στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν τον απασχόλησε με το επιχείρημα ότι η απαίτησή του δεν προέρχεται από τη δράση του συνδίκου της πτωχεύσεως καθώς η εν λόγω θέση είναι υπερβολικά ευνοϊκή προς του πιστωτές και μειονεκτική προς τον εργαζόμενο. Έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι προκειμένου να αποφανθούμε για το χαρακτήρα αυτής της απαίτησης θα πρέπει να κάνουμε μία διάκριση. Πιο συγκεκριμένα αν η καταγγελία έγινε μέσα σε εύλογο χρόνο τότε η απαίτηση του συνδίκου είναι πτωχευτική ενώ σε κάθε άλλη περίπτωση η απαίτηση για αποζημίωση είναι ομαδική¹⁵³.

4.3.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΠΑΥΣΕΩΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΕΝΕΚΑ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Στην σύμβαση εργασίας όταν η επιχείρηση παύσει οριστικά να λειτουργεί εξαιτίας περιστατικού ανωτέρας βίας ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει τον εργαζόμενο χωρίς να του καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση απόλυσεως. Αυτό είναι και το νόημα του άρθρου 4 του ν. 4558/1930 που προστέθηκε στο άρθρο 6 παρ. 2 του ν. 2112/1920. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης ήταν ασφαλισμένος για το συγκεκριμένο κίνδυνο οπότε θα οφείλει να καταβάλει τα 2/3 της αποζημίωσης απόλυσης. Δικαιολογητικός λόγος μία τέτοιας ρύθμισης είναι η αντιστάθμιση της ζημίας που προξενεί στον εργοδότη η παύση λειτουργίας της επιχείρησης ενώ πρέπει να σημειωθεί ότι η εν λόγω ρύθμιση αφορά τη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων και όχι των εργατών.

Ειδικότερα προκειμένου να έχει εφαρμογή η εν λόγω ρύθμιση θα πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις: Κατά πρώτον, θα πρέπει να υπάρχει αδυναμία συνεχίσεως της λειτουργίας της επιχείρησης εξαιτίας περιστατικού ανωτέρας βίας. Παράλληλα θα πρέπει να υπάρχει αδυναμία αποδοχής της εργασίας του απολυόμενου από τον εργοδότη. Τέλος θα πρέπει η απόλυση του εργαζόμενου να είναι έγγραφη και συγκεκριμένα να αναφέρεται στο έγγραφο της απόλυσης ο συγκεκριμένος

¹⁵² Παμπούκης, ό.π., σελ. 585 επ., σύμφωνος και ο Σιδέρης, ό.π., σελ. 89 επ.

¹⁵³ Μπέτζιου – Κάμτσιου, ό.π., σελ. 188 επ

λόγος αυτής¹⁵⁴. Αν δεν πληρούνται μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις τότε η απόλυση είναι άκυρη με όλες τις γνωστές συνέπειες που έχει μία τέτοια ακυρότητα.

Εάν βάσει του άρθρου 674 η λειτουργία της επιχείρησης έληξε ένεκα ανωτέρας βίας και έτσι η συνέχιση της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου έγινε δυσβάστακτη για τον εργοδότη, βάσει της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Σ' αυτήν την περίπτωση το δικαστήριο δύναται να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση με την δικαστική απόφαση που θα εκδώσει.

Έχει λοιπόν κριθεί ότι μπορεί ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας δυνάμει του άρθρου 674 ΑΚ όταν υφίσταται δια νόμου διάλυση του νομικού προσώπου του φορέα της επιχείρησης ή όταν υπήρξε απαγόρευση της λειτουργίας της επιχείρησης από Δημόσια Αρχή¹⁵⁵. Άλλη περίπτωση που δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου λόγω παύσης της επιχείρησης ένεκα ανωτέρα βίας συνιστά η οικονομική αδυναμία αυτής λόγω δυσμενών συνθηκών της διεθνούς αγοράς. Αντίθετα κρίθηκε από τη νομολογία ότι δε συνιστά σπουδαίο λόγο απόλυσης η μη οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης αλλά απλώς η αναδιάρθρωση αυτής, όπως και επίσης μερική διακοπή της λειτουργίας από τη στιγμή που υπάρχει δυνατότητα να απασχοληθεί ο μισθωτός σε άλλο τμήμα της επιχείρησης του εργοδότη¹⁵⁶.

Ο σπουδαίος λόγος της παύσεως της επιχείρησης ένεκα ανωτέρας βίας θα πρέπει να γνωστοποιείται στον εργαζόμενο που απολύθηκε, εφόσον είναι άγνωστος στον τελευταίο, διαφορετικά ο απολυθείς θα δικαιούται να αξιώσει την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη επειδή έφτασε σε αντιδικία για την καταγγελία της σύμβασης καθώς αγνοούσε την αιτία αυτής. Βέβαια αν ο σπουδαίος λόγος δεν γνωστοποιηθεί στον απολυθέντα δε σημαίνει ότι η απόλυση δεν είναι έγκυρη.

Είναι φυσικά αυτονόητο ότι προκειμένου να μπορέσει ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου λόγω παύσης της επιχείρησης εξαιτίας ανωτέρας βίας στηριζόμενος στο άρθρο 674 ΑΚ θα πρέπει να τηρήσει όλες τις

¹⁵⁴ Γκούτος Χ., Απόλυση λόγω παύσεως της λειτουργίας της επιχείρησης ένεκα ανωτέρας βίας, ΔΕΝ 2009, σελ. 65 επ.

¹⁵⁵ ΑΠ 177/1967 ΕΕργΔ 1967, σελ. 665, ΕφΘεσσαλ.29/1970, ΕΕργΔ 1970, σελ. 1351

¹⁵⁶ Εφαθ 2763/1992, ΕλλΔνη 34, σελ. 200

προϋποθέσεις εφαρμογής του συγκεκριμένου άρθρου, διαφορετικά η απόλυση θα είναι άκυρη.

4.3.3 ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΩΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 46 Α παρ. 1 και 2 του ν. 1892/1990 σε περίπτωση που η επιχείρηση έχει αναστείλει ή διακόψει τη λειτουργία της για οικονομικούς λόγους ή είναι σε κατάσταση παύσης των πληρωμών ή έχει πτωχεύσει ή έχει τεθεί υπό τη διοίκηση και διαχείριση των πιστωτών ή υπό προσωρινή διαχείριση ή υπό εκκαθάριση οποιασδήποτε μορφής ή παρουσιάζει έκδηλη αδυναμία πληρωμής των ληξιπρόθεσμων οφειλών της, μπορεί το Εφετείο, μετά από αίτηση πιστωτών που εκπροσωπούν το 51% τουλάχιστον του συνόλου των απαιτήσεων, να διατάσσει ειδική εκκαθάριση που ενεργείται από διοριζόμενο εκκαθαριστή με τελικό σκοπό την πώληση με δημόσιο πλειοδοτικό διαγωνισμό του ενεργητικού της επιχείρησης.

Η εν λόγω ειδική εκκαθάριση υποκαθίσταται στην κοινή αναγκαστική εκτέλεση αλλά όχι στη διαδικασία της διαγνωστικής δίκης. Επομένως η απόφαση του Εφετείου που διατάσσει την ειδική εκκαθάριση δεν επιφέρει διακοπή ή αναστολή των εκκρεμών διαγνωστικών δικών για χρέη της επιχείρησης που βρίσκεται υπό εκκαθάριση¹⁵⁷.

Αναφορικά με τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που υπάρχουν σε μια επιχείρηση που υπόκειται σε αυτό το ειδικό καθεστώς εκκαθάρισης, εφαρμογή έχει το άρθρο 674 ΑΚ σε συνδυασμό βέβαια με το άρθρο 672 και 656 εδ. α' του ΑΚ. Ειδικότερα σπουδαίος λόγος που να επιτρέπει την καταγγελία στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν επήλθε κλονισμός της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ των δύο μερών. Κάτι τέτοιο συμβαίνει μεταξύ άλλων και στην περίπτωση κατά την οποία λόγω συνδρομής ορισμένων περιστατικών που ανάγονται στο πρόσωπο ή τις σχέσεις του εργοδότη η συνέχιση της εργασιακής σύμβασης αποβαίνει, όπως έχει αναλυθεί διεξοδικώς παραπάνω, μη ανεκτή από αυτόν. Ωστόσο μόνο η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων δεν αρκεί, γιατί για να κλονιστεί η εμπιστοσύνη των μερών θα πρέπει να συντρέχουν και άλλα περιστατικά ακόμα και στην περίπτωση που ο μισθωτός κατέχει διευθυντική θέση. Άλλωστε όπως αναφέρθηκε παραπάνω ο εργοδότης με τέτοια καταγγελία δεν μπορεί να επιρρίψει

¹⁵⁷ ΑΠ 340/1993, ΔΕΝ 1993, σελ. 990 επ.

τον κίνδυνο της επιχείρησής του στον εργαζόμενο ή να προκαλέσει στον τελευταίο δυσμενείς συνέπειες από ενέργειες που ανάγονται στη σφαίρα της δικής του αποκλειστικά δραστηριότητας.

Έτσι στην υπ' αριθμόν 340/1993 απόφαση του Αρείου Πάγου το ανώτατο δικαστήριο αναίρεσε την απόφαση του Εφετείου. Το τελευταίο δέχθηκε ότι ο αναιρεσείων προσλήφθηκε από την εργοδότη επιχείρηση ως διευθυντής προσωπικού με σύμβαση ορισμένης διάρκειας. Μια τέτοια θέση απαιτεί σχέση ιδιαίτερης εμπιστοσύνης και στενής συνεργασίας με την εκάστοτε διοίκηση της εργοδότη επιχείρησης, συνεπώς από τη στιγμή που η διοίκηση άλλαξε το Εφετείο έκρινε ότι, λόγω αυτής της μεταβολής συνέτρεξε σπουδαίος λόγος, καθώς διακόπηκε η σχέση εμπιστοσύνης που υπήρχε, άρα συννόμως η εργοδότη επιχείρηση κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Με μια τέτοια απόφαση όμως το Εφετείο παραβίασε τις διατάξεις των άρθρων 672 και 674 ΑΚ, καθώς, όπως προαναφέρθηκε, για να στοιχειοθετηθεί η αξίωση του άρθρου 674 ΑΚ μόνο η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη δεν αρκεί.

4.3.4 ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ(ΔΕΚΟ)

Τόσο στις περισσότερες τράπεζες όσο και στις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί ΔΕΚΟ αυτό που συνήθως συμβαίνει είναι να υπάρχουν κανονισμοί εργασίας οι οποίοι προβλέπουν ότι η σύμβαση εργασίας θα λύεται αυτοδικαίως, όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης. Αυτές οι συμβάσεις θεωρούνται ορισμένου χρόνου. Πριν από τη συμπλήρωση του ορίου αυτού ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας παρά μόνο για σπουδαίο λόγο (άρθρο 672 ΑΚ). Συχνά μάλιστα ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αυτή μόνο για τους περιοριστικά αναφερόμενους λόγους που έχουν διατυπωθεί στον κανονισμό εργασίας. Σκοπός της ύπαρξης τέτοιων κανονισμών εργασίας, είτε αυτοί είναι κανονιστικής είτε συμβατικής ισχύος, είναι ο περιορισμός του δικαιώματος της καταγγελίας και κατ' επέκταση η προστασία της θέσης εργασίας για τον εργαζόμενο. Τέτοιες ρυθμίσεις, οι οποίες είναι αρκετά διαδεδομένες στην Ελλάδα, είναι γνωστές και ως «ρήτρες μονιμότητας¹⁵⁸». Ωστόσο πρέπει να διασαφηνιστεί ότι με τον όρο μονιμότητα δεν εννοείται η

¹⁵⁸ Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ. 850 επ

μονιμότητα όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 103 παρ. 4 του Συντάγματος για τους δημοσίους υπαλλήλους. Ουσιαστικά τέτοιες ρήτρες μονιμότητας μετατρέπουν το σύστημα της ελεύθερης καταγγελίας σε σύστημα αιτιώδους ή αλλιώς ελεγχόμενης καταγγελίας.

Βέβαια δεν υπάρχει ένα ενιαίο καθεστώς που ισχύει σε όλες τις τράπεζες και τις ΔΕΚΟ αλλά οι ρυθμίσεις ποικίλουν ανάλογα με τον κάθε κανονισμό που διαθέτει μία συγκεκριμένη τράπεζα ή μία ΔΕΚΟ. Η πιο συνηθισμένη περίπτωση είναι αυτή κατά την οποία ο κανονισμός καθιερώνει όριο ηλικίας για τη διάρκεια της σύμβασης και επιτρέπει την καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Πέρα όμως από αυτήν την κατηγορία κανονισμών, υπάρχουν και κανονισμοί εργασίας οι οποίοι καθιερώνουν την καταγγελία και ως πειθαρχική ποινή σε περίπτωση τέλεσης από τον εργαζόμενο σοβαρών παραπτώματων. Επίσης δεν αποκλείεται και η περίπτωση κατά την οποία ο κανονισμός θα προβλέπει σύμβαση ορισμένου χρόνου με όριο ηλικίας αλλά και ελεύθερη και αναιτιώδη καταγγελία, όποτε αν τελικά ασκηθεί αυτή, η σύμβαση μετατρέπεται από ορισμένου σε αορίστου χρόνου.

Με το άρθρο 13 του ν. 3429/05 επήλθαν κάποιες τροποποιήσεις σχετικά με το νομικό καθεστώς εργασιακών σχέσεων των ΔΕΚΟ. Πιο συγκεκριμένα διατυπώθηκε ότι οι εφεξής προσλήψεις θα γίνονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία θα καταγγέλλεται με τις κοινές διατάξεις. Ωστόσο αμφίβολο παραμένει αν η εν λόγω ρύθμιση που θεσπίστηκε εφαρμόζεται καθολικά στην πράξη.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι σε κάθε περίπτωση τόσο στις τράπεζες όσο και στις ΔΕΚΟ η καταγγελία τείνει να έχει λιγότερο ή περισσότερο εξαιρετικό χαρακτήρα. Μία σύμβαση εργασίας που προβλέπεται από τέτοιους κανονισμούς, όπως αυτοί που προαναφέρθηκαν προσπαθεί να συνδυάσει τα θετικά στοιχεία των συμβάσεων τόσο αορίστου όσο και ορισμένου χρόνου χωρίς τα μειονεκτήματα που και οι δύο αυτοί τύποι έχουν.

Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν στις συγκεκριμένες περιπτώσεις χωρεί καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη για σπουδαίο λόγο όταν ο λόγος αυτός είναι οικονομικοτεχνικός. Για να απαντήσει κάποιος στην εν λόγω ερώτηση θα πρέπει πρώτα να αποφασίσει ποιος φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο σε τέτοιες επιχειρήσεις, όπως οι ΔΕΚΟ. Σε τέτοιες επιχειρήσεις δεν ασκεί ο ιδιώτης επιχειρηματική δραστηριότητα προς δικό του όφελος, αλλά το κράτος με σκοπό κοινωφελή. Χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιας επιχείρησης αποτελεί η ΔΕΗ. Αρα εκείνος που βαρύνεται από αυτές τις ρήτρες μονιμότητας που επικρατούν στους

κανονισμούς τέτοιου είδους επιχειρήσεων είναι ο κάθε πολίτης. Από την άλλη πλευρά όμως η διασφάλιση των εργασιακών θέσεων με τέτοιες ρήτρες μονιμότητας δεν είναι απόλυτη, δε σημαίνει δηλαδή ότι η επιχείρηση με κάθε τίμημα θα εγγυηθεί τη διατήρηση της θέσης εργασίας. Συνεπώς μια τέτοια επιχείρηση μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας όταν για παράδειγμα καθίσταται απαραίτητο να καταργηθούν κάποιες θέσεις εργασίας για λόγου αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι για την έννοια του σπουδαίου λόγου πρέπει να χρησιμοποιείται και τελεολογική ερμηνεία να διερευνάται δηλαδή ο σκοπός που μια τέτοια έννοια επιτελεί.

Σε περίπτωση που δεχθούμε ότι επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις να καταγγελθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου για λόγους που συνδέονται με την οικονομική πορεία της επιχείρησης σε μία ΔΕΚΟ το επόμενο ερώτημα που ανακύπτει είναι σχετικά με το οικονομικό αντιστάθμισμα που πρέπει να παρέχεται όταν μία τέτοια σύμβαση καταγγέλλεται εις βάρος του εργαζομένου. Η έκτακτη καταγγελία, η οποία ρυθμίζεται από τα άρθρα 672 – 674 ΑΚ και όχι από τους ν. 2112/20 και 3198/1955 παρακωλύει την αξίωση του εργαζομένου για προμήνυση και αποζημίωση. Με αυτόν τον τρόπο όμως ο εργαζόμενος, που εξαρχής απολάμβανε το προνόμιο η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του να είναι ελεγχόμενη και ως εκ τούτου αιτιώδης, τίθεται σε δυσμενέστερη θέση από αυτήν που θα ήταν αν η σύμβασή του ήταν αορίστου χρόνου.

Τυπικά και σε αυτού τους είδους τις συμβάσεις τη βάση για το οικονομικό αντιστάθμισμα θα μπορούσε να αποτελέσει το άρθρο 674 ΑΚ. Και αυτό γιατί το άρθρο 674 ΑΚ προϋποθέτει έκτακτη καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη για λόγους που ανάγονται στη σφαίρα επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ωστόσο δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η εν λόγω αποζημίωση είναι εύλογη και δίνεται από λόγους επιείκειας και αντιδιαστέλλεται από την πλήρη αποζημίωση που στοχεύει στο να αποκαταστήσει την επελθούσα ζημία. Επομένως η αποζημίωση του άρθρου 674 ΑΚ δεν αποτελεί ποσοτικά αντικειμενικοποιημένο μέγεθος ώστε να μπορέσει να χρησιμοποιηθεί ως υποκατάστατο της αποζημίωσης που προβλέπουν οι ν. 2112/1920 και 3198/1955. Η ρύθμιση του άρθρου 674 ΑΚ για την εύλογη αποζημίωση είναι κατάλληλη για να καλύψει τις περιπτώσεις κοινών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου , αλλά είναι αμφίβολο αν είναι επαρκής για τις συμβάσεις εργασίας με ρήτρα μονιμότητας που διέπονται από κανονισμούς σε επιχειρήσεις κοινωφελούς σκοπού (ΔΕΚΟ).

Η άλλη λύση που θα μπορούσε να προταθεί θα ήταν να θεωρήσουμε η πιο σωστά να αντιμετωπίσουμε αυτές τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με όριο ηλικίας τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων σαν συμβάσεις αορίστου χρόνου και να τις εντάξουμε στις ρυθμίσεις των νόμων 2112/1920 και 3198/1955. Να προβούμε με άλλα λόγια σ' ένα τελολογικό επαναπροσδιορισμό της φύσης της σύμβασης. Οι συμβάσεις εργασίας που μας απασχολούν στο σημείο αυτό δεν διαθέτουν κάποιο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό που αντικειμενικά να τις διακρίνει από τις κοινές συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αν κάποιος ήθελε να τις χαρακτηρίσει θα μπορούσε να πει ότι ουσιαστικά συνιστούν μορφή κανονικής απασχόλησης για την κάλυψη τακτικών αναγκών σε επιχειρήσεις δημοσίου τομέα, όπως είναι για παράδειγμα η ΔΕΗ. Η ιδιαιτερότητά τους συνίσταται στο γεγονός ότι για κάποιες κατηγορίες υπαλλήλων που το κράτος θέλει να μεταχειριστεί σαν δημοσίους υπαλλήλους καθιέρωσε το όριο ηλικίας και τον περιορισμό του δικαιώματος καταγγελίας. Αυτό το ιδιαίτερο είδος συμβάσεων εξασφαλίζει στους εργαζομένους σταθερότητα στην απασχόληση, η οποία βρίσκεται θεμέλιο στο άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος. Ωστόσο όσον αφορά στην καταγγελία αυτών των συμβάσεων αυτό το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της μονιμότητας δεν μπορεί να λειτουργεί εις βάρος των εργαζομένων που στοχεύει την ίδια στιγμή να προστατεύσει.

Άλλωστε το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/20 δημιουργεί τη νομική βάση που επιτρέπει να μεταχειριζόμαστε αυτού του είδους τις συμβάσεις σαν κοινές συμβάσεις αορίστου χρόνου και κατ' επέκταση να εφαρμόζουμε τόσο τις διατάξεις για την τήρηση της προθεσμίας προμήνυσης όσο και τις διατάξεις για την αποζημίωση¹⁵⁹. Συνεπώς λοιπόν η καταγγελία των αυτού του είδους των συμβάσεων που γίνεται για οικονομικοτεχνικούς λόγους, παρότι έχει εξαιρετικό χαρακτήρα, όταν και όποτε ασκείται εξομοιώνεται με τακτική καταγγελία ως προς τις προϋποθέσεις και τις συνέπειες. Εξάλλου η αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης που επέρχεται με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας στις περιπτώσεις των ΔΕΚΟ δεν διαφέρουν ιδιαίτερα στην πράξη όταν υπάρχει καταγγελία με τη μορφή παραίτησης ή απόλυσης, η οποία ισχύει σύμφωνα με το άρθρο 8 εδ. 2 του Ν. 3198/1955 επί

¹⁵⁹ Άλλωστε κατά τον **Μπακόπουλο** η μη υπαγωγή των συμβάσεων αυτών στις διατάξεις των ν. 2112/1920 και 3198/1955 ενώ ο λόγος καταγγελίας δικαιολογούσε τακτική καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου θα οδηγούσε σε δυσμενή διάκριση εις βάρος του εργαζομένου σύμφωνα με το π.δ 81/2003 και 164/2004, καθώς και της οδηγίας 99/1970., **Μπακόπουλος Κ.**, ό.π., σελ. 859 επ.

των κοινών συμβάσεων αορίστου και ορισμένου χρόνου, όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.

Όπως συμβαίνει στις επιχειρήσεις ΔΕΚΟ έτσι και στις τράπεζες το καθεστώς που ισχύει στις εργασιακές σχέσεις είναι ανάλογο. Η πιο συνηθισμένη περίπτωση είναι να συνάπτονται κανονισμοί εργασίας οι οποίοι προβλέπουν ότι οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων θα είναι ορισμένου χρόνου. Η θέσπιση ορισμένου χρόνου για τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας υπήρξε συνειδητή επιλογή των εργαζομένων και ανταποκρινόταν στη σαφή βούλησή τους με όριο ηλικίας το όριο συνταξιοδότησης των τελευταίων, εφόσον αυτοί συμπληρώνουν ελάχιστες προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση που θέτει ο κύριος ασφαλιστικός φορέας¹⁶⁰. Οι εν λόγω όροι του εκάστοτε κανονισμού αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Επίσης υπάρχει αναλογικά διασφάλιση της θέσης εργασίας καθ' όλο τον επαγγελματικό βίο, καθώς είναι σύνηθες και στο καθεστώς που ισχύει στις τράπεζες να μη επιτρέπεται η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας παρά μόνο για σπουδαίο λόγο του άρθρου 672 ΑΚ.

Ωστόσο υπάρχει και η άλλη άποψη που ακολουθεί η υπ' αριθμόν 2871/1996 απόφαση του Εφετείου Αθηνών. Σύμφωνα με αυτήν είναι άκυρος οποιοσδήποτε περιορισμός του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο σε αυτά τα είδη συμβάσεων με ρήτρες μονιμότητας και ειδικότερα απαγορεύεται συμφωνία με την οποία αποκλείεται εκ των προτέρων η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο ή περιορίζεται η άσκηση με την υποβολή σε διατυπώσεις που δυσχεραίνουν την άμεση άσκησή του, όπως είναι η τήρηση ορισμένης προθεσμίας ή η τήρηση οποιασδήποτε διαδικασίας πειθαρχικής ή μη¹⁶¹. Σύμφωνα με την εν λόγω απόφαση όταν μία τέτοια σύμβαση καταγγελθεί δεν μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου και κατά συνέπεια δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 2112/1920 και 3198/1955 περί καταβολής αποζημίωσης¹⁶².

¹⁶⁰ **Λεβέντης Γ.**, Αυτοδίκαιη αποχώρηση κατά τον Οργανισμό (Κανονισμό) και ζήτημα εφαρμογής της Οδηγίας 200/78 και Ν. 3304/2005, ΔΕΝ 2010, σελ. 1249 επ.

¹⁶¹ ΑΠ 1031/82 ΝοΒ 31, σελ. 1160, ΑΠ 1269/88 ΕλλΔνη 30, σελ. 573, ΑΠ 1125/92 ΕΕργ Δ 54, σελ. 373, ΑΠ 980/93 ΕλλΔνη 36, σελ. 163, ΕΑ 4199/92 ΕΛΔ 34, σελ. 375

¹⁶² Βλ. **Καρακατσάνη Αλ. – Γαρδίκια Στ.**, ό.π., παρ. 848 επ., ΑΠ 1269/1998, ΕλλΔνη 30, σελ. 573, ΑΠ 826/1982, ΝοΒ 31, σελ. 679, ΑΠ 584/1977, ΝοΒ 26, σελ. 205

Ομοίως και στην υπ' αριθμόν 8/2007¹⁶³ απόφαση της Τακτικής Ολομέλειας Αρείου Πάγου υπήρχε και πάλι Κανονισμός Τράπεζας με διάταξη που ανέφερε ότι η σύμβαση εργασίας μεταξύ της Τράπεζας και του προσωπικού θα είναι ορισμένου χρόνου και θα λύεται αυτοδικαίως με τη συμπλήρωση του 60^{ου} έτους της ηλικίας. Εναλλακτικά στην εν λόγω υπόθεση, όπως και στην προηγούμενη η σύμβαση εργασίας θα μπορούσε να λυθεί με ύπαρξη σπουδαίου λόγου κατά το άρθρο 672 ΑΚ. Το ανώτατο δικαστήριο έκρινε εν προκειμένω ότι είναι άκυρη πρόβλεψη του Κανονισμού ότι θα προηγείται της καταγγελίας απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, με την αιτιολογία ότι η καταγγελία για σπουδαίο λόγο πρέπει να ασκείται χωρίς περιορισμούς¹⁶⁴.

Το εν λόγω θέμα είναι ιδιαίτερο αιχμηρό τόσο για τη ΔΕΚΟ αλλά κυρίως για τις τράπεζες οι οποίες μέσα από τις διαδικασίες συγχωνεύσεων και εξαγορών θα πρέπει να προχωρήσουν σε κατάργηση χιλιάδων θέσεων εργασίας. Ήδη την ώρα που γράφονται αυτές οι γραμμές έχει ψηφισθεί από τη Βουλή νόμος που καταργεί τη μονιμότητα σε συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης. Ειδικότερα πρόκειται για πράξη υπουργικού συμβουλίου που ηφίστηκε στις 28.02.2012 (με αριθμό ΦΕΚ 38^Α) σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1. Του οποίου «Από 14.2.2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101) ενώ σύμφωνα με την δεύτερη παράγραφο του ίδιου εξεχόντως σημαντικού άρθρου 2. Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και

¹⁶³ ΟΛΑΠ 8/2007, ΝΟΜΟΣ

¹⁶⁴ Λεβέντης Γ., Γνωμοδότηση, ό.π., σελ. 1398

αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101).», κατά την οποία σε περίπτωση που καταγγελθεί μία τέτοια σύμβαση θα εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2190/1920. Η συγκεκριμένη ρύθμιση προκρίνεται κατά το άρθρο 5 παρ. 1 της πράξης και σε επιχειρήσεις, εταιρίες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Επομένως αναφέρεται τόσο στις ΔΕΚΟ (ευθέως) όσο και στις τράπεζες για τις οποίες ισχύει το εν λόγω καθεστώς με τις ρήτρες μονιμότητας. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου γίνεται ακόμα πιο σαφής αναφορά περί κατάργησης μονιμότητας. Πιο συγκεκριμένα αναφέρεται ότι μεταξύ άλλων διατάξεις κανονισμών που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν ρήτρες μονιμότητας καταργούνται. Βλέπουμε λοιπόν ότι με την εν λόγω υπουργική πράξη η τρόικα ζητά να αναθεωρηθούν οι κανονισμοί στα εργασιακά που δημιουργούν καθεστώς μονιμότητας ώστε όλοι οι υπάλληλοι να εργάζονται σε καθεστώς ανάλογο του ιδιωτικού τομέα. Οι αλλαγές αναμένεται να επηρεάσουν περί τους 68.000 εργαζομένους δημοσίους υπαλλήλους που απασχολούνται στις εισηγμένες και μη εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις. Απώτερος στόχος μία τέτοια αλλαγής φαίνεται πως είναι να καταστούν οι προς ιδιωτικοποίηση υποψήφιες επιχειρήσεις ιδιαίτερα ελκυστικές για του υποψήφιους επενδυτές που θα έρθουν στην χώρα για να εισφέρουν χρηματοδότηση και θέσεις εργασίας μετά την επιγενόμενη και αναμενόμενη ανάπτυξη. Από στελέχη της ισχύουσας κυβέρνησης εκτιμάται ότι η κατάργηση μονιμότητας στις ΔΕΚΟ αποτελεί προάγγελο για τη μελλοντική κατάργηση μονιμότητας στο Δημόσιο τομέα λόγω των ελλειμμάτων στην οικονομία που έχουν δημιουργηθεί, το οποίο όμως μπορεί να συμβεί με έναν και μοναδικό τρόπο, μέσω της αναθεώρησης του Συντάγματος που πρέπει να λάβει χώρα με την διαδικασία την οποία το Σύνταγμά μας προβλέπει. Στόχος των δανειστών και της τρόικας με την κατάργηση της μονιμότητας στις ΔΕΚΟ είναι η προετοιμασία για τις ιδιωτικοποιήσεις.

4.4 Η ΑΜΥΝΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΛΟΓΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 674 ΑΚ

Σύμφωνα με την θεμελιώδη διάταξη του άρθρου 674 του Αστικού Κώδικα «Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών και περιουσιακών σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση». Ως προσωπικές σχέσεις νοούνται η οικογενειακή κατάσταση και γενικότερα η κοινωνική θέση του εργοδότη¹⁶⁵. Περιπτώσεις μεταβολής των προσωπικών σχέσεων του εργοδότη που δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία από πλευράς του εργοδότη συνιστούν η μεταβολή της οικογενειακής κατάστασης του εργοδότη, η βαριά ασθένεια αυτού και κατά συνέπεια η αδυναμία απασχόλησης του εργαζομένου, καθώς και η αδυναμία του κληρονόμου του εργοδότη να συνεχίσει την επιχείρηση και κατ' επέκταση να συνεχίσει να απασχολεί τους ήδη υπάρχοντες εργαζομένους.

Ως μεταβολή των περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη – οι οποίες αποτελούν την οικονομική υπόσταση της εργοδότης επιχείρησης - θεωρείται η μεταβολή από την οποία διακόπηκε η εργασία και κατέστη μη δυνατή για τον εργοδότη η διατήρηση της συμβάσεως εργασίας. Η εμφάνιση απλώς ζημιών στην επιχείρηση του εργοδότη δεν αρκεί για να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος γιατί και οι ζημιές και τα κέρδη μιας εταιρίας συνδέονται με τη φύση της εμπορικής επιχείρησης, με εξαίρεση την περίπτωση κατά την οποία από τις ζημιές προκλήθηκε τέτοια κατάσταση ώστε να μην είναι εύλογη η αξίωση του εργαζομένου να συνεχίσει ο εργοδότης να διατηρεί την επιχείρησή του¹⁶⁶.

Η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη ως σπουδαίος λόγος έκτακτης καταγγελίας κατά το άρθρο 674 ΑΚ πρέπει να κρίνεται με γνώμονα τα άρθρα 281 και 288 του Αστικού Κώδικα τα οποία βασίζονται στον κανόνα ότι κανένας δεν μπορεί να αντλεί δικαίωμα από πταίσμα στο οποίο έχει υποπέσει ο ίδιος. Παράλληλα αποφασιστικής σημασίας είναι και τα άρθρα 656 και

¹⁶⁵ Βλ. **Καποδίστρια**, Ερμηνεία ΑΚ, ό.π., παρ. 41

¹⁶⁶ **Μαρκόπουλος Κ/νος**, ό.π., σελ. 449 επ.

679 ΑΚ ότι ο κίνδυνος των τυχηρών στη σύμβαση εργασίας βαρύνουν τον εργοδότη εκτός από περιστατικά ανωτέρα βίας. Επίσης προκειμένου να αποφασίσουμε αν ένα γεγονός μεταβολής περιουσιακής ή προσωπικής κατάστασης του εργοδότη εμπίπτει στην έννοια του σπουδαίου λόγου πρέπει να λάβουμε υπόψη και το άρθρο 388 του ΑΚ για την απρόοπτη μεταβολή των συνθηκών από την οποία η παροχή του οφειλέτη (εν προκειμένω του εργοδότη) ενόψει και της αντιπαροχής έχει γίνει υπέρμετρα επαχθής. Βλέπουμε λοιπόν ότι σκοπός του άρθρου 674 σε συνδυασμό και με τα παραπάνω άρθρα του Αστικού Κώδικα δεν είναι να επιρρίψει τον κίνδυνο του άρθρου 656 ΑΚ από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Από την άλλη όμως αυτό δε σημαίνει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μόνο όταν υπάρχει γεγονός ανωτέρα βίας κατά αναλογία του άρθρου 656 ΑΚ. Αντίθετα το άρθρο 674 το οποίο αποτελεί ειδικότερη έκφραση του άρθρου 672 ΑΚ δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να απαλλαγεί από τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας αν αυτή αποτελεί δυσβάσταχτο βάρος γι' αυτόν επιβάλλοντας όμως ταυτόχρονα την υποχρέωση για εύλογη αποζημίωση χωρίς να γίνεται αναφορά για το αν αυτή επιδικάζεται ακόμα και σε περίπτωση πταίσματος αυτού. Επομένως γίνεται δεκτό ότι και σε περίπτωση ελαφράς (ή και σπάνια βαριάς αμέλειας) αυτού δύναται να αναγνωρισθεί δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας. Εύλογο είναι πάντως ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αμέλεια του εργοδότη τόσο πιο βαρεία θα είναι και η κατά το άρθρο 674 αποζημίωση που θα οφείλει ο τελευταίος προς τον εργαζόμενο. Σίγουρα πάντως δεν είναι δυνατό να θεωρηθεί ως νόμιμος λόγος μεταβολή που επήλθε με δόλο του εργοδότη. Βλέπουμε λοιπόν ότι η έλλειψη πταίσματος στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος εργοδότη δεν αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να στοιχειοθετηθεί ο σπουδαίος λόγος. Ωστόσο η ύπαρξη ή όχι αμέλειας στο πρόσωπο του εργοδότη θα συνεκτιμηθεί από το δικαστήριο κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των δύο συμβαλλόμενων μερών. Τη συγκεκριμένη τακτική ακολουθούν οι περισσότερες δικαστικές αποφάσεις.

Μόνο η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του μισθωτού εργοδότη δεν αρκεί για να αποτελέσει σπουδαίο λόγο έκτακτης καταγγελίας, θα πρέπει αυτή η μεταβολή να καθιστά μη ανεκτή κατά την καλή πίστη την περαιτέρω συνέχιση της σύμβασης εργασίας μέχρι το τέλος του συμφωνημένου χρόνου. Επομένως, όπως προαναφέρθηκε, μόνο η μείωση κερδών ή ακόμα και η δημιουργία ζημιών δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο υπέρ του εργοδότη για να καταγγείλει τη

σύμβαση ορισμένου χρόνου¹⁶⁷. Επίσης δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο το γεγονός ότι ο εργοδότης οικειοθελώς μεταβιβάζει, αναστέλλει ή διαλύει την επιχείρησή του ή περιορίζει την οικονομική δραστηριότητα¹⁶⁸.

Προκειμένου να αποφανθεί κανείς αν ένα περιστατικό που αφορά το πρόσωπο του εργοδότη είναι ικανό να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος, πρέπει να έχει ως βάση το γεγονός ότι ο εργοδότης φέρει τον οικονομικό και γενικότερα τον επιχειρηματικό κίνδυνο¹⁶⁹. Διαφορετικά θα επιρρίπταμε ανεπίτρεπτα δυσβάστακτο βάρος στον εργαζόμενο μέσω της έκτακτης καταγγελίας. Στο πλαίσιο αυτής της λογικής ενέργειες και μέτρα που λαμβάνει ο εργοδότης τα οποία ανάγονται στη σφαίρα της δικής του επιχειρηματικής δραστηριότητας και στους συνήθεις οικονομικούς υπολογισμούς του, μπορούν να δώσουν το δικαίωμα στον τελευταίο να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, οπότε και γίνεται λόγος για απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους στη σύμβαση εργασίας. Δεν συνιστούν όμως αυτές οι ενέργειες σπουδαίο λόγο για την πρόωγη λύση της σύμβασης, διαφορετικά θα είχαμε μετακύλιση του κινδύνου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο¹⁷⁰ ως εκτέθηκε ανωτέρω.

Νομολογιακά έχει γίνει δεκτό ότι δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο η κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων λόγω λήψης μέτρων αναδιάρθρωσης από την εργοδότη εταιρία με στόχο την αποδοτικότερη λειτουργία της¹⁷¹, καθώς και η ανανέωση του τεχνικού εξοπλισμού που συνεπάγεται μείωση των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση. Κατά συνέπεια ορθώς συνάντησε αντιρρήσεις¹⁷² η υπ' αριθμόν 77/2010 απόφαση του Αρείου Πάγου¹⁷³ η οποία δέχτηκε ότι ήταν νόμιμη η καταγγελία από τον τηλεοπτικό σταθμό της σύμβασης ορισμένου χρόνου μετά από απόφαση του τελευταίου να καταργήσει το ρόλο της ηθοποιού εργαζομένου με βάση τα ποσοστά τηλεθέασης με γνώμονα δηλαδή την ανταπόκριση του τηλεοπτικού κοινού, μιας που ένα τέτοιος

¹⁶⁷ ΑΠ 77/2010, ΕΕργΔ 2010, σελ. 808 επ. με παρατηρήσεις Τσιμπούκη Χ., ό.π.

¹⁶⁸ ΠΠειρ 2058/1957, ΕΕργΔ 1957, σελ. 777

¹⁶⁹ ΑΠ 549/1972, ΕΕργΔ 1972, σελ. 970 επ

¹⁷⁰ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο, ό.π., σελ. 1292 επ.

¹⁷¹ ΑΠ 336/1975, ΕΕργΔ 1975, σελ. 1241

¹⁷² Τσιμπούκης Χ, ό.π., σελ. 800

¹⁷³ ΑΠ 624/1976, ΕΕργΔ 1976, σελ. 749

λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ. Και ενώ η εν λόγω απόφαση στη μείζονα πρόταση διατυπώνει τη ρητή θέση ότι ο οικονομικός κίνδυνος μιας επιχείρησης δεν επιτρέπεται να επιρρίπτεται στον εργαζόμενο και δεν μπορεί να δικαιολογήσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας στη συνέχεια κατά την υπαγωγή των πραγματικών περιστατικών στη μείζονα πρόταση καταλήγει εσφαλμένα κατά τη γνώμη του Τσιμπούκη στο ακριβώς αντίθετο συμπέρασμα. Δέχεται δηλαδή ότι λόγοι που ανάγονται στον οικονομικό κίνδυνο που φέρει μια επιχείρηση μπορεί να θεωρηθούν σπουδαίοι.

Ακόμα όμως και αν γινόταν δεκτό ότι ο συγκεκριμένος λόγος ήταν σπουδαίος, εφόσον οφειλόταν στις οικονομικές επιπτώσεις που επέφερε στην επιχείρηση η μείωση τηλεθέασης, δηλαδή στη μεταβολή των περιουσιακών σχέσεων, έπρεπε να καταβληθεί στην εργαζόμενη η εύλογη αποζημίωση του άρθρου 674 ΑΚ κάτι που δεν έγινε.

Τέτοιοι λόγοι, όπως οι προαναφερόμενοι λοιπόν, ενώ θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν την καταγγελία από πλευράς του εργοδότη σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν αορίστου χρόνου δεν μπορούν στην ορισμένου χρόνου. Επίσης δεν στοιχειοθετείται η εφαρμογή του άρθρου 674 ΑΚ όταν η επιχείρηση έκλεισε επειδή ο εργοδότης δεν τηρούσε τα επιβαλλόμενα από το νόμο μέτρα ασφαλείας ή όταν έλαβε χώρα έξωση του εργοδότη από το μισθωμένο κατάστημα στο οποίο ασκούσε την επιχείρησή του¹⁷⁴. Τέλος στην υπ' αριθμόν 1100/1998 απόφαση του Εφετείου Πειραιώς¹⁷⁵ ορθά κρίθηκε – σε αντίθεση με την υπ' αριθμόν 77/2010 Αρεοπαγίτικη απόφαση - ότι δε συνιστά σπουδαίο λόγο για την καταγγελία από την πλευρά του τηλεοπτικού σταθμού των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού που συμμετείχε στην προετοιμασία συγκεκριμένης εκπομπής, το γεγονός ότι η εκπομπή παρουσίαζε χαμηλό ποσοστό τηλεθέασης και για το λόγο αυτό δεν κέρδιζε καθόλου διαφημιστικό χρόνο με συνέπεια να δαπανάται σημαντικό ποσό μηνιαίως χωρίς αντίστοιχο οικονομικό όφελος.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι και γενικότερα περιστατικά που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη μόνο κατ' εξαίρεση μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο. Έτσι γίνεται δεκτό ότι το κλείσιμο όλης της επιχείρησης ή τμήματός της μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο όταν οφείλεται σε έκτακτα και

¹⁷⁴ **ΠρΘεσ 519/1950**, ΕΕργΔ 1950, σελ. 76

¹⁷⁵ **ΕφΠειρ 1100/1998**, ΕΕργΔ 2000, σελ. 26

απρόβλεπτα γεγονότα, τα οποία δεν εμπίπτουν στον οικονομικό κίνδυνο που οφείλει να φέρει ο εργοδότης. Τέτοια περιστατικά, όπως είναι ο πόλεμος ή η γενικότερη οικονομική κρίση, μπορούν να δικαιολογήσουν την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου όταν καθιστούν αδύνατη την περαιτέρω συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης.

Παράλληλα ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει σύμβαση εργασίας ορισμένου όταν λόγω οικονομικοτεχνικών ή άλλων μεταβολών, που συνδέονται άμεσα με την επιχειρηματική δραστηριότητα του τελευταίου, η συνέχιση της σύμβασης θα σήμαινε για το αυτόν την καταβολή μισθού από τη μία πλευρά για μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς τη δυνατότητα απασχόλησης του μισθωτού με αποτέλεσμα η διατήρηση της σύμβασης, ιδίως στην περίπτωση που το εναπομείναν χρονικό διάστημα είναι μεγάλο, να είναι ένα δυσβάσταχτο οικονομικό βάρος και να θέτει σε κίνδυνο την ίδια την οικονομική υπόσταση του εργοδότη.

Προϋπόθεση όμως και σ' αυτήν την περίπτωση της έγκυρης καταγγελίας είναι όπως και στην σύμβαση αορίστου χρόνου, να μην υπάρχουν ηπιότερα εναλλακτικά μέτρα από την άμεση λύση της σύμβασης¹⁷⁶. Αναμενόμενο είναι οι απαιτήσεις προς τον εργοδότη για άλλα ηπιότερα μέτρα να είναι αυξημένες στην περίπτωση της έκτακτης καταγγελίας του άρθρου 674, καθώς ο λόγος της καταγγελίας αυτής δεν σχετίζεται με την αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου αλλά προέρχεται από τη δική του σφαίρα δράσης και ευθύνης. Κατά συνέπεια ορθά έγινε δεκτό ότι δεν υφίσταται σπουδαίος λόγος και συνεπώς η έκτακτη καταγγελία είναι άκυρη από τη στιγμή που ήταν δυνατή η μετάθεση του εργαζομένου σε άλλο τμήμα από το τμήμα που διέκοψε οριστικά τη λειτουργία της επιχείρησης¹⁷⁷. Βλέπουμε λοιπόν ότι η αρχή της αναλογικότητας με την ειδικότερη μορφή της *ultima ratio* κάνει την εμφάνισή της και στην σύμβασης ορισμένου χρόνου ως εκτέθηκε. Αυτή η μερική μετάθεση του οικονομικού κινδύνου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο βρίσκει μερικό αντιστάθμισμα στη δυνατότητα που αναγνωρίζει το άρθρο 674 ΑΚ να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό¹⁷⁸.

Σύμφωνα με το άρθρο 674 ΑΚ, ως εκ των ανωτέρω, εάν ο σπουδαίος λόγος

¹⁷⁶ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Εργατικό δίκαιο, ό.π., σελ. 1294 επ.

¹⁷⁷ Βλ. **Ζερδελή Δ.**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ό.π., σελ. 186 επ.

¹⁷⁸ Βλ. **Κουκιάδη Ι.**, ό.π., σελ. 874 επ.

οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση. Η αποζημίωση αυτή δίνεται για λόγους επιείκειας.

Η επιδίκαση αυτής της αποζημίωσης, όπως προκύπτει και από τη γραμματική διατύπωση του άρθρου 674 η οποία επί λέξει αναγράφει « μπορεί» είναι δυνατή για το δικαστήριο. Με άλλα λόγια το δικαστήριο έχει την ευχέρεια ακόμη και αν διαπιστώσει τη συνδρομή όλων των προϋποθέσεων αναγνώρισής της να μην αποδεχτεί εν τέλει το αίτημα καταβολής αυτής της αποζημίωσης¹⁷⁹.

Ακόμα και στην περίπτωση όμως που το δικαστήριο αποφασίζει να επιδικάσει την εν λόγω αποζημίωση πρέπει να διασαφηνιστεί ότι αυτή δεν θα είναι πλήρης δηλαδή δεν θα στοχεύει στο να αποκαταστήσει ολοκληρωτικά τη ζημία του εργαζομένου σε αντίθεση με την αποζημίωση που θεμελιώνει το άρθρο 673 ΑΚ και δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να υπερβεί τη ζημία που πράγματι προκλήθηκε στον εργαζόμενο. Η αποζημίωση αυτή συνιστά απλώς ένα βοήθημα που δίνεται στον εργαζόμενο επ' ευκαιρία της καταγγελίας που έγινε χωρίς υπαιτιότητά του. Βλέπουμε λοιπόν ότι πρόκειται για μέση λύση που πρότεινε ο νομοθέτης για να συμβιβάσει τα δύο αντικρουόμενα συμφέροντα όταν η άμεση λύση της εργασιακής σύμβασης καθίσταται πλέον αναπότρεπτη¹⁸⁰.

Τυπική προϋπόθεση πάντως για να επιδικαστεί η εν λόγω αποζημίωση είναι να έχει γίνει η καταγγελία από τον εργοδότη. Αποφασιστικοί παράγοντες που θα λάβει το εκάστοτε αρμόδιο καθ' ύλην και κατά τόπον δικαστήριο υπόψιν του προκειμένου να αποφανθεί για το ύψος της αποζημίωσης είναι η βαρύτητα και η φύση του σπουδαίου λόγου, ο χρόνος που απομένει μέχρι να λήξει ομαλά η σύμβαση ορισμένου χρόνου, καθώς και διάφορα εναλλακτικά ηπιότερα μέτρα που τυχόν έχει στη διάθεσή του ο εργοδότης. Τέλος, αποφασιστικής σημασίας είναι και η οικονομική κατάσταση τόσο του εργαζομένου όσο και του εργοδότη¹⁸¹. Η αποζημίωση θα είναι για παράδειγμα περιορισμένη όταν η απόλυση οφείλεται στην κακή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, ενώ από την άλλη πλευρά αν η καταγγελία οφείλεται στην εισαγωγή νέας τεχνολογίας η οποία θα βελτιώσει την ανταγωνιστικότητα και τα κέρδη της επιχείρησης τότε η αποζημίωση θα είναι

¹⁷⁹ ΕφΑθ 9694/1991, ΕλλΔνη 1993, σελ. 198, ΜΠρΑθ 2076/1992, ΕΕργΔ 1992, σελ. 373

¹⁸⁰ Βλ. Αγραφιώτη στον ΑΚ Γεωργιάδη – Σταθόπουλο, ό.π., σελ. 559 επ

¹⁸¹ Βλ. Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 632 επ.

σημαντική¹⁸². Γίνεται δεκτό ότι το άρθρο 8 του ν. 3198/1955 που επιτρέπει την απόλυση ή αποχώρηση των μισθωτών που συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη από οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό εφαρμόζεται και στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και στοιχειοθετεί σπουδαίο λόγο για τη λύση τους με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και καταβολή της αντίστοιχης αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος. Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι η αξίωση αποζημίωσης του άρθρου 674 ΑΚ δεν υπόκειται στην τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955.

¹⁸² Βλ. **Καρακατσάνη Αλ. – Γαρδίκια Σ.,** ό.π., σελ. 531

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΑΡΙΘ. ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
262/2016 ΑΠ	<p>Ο αναιρεσείων προσλήφθηκε από την ανώνυμη τραπεζική εταιρεία ως τραπεζικός υπάλληλος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην αρχή αορίστου χρόνου, η οποία στην συνέχεια μετατράπηκε σε ορισμένου χρόνου και τοποθετήθηκε στο νεοϊδρυθέν Κατάστημά της όπου του ανατέθηκε η Διεύθυνση αυτού, έως όταν διενεργήθηκε πειθαρχικός έλεγχος και εντοπίστηκαν παραβάσεις και του επιβλήθηκε ποινή προσωρινής απολύσεως τριών μηνών, χωρίς αποδοχές. Με την αγωγή του ζητούσε να κριθεί άκυρη ως καταχρηστική, η για σπουδαίο λόγο, καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του</p>	<p>Η αναίρεση απορρίφθηκε γιατί το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυσή του εργαζομένου ήταν νόμιμη, οφειλόμενη σε σπουδαίο λόγο, συνιστάμενο στις αντικανονικές και παράτυπες ενέργειες και παραλείψεις του αναιρεσειόντος, για τις οποίες του αποδόθηκαν ευθύνες ως Διευθυντή Καταστήματος της εργοδότης, της οποίας εκτέθηκε η φήμη, η αξιοπιστία και τα συμφέροντα, αφού κατέστη επισφαλής η είσπραξη σημαντικών απαιτήσεών της και εμπίπτει στην έννοια του σπουδαίου λόγου.</p>
400/2016 Μ ΠΡ ΑΘ	Οι ενάγουσες	Το Δικαστήριο απέρριψε

	<p>απασχολήθηκαν από το Υπουργείο Πολιτισμού με συμβάσεις μαθητείας του προγράμματος «stage» με τη μεσολάβηση του Ο.Α.Ε.Δ. και ζήτησαν να κριθεί από το Δικαστήριο ότι οι ανωτέρω συμβάσεις δεν ήταν συμβάσεις μαθητείας, αφού δεν αποσκοπούσαν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας τους, αλλά συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, για το λόγο ότι παρείχαν τις υπηρεσίες τους ως μόνιμοι διοικητικοί υπάλληλοι και ότι κάλυπταν διαρκείς και πάγιες ανάγκες του Υπουργείου Πολιτισμού.</p>	<p>την αγωγή καθώς έκρινε ότι όσες διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα καταρτίστηκαν υπό το κράτος της ισχύος των διατάξεων του άρθ. 103 του Συντάγματος και του άρθ. 21 του ν. 2190/1994, δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, έστω και αν καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του φορέα. Ούτε καταλείπεται πεδίο δικαστικής εκτίμησης των συμβάσεων αυτών, ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, αφού ο εργοδότης δεν έχει ευχέρεια για τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου καθώς έκρινε ότι ένας τέτοιος χαρακτηρισμός είναι πλέον αλυσιτελής και το άρθ. 8 του ν. 2112/1920 ούτε κατ'επιταγή της Οδηγίας 1999/70/EK έχει εφαρμογή.</p>
<p>6/2015 ΑΠ (ΟΛΟΜ)</p>	<p>Η ανώνυμη εταιρία "Οργανισμός Λιμένος Ραφήνας ΑΕ", ύστερα απόδημόσια προκήρυξη για</p>	<p>Το Δικαστήριο έκανε δεκτή την αναίρεση της εταιρίας και παρέπεμψε στο Εφετείο γιατί έκρινε ως προς την</p>

	<p>την πρόσληψη διευθύνοντος Συμβούλου, με απόφαση του Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας επέλεξε τον εργαζόμενο, μεταξύ του οποίου εργαζόμενου, του Λιμένος και του ως άνω Υπουργού υπεγράφη σύμβαση προσλήψεως. Η διάρκεια της συμβάσεως, κατά Νόμο, ορίστηκε σε πέντε έτη και ο εργαζόμενος απασχολήθηκε πραγματικά, για χρονικό διάστημα πριν από τη λήξη της συμβάσεως του όταν εν όψει της ισχύος του ν. 3260/2004, η εταιρία έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, παρά το γεγονός ότι αυτός εξακολούθησε να τις προσφέρει, καθώς ισχυρίστηκε ότι η σύμβαση εργασίας του ήταν ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και ότι η εταιρία είχε μεν δικαίωμα να την καταγγείλει πριν από τη λήξη της, αλλά μόνο για σπουδαίο λόγο.</p>	<p>αυτοδίκαιη λήξη της θητείας του διευθύνοντος συμβούλου στον Οργανισμό Λιμένα νόμιμη λόγω δημοσίου συμφέροντος και λόγω της αναδιοργάνωσης της διοίκησης με την αντικατάσταση προσώπων που καλύπτουν ανώτατες διοικητικές θέσεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα παρόλο που η πρόσληψη του εργαζόμενου είχε γίνει με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, καθώς έκρινε ότι το περιεχόμενο της σύμβασης αυτής δεν διαμορφώθηκε ελεύθερα από τους συμβαλλόμενους, αλλά προσαρμόστηκε στο Νόμο, που καθόριζε τη διάρκεια της σύμβασης για πέντε έτη. Ο υπουργός, που διενήργησε την επιλογή και την πρόσληψη, αλλά και ο εργαζόμενος, αποδέχθηκε τους όρους του Νόμου, όφειλαν</p>
--	---	---

		<p>και μπορούσαν εξ αντικειμένου να γνωρίζουν ότι πρόκειται για μια προδιαγεγραμμένη διαδικασία, η οποία στηριζόταν κατά κύριο λόγο στην πολιτική εμπιστοσύνη, δεν είχε συνταγματική κατοχύρωση και διασφαλιζόταν με τόσες μόνο εγγυήσεις, όσες θέλησε να προσδώσει σ' αυτήν ο κοινός νομοθέτης.</p>
184/2015 ΑΠ	<p>Ο ενάγων είχε προσληφθεί στην Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος ως μόνιμος υπάλληλος. Μετά την άσκηση πειθαρχικής αγωγής εναντίον του, εκδόθηκε απόφαση του πρωτοβαθμίου πειθαρχικού συμβουλίου της υπηρεσίας της τράπεζας, με την οποία επιβλήθηκε τελεσιδίκως στον ενάγοντα η πειθαρχική ποινή της οριστικής απολύσεως. Το διοικητικό συμβούλιο της εναγομένης, με απόφασή του,</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως, καθώς έκρινε ότι η σύμβαση των υπαλλήλων της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος είναι ορισμένου χρόνου, εφόσον ορίζεται ότι λήγει με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας, επομένως εκτάκτως μπορεί να λυθεί μόνο με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Η εκ μέρους των πειθαρχικών συμβουλίων της τράπεζας επιβολή της οριστικής απολύσεως, ως πειθαρχικής ποινής, έχει μεν ως</p>

	<p>αποφάσισε την άρση της αργίας, στην οποία διατελούσε ο ενάγων μέχρι πέρατος της πειθαρχικής διαδικασίας, τη λύση της υπαλληλικής σχέσης αυτού με την τράπεζα.</p> <p>Ο ενάγων ισχυρίζεται ότι τα ανωτέρω συνιστούν μονομερή δήλωση βουλήσεως της εναγομένης εργοδότης προς τον ενάγοντα εργαζόμενο. η οποία αποτελεί ρητή, έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που ίσχυε μεταξύ τους, για σπουδαίο λόγο, ήτοι την επιβολή της ως άνω πειθαρχικής ποινής για τα πειθαρχικά παραπτώματα που είχαν διαπιστωθεί κατά την πειθαρχική διαδικασία. Ο ενάγων ζητά την αναγνώριση της ακυρότητας και τους αναλογούντες μισθούς υπερημερίας.</p>	<p>συνέπεια τη λύση της συμβάσεως εργασίας, η συνέπεια αυτή, όμως, δεν επέρχεται αυτοδικαίως, αλλά με την περιέλευση της περί αυτής βουλήσεως του οργάνου διοίκησης της τράπεζας προς τον υπάλληλο, η οποία συνιστά καταγγελία κατά την κρίση του Δικαστηρίου.</p>
<p>806/2014 ΑΠ</p>	<p>Ο ενάγων προσελήφθη από την εναγομένη Τράπεζα με σύμβαση εξαρτημένης</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως της εργοδότης. Η κρίση</p>

	<p>εργασίας ορισμένου χρόνου τριετούς διάρκειας προκειμένου να απασχοληθεί στο υποκατάστημα που λειτούργησε αυτή στην Ελλάδα, η οποία υπεγράφη στο Κρασνογιάρσκ της Ρωσικής Ομοσπονδίας με την ιδιότητα του Διευθυντή Εσωτερικών Πιστοδοτικών και Επενδυτικών Συναλλαγών. Η εναγομένη Τράπεζα κατήγγειλε εγγράφως την εργασιακή σύμβαση, επικαλούμενη σπουδαίο λόγο. Ειδικότερα στην πιο πάνω καταγγελία επικαλείτο ανεπαρκή εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων του ενάγοντος, η οποία προέκυψε από τη μη τήρηση των απαιτήσεων περιγραφής θέσεων εργασίας και των εσωτερικών εγγράφων της. Ο ενάγων ζητά την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την</p>	<p>του δικαστηρίου της ουσίας για την ύπαρξη σπουδαίου λόγου είναι νομική και ελέγχεται αναιρετικώς σύμφωνα με το Δικαστήριο το οποίο έκρινε ότι η καταγγελία ήταν άκυρη καθώς μόνη η μείωση κερδών του εργοδότη ή ακόμη και η δημιουργία ζημιών, δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο.</p> <p>Οι αξιώσεις από άκυρη καταγγελία της σχέσης εργασίας ασκούνται εντός τριμήνου. Η προϋπόθεση αυτή λαμβάνεται υπόψη αυτεπαγγέλτως. Οι αποδιδόμενες στον ενάγοντα παραβάσεις δεν περιλαμβάνονται στον κύκλο των αρμοδιοτήτων του και η καταγγελία ήταν άκυρη ως καταχρηστική. Οφείλονται μισθοί υπερημερίας, μέχρι του συμφωνημένου χρόνου της εργασιακής του συμβάσεως. Η καταγγελία έγινε κατά τρόπο προσβλητικό για την</p>
--	---	--

	καταβολή μισθών υπερημερίας.	προσωπικότητα του ενάγοντα και ορθά επιδικάστηκε αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.
1248/2014 ΑΠ	<p>Η αναιρεσείουσα προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου προκειμένου να εργαστεί ως Διευθύντρια του εργαστηρίου βιολογίας και κυτταρογενετικής που διατηρεί η εναγομένη στον Πειραιά.</p> <p>Η εναγομένη κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση με επίκληση σπουδαίων λόγων από τη συμπεριφορά της ενάγουσας στον εργασιακό της χώρο και την εσφαλμένη αντιμετώπιση εκ μέρους της περιστατικών.</p> <p>Η εργαζομένη ζητά την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την καταβολή μισθών υπερημερίας.</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως, καθώς έκρινε ότι συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας, η αντισυμβατική συμπεριφορά της ενάγουσας, Δ/τριας εργαστηρίου βιολογίας, συνισταμένη ιδίως στη λανθασμένη αντιμετώπιση τριών περιστατικών του εργαστηρίου, εκ των οποίων η μία οδήγησε στον τερματισμό της κήσεως πελάτισσας, συμπεριφορά η οποία δεν αρμόζει σε υπάλληλο που κατέχει την υπεύθυνη θέση εργαστηρίου κυτταρογενετικής και βλάπτει έναντι των τρίτων πελατών της εναγομένης τη φήμη και αξιοπιστία της, ως εταιρείας παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών έρευνας, μελετών και εφαρμογών στους τομείς</p>

		<p>της μοριακής βιολογίας, γενετικής και βιοτεχνολογίας. Τα ως άνω τρία περιστατικά, το καθένα χωριστά αλλά και αθροιστικά συνεκτιμώμενα, σε συνδυασμό και με την αντισυμβατική συμπεριφορά της ενάγουσας, η οποία ήταν ασυνεπής στο συμφωνηθέντα χρόνο προσέλευσής της και αποχώρησής της απ' την εργασία της και αρνείτο να ενημερώσει εγκαίρως τους συναδέλφους της για τα εργαστηριακά δεδομένα, επιβάρυναν την εργασιακή της σχέση, σε τέτοιο βαθμό, ώστε να καθίσταται για την εναγομένη μη ανεκτή η συνέχισή της.</p>
1/2014 ΕΦ ΛΩΔ (ΜΟΝ.-ΜΕΤΑΒ. ΚΩ)	<p>Ο εκκαλών προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από την εναγομένη για να εργαστεί στο ξενοδοχείο της στο Τιγκάκι της Κω ως κόπτης κρεάτων με το νόμιμο μισθό και επί δωρο</p>	<p>Το Δικαστήριο έκρινε ότι η σύμβαση εργασίας του ήταν άκυρη και τελούσε με την εναγομένη σε απλή σχέση εργασίας καθότι έπρεπε να ήταν εφοδιασμένος με βιβλιάριο υγείας, εν τούτοις</p>

	<p>καθημερινώς. Η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση του χωρίς σπουδαίο λόγο. Ο εκκαλών ζητεί να αναγνωρισθεί ότι η ως άνω καταγγελία είναι άκυρη και να υποχρεωθεί η εναγομένη να του καταβάλει νομιμοτόκως το ποσόν των 14.626,21 ευρώ για διαφορές δεδουλευμένων, μισθούς υπερημερίας μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας και επιδόματα εορτών και αδειάς, καθώς και 5.000 ευρώ ως χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από την άκυρη και καταχρηστική απόλυσή του.</p>	<p>δεν ήταν εφοδιασμένος, δεδομένου ότι ούτε επικαλείται ούτε πολύ περισσότερο, προσκομίζει βιβλιάριο υγείας. Συνακόλουθα, ακόμη και αν είναι αληθές ότι η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση χωρίς σπουδαίο λόγο, τούτο δεν έχει επιζήμιες συνέπειες για την τελευταία, η οποία, μη αποδεχόμενη μετά την ημερομηνία αυτή την εργασία του δεν κατέστη υπερήμερη και δεν οφείλει να καταβάλει στον ενάγοντα μισθούς υπερημερίας.</p>
<p>965/2013 ΑΠ</p>	<p>Ο αναιρεσείων προσλήφθηκε στην Τράπεζα της Ελλάδος ως προϊστάμενος Χορηγήσεων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και τοποθετήθηκε ως Διευθυντής στο κατάστημα Χανίων. Η ως άνω σύμβαση καταγγέλθηκε από την εναγομένη λόγω</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως ως απαράδεκτη ενώ έκρινε ότι ο ενάγων μη νόμιμα ζητά μισθούς υπερημερίας, χωρίς να επικαλείται τέτοια περιστατικά που, αληθή υποτιθέμενα θα καθιστούσαν άκυρη την καταγγελία από την ώρα της άσκησής της ήτοι δεν</p>

	<p>υποβολής κατ' αυτού μηνύσεως από εκείνη, χωρίς να του καταβληθεί αποζημίωση. Ο αναιρεσείων ζητά την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας καθότι έγινε κατά παράβαση των αρχών της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος και ζητά επίσης την καταβολή μισθών υπερημερίας από την Τράπεζα.</p>	<p>επικαλείται ότι η εναγομένη προέβη στην απόλυσή του γνωρίζοντας ότι είναι ψευδείς οι καταγγελίες εις βάρος του, ή ότι η καταγγελία έγινε από λόγους εκδίκησης ή προς καταστρατήγηση νομίμων δικαιωμάτων του.</p>
1115/2013 ΑΠ	<p>Η αναιρεσίβλητη προσλήφθηκε από ανώνυμη εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ως υπάλληλος ενώ μετέπειτα η εργασιακή της σχέση μεταβιβάστηκε στην αναιρεσείουσα εταιρεία. Ο αναιρεσίβλητος επίσης προσλήφθηκε από την εναγομένη εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου</p>	<p>Το Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως καθότι τα πραγματικά περιστατικά δεν αποδείχθηκαν, ενώ επίσης, οι υπάλληλοι αθώωθηκαν αμετακλήτως και από το ποινικό Δικαστήριο για την κατηγορία της υπεξαίρεσης σε βάρος της εταιρείας. Αποδείχθηκε δε, ότι και οι δύο υπάλληλοι απολύθηκαν, χωρίς η εταιρεία να εξηγεί επαρκώς</p>

	<p>χρόνου, ως υπάλληλος.</p> <p>Κατόπιν μηνύσεων της ασφαλιστικής εταιρείας, ασκήθηκε ποινική δίωξη σε βάρος των αναιρεσίβλητων και ακολούθως η ασφαλιστική εταιρεία προέβη στις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας με την ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, επικαλούμενη τους σπουδαίους λόγους καταγγελίας, οι οποίοι κλόνισαν, κατά τους ισχυρισμούς της, την εμπιστοσύνη της</p> <p>Οι εργαζόμενοι ζήτησαν να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας και να τους καταβληθούν μισθοί υοερημερίας. (Μετά και την αμετάκλητη αθώωση τους).</p>	<p>τους λόγους για τους οποίους δεν είχε κινητοποιήσει, σε προγενέστερο της απόλυσής τους χρονικό διάστημα, τις αρμόδιες Ελεγκτικές Υπηρεσίες της και τη διαγραφόμενη από τον οικείο Κανονισμό διαδικασία για τη διερεύνησή των αποδιδόμενων σ' αυτούς αδικοπραξιών, επομένως κρίνεται ότι οι καταγγελίες των συμβάσεων τους έγιναν από λόγους εκδίκησης, διότι ο ένας εκ των υπαλλήλων είχε καταθέσει ως μάρτυρας σε δίκη κατά της εταιρείας, ενώ η δεύτερη ασκούσε συστηματικά κριτική προς την εταιρεία όσον αφορά σε αποφάσεις και πολιτικές αυτής, οι οποίες (κριτικές), απέβλεπαν στην προστασία των συμφερόντων της εταιρείας.</p>
172/2013 ΕΦ ΔΩΔ	Ο εκκαλών προσελήφθη με	Το Δικαστήριο έκανε δεκτή

<p>(METAB. ΚΩ)</p>	<p>σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ως λαντζιέρης, αντί μηνιαίου μισθού όπως αυτός προσδιορίζεται από την συλλογική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Ζητεί ενόψει του γεγονότος της εκ μέρους του εναγομένου νομικού προσώπου καταγγελίας της ως άνω συμβάσεως άνευ σπουδαίου λόγου, πριν τον χρόνο λήξης της διάρκειας της και της έκτοτε μη αποδοχής από πλευράς αυτού των μέχρι τότε παρασχεθεισών υπηρεσιών να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της ως άνω καταγγελίας και η υποχρέωση της πρώτης εναγόμενης να του καταβάλλει μισθούς υπερημερίας και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.</p>	<p>την έφεση ενώ έκρινε ότι η αδικαιολόγητη απουσία εργαζομένου πολλές ημέρες για την κηδεία της πεθεράς του, περισσότερες από αυτές που απουσίαζε η κουνιάδα του, συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας.</p>
---------------------------	---	---

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως έγινε γνωστό, η νομοθεσία έχει κατοχυρώσει το πλαίσιο για την αποφυγή καταστρατηγήσεων σε βάρος των εργαζομένων κατά τη λήξη μιας ή περισσοτέρων συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ωστόσο είναι εμφανής η δυνατότητα καταστρατήγησης του νομοθετικού αυτού πλαισίου που έχει θεσπιστεί και εφαρμόζεται στην ελληνική νομοθεσία από τα ελληνικά δικαστήρια διαμορφώνοντας την ελληνική νομολογία την οποία χρησιμοποιήσαμε και στα πλαίσια της παρούσας πτυχιακής εργασίας προκειμένου να εξετάσουμε τις πρακτικές εφαρμογές της λύσης συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου και την τυχόν εκμετάλλευση των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου από τους εργοδότες εξαιτίας των ελάχιστων διαθέσιμων θέσεων εργασίας και της αυξημένης ανεργίας που πλήττει την χώρα μας αυτήν την τελευταία χρονική περίοδο της πενταετίας όπου οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες βρέθηκαν για πρώτη φορά αντιμέτωποι με πρωτόγνωρες για αυτούς έννοιες όπως της τροικας, των θεσμών και άλλων μέτρων που εφαρμόστηκαν αλλά και με το πρόσχημα (ή και όχι) αυτής της οικονομικής κρίσης που οδήγησε στην ερμηνεία του εργασιακού δικαίου με πνεύμα λιτότητας των συνταγματικώς κατοχυρωμένων δικαιωμάτων.

Όμως για την εκμετάλλευση εκ μέρους των εργοδοτών της καταχρηστικής λύσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν αρκεί μόνο η κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας αλλά και τα κενά της νομοθεσίας ή η ελαστικότητα των υπάρχοντων νόμων και πως αυτά ερμηνεύονται από τον Έλληνα Δικαστή ο οποίος καλείται να τα εφαρμόσει όπως εκτέθηκε στις πρακτικές εφαρμογές της παρούσας μελέτης αλλά και καθώς η νομολογία μας και η νομοθεσία μας εμπλουτίζεται από την ευρωπαϊκή έννομη τάξη ενσωματώνοντας κανονισμούς, οδηγίες, γνώμες αλλά και την νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Δικαστηρίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων εφαρμόζοντας την Θεμελιώδη Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου η οποία πλέον μετά την συνθήκη της Λισαβόνας έχει ρητά αναγνωρίσει και καθιερώσει τον Θεμελιώδη Χάρτη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Για να αποτραπεί η καταστρατήγηση του νόμου σε βάρος των εργαζομένων η νομολογία οφείλει να λάβει επιπλέον μέτρα, ώστε να μη θίγονται συμφέροντα των εργαζομένων. Εκτός από όσα ανωτέρω εκτέθηκαν, η Πολιτεία καλείται να θεσπίσει

νόμους για την προστασία των εργαζομένων από την αλόγιστη χρήση της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και να επιβάλλει αυστηρές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασής τους έτσι ώστε οι εργοδότες να λαμβάνουν κρίσιμα προληπτικά μέτρα και όχι πάντοτε να φέρνουν τους εργαζομένους προ τετελεσμένων απρόβλεπτων γεγονότων καταλυτικών της θεμελιώδους εργασιακής σχέσης η οποία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέπειας αλλά και έκφραση της συνταγματικώς κατοχυρωμένης επαγγελματικής ελευθερίας και ανάπτυξης της προσωπικότητας.

Κύρια δε βοήθεια θα αποτελούσαν οι εντονότεροι έλεγχοι των αρμοδίων φορέων που έχουν θεσπιστεί από την Ελληνική Πολιτεία, ήτοι των Επιθεωρήσεων Εργασίας, ώστε οι εργοδότες να μην έχουν την ευχέρεια στον εργασιακό χώρο να καταπατούν ουσιαστικά δικαιώματα των εργαζομένων και να μην καταγγέλουν συμβάσεις που εξυπηρετούν διαφορετικούς από το πνεύμα του Νόμου σκοπούς οι οποίοι αντίκεινται στα χρηστά και συναλακτικά ήθη αλλά και στην καλή πίστη.

Η γενική θέση όμως είναι ότι κατ' εξαίρεση μόνο σπουδαίοι λόγοι μπορεί να δικαιολογήσουν μια έκτακτη καταγγελία στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, διαφορετικά θα υπήρχε μία ανεπίτρεπτη μετακύλιση του επιχειρηματικού κινδύνου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Ειδική περίπτωση κατά την οποία γίνεται δεκτό ότι επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις η απόλυση εργαζομένου οφειλόμενη ως εκτέθηκε με την παρούσα πτυχιακή εργασία σε οικονομικοτεχνικούς λόγους αποτελεί παραδείγματος χάριν η σύμβαση εργασίας που διέπεται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας.

Ωστόσο στην σημερινή εποχή της οικονομικής κρίσης, στην εποχή που διαλύονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και εγκαταλείπονται οι εργαζόμενοι στην απόλυτη εξουσία του εργοδότη, η ατομική σύμβαση εργασίας έχει βαρύνουσα σημασία, γι' αυτό και θα πρέπει να συνάπτεται με ιδιαίτερη προσοχή από την πλευρά των εργαζομένων, ώστε να μην μπορέσει ο εργοδότης να εκμεταλλευτεί αυτή την εικόνα εγκατάλειψης και να επιβάλει δικούς του όρους επιρρίπτοντας έτσι τον επιχειρηματικό κίνδυνο στον εργαζόμενο.

Δεν μπορεί βέβαια να αγνοεί κανείς την έντονη οικονομική δυσπραγία των επιχειρήσεων, σε βαθμό που η λειτουργία τους να απειλείται καθημερινά. Για το λόγο αυτό η αποδοχή της δυνατότητας έκτακτης καταγγελίας για λόγους σπουδαίους όπως παραδείγματος χάριν οικονομικοτεχνικούς δεν μπορεί να θεωρηθεί μη επιτρεπτή. Δεν πρέπει όμως να είναι κι ανεξέλεγκτη ή να οδηγεί σε ερμηνευτική διαστρόφη

θεμελιωδών θεσμών του εργατικού δικαίου οι οποίοι κατοχυρώθηκαν μετά από διεκδικήσεις, προσπάθεια, αγώνα προς το συμφέρον των εργαζομένων με αποκλειστικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων του.

Όσο η οικονομική κρίση θα εξαπλώνεται, τόσο οι εργασιακοί θεσμοί θα δοκιμάζονται. Ήδη ως εκτέθηκε με την υπουργική πράξη νομίμως δημοσιευμένη στο ΦΕΚ 38Α/28.02.2012 καταργείται η μονιμότητα στις ΔΕΚΟ και στις τράπεζες και η καταγγελία των συμβάσεων με όριο ηλικίας ή όρους συνταξιοδότησης υπάγεται στο καθεστώς της τακτικής καταγγελίας.

Ακόμη όμως κι αν οι δυνατότητες απόλυσης για σχετικούς λόγους αυξάνονται, η προστασία της θέσης εργασίας ως η πεμπτουσία του κράτους δικαίου θα πρέπει να παραμένει προτεραιότητα της εκάστοτε κυβέρνησης. Γι' αυτό θα πρέπει να υιοθετείται ερμηνευτικά, μία σειρά περιορισμών, που να κατοχυρώνουν τη θέση του εργαζομένου εξασφαλίζοντας το ελάχιστο μέγεθος προστασίας που ο νομοθέτης θέλησε να διασφαλίσει, σταθμίζοντας τα εκατέρωθεν συμφέροντα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Υπόδειγμα 1

ΒΕΒΑΙΩΣΗ – ΔΗΛΩΣΗ – ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Η΄ ΕΡΓΟΥ

Ο πιο κάτω εργοδότης

Είδος επιχείρησης

Διεύθυνση κατοικίας οδόςαριθ.....Τ.Κ.....

Α.Μ. (Αγοράς Ενσήμων ΙΚΑ)Τηλέφωνο

Στοιχεία ταυτότητας

ΒΕΒΑΙΩΝΩ και δηλώνω υπεύθυνα, με την παρούσα μου και έχοντας γνώση των
συνεπειών του Νόμου, για ψευδή δήλωση, ότι.....ασφαλισμέν.....

(Όνομα)

.....του.....Α.Μ. Ι.Κ.Α.....

(Επώνυμο)

(Όνομα πατέρα)

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου με
την ειδικότητα.....

απόμέχρι, οπότε και απολύθηκε επειδή έληξε
ο συμφωνημένος χρόνος ή περατώθηκε το έργο.

-.....ανωτέρω ασφαλισμέν.....έπαιρνε ημερομίσθιο ευρώ.....

-Οικογενειακή Κατάσταση, μισθωτού: έγγαμος ή άγαμος.

-Τελευταία μέρα εργασίας η

Η βεβαίωση αυτή δίνεται στ..... πιο πάνω μισθωτό για να την χρησιμοποιήσει
στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, προκειμένου να τ....
χορηγηθεί επίδομα ανεργίας.

.....200.....

Ο Εργοδότης
(Υπογραφή-Σφραγίδα)

Υπόδειγμα 2

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Προς τον κ.

Οδός

Κύριε,

Με την παρούσα καταγγέλλουμε σήμερα την υπάρχουσα μεταξύ μας σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, από την κοινοποίηση της παρούσας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα για το σπουδαίο και σοβαρό λόγο ότι(να αναγραφεί ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας πριν από την λήξη της.)

Έλαβα γνώση και το πρωτότυπο

(Υπογράφει ο απολυόμενος)

Ημερομηνία

Ο Εργοδότης

(Υπογραφή και σφραγίδα)

Υπόδειγμα 3

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προς:

3.1) Τον Οργανισμόν Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

3.2) Το Γραφείο Ευρέσεως

Εργασίας Κύριοι,

Σας αναγγέλλουμε, σύμφωνα με το Ν. 3198/55, ότι την καταγγείλαμε νομίμως την υπάρχουσα μεταξύ της επιχειρήσεώς μας και του κατωτέρω στοιχεία μισθωτού σύμβαση εργασίας.

Σ τ ο ι χ ε ί α ε ρ γ ο δ ό τ η :

Επωνυμία

Είδος επιχειρήσεως

Διεύθυνση (οδός, αριθμός, πόλη, τηλέφωνο)

Αριθμός βιβλιαρίου αγοράς ενσήμων Ι.Κ.Α.

Όνοματεπώνυμο νομίμου εκπροσώπου επιχειρήσεως

Σ τ ο ι χ ε ί α α π ο λ υ ο μ έ ν ο υ μ ι σ θ ω τ ο ύ :

Όνοματεπώνυμο

Όνομα πατέρα

Διεύθυνση κατοικίας

Ειδικότητα

Έτος γεννήσεως Οικογενειακή κατάσταση

Όργανισμός που είναι ασφαλισμένος

Αποδοχές κατά την απόλυση (μισθός ή ημερομίσθιο)

Χρονολογία προσλήψεως

Χρονολογία απολύσεως

Χρονολογία καταβολής αποζημιώσεως

Καταβληθείσα αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως εργασίας

Καταβληθείσα αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια

Καταβληθέν επίδομα αδειάς

Τελευταία ημέρα εργασίας

Ημερομηνία

Ο αναγγέλων εργοδότης

Υπόδειγμα 4

ΔΗΛΩΣΗ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΣ

Ο υπογραμμένος κάτοικος συνδεόμενος με την εταιρεία με σχέση εργασίας χρόνου, βάσει της από υπογραφείσας μεταξύ μας συμβάσεως και απασχολούμενος στην επιχείρηση ως δηλώ με την παρούσα ελευθέρως και ανεπιφυλάκτως ότι αποχωρώ οικειοθελώς από την εργασία μου και δεν έχω καμιά απαίτηση από οποιαδήποτε αιτία ούτε επιφυλάσσω κατά της εταιρείας. Επίσης, δηλώνω ότι ικανοποιήθηκαν όλες οι μέχρι τώρα απαιτήσεις μου, που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας ή το νόμο και έχω εισπράξει τα αντίστοιχα ποσά.

Ημερομηνία

Ο ΔΗΛΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΧΩΡΩΝ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγραφιώτης Ζ., Η καταγγελία της σχέσης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, Εκδόσεις Σάκκουλας 1978

Αγραφιώτης Ζ., Αστικός Κώδιξ – Κατ' άρθρο Ερμηνεία ΙΙΙ Ειδικό Ενοχικό 496 – 740 του Γεωργιάδη - Σταθόπουλου, εκδ. Σάκκουλα

Βλαστός Σ., Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2001

Βλαστός Σ., Η ατομική σύμβαση εργασίας, εκδ. Σάκκουλας 2004

Βλαστός Σ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τ. ΙΙ εκδ. 1990,

Ζερδελής Δ., Το Δίκαιο της Καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002

Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα, 2011

Ζερδελής Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, εκδ. Σάκκουλα 2002

Ζερδελής Δ., Η απόλυση ως ultima ratio, εκδόσεις Σάκκουλα 1991

Καποδίστριας, ΕρμΑΚ άρ. 672 ΑΚ- Μίσθωση Εργασίας, εκδ. Αθήνα 1963

Καρακατσάνης Α. – Γαρδικας Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 5^η Σάκκουλα 1995

Καράκωστας Ι., ΑΚ- Ερμηνεία – Σχόλια – Νομολογία – Ειδικό Ενοχικό

Καρδάρá Αθ., Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμετάλλευσης, εκδόσεις Σάκκουλας 1996

Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, εκδ. Σάκκουλα 2005

Λεβέντης Γ., Ατομικό εργατικό Δίκαιο – Πρακτικά θέματα με λύσεις, Αθήνα 2002

Λεκέας Σ., Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας, Έκδοση 2002

Λεονταρής Μ., Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2004

Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 2011

Μετσητάκος Α., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, εκδ. 2005

Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Α/Ι.Ι εκδ 5^η 1999

Σιδέρης Δ., Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Γκούτος Χ., Απολύσεις εξαιτίας επιχειρησιακών αναγκών, ΔΕΝ 1982 σελ.714 επ.

Γκούτος Χ., , Απόλυση λόγω παύσεως της λειτουργίας της επιχείρησης ένεκα ανωτέρας βίας, ΔΕΝ 2009, σελ. 65 επ.

Ζερδέλης Δ., Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, ΔΕΝ 1994, σελ. 497 επ.

Καρατζάς Χρ. – Νομικός Μεσολαβητής – Διαιτητής ΟΜΕΔ, Έννοια και περιστατικά σπουδαίου λόγου για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2005, σελ. 452

Κουτσάκης Στρ., Απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΕΕργΔ 1991, σελ. 49 επ.

Λεβέντης Γ., Γνωμοδότηση – Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο, ΔΕΝ 2007, σελ. 1393 επ.

Λεβέντης Γ., Αυτοδίκαιη αποχώρηση κατά τον Οργανισμό (Κανονισμό) και ζήτημα εφαρμογής της Οδηγίας 200/78 και Ν. 3304/2005, ΔΕΝ 2010, σελ. 1249 επ.

Λεβέντης Γ., Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60, Τεύχος 1426, Μάιος 2004, σελ. 611

Ληξουριώτης Ι., Απόλυση για οικονομικοτεχνικούς λόγους – Κριτήρια επιλογής απολυόμενων μισθωτών, ΕΕργΔ 1992, σελ. 1061

Ληξουριώτης Ι., Ο εφοδιασμός των επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (ΔΕΕ) 2002, σελ. 48

Μαρκόπουλος Κ. - Επιτ. Δ/ντου Υπουργείου Εργασίας - , Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 1996, σελ. 1244

Μετζητάκος Α., Απολύσεις Εργαζομένων στα πλαίσια αναδιοργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΝ 1987, σελ. 593 επ.

Μπακόπουλος Κ., Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας των συμβάσεων

ορισμένου χρόνου – ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας, ΔΕΝ 2011, σελ. 849 επ.

Μπέτζιου – Κάμτσιου Κ., Συμβάσεις εργασίας και πτώχευση εργοδότη, ΕΕμπΔ 98, σελ. 186

Παμπούκης Κ., Επίδραση της πτώχευσης του εργοδότη στις συμβάσεις εργασίας, ΕπισκΕΔ 2000, σελ. 575

Παναγιώτου Γ., απολύσεις προσωπικού για να προσληφθούν έκτακτοι, ΕΕργΔ 2005, σελ.1057

Πανόπουλος Κ., Ο δικαστικός έλεγχος στις απολύσεις που γίνονται για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΠειρΝομολ. 2008, σελ. 18 επ.

Σμαϊλης Παν., Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο, ΕΕργΔ 1955, σελ. 939 επ

Τσιμπούκης Χ., Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με δυνατότητα πρόωρης καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, ΕΕργΔ 2010, σελ. 799 επ.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

www.gsee.gr

www.oke.gr

www.ypergka.gr

www.papaki.panteion.gr

www.inegsee.gr/enimerwsi-79-doc3.htm

<http://lawdb.intrasoftnet.com>