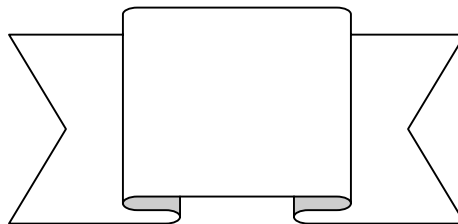


ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

***ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ***

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ : ΚΑΡΑΚΩΣΤΑΝΤΑΚΗ ΕΛΕΝΗ  
ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ : ΚΟΚΚΙΝΟΥ ΕΛΕΝΗ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2004

Αφιερωμένο ,

Στην οικογένεια μου , τους καθηγητές μου, οι οποίοι αξιοποιώντας τα κίνητρά μου , μου δίδαξαν την γνώση , την ανθρωπιά , με καθοδήγησαν και με στήριξαν στην πραγμάτωση των στόχων μου.

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ .

Σίγουρα, σε όλους θα έχει δημιουργηθεί η ανάγκη , σε κάποιους περισσότερο και σε άλλους λιγότερο , να μελετήσουν το τι ακριβώς συμβαίνει σχετικά με το θέμα των *Εργασιακών Σχέσεων*. Δηλαδή , τι εννοούμε με τον όρο εργασία , ποια είναι τα δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων . Επίσης , τι συμβαίνει στην περίπτωση της *Καταγγελίας της Εργασιακής Σχέσης* και καθώς πια θα πρέπει να είναι η ανάλογη συμπεριφορά εργοδοτών και εργαζομένων .

Το παρόν , είναι μία μελέτη και ανάλυση των θεμάτων , που αναφέραμε παραπάνω , με τον καλύτερο δυνατόν τρόπο , που έχει σκοπό να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της *Πτυχιακής Εργασίας* , με θέμα « Καταγγελία της Εργασιακής Σχέσης » .

Συγκεκριμένα θα αναφερθούμε στην συνταγματική προστασία της εργασίας , στις έννοιες των όρων μισθωτού και εργοδότη καθώς και στις υποχρεώσεις των μεν και των δε . Επιπλέον , στο αντικείμενο της σύμβασης και στις συγγενείς μορφές συμβάσεων , και στους ειδικούς τρόπους σύναψης της σύμβασης . Επίσης , αξίζει να σημειώσουμε και την εργατική νομοθεσία για να έχουμε μία πιο ολοκληρωμένη άποψη του όλου θέματος . Ακόμη , μας αφορούν οι κοινοί τρόποι λύσης της σχέσης εργασίας όπως και οι διατυπώσεις απολύσεως , καταβολή αποζημίωσης και κοινοποίηση καταγγελίας . Για να γίνει πιο κατανοητή η μελέτη της καταγγελίας προχωρήσαμε στην ανάλυση της καταγγελίας σύμφωνα με τον χρόνο , ορισμένου και αορίστου .

Σχετικά με την καταγγελία *Αορίστου Χρόνου* έχουμε να επισημάνουμε τον ορισμό την έννοια , την απόλυση του μισθωτού με καταγγελία , με τακτική και έκτακτη καταγγελία . Ακόμη , αξίζει να γνωρίζουμε για τον έγγραφο τύπο την αναγγελία της καταγγελίας , τις περιπτώσεις επιμεμπτής συμπεριφοράς του μισθωτού και η παράβαση νόμιμων υποχρεώσεων του . Φυσικά , σε όλη αυτήν την κατάσταση υπάρχει ο Δικαστικός έλεγχος και οι ουσιαστικοί περιορισμοί στις απολύσεις κατά συνέπεια κάνουμε και μία σύντομη αναφορά στις καταχρηστικές απολύσεις .

Όμως , η άσκηση δικαιώματος καταγγελίας από τον μισθωτό παρουσιάζει ξεχωριστή σημασία καθώς , και η δικαιολογημένη αποχή του

από την εργασία και τις συνέπειες που προκύπτουν στη σύμβαση εργασίας . Άλλη αιτία για αποχώρηση είναι και λόγω συνταξιοδότησης .

Όσον αφορά , την λύση σύμβασης εργασίας *Ορισμένου Χρόνου* θα εξετάσουμε τους τρόπους καθορισμού του χρόνου λήξης , την αβεβαιότητα ως προς το ακριβές σημείο λήξης και η σύνδεση της διάρκειας με την αποπεράτωση ορισμένου έργου . Επίσης , διαδοχικές συμβάσεις εργασίας και η αναφορά στην καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο . Φυσικά , και η καταβολή αποζημίωσης και οι περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης .

Προς το τέλος της εργασίας μας και πριν από τα παραρτήματα είναι απαραίτητη η αναφορά στα αποτελέσματα της καταγγελίας .Τέλος , συνοψίζοντας τα παραπάνω και στο κεφάλαιο των *Παραρτημάτων* παρουσιάζουμε κάποια άρθρα από « *Βασικούς Εργατικούς Νόμους* » , πίνακες για το ποσό αποζημίωσης και τον χρόνο προειδοποίησεως για απόλυση . Επιπλέον , στα παραρτήματα περιέχονται και κάποια άρθρα του *Αστικού Κώδικα* , και παραδείγματα .

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ .

<b>1 .ΚΕΦΑΛΑΙΟ.ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	
1.1 . Εισαγωγή .....	8
1 .1. 1 .Συνταγματική προστασία της εργασίας .	
1 .1. 2.Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων κάτω από το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργοδοτών και εργαζομένων .....	9
1 .1.3.Ελευθερία εργασίας , κοινωνικό δικαίωμα .	
1.1.4.Εργασία (γενικά ) . .....	12
1.1.5.Σεβασμός προσωπικότητας εργαζομένων .	
1.1.6 .Αρχή ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις.....	15
<b>1 . 2 . Έννοιες , Υποχρεώσεις .</b> .....	15
1.2 .1 . Έννοια όρου « μισθωτού » .	
1.2 .2 .Έννοια όρου « εργοδότη » .	
1.2.3.Υποχρεώσεις μισθωτού . .....	17
1 . 2 .4 .Υποχρεώσεις εργοδότη . .....	18
1 . 2 .5 . Κανονισμοί εργασίας . .....	18
<b>2 . ΚΕΦΑΛΑΙΟ. ΣΥΜΒΑΣΗ .</b>	
2 . 1 . Αντικείμενο της σύμβασης . .....	21
2 . 2 . Διάρκεια της σύμβασης .	
2 . 3 . Ισόβια σύμβαση εργασίας και ρήτρα μονιμότητας .....	22
2 . 4 . Πλαίσιο και προϋποθέσεις έγκυρης σύναψης σύμβασης εργασίας.	
<b>3 . ΚΕΦΑΛΑΙΟ . Καταγγελία της σχέσης εργασίας Αορίστου Χρόνου</b>	
3 .1 . Επηρεασμός της ρύθμισης από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σχέσης εργασίας . .....	26
3 . 2 . Καταγγελία της σχέσης εργασίας <u>Αορίστου Χρόνου</u> .	
3 . 2 . 1 . Ορισμός , έννοια . .....	27
3 . 2 . 1 . 1 . Ορισμός , έννοια , διακρίσεις .	
3 . 2 . 1 . 2 . Νομοθετικό καθεστώς .	
3 . 2 . 1 . 3 . Υποδιαιρέσεις της καταγγελίας .....	28

3 . 2 . 2 .	Απόλυση μισθωτού .	
3 . 2 . 2 . 1 .	Η απόλυση του μισθωτού με καταγγελία .	
3 . 2 . 2 . 1 . 1 .	Εισαγωγικές παρατηρήσεις .	
3 . 2 . 2 . 1 . 2 .	Απόλυση με <u>τακτική</u> καταγγελία .	
3 . 2 . 2 . 1 . 3 .	Άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία .	31
3 . 2 . 2 . 1 . 4 .	Ο έγγραφος τύπος .	
3 . 2 . 2 . 1 . 5 .	Αποζημίωση απόλυσης .	
3 . 2 . 2 . 1 . 6 .	Η αναγγελία της καταγγελίας .	33
3 . 2 . 2 . 1 . 7 .	Αποζημίωση λόγω καταγγελίας .	
3 . 2 . 2 . 1 . 8 .	Συνέπειες της ακυρότητας της καταγγελίας	34
3 . 2 . 2 . 1 . 9 .	Συνέπειες από τη μη τήρηση των προϋποθέσεων καταγγελίας .	
3 . 2 . 2 . 2 .	Απόλυση με <u>έκτακτη</u> καταγγελία .	35
3 . 2 . 2 . 2 . 1 .	Γενικά .	
3 . 2 . 2 . 2 . 2 .	Περιπτώσεις επιμεμπτής συμπεριφοράς του μισθωτού .	
3 . 2 . 2 . 2 . 3 .	Ανώτερη βία .	37
3 . 2 . 2 . 2 . 4 .	Η παράβαση από το μισθωτό ορισμένων νόμιμων υποχρεώσεων του .	
3 . 2 . 2 . 3 .	Δικαστικός έλεγχος και οι ουσιαστικοί περιορισμοί στις απολύσεις .	47
3 . 2 . 2 . 3 . 1 .	Καταχρηστικές απολύσεις .	
<b>4 . ΚΕΦΑΛΑΙΟ . ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ .</b>		
4 . 1 .	Παραίτηση μισθωτού .	40
4 . 1 . 1 .	Άσκηση δικαιώματος καταγγελίας από μισθωτό .	
4 . 1 . 2 .	Καταγγελία συμβάσεως εργασίας από μισθωτό .	
4 . 1 . 3 .	Η αποχή από την εργασία ως καταγγελία της σύμβασης .	
4 . 1 . 4 .	Η νομιμοποιημένη αποχή .	
4 . 1 . 5 .	Απουσία μισθωτού .	42
4 . 1 . 5 . 1 .	Δικαιολογημένη αποχή από την εργασία .	
4 . 1 . 5 . 2 .	Άλλοι λόγοι απουσίας – Συνέπειες στη σύμβαση εργασίας.	
4 . 1 . 6 .	Η αυθαίρετη απουσία .	43
4 . 1 . 6 . 1 .	Οι εξομοιούμενες με την αυθαίρετη απουσία περιπτώσεις .	
4 . 2 .	Η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης .	
4 . 3 .	Οικειοθελής αποχώρηση μισθωτών - Συνέπειες .	44
4 . 4 .	Κατάχρηση δικαιώματος .	
<b>5 . ΚΕΦΑΛΑΙΟ . ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ .</b>		
5 . 1 .	Εισαγωγή .	47
5 . 1 . 1 .	Εισαγωγή , παρατηρήσεις .	

5 .1 . 2 . Τρόποι καθορισμού του χρόνου λήξης .	
5 .2 . Ορισμένου Χρόνου .	48
5 .2 . 1. Προσδιορισμός με βέβαιη ημερομηνία λήξης .	
5 .2 . 2 . Η αβεβαιότητα ως προς το ακριβές σημείο λήξης και η σύνδεση της διάρκειας με την αποπεράτωση ορισμένου έργου .	
5 .3 . Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου .	49
5 .4 . Η ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου .	
5 .5 . Καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο .	50
5 .5 . 1. Έννοια , σπουδαίου λόγου .	
5 .5 . 2. Περιπτώσεις σπουδαίου λόγου .	
5 .6 . Αποζημίωση .	52
5 .6 . 1. Καταβολή αποζημίωσης ( ορισμένου χρόνου ) .	
5 .6 . 2 . Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης .	53
5 .6 . 3 . Τρόπος πληρωμής αποζημίωσης .	
5 .6 . 4 . Συνέπειες καταγγελίας συμβάσεως ( ορισμένου χρόνου ) .	
<b>6 . ΚΕΦΑΛΑΙΟ .ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ .</b>	
6 . 1 . Αποτελέσματα της καταγγελίας .	55
6 . 2 . Παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας .	55
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ</b>	58

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

Παράρτημα 1 .	60
Άρθρα από « Βασικοί Εργατικοί Νόμοι » .	
Παράρτημα 2. .	64
Άρθρα του Αστικού Κώδικα .	
2 .1 . Άρθρα Καποδίστρια .	
2 .2 . Α . Κ .	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 .	67
ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ .	

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 . *ΕΙΣΑΓΩΓΗ .*

### 1 . 1 . Εισαγωγή .

#### 1 . 1 . 1 . Συνταγματική προστασία της εργασίας .

Τους κανόνες του εργατικού δικαίου διέπει η αρχή της κοινωνικής μέριμνας για την προστασία της εργασίας . Οι διατάξεις<sup>1</sup> των διαφόρων νόμων που διέπουν την εργασιακή σχέση δεν μπορούν ν' αντιστρατεύονται την αρχή αυτή , αλλά αντίθετα πρέπει να την προωθούν στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής που ασκεί τη συγκεκριμένη στιγμή το Κράτος . Αντίθετες διατάξεις σχετικών νόμων θα αντέβαιναν στο άρθρο 22 του Συντάγματος που καθορίζει την εργασία ως “ δικαίωμα που τελεί υπό την προστασία του Κράτους ” και επιβάλλει στο Κράτος “ να μεριμνά για την ηθική και υλική εξύψωση των εργαζομένων ” .

Με αφετηρία πάλι το Σύνταγμα που καθιερώνει την προστασία και το σεβασμό του ανθρώπου και την ανθρώπινη προσωπικότητα και δεδομένου ότι επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων είναι ο άνθρωπος , η εργατική νομοθεσία διέπεται από την αρχή της προστασίας της ανθρώπινης προσωπικότητας . Με τη συνταγματική διάταξη κατά την οποία όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου δικαιούνται ίσης αμοιβής , για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία , καθιερώνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης .

Η συνταγματική επιταγή της ελεύθερης διαμόρφωσης της προσωπικότητας και το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας που γίνεται στα πλαίσια του νόμου , διαμορφώνει την αρχή της ελευθερίας της εργασίας .

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 22 του Συντάγματος οι όροι εργασίας συμπληρώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις και σε περίπτωση αποτυχίας , με τους

---

<sup>1</sup> Εργατικό Δίκαιο (Καρακατσάνη).  
Α' Έκδοση 1976 . Κ. Μιχαλάς Α.Ε. , Ψυχικό .



κανόνες που τίθενται διαιτητικά . Εξάλλου , οι διαπραγματεύσεις γίνονται από μέρους των εργαζομένων μέσω συλλογικών οργανώσεων που διαμορφώνονται από το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα , το οποίο επίσης προστατεύεται από το Σύνταγμα . Έτσι , οι κανόνες του εργατικού δικαίου διέπονται από την αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού και της συλλογικής αυτονομίας .

### **1 . 1 . 2 . Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων κάτω από το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργοδοτών και των εργαζομένων .**

Από το σύνολο των κατοχυρούμενων ατομικών δικαιωμάτων που ενδιαφέρουν τις εργασιακές σχέσεις ορισμένα παίζουν αποφασιστικό ρόλο για την κατανόηση του τρόπου της διάρθρωσής τους και της λειτουργίας τους . Άλλα από αυτά έχουν για αποστολή τη διασφάλιση του ρόλου του εργοδότη και των συμφερόντων του και άλλα αποσκοπούν στην προστασία των εργασιακών συμφερόντων . Υπάρχουν ακόμη δικαιώματα για τα οποία μπορεί να γίνει επίκληση και από τις δύο μεριές , αλλά στην πράξη τα επικαλούνται κυρίως οι εργαζόμενοι . Από την πλευρά των εργοδοτών ενδιαφέρον παρουσιάζουν το δικαίωμα ιδιοκτησίας και η ελευθερία επιχειρηματικής δράσης . Από την πλευρά των εργαζομένων καθοριστικά για τον προσδιορισμό των συμφερόντων τους στο σύστημα εργασιακών σχέσεων είναι η ελευθερία της εργασίας και το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας .

Στην Τρίτη κατηγορία μπορούμε να κατατάξουμε την κατοχύρωση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας , της ισότητας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών .

### **1 . 1 . 3 . Ελευθερία εργασίας , κοινωνικό δικαίωμα .**

#### **1 . Η ελευθερία της εργασίας .**

Η ελευθερία της εργασίας καλύπτει κάθε μορφή εργασίας , την ανεξάρτητη και την εξαρτημένη . Εντάσσεται παραδοσιακά στις οικονομικές ελευθερίες γιατί εκφράζει το δικαίωμα του καθενός για οικονομική αξιοποίηση των προσωπικών του δυνατοτήτων για εργασία . Παράλληλα όμως θεωρείται και ως εκδήλωση της προσωπικότητας του ανθρώπου . Η κατοχύρωσή της ελευθερίας της εργασίας θεωρείται

αυτονόητη σε όλα τα φιλελεύθερα συντάγματα που από τη φύση τους προυποθέτουν την αδέσμευτη χρησιμοποίηση των παραγωγικών δυνάμεων και την ατομική ευθύνη για την απόκτηση και την κατανομή του πλούτου .

Η κατοχύρωσή της περιλαμβάνει πρώτα απ' όλα το δικαίωμα για την ελεύθερη επιλογή του είδους εργασίας και για την ελεύθερη αλλαγή της .

Διοικητικές ή και νομοθετικές επεμβάσεις που εμποδίζουν την ελεύθερη ανάληψη και την ελεύθερη αλλαγή της εργασίας θεωρούνται αντισυνταγματικές , γιατί οδηγούν στη δημιουργία μονοπωλίου στην προσφορά εργασίας . Ανεπίτρεπτα τέτοια μονοπώλια δημιουργήθηκαν παλιότερα για τις εργασίες φορτοεκφορτώσεων στους λιμένες . Είναι όμως θεμιτοί οι περιορισμοί στην άσκηση της ελευθερίας της εργασίας , που δεν πρέπει να συγχέονται με την ελευθερία επιλογής , είτε αυτοί θεσπίζονται ως αρνητικοί όροι είτε ως θετικές υποχρεώσεις προς ενέργεια πριν από την επιλογή , εφόσον δικαιολογούνται από αποχρώντες λόγους . Στην ίδια σειρά σκέψεων θα πρέπει να ενταχθούν η απαγόρευση για τη σύναψη ισόβιων συμβάσεων και η ακυρότητα από τη νομολογία των ρητρών που επιβάλλουν την απαγόρευση εργασίας από το μισθωτό σε άλλον εργοδότη .

Η ελευθερία της εργασίας περιλαμβάνει και την ελευθερία παύσης της εργασίας που στη συλλογική της μορφή συνδέεται με το δικαίωμα απεργίας .

Τέλος προστατεύεται και η αρνητική ελευθερία της εργασίας που σημαίνει την απαγόρευση κάθε μορφής αναγκαστικής εργασίας . Στο πλαίσιο της κατοχύρωσης αυτής θα πρέπει να δεχθούμε ότι ο εξαναγκασμός σε εργασία με την απειλή ποινής απαγορεύεται . Έτσι απαγορεύεται και η επιστράτευση απεργών πέρα από τις περιπτώσεις που επιτρέπει το Σύνταγμα . Απαγορευμένη πρέπει ακόμη να θεωρείται και κάθε άλλη μορφή εξαναγκασμού που οδηγεί στην εργασία χωρίς τη συναίνεση του ενδιαφερομένου ανεξάρτητα από τον επιδιωκόμενο σκοπό .

## 2 . Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας .

Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας που εσφαλμένα κατά τη γνώμη μου ταυτίζεται με το δικαίωμα για εργασία . Ποια η έννοια του κοινωνικού δικαιώματος εργασίας , Ασφαλώς δεν περιμένουμε από το Σύνταγμα να μας την περιγράψει . Η άντληση των στοιχείων για τον προσδιορισμό της θα γίνει με τον ίδιο τρόπο που η επιστήμη προσδιορίζει τα άλλα συνταγματικά δικαιώματα .

Αν θελήσουμε να κάνουμε μια σύνθεση των διάφορων εξουσιών που μπορεί να περικλείει ένα τέτοιο δικαίωμα θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτές συνοψίζονται ,

α ) . στην αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργαστεί . Για τη διασφάλιση της αξίωσης αυτής απαιτούνται εγγυήσεις για τη δυνατότητα απόκτησης μιας θέσης εργασίας και τη δυνατότητα της διατήρησής της . Από πολιτική πλευρά χρειάζεται συντονισμός της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης .

β ) . στην αξίωση για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ενδιαφερομένου . Εδώ αποκτούν σημασία κυρίως οι εγγυήσεις της αντικειμενικής επιλογής . Από πολιτική πλευρά χρειάζεται συντονισμός ανάμεσα στην πολιτική απασχόλησης και την εκπαιδευτική πολιτική .

γ ) . στην αξίωση απασχόλησης με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων . Δεν μπορεί να νοηθεί δικαίωμα απασχόλησης κατά τρόπο αφηρημένο για οποιαδήποτε απασχόληση με οποιεσδήποτε συνθήκες . Εδώ ενδιαφέρει η ποιοτική διάσταση της απασχόλησης . Από νομική πλευρά η αξίωση αυτή συνδέεται ιδιαίτερα με την κατοχύρωση της αξίας του ανθρώπου , συνδέεται με την πολιτική εξανθρωπισμού των όρων εργασίας . Και στις δύο περιπτώσεις περιέχονται στην περιγραφή αντικειμενικά και υποκειμενικά στοιχεία . Τα τελευταία κάνουν τις παραπάνω έννοιες άκρως συμβατικές

δ ) . στην αξίωση του φορέα της εργασίας για την προστασία του δικαιώματος εργασίας από προσβολή τρίτων και την εξασφάλιση σε αυτόν της εξουσίας για την προστασία των συνδεομένων με την εργασία συμφερόντων . Η αξίωση αυτή διασφαλίζεται κυρίως με την αναγνώριση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και των δικαιωμάτων του προσωπικού στη λειτουργία της εκμετάλλευσης .

Όλες οι παραπάνω αξιώσεις έχουν κοινό σημείο τη διασφάλιση για τους εργαζομένους της αξιοποίησης της εργασίας τους . Το δικαίωμα εργασίας δεν ταυτίζεται , όπως συνήθως λέγεται , με το δικαίωμα για ανεύρεση εργασίας ή με την ενοχική αξίωση κατά του κράτους για παροχή εργασίας .

#### **1.1.4. Εργασία (γενικά).**

Όπως<sup>2</sup>, κάθε αμφοτεροβαρής ενοχική σχέση, έτσι και η σχέση εργασίας δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη. Το σύνολο από αυτά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σε συνδυασμό και με τις συνέπειες που συνεπάγεται η παράβαση των τελευταίων συνθέτουν τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας

#### **1.1.5. Ο σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων.**

Στο Σύνταγμα δεν υπάρχει ρητή διάταξη για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη. Στο πλαίσιο όμως των νέων διατάξεων των άρθρων θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η προσωπικότητα των εργαζομένων και γενικότερα τα άυλα συμφέροντά του κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης βρίσκουν αυξημένη προστασία, που είναι αναγκαία συνέπεια της ειδικής εξουσιαστικής σχέσης που δημιουργείται σε βάρος του από αυτή. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν τον κύριο χώρο όπου διακυβεύεται καθημερινά η αξία του ανθρώπου και υπονομεύεται η ανάπτυξη της προσωπικότητας του. Μέσα στους χώρους της δουλειάς πρέπει να κερδηθεί πρωταρχικά η μάχη για την ανθρώπινη αξία.

Ο όρος «προσωπικότητας», όπως διδάσκεται στο συνταγματικό δίκαιο, εκφράζει το σύνολο από τις ιδιότητες, ικανότητες και καταστάσεις που συνδέονται με την αναγνώριση του ανθρώπου ως έλλογου και συνειδητού όντος και εξατομικεύουν το συγκεκριμένο πρόσωπο. Εμπίπτουν στην έννοια της οι διάφορες διαστάσεις της ύπαρξης του ανθρώπου που καθορίζουν τη σωματική, την ψυχική, την πνευματική ή ακόμη και την κοινωνική υπόστασή του. Οι διάφορες αυτές διαστάσεις αποτελούν συγκεκριμένα έννομα αγαθά που προστατεύονται πολλές φορές από το κοινό δίκαιο με αυτοτελή δικαιώματα (δικαιώματα στη ζωή, δικαίωμα στο όνομα, δικαίωμα στα πνευματικά προϊόντα του πνεύματος)

Το ίδιο το Σύνταγμα με την προστασία μιας σειράς από ατομικά δικαιώματα δεν κάνει τίποτε άλλο παρά να δημιουργεί ένα σύστημα προστασίας της προσωπικότητας του ανθρώπου. Ο συνταγματικός

---

<sup>2</sup> Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, η σχέση εξαρτημένης εργασίας. Βλαστός. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1994.

νομοθέτης θέλησε να ξεπεράσει το φράγμα της στατικής αντίληψης για την ανθρώπινη προσωπικότητα και της αποσπασματικής και παθητικής της προστασίας κατά την ατομικιστική αντίληψη , για να ενισχύσει τη διαδικασία ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς του και την προστασία της δυναμικής της εξέλιξης μέσα στον κοινωνικό και οικονομικό χώρο . Καλύπτει έτσι και την κοινωνική διάσταση της προσωπικότητας . Το γεγονός ότι το άρθρο 2 . αναφέρεται στην ανθρώπινη αξία και όχι στην κοινωνική ύπαρξη όπως κάνει το ιταλικό σύνταγμα , δεν αναιρεί τις κοινωνικά προστατευόμενες εκδηλώσεις της προσωπικότητας , γιατί η ερμηνεία της διάταξης αυτής θα πρέπει να συνδυασθεί με τις διατάξεις του συντάγματος για το κοινωνικό κράτος . Πράγματι ο όρος « ανάπτυξη της προσωπικότητας » εξυπακούει κάποια διαδικασία εξέλιξης , κάποια δυναμική του ενδιαφερομένου , κάποια ενεργοποίηση του κράτους για την πραγματοποίησή της . Φαίνεται όμως ότι η κρατούσα άποψη , χωρίς να αρνείται τη νομικοπολιτική της διάσταση , διστάζει να αναγνωρίσει την ύπαρξη ενός αυτοτελούς δικαιώματος για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας .

Η αξία του ανθρώπου λαμβάνει προνομιούχα θέση στην ιεραρχία των συνταγματικών αξιών , θα δούμε ότι η προσωπικότητα του ανθρώπου στην καθολικότητά της , ως αδιαίρετη και συλλογική έκφραση διάφορων επιμέρους καταστάσεων , καταλαμβάνει κυρίαρχη θέση μέσα στο σύστημα αξιών του συντάγματος . Η αναγνώριση , παράλληλα με τις μερικότερες αξιώσεις , μιας γενικής αξίωσης που συνδέεται με την έκταση της αξίας του ανθρώπου θα πρέπει να ερμηνευτεί ως έκφραση της συνταγματικής θέλησης για προτεραιότητα στις αξιολογήσεις που συνδέονται με την προστασία του ατόμου ανεξάρτητα αν αυτές προέρχονται από το κράτος ή από τα ιδιωτικά συμφέροντα .

Βέβαια πολύ πιο μπροστά σ' εμάς ο κοινός νομοθέτης είχε θεσπίσει διατάξεις για την προστασία της προσωπικότητας . Στο άρθρο αυτό και τις διατάξεις που θεμελιώνουν την υποχρέωση για πρόνοια στηρίζει η νομολογία την ειδικότερη υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου . Παρόλα αυτά ο ευρύτερος και συστηματικότερος τρόπος με τον οποίο διατυπώνεται η συνταγματική προστασία θα αποτελέσει αναπόφευκτα την αφετηρία για σημαντικές αναμορφώσεις στις ρυθμίσεις των κοινωνικών σχέσεων και κυρίως στο χώρο των εργασιακών σχέσεων .

### **1 . 1 . 6 . Η αρχή της ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις .**

Για τις εργασιακές σχέσεις η αρχή της ισότητας έχει πολλαπλή χρησιμότητα .

Αξίζει να υπενθυμίσουμε ότι η ίδια η υπόσταση του εργατικού δικαίου είχε αμφισβητηθεί στα πρώτα βήματα με την επίκληση της προσβολής στην ισότιμη μεταχείριση εργοδοτών και εργαζομένων . Κατάλοιπο της αντίληψης αυτής είναι και η θεωρία της ισότητας των όπλων που η γερμανική θεωρία επεξεργάσθηκε για τη διασφάλιση του δικαιώματος της ανταπεργίας . Το θέμα έχει γενικότερη σημασία γιατί αφορά και στην αντιμετώπιση του συνόλου των συνδικαλιστικών ελευθεριών . Σήμερα χωρίς να αρνείται κανείς τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργοδοτών , θεωρούνται συνταγματικώς επιτρεπτές και μερικές φορές επιβεβλημένες ειδικές ρυθμίσεις για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργαζομένων .

Η αρχή της διαφοροποιημένης μεταχείρισης δεν αντίκειται στην αρχή της ισότητας εφ' όσον επιβάλλεται από λόγους δημόσιου συμφέροντος . Η αρχή αυτή βρήκε την πρωταρχική της υλοποίηση στο εργατικό δίκαιο . Σήμερα η αρχή της εξασφάλισης ενός minimum προστασίας και σε συνάρτηση με αυτή η αρχή της ευνοικότερης ρύθμισης στις σχέσεις νόμων και ατομικών συμβάσεων Δε θεωρούνται ότι παραβιάζουν την αρχή της ισότητας .

Κατά την νομολογία μας η αρχή της ισότητας απαγορεύει στο νομοθέτη , για τη ρύθμιση ουσιαδώς ομοίων πραγμάτων , σχέσεων , καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων , να προβαίνει σε διαφορετική μεταχείριση εκτός αν αυτή δικαιολογείται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος , την ύπαρξη του οποίου ελέγχει ειδικότερα . Η ροπή όμως του νομοθέτη για συνεχείς και αυθαίρετες διαφοροποιήσεις στις εργασιακές σχέσεις είναι έκδηλη .

Η αρχή της ισότητας ισχύει και για τις ρυθμίσεις επαγγελματικής προέλευσης ( διαιτητικές αποφάσεις , συλλογικές συμβάσεις ) χωρίς να χρειάζεται ιδιαίτερη προσφυγή στην αρχή της τριτενέργειας , γιατί εδώ πρόκειται για ρυθμίσεις κανονιστικού περιεχομένου συλλογικής φύσης καθ' υποκατάσταση του κρατικού νομοθετικού μονοπωλίου . Συνεπώς , οι ρήτρες συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων υπόκεινται σε έλεγχο του δικαστηρίου από την άποψη του σεβασμού της αρχής της ισότητας . Το ίδιο θα πρέπει να ισχύει αναλογικά και για τους κανονισμούς εργασίας που έχουν κανονιστική ισχύ . Πάγια γίνεται δεκτό στα πολιτικά δικαστήρια ότι προς αποκατάσταση της συνταγματικής αρχής της ισότητας η ευνοική ρύθμιση εφαρμόζεται για εκείνες εις βάρος των οποίων έγινε η δυσμενής διάκριση .

Αλλά σε σχέση με το εργατικό δίκαιο η αρχή της ισότητας παρουσιάζει και ένα πρόσθετο ενδιαφέρον . Το εργατικό δίκαιο αποτελεί τον πρώτο

κλάδο δικαίου όπου διαμορφώθηκε μια αντίστοιχη αρχή ιδιωτικού δικαίου , η αρχή της ίσης μεταχείρισης από τον εργοδότη για τους εργαζομένους στην ίδια εκμετάλλευση .

Η γενική συνταγματική επιταγή της ισότητας συμπληρώνεται από την ειδικότερη αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών που διατυπώνεται σε νέες διατάξεις που αναφέρεται στην ισότητα ελλήνων και ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις , που αναφέρεται στο δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας , που επιτρέπει αποκλίσεις για αποχρώντες λόγους σε ειδικές περιπτώσεις καθοριζόμενες από τον νόμο .

## **1 . 2 . Έννοιες , υποχρεώσεις .**

### **1 . 2 . 1 . Έννοια όρου « μισθωτού » .**

Με τον όρο <sup>3</sup>« μισθωτός » νοείται το φυσικό πρόσωπο , το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο ( εργοδότη ) , κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής .

Διευκρινίζεται ότι σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι , με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής , σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση , αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους . Δηλαδή , στον όρο « μισθωτοί » περιλαμβάνονται τόσο οι υπάλληλοι , όσο και οι εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες , και όχι όπως μερικοί εσφαλμένα εννοούν μόνο τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό .

Πάντως , για να χαρακτηριστεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν μισθωτός απαιτείται η εργασία του να παρέχεται οπωσδήποτε έναντι αμοιβής , δηλαδή , να γίνεται με σκοπό βιοπορισμού . Η Δε αμοιβή της εργασίας δεν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο , αλλά μπορεί να αποτελείται από κάθε είδους ανταλλάγματα ( π . χ . τροφή , κατοικία , δικαίωμα χρήσης , φυσική παροχή κτλ . ) και από οποιοδήποτε άλλο μέσο που έχει οικονομική αξία , η οποία μπορεί να συντελέσει στην εξασφάλιση των μέσων συντήρησης του εργαζομένου .

Όπως , είναι ευνόητο , πρόσωπα που παρέχουν την εργασία τους όχι με σκοπό βιοπορισμού , αλλά για άλλους σκοπούς ( λ . χ . φιλανθρωπικούς , επιστημονικούς , θρησκευτικούς , κλπ . ) καθώς επίσης και προς συγγενικά πρόσωπα από ηθική υποχρέωση , δεν θεωρούνται μισθωτοί , έστω και αν λαμβάνουν ενδεχομένως μικρό αντάλλαγμα για την εργασία τους .

---

<sup>3</sup> Εργατικό Δίκαιο (Καρακατσάνη) .  
Α' Έκδοση 1976 , Κ. Μιχαλάς Α.Ε. , Αθήνα 1981 .

Άλλωστε και για το λόγο αυτό , τα ανωτέρω πρόσωπα δεν υπάγονται στην ασφάλιση του Ι . Κ . Α . .

Έτσι έχει κριθεί ότι , οικειοθελής παροχή υπηρεσιών σε Ορφανοτροφείο για λόγους αγαθοεργίας , από ηθική και μόνο υποχρέωση λόγω της παρεχόμενης φιλοξενίας , δεν συνιστά εργασιακή σχέση .

### **1 . 2 . 2 . Έννοια όρου « εργοδότης » .**

Ως εργοδότης από το νόμο χαρακτηρίζεται , κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου , συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου και των Ν . Π . Δ . Δ . , το οποίο χρησιμοποιεί με αμοιβή την εργασία άλλων φυσικών προσώπων , με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου . Ο εργοδότης είναι ο αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού στη σύμβαση εργασίας . Συνεπώς εργοδότες είναι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις ( εργοστάσια , καταστήματα , γραφεία , αντιπροσωπείες , κλπ . ) , τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου ( εταιρείες , Σωματεία , τράπεζες , κλπ . ) ή δημοσίου δικαίου ( Οργανισμοί , Ιδρύματα , κλπ . ) . Το Δημόσιο , οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης ( Δήμοι , Κοινότητες ) κλπ.

### **1 . 2 . 3 . Οι υποχρεώσεις του μισθωτού .**

❖ Η υποχρέωση παροχής εργασίας και η έκτασή της .

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού έχει ως αντικείμενο την παροχή της εργασίας του στον εργοδότη . Ο μισθωτός υποχρεούνται , σύμφωνα με την έννοια της προσωπικής εξάρτησης , να θέσει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη . Η εργασιακή δύναμη όμως δεν προσφέρεται κατά τρόπο γενικό αλλά προσδιορίζεται για κάθε εργαζόμενο , ανάλογα με το περιεχόμενο της σύμβασης , σε ένα συγκεκριμένο είδος , για ένα συγκεκριμένο τόπο και στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου χρόνου . Οι όροι αυτοί που καθορίζουν την έκταση της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας θα μελετηθούν ο καθένας τους χωριστά . Τέλος , επειδή κύριο χαρακτηριστικό της υποχρέωσης παροχής εργασίας αποτελεί και η αυτοπρόσωπη εκτέλεση της τελευταίας , εξετάζεται εδώ και αυτό το στοιχείο ως προσδιοριστικό της φύσης της υποχρέωσης .

◆ Η υποχρέωση ως προς το είδος της εργασίας .

Προσδιορισμός του είδους εργασίας και η δυνατότητα μονομερούς μεταβολής του ,



**α )** . Το είδος της εργασίας προσδιορίζεται βέβαια βασικά από τη συμφωνία των μερών . Ο μισθωτός , επικαλούμενος τη σύμβαση , διατηρεί το δικαίωμα να αρνηθεί εργασία που Δε συμφωνήθηκε . Η συμφωνία αυτή όμως , τις περισσότερες φορές αναφέρεται γενικά σε κάποια επαγγελματική ειδικότητα για την οποία προσλαμβάνεται ο μισθωτός . Σημασία έχει ο συμβατικός καθορισμός της ειδικότητας και όχι οι γνώσεις και η εξωσυμβατική ειδικότητα . Το πρόβλημα είναι να καθοριστούν , κατά τη λειτουργία πλέον της σχέσης , οι συγκεκριμένες εργασίες που υπάγονται στην ειδικότητα για την οποία έγινε η πρόσληψη . Γύρω από το θέμα αυτό , του προσδιορισμού δηλαδή του είδους της εργασίας που οφείλεται κάθε φορά , δημιουργούνται άπειρες αμφισβητήσεις .

Ο εργοδότης διατηρεί , στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος , την πρωτοβουλία να καθορίζει το συγκεκριμένο είδος ή τη συγκεκριμένη θέση εργασίας . Ο προσδιορισμός θα πρέπει να γίνει σύμφωνα με την καλή πίστη , τις ανάγκες της επιχείρησης και τις δυνατότητες του εργαζομένου .

Για την άρση αυτής της σύγκρουσης γίνεται δεκτό ότι , το διευθυντικό δικαίωμα δεν δίνει εξουσία στον εργοδότη να απαιτήσει εργασία που δεν συμφωνήθηκε .

**β )** . Καθώς όμως δεν είναι εύκολο να προσδιοριστεί κάθε φορά επακριβώς ποια είναι η εργασία που συμφωνήθηκε , καταλήγουμε να δεχόμαστε ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απαιτήσει εργασίες που κατά την καλή πίστη θεωρούνται ότι καθιστούν δυσχερέστερη τη θέση του μισθωτού . Έτσι , απαγορεύεται η ανάθεση κατώτερων εργασιών , ανεξάρτητα μάλιστα αν αυτό έχει για συνέπεια τη μείωση των αποδοχών , όχι όμως και ισότιμων εργασιών για τις οποίες υπάρχει ένα τεκμήριο για το μεταβλητό , που ισχύει αν δεν υπάρχει ρητή δέσμευση . Στο διευθυντικό δικαίωμα εμπίπτει και η ανάθεση παρεμφερών εργασιών στις

Από τη βλαπτική μεταβολή ως αντισυμβατική ενέργεια πρέπει να διακρίνουμε την επιτρεπόμενη από τη σύμβαση βλαπτική μεταβολή , οπότε το παράνομο της μεταβολής μπορεί να κριθεί μόνο με βάση τις διατάξεις για κατάχρηση δικαιώματος .

#### **1 . 2 . 4 . Οι υποχρεώσεις του εργοδότη .**

Η έννομη σχέση της εργασίας διέπεται από ένα πλέγμα ιεραρχικά ταξινομημένων διατάξεων που εμπλουτίζουν το περιεχόμενο της με

σημαντικό αριθμό δεσμεύσεων . Το κύριο μέρος από αυτές αντιπροσωπεύει υποχρεώσεις του εργοδότη που τον βαρύνουν άλλες με την ιδιότητά του ως αντισυμβαλλομένου και άλλες με την πρόσθετη ιδιότητά του ως αρχηγού της εκμετάλλευσης . Από τις υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό , πρέπει να διακρίνουμε τις υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου απέναντι στο κράτος , στους φορείς κοινωνικών ασφαλίσεων , στους φορείς κοινωνικής πολιτικής ( Ο . Α . Ε . Δ . ) ή και ενδεχόμενα σε άλλα Ν . Π . Δ . Δ . Βέβαια η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών μπορεί να καταλήξει σε αστική ευθύνη του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό , ωστόσο η αρχική κατεύθυνση των υποχρεώσεών του είναι οι τρίτοι .

Από τον όλο κύκλο των υποχρεώσεων του εργοδότη μπορούμε να διακρίνουμε ,

- α ) . Την υποχρέωση για σεβασμό των νόμιμων όρων εργασίας , όπως τήρηση του ωραρίου , παροχή άδειας , υγιεινή εγκαταστάσεων κλπ.
- β ) . Την υποχρέωση για καταβολή του μισθού .
- γ ) . Την υποχρέωση για πρόνοια , που αναλύεται περαιτέρω σε άλλες ειδικότερες υποχρεώσεις .
- δ ) . Την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου .
- ε ) . Την υποχρέωση για ίση μεταχείριση .
- στ ) . Την υποχρέωση για απασχόληση .
- ζ ) . Σε παρεπόμενες υποχρεώσεις που δημιουργούνται κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας .

### **1 . 2 . 5 . Κανονισμοί εργασίας .**

Παράλληλα προς τους εργατικούς νόμους που ισχύουν εκάστοτε , οι σχέσεις εργασίας ανάμεσα στις επιχειρήσεις ( εργοδότες ) και στους μισθωτούς που εργάζονται σ' αυτές , ρυθμίζονται και από τους Κανονισμούς Εργασίας , με τους οποίους συμπληρώνονται τα υπάρχοντα κενά της νομοθεσίας . Νοείται βέβαια ότι με τους Κανονισμούς Εργασίας ρυθμίζονται μόνο οι σχέσεις που διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας και έχουν σκοπό να διατηρήσουν την εσωτερική τάξη και πειθαρχία στην επιχείρηση και ιδιαίτερα αποβλέπουν στο να ασκείται η πειθαρχική εξουσία του εργοδότη κατά τρόπο ενιαίο και ομοιόμορφο . Γενικά ο εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας είναι εκείνος που σε συγκεκριμένη επιχείρηση ρυθμίζει τις σχέσεις αυτής και των εργαζομένων

, καθώς επίσης τη θέση τους και εξέλιξη μέσα στην επιχείρηση , και τέλος συμπληρώνει τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που υπάρχουν με τους μισθωτούς .

### **Περιεχόμενο Κανονισμού Εργασίας .**

Γενικά κάθε Κανονισμός Εργασίας περιέχει και ρυθμίζει τα εξής θέματα ,

- ◆ α ) . Τον τρόπο πρόσληψης του προσωπικού ( υπαλληλικού , εργατοτεχνικού κλπ. ) , τα απαιτούμενα προσόντα , τη διαδικασία πρόσληψης .
- ◆ β ) . Τη λύση της σχέσης εργασίας του προσωπικού ( απόλυση , συμπλήρωση ορίου ηλικίας , παραβάσεις κλπ ) .
- ◆ γ ) . Το χρόνο , τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας από τους μισθωτούς .
- ◆ δ ) . Τη βαθμολογική και μισθολογική κατάσταση του προσωπικού ( προαγωγές , διαβάθμιση , κλιμάκωση , κατά κλάδους κλπ . ) , αμοιβή , επιδόματά κλπ .
- ◆ ε ) . Τον τρόπο και χρόνο χορήγησης των αδειών ( κανονικών , απουσίας , χωρίς αποδοχές , αναρρωτικές ) .
- ◆ στ ) . Την περίθαλψη των μισθωτών σε περίπτωση ασθένειας , ατυχήματος , μητρότητας .
- ◆ ζ ) . Τα πειθαρχικά παραπτώματα , τις ποινές και τη διαδικασία επιβολής αυτών .
- ◆ η ) . Τη μισθοδοσία του προσωπικού ( μισθοί , επιδόματα , αποζημιώσεις , ηθικές – υλικές αμοιβές , τρόπο χρόνο και τόπο πληρωμής ) .
- ◆ θ ) . Άλλα τυχόν θέματα που ενδιαφέρουν χωριστά κάθε επιχείρηση .

Το ανωτέρω περιεχόμενο του Κανονισμού επιβάλλεται , όπως είναι ευνόητο , να μην αντίκειται στις διατάξεις της κειμένης νομοθεσίας ( Νόμους , Διατάγματα , Υπουργ. Αποφάσεις κλπ ) . Περαιτέρω για να είναι υποχρεωτικό στους μισθωτούς , πρέπει να εγκριθεί κατά την προβλεπόμενη διαδικασία από το Ν . Δ . 3789/57 , χωρίς βέβαια να απαιτείται και αποδοχή του από τους μισθωτούς ή άλλος διαδικαστικός τύπος .

Εάν όμως ο Κανονισμός Εργασίας , επί πλέον από τα ανωτέρω περιέχει και θέματα ουσιαστικού δικαίου , για να αποτελέσει συμπλήρωμα της

ατομικής σύμβασης εργασίας , απαιτείται και προσχώρηση των μισθωτών σ' αυτόν , η οποία μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή .

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο Κανονισμός Εργασίας που εκδίδεται σύμφωνα με τα προαναφερθέντα , δεν αποτελεί κανόνα ουσιαστικού δικαίου , αλλά επέχει θέση σύμβασης , η οποία τελειώνει με την προσχώρηση σ' αυτή των εργαζομένων .

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 . ΣΥΜΒΑΣΗ**

### **2 . 1 . Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας .**

Αντικείμενο <sup>4</sup>της σύμβασης εργασίας είναι η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια , την οποία μπορεί να προσφέρει κάθε άνθρωπος ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση . Το είδος της εργασίας μπορεί να περιγράφεται γενικά ή ειδικά στη σύμβαση ή να προκύπτει εκ των περιστάσεων ή των συνθηκών . Ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονται , τόσο από την ελληνική , όσο και τη διεθνή νομοθεσία για την προσφορά εξαρτημένης εργασίας από ανηλίκους και από γυναίκες . Σκοπός των διατάξεων αυτών είναι η παροχή ειδικής προστασίας σ' αυτές τις κατηγορίες ατόμων . Έτσι , προβλέπεται ειδική ρύθμιση για άτομα ηλικίας 12 έως 18 ετών , καθώς και ειδικές εργασίες στις οποίες μπορούν τα άτομα αυτά να εργασθούν . Ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονται επίσης για άλλες κατηγορίες εργαζομένων και για μια σειρά εργασιών οι οποίες απαιτούν κατά περίπτωση ορισμένες προϋποθέσεις για να ασκηθούν . Τέτοιες περιπτώσεις είναι , για παράδειγμα , η απασχόληση αλλοδαπών για τους οποίους απαιτείται προηγούμενη άδεια από το Υπουργείο Εργασίας , ώστε να μην περιορίζεται η δυνατότητα απασχόλησης των ελλήνων εργαζομένων , ή τα βιβλιάρια υγείας που απαιτούνται για εργαζόμενους , σε εστιατόρια , ξενοδοχεία κλπ . ( για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας ) .

### **2 . 2 . Διάρκεια της σύμβασης εργασίας .**

Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου . Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου η διάρκεια είναι δυνατόν να ορίζεται με ακριβείς χρονικούς προσδιορισμούς , ενός , δυο ή

---

<sup>4</sup> Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο (Καρακατσάνη Α.).  
3<sup>η</sup> έκδοση , Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1992 .

τριών ετών ή να συνάγεται από το είδος και το σκοπό της σύμβασης , όπως για παράδειγμα , η πρόσληψη μισθωτών για εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου ( μιας οικοδομής ) , ή μιας εποχιακής εργασίας .

Για να μην γίνεται καταστρατήγηση των σχετικών διατάξεων που αναφέρονται στην καταγγελία των συμβάσεων αορίστου χρόνου , ο νομοθέτης πρόβλεψε ότι είναι δυνατόν συμβάσεις ορισμένου χρόνου να εξομοιώνονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου , όταν ο καθορισμός της διάρκειάς τους δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης . Ακόμη , ο νομοθέτης είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικός στις περιπτώσεις των διαδοχικών ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου , γιατί εδώ υποκρύπτεται σχέση εργασίας αορίστου χρόνου , αλλά με τη μέθοδο των συνεχών ανανεώσεων σκοπείται η καταστρατήγηση των διατάξεων περί καταγγελίας και ο νομοθέτης τις θεωρεί σαν αορίστου χρόνου αν αυτό δικαιολογείται από τις συνθήκες εργασίας και τις ανάγκες εκμετάλλευσης . Το ίδιο ύποπτες θεωρούνται και διάφορες άλλες συμβάσεις οι οποίες μετατρέπονται από αορίστου σε ορισμένου χρόνου για τους ίδιους ακριβώς λόγους . Εξάλλου , σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου , όταν παρά τη λήξη της σύμβασης , ο μισθωτός εξακολουθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του , χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης .

**2 . 3 .** Η ισόβια σύμβαση εργασίας και ρήτρα μονιμότητας . Αν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας περνάει τα πέντε χρόνια ή συμφωνείται με αυτή τη σύμβαση ισόβια παροχή εργασίας , ο εργαζόμενος δικαιούται , μετά την πάροδο της πενταετίας , να καταγγείλει τη σύμβαση με την υποχρέωση να τηρήσει εξάμηνη προθεσμία προειδοποίησης . Το ίδιο πρέπει να ισχύει και όταν η διάρκεια της σύμβασης συνδέεται με ορισμένο αποτέλεσμα , το οποίο δεν πραγματοποιήθηκε μέσα σε πέντε χρόνια . Ο εργοδότης όμως δεν έχει παρόμοιο δικαίωμα . Συνεπώς , γι' αυτόν η σύμβαση παραμένει ορισμένου χρόνου . Με τη διάταξη αυτή επιδιώκεται να αποφεύγεται η υπέρμετρη δέσμευση του εργαζομένου σε μια από τις σημαντικότερες εκδηλώσεις της προσωπικότητας του .

Από την ίδια αυτή διάταξη συμπεραίνουμε επίσης πως η ρήτρα μονιμότητας με περιεχόμενο τη δέσμευση και του εργαζομένου είναι ανίσχυρη για διάστημα μεγαλύτερο από πέντε χρόνια . Η ρήτρα μονιμότητας όμως , που συνηθίζεται σε μεγάλες επιχειρήσεις με σταθερό προσωπικό , έχει άλλο περιεχόμενο .

Με τη ρήτρα αυτή αναλαμβάνεται συνήθως η δέσμευση από τον εργοδότη να μην απολύσει τον εργαζόμενο παρά μόνο για ορισμένους λόγους που αναφέρονται περιοριστικά και που η βασιμότητα τους κρίνεται επίσης , συνήθως , σύμφωνα με ορισμένη διαδικασία . Η ρήτρα μονιμότητας μπορεί να συνδυασθεί με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου . Μόνη η ρήτρα μονιμότητας δεν είναι ικανή για να χάσει μια σύμβαση το χαρακτήρα της σύμβασης αορίστου χρόνου . Η μονιμότητα αποτελεί απλώς ένα είδος περιορισμού στο δικαίωμα του εργοδότη για ελεύθερη καταγγελία της σύμβασης . Στην πράξη συνηθίζεται μάλιστα να προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος δοκιμαστικά με σύμβαση ορισμένου χρόνου και στη συνέχεια να μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση αορίστου χρόνου με το πλεονέκτημα της μονιμότητας .

Όταν όμως η ρήτρα μονιμότητας συνδυάζεται με ορισμένο όριο ηλικίας , αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ένα ανώτατο χρονικό σημείο δέσμευσης που έχει συνήθως το νόημα της αυτόματης αποδέσμευσης μετά τη συμπλήρωση αυτού του ορίου . Με αυτή την εκδοχή κρίθηκε η σύμβαση ότι είναι ορισμένου χρόνου . Θα πρέπει όμως να παρατηρήσουμε ότι και στην περίπτωση αυτής ο χαρακτήρας της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου δεν είναι ο μόνος δυνατός .

Ο χαρακτηρισμός της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου εξαρτάται από τον τρόπο διατύπωσης της σχετικής ρήτρας στα δυο κύρια σημεία , που είναι το όριο ηλικίας και οι τυχόν προβλεπόμενοι λόγοι απόλυσης.

## **2 . 4 . Πλαίσιο και προϋποθέσεις έγκυρης σύναψης σύμβασης εργασίας .**

Καταρχήν , όπως και για κάθε σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου , έτσι και εδώ ισχύει η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων με την έννοια ότι απόκειται στην κρίση του εργαζόμενου ή του εργοδότη , εάν , τότε και με ποιόν επιθυμούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας . Από την αρχή αυτή

υπάρχουν παρεκκλίσεις και περιορισμοί . Έτσι , με αλληπάλληλη σχετική νομοθεσία έχει επιβληθεί υποχρέωση στους εργοδότες ( ιδιώτες και νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ) να προσλαμβάνουν κατά προτίμηση πολεμιστές , ανάπηρους και θύματα πολέμου, να τοποθετούν σε ανάλογες θέσεις εργασίας μειονεκτούντα άτομα λόγω σωματικής ή πνευματικής πάθησης , ενώ οι δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμοί υποχρεώνονται να προσλαμβάνουν τυφλούς ή άλλα προστατευόμενα πρόσωπα ( πχ. Τηλεφωνητές , κλητήρες , νυχτοφύλακες , θυρωρούς κλπ . ) σε αναλογία κενών θέσεων . Εξάλλου, με πρόσφατη νομοθεσία απαγορεύτηκε στην εργοδοσία να κάνει κατά την επιλογή ή την επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού διακρίσεις , ανάλογα με το φύλο ή σε βάρος εργαζομένων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις . Διάκριση στην απασχόληση δεν μπορεί να γίνει επίσης με βάση το χρώμα , τη φυλή , το θρήσκευμα , τα πολιτικά φρονήματα κ.α. , γιατί αυτό οδηγεί στην παραβίαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και συνεπώς τα κράτη – μέλη διεθνών οργανισμών οφείλουν σύμφωνα με διεθνείς συμβάσεις , να πάρουν τα κατάλληλα μέτρα για ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης . Στα πλαίσια αυτά θεσπίζεται και η υποχρέωση των κρατών – μελών να μεριμνούν για την επαγγελματική αναπροσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων .

Τέλος , να σημειωθεί ότι , για « την οργάνωση και τον έλεγχο της αγοράς εργασίας » , επιβάλλεται στους εργοδότες να προσλαμβάνουν καταρχήν το προσωπικό τους δια του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας που είναι αρμόδιο κατά νόμο να τροφοδοτεί τις επιχειρήσεις με ανέργους με βάση λίστες και προτεραιότητες που αυτό τηρεί . Εργοδότης που έκανε πρόσληψη εργαζομένων με άλλον τρόπο και δεν το ανάγγειλε μέσα σε 8 ημέρες στο γραφείο αυτό , τιμωρείται με πρόστιμο .

Οι όροι και οι προϋποθέσεις που ισχύουν για την έγκυρη σύναψη οποιασδήποτε σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου ισχύουν και για την σύμβαση εργασίας . Τα μέρη δηλαδή, πρέπει να έχουν ικανότητα για δικαιοπραξία . Ανίκανοι κατά τις γενικές αρχές να συνάψουν δικαιοπραξία δεν μπορούν να συνάψουν και σύμβαση εργασίας . Ανήλικοι , εφόσον επιτρέπεται κατά νόμο η απασχόληση τους , μπορούν να δεσμευτούν με σύμβαση εργασίας που υπογράφουν οι γονείς ή ο επίτροπός τους .

Άλλες προϋποθέσεις είναι να υπάρχει βούληση και να είναι πραγματική και σοβαρή για τη σύναψη σύμβασης , η σύμβαση να μην αντιστρατεύεται το νόμο και τα χρηστά ήθη και να περιβληθεί τέλος , η σύμβαση τον απαιτούμενο τύπο όπου αυτός προβλέπεται . Συνήθως η σύμβαση εργασίας είναι γραπτή και έχει αποδεικτική και μόνο σημασία .



Συστατικός είναι ο τύπος στην περίπτωση σύναψης σύμβασης εργασίας με το δημόσιο .

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .

### Καταγγελία της σχέσης εργασίας Αορίστου Χρόνου .

#### 3 . 1 . Επηρεασμός της ρύθμισης από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σχέσης εργασίας .

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>5</sup> , ως ενοχική σύμβαση που είναι, υπόκειται καταρχήν στους ίδιους γενικούς κανόνες που ρυθμίζουν τη λύση των ενοχικών συμβάσεων . Οι κανόνες αυτοί υφίστανται βέβαια κάποια διαφοροποίηση, ανάλογα με τις ιδιορρυθμίες που παρουσιάζουν οι διάφορες μερικότερες κατηγορίες αυτών των συμβάσεων . Και η διαφοροποίηση αυτή γίνεται ακόμη πιο έντονη σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις , εξαιτίας των ιδιότυπων χαρακτηριστικών τους , που επηρεάζουν και τον τρόπο με τον οποίο επέρχεται σε αυτές η λύση της σχέσης . Αυτό ακριβώς συμβαίνει και με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας . Η σύμβαση αυτή ανήκει στην κατηγορία των διαρκών συμβάσεων . Και από την άποψη αυτή υπόκειται στις ιδιορρυθμίες που χαρακτηρίζουν τον τρόπο λύσης αυτών των συμβάσεων , ιδίως όσον αφορά τη λύση με μονομερή δήλωση του ενός από τους συμβαλλομένους , που παίρνει εδώ τη μορφή της καταγγελίας , αντί για την υπαναχώρηση που ταιριάζει στις στιγμιαίες συμβάσεις .

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

---

<sup>5</sup> Εργατικό Δίκαιο , Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις .(Κουκιάδης Ι.)  
Β' Έκδοση , εκδόσεις Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1995 .

### **3 . 2 . Καταγγελία της σχέσης εργασίας Αορίστου Χρόνου .**

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη ή εργαζομένου , με το θάνατο του μισθωτού, με σύμπτωση στο ίδιο πρόσωπο της ιδιότητας εργαζομένου - εργοδότη και με συμφωνία . Η καταγγελία η οποία διακρίνεται σε τακτική και έκτακτη είναι μονομερής απευθυντέα δικαιοπραξία που δεν απαιτεί αποδοχή της από αυτόν , προς τον οποίο απευθύνεται. Δεν απαιτείται καταρχήν να υπάρχει κάποιος ειδικός λόγος για την καταγγελία, δηλαδή είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία , αλλά απαιτείται το δικαίωμα αυτό να μην ασκείται καταχρηστικά .

Λόγω της ειδικής σημασίας που έχει η καλή πίστη στις εργασιακές σχέσεις , καταλήγει κατά αποτέλεσμα η καταγγελία να προϋποθέτει την αποκάλυψη του λόγου , για τον οποίο γίνεται, αφού η αιτιολόγηση της είναι η απάντηση στην ένσταση καταχρηστικής καταγγελίας . Ο λόγος πάντως της καταγγελίας αρκεί να μην είναι καταχρηστικός και δεν απαιτείται να είναι « σπουδαίος » , πράγμα που την διαφοροποιεί από τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου .

#### **3 . 2 . 1 . Ορισμός έννοια .**

##### **3 . 2 . 1 . 1 . Ορισμός , έννοια , διακρίσεις .**

Καταγγελία <sup>6</sup>είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέλησή του. Όταν πρόκειται ειδικότερα για μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας , η καταγγελία αυτή από την πλευρά του εργοδότη παίρνει τη μορφή της απόλυσης του μισθωτού , ενώ από την πλευρά του τελευταίου παρουσιάζεται με την ειδικότερη μορφή της παραίτησης από τη σύμβαση .

Τα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν από τη στιγμή που η σχετική δήλωση φτάνει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται . Το ακριβές χρονικό σημείο έχει μεγάλη σημασία γιατί αποτελεί τον κρίσιμο χρόνο κατά τον οποίο συνεκτιμώνται και ορισμένα περιστατικά .

---

<sup>6</sup> Στοιχεία Εργατικού Δικαίου , ατομικές σχέσεις εργασίας . (Κουκιάδη).  
Εκδόσεις Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1997 .

Καταρχήν , είναι αδιάφορος ο τρόπος με τον οποίο ανακοινώνεται ( προφορικός ή γραπτός ) . Αν όμως προβλέπεται ο έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο της καταγγελίας, τότε ορισμένες φορές έχει σημασία ο τρόπος ανακοίνωσης .

Από το χρονικό σημείο που η δήλωση της καταγγελίας περιέλθει στο άλλο μέρος δεν χωρεί ανάκληση της παρά μόνο με τη συναίνεση του τελευταίου. Ανάκληση σημαίνει ότι υπάρχει βούληση του εργοδότη για πρόταση νέας σύμβασης με τους ίδιους όρους που ολοκληρώνεται με την αποδοχή της από τον εργαζόμενο . Μια τέτοια δήλωση εύλογα μπορεί να ερμηνευτεί ότι εμπεριέχει και πρόταση για διατήρηση της αρχαιότητας αφού και αυτή συνιστά όρο εργασίας . Στην περίπτωση μιας τέτοιας συναίνεσης συνεχίζεται η παλαιά σύμβαση .

### **3 . 2 . 1 . 2 . Νομοθετικό καθεστώς .**

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου διέπεται βασικά από τον νόμο 2112/ 1920 , όπως αυτός τροποποιήθηκε από τον νόμο 4558/ 1930 , που ρυθμίζει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των υπαλλήλων , και από το 16/18 Ιουλίου 1920 , που στην ουσία επεξέτεινε τις διατάξεις του Ν. 2112 /1920 για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατοτεχνιτών και των υπηρετών με βάση αντίστοιχη εξουσιοδότηση . Ακόμη και για τις διατάξεις του Ν . 2112 που δεν έχουν επεκταθεί ρητώς, όπως τα άρθρα 5 , 6 , και 7 , γίνεται δεκτό ότι ισχύουν και για τους εργάτες , γιατί υπάρχει ταυτότητα της νομικής δικαιολογίας . Οι διατάξεις και των δυο αυτών νομοθετημάτων συμπληρώθηκαν και τροποποιήθηκαν μερικώς από το Ν . 3198 /1955 που αποτελεί το δεύτερο βασικό νομοθέτημα στο θέμα της καταγγελίας. Βελτίωση του παραπάνω νομοθετικού καθεστώτος με συλλογικές συμβάσεις ή κανονισμούς εργασίας είναι δυνατή .

### **3 . 2 . 1 . 3 . Υποδιαίρεσεις της καταγγελίας .**

Με βάση<sup>7</sup> το σύνολο των διατάξεων που ρυθμίζουν την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει επικρατήσει η υποδιαίρεση της καταγγελίας στις ακόλουθες μορφές : την τακτική , την έκτακτη και την άτακτη καταγγελία .

---

<sup>7</sup> Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (Κουκιάδης Ι.) .  
Β' Έκδοση , εκδόσεις Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1995 .

Τακτική καταγγελία είναι η μονομερή δήλωση βουλήσεως , με ή χωρίς προθεσμία , λύση μιας σύμβασης εργασίας με αόριστη διάρκεια . Ενώ έκτακτη καταγγελία είναι η μονομερής λύση της σύμβασης εργασίας , που οφείλεται σε εξαιρετικούς λόγους και γίνεται χωρίς προθεσμία . Η τακτική καταγγελία από την άποψη αυτή είναι νοητή μόνο στη σύμβαση αόριστου χρόνου , αφού συνδέεται εννοιολογικά και λειτουργικά με το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα της τελευταίας που είναι η αοριστία της χρονικής της διάρκειας . Αποτελεί αναγκαίο μέσο αποδέσμευσης από τη σύμβαση αυτή. Αντίθετα , η έκτακτη καταγγελία είναι δυνατή βασικά στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για την οποία δεν είναι νοητή τακτική καταγγελία , της οποίας επιφέρει την πρόωρη λύση . Δεν αποκλείεται όμως , και στη σύμβαση αόριστου από τη στιγμή που η τακτική καταγγελία της υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς, οπότε το νόημα της είναι ότι οδηγεί κατά εξαίρεση στη λύση της σύμβασης χωρίς αυτούς τους περιορισμούς .

Άμεση καταγγελία έχουμε τόσο στην περίπτωση που δεν προβλέπεται καμία προθεσμία από το νόμο ή από τη σύμβαση όσο και στην περίπτωση που προβλέπεται βέβαια κάποια προθεσμία, παράλληλα όμως δίνεται η ευχέρεια της κατάλυσης της σχέσης με υποχρέωση να καταβληθούν ως υποκατάστατο οι αποδοχές των ημερών της προθεσμίας .

### **3 . 2 . 2 . Απόλυση μισθωτού .**

#### **3 . 2 . 2 . 1 . Η απόλυση του μισθωτού με καταγγελία .**

##### **3 . 2 . 2 . 1 . 1 . Εισαγωγικές παρατηρήσεις .**

Η απόλυση του μισθωτού γίνεται άλλοτε με τακτική και άλλοτε με έκτακτη καταγγελία . Και ανάλογα με τη μια ή την άλλη από τις δυο αυτές μορφές καταγγελίας που ακολουθείται , διαφοροποιούνται στη νομοθεσία μας και οι προϋποθέσεις που απαιτούνται από αυτή για την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας . Οι προϋποθέσεις αυτές καθώς και η λειτουργία γενικότερα των δυο αυτών μορφών καταγγελίας εξετάζονται , χωριστά για την καθεμιά τους, στις αναλύσεις που ακολουθούν .

Ένα άλλο κεντρικό πρόβλημα όμως στο θέμα των απολύσεων των μισθωτών , που έχει μάλιστα ιδιαίτερα έντονο κοινωνικό χαρακτήρα , είναι το πρόβλημα του ελέγχου και του περιορισμού των απολύσεων , είτε με τη δικαστική κρίση είτε με την απευθείας επέμβαση του νομοθέτη . Το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίζεται στη συνέχεια , ύστερα από την εξέταση

των προυποθέσεων για την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας στις δυο διαφορετικές μορφές της, της τακτικής και της έκτακτης .

Με το θέμα των απολύσεων συμπλέκεται και το θέμα της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, από τον εργοδότη, των όρων της σχέσης εργασίας, όταν ο μισθωτός αρνείται να ενδώσει σε αυτή και να τη δεχτεί.

### **3 . 2 . 2 . 1 . 2 . Απόλυση με τακτική καταγγελία .**

Το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι ότι με αυτήν επιδιώκεται η αποτροπή του αιφνιδιασμού . Αυτό επιτυγχάνεται με το ότι η νομοθεσία μας τη συνδέει με την υποχρεωτική τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης . Τη λύση αυτή τη δέχεται η εργατική μας νομοθεσία , όταν πρόκειται για την απόλυση υπαλλήλων . Αντίθετα παρέλειψε καταρχήν να την καθιερώσει για την απόλυση των εργατών γιατί εξαιτίας της μικρής διάρκειας των προθεσμιών κρίθηκε συμφερότερη η υποχρεωτική ρευστοποίηση τους σε χρήμα . Ανεξάρτητα από αυτό και όταν κατά εξαίρεση, την επιβάλλει σε αυτήν την περίπτωση, τη δέχεται μόνο σαν ένα είδος υποκατάστατου της αποζημιώσεως απολύσεως . Ο εργοδότης , σε όλες τις περιπτώσεις που υποχρεούται να τηρήσει για την απόλυση ορισμένη προθεσμία, έχει τη δυνατότητα , αντί για αυτή , να καταβάλλει τους μισθούς , που θα έπαιρνε ο μισθωτός κατά τη διάρκειά τους, ως αποζημίωση, που μπορούμε να την ονομάσουμε αποζημίωση άμεσης καταγγελίας , και που αποτελεί υποκατάστατο του χρόνου προειδοποίησης .

Παράλληλα , για να είναι πιο ολοκληρωμένη η προστασία του μισθωτού και να εξασφαλίζεται κάποια σταθερότητα στην απασχόληση του , ο νόμος περιβάλλει την τακτική καταγγελία με τον έγγραφο τύπο και την συνδέει, ακόμα και όταν τηρείται η προθεσμία προειδοποίησης, με ορισμένη αποζημίωση που , για να τη διακρίνουμε από την προηγούμενη, την ονομάζουμε « αποζημίωση απόλυσης » . Ωστόσο ο νομοθέτης της χρησιμοποιεί τον όρο αποζημίωση χωρίς αυτές τις διακρίσεις .

Οι όροι αυτοί για το έγκυρο της καταγγελίας ισχύουν με την προυπόθεση ότι η σύμβαση εργασίας διήρκεσε πέρα των 2 μηνών .

Τέλος , για να εξασφαλίζεται ο έλεγχος της αγοράς εργασίας , η απόλυση πρέπει να ακολουθείται από την έγγραφη αναγγελία της στις αρμόδιες αρχές .

**Η τακτική καταγγελία με προειδοποίηση .** Το σύστημα της προειδοποίησης ισχύει για όλους τους υπαλλήλους, ανεξάρτητα αν υπάγονται ή όχι στην ασφάλιση κατά της ανεργίας. Για τους εργάτες, αντίθετα , προβλέπεται μόνο για αυτούς που δεν υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, που αποτελούν σήμερα μικρή εξαίρεση, ενώ για τους υπόλοιπους δεν υπάρχει υποχρέωση για προειδοποίηση . Για τους εργάτες λοιπόν η καταγγελία είναι άμεση .

Για όλους τους μισθωτούς που υπάγονται στην κοινή εργατική νομοθεσία ο χρόνος της προειδοποίησης προβλέπεται από τον νόμο Ν . 2112/ 1920 . Σύμφωνα με το σύστημα των νομοθετημάτων αυτών , ο χρόνος αυτός αυξάνει προοδευτικά ανάλογα με τη διάρκεια της απασχόλησης και διαφοροποιείται ανάλογα με την ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή ως εργάτη . Κοινή προϋπόθεση για την υποχρέωση τήρησης ορισμένης προθεσμίας είναι η προηγούμενη απασχόληση του μισθωτού τουλάχιστον για 2 μήνες στον ίδιο εργοδότη .

### **3 . 2 . 2 . 1 . 3 . Άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία .**

Οι διατάξεις που καθορίζουν το χρόνο της προειδοποίησης <sup>8</sup>έχουν το χαρακτήρα διατάξεων που υπηρετούν τη δημόσια τάξη , με την έννοια ότι δεν είναι δυνατή οποιαδήποτε κατάργηση ή συντόμευση των προθεσμιών που προβλέπουν . Ενώ όμως για τους εργάτες η άμεση καταγγελία είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, η καταβολή της αντίστοιχης αποζημίωσης , για τους υπαλλήλους είναι προαιρετική , γιατί απλώς επιτρέπεται η αντικατάσταση του χρόνου προειδοποίησης με την αποζημίωση , που αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα έπαιρνε ο υπάλληλος , αν εργαζόταν σε αυτόν το χρόνο . Με άλλα λόγια , επιτρέπεται η άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία , αρκεί να καταβληθεί στον υπάλληλο μισθωτό η παραπάνω αποζημίωση . Αν η άμεση καταγγελία γίνει χωρίς να συνοδεύεται από την καταβολή αυτής της αποζημίωσης , είναι άκυρη με όλες τις συνέπειες που συνεπάγεται αυτή η ακυρότητα . Ενώ , εξάλλου , άκυρη είναι επίσης η καταγγελία ακόμη και στην περίπτωση που τηρήθηκε ορισμένη προθεσμία ή καταβλήθηκε από αυτή που προβλέπει ο νόμος .

### **3 . 2 . 2 . 1 . 4 . Ο έγγραφος τύπος .**

Ο έγγραφος τύπος καθιερώθηκε, για την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από τον εργοδότη, για πρώτη φορά από τον νόμο

<sup>8</sup> Εργατικό Δίκαιο, Β' Ημίτομος (Κουκιάδης – Δεληγιάννη) .  
Εκδοτικός οίκος Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1978 .

2112 / 20 . Ως συστατικό στοιχείο αυτής της καταγγελίας όμως , με συνέπεια την ακυρότητα της τελευταίας στην περίπτωση της μη τήρησης του , θεσπίστηκε αργότερα , αρχικά από τον α. Ν. 118/45 και ήδη από τον Ν.3198/55 . Ο τύπος περιορίζεται στη γραπτή διατύπωση . Ο νόμος δεν απαιτεί ορισμένη διαδικασία και για την επίδοση . Πρέπει πάντως να γίνεται παράδοση του εγγράφου με οποιοδήποτε τρόπο στον ενδιαφερόμενο . Από το χρόνο κοινοποίησεως υπάρχει η καταγγελία και αρχίζουν οι ενέργειές της .

Η ακυρότητα της καταγγελίας από την έλλειψη του έγγραφου τύπου υπάρχει , ακόμη και όταν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση , και δεν καλύπτεται , συνεπώς , ούτε από την απόδειξη της καταβολής της τελευταίας ούτε από την κοινοποίηση του γραμματίου της κατάθεσης της .

Σχετικά με το περιεχόμενο του εγγράφου της καταγγελίας , ο νόμος δεν φροντίζει ειδικά για τον καθορισμό του . Θα πρέπει ωστόσο το έγγραφο αυτό να περιέχει οπωσδήποτε , κατά τρόπο σαφή , τη δήλωση της καταγγελίας . Κρίνεται , εξάλλου , φρόνιμο να περιέχει και την πρόσκληση του μισθωτού να εισπράξει την αποζημίωση του . Δεν επιβάλλεται όμως από το νόμο η υποχρέωση , να μνημονεύεται στο έγγραφο και ο λόγος της καταγγελίας , χωρίς πάντως αυτό να σημαίνει ότι απαγορεύεται η μνημόνευσή του . Μια τέτοια μνημόνευση όμως δεν αποκλείει τη μεταγενέστερη προβολή άλλων λόγων .

### **3 . 2 . 2 . 1 . 5 . Η αποζημίωση απόλυσης .**

Σε ένα σύστημα που κατοχυρώνει το δικαίωμα της ελεύθερης απόλυσης του μισθωτού δημιουργείται αστάθεια για το συμβατικό δεσμό και αβεβαιότητα για το μέλλον της απασχόλησης του μισθωτού . Η καθιέρωση της υποχρέωσης προειδοποίησης αποτελεί μερική μόνο θεραπεία του κακού , που συμβάλλει μόνο στην αποφυγή του αιφνιδιασμού . Την απόλυση όμως δεν την αποτρέπει σε τελευταία ανάλυση .

Έτσι , δημιουργήθηκε η ιδέα της αποζημίωσης του μισθωτού έστω και αν τηρήθηκαν όλες οι προϋποθέσεις για μια νομότυπη καταγγελία . Πρόκειται για μια ιδιόρρυθμη αποζημίωση , που είναι απαλλαγμένη από το στοιχείο του πταίσματος .

Την αποζημίωση αυτή για πρώτη φορά την προέβλεψε σε εμάς ο νόμος 2112/20 για τους υπαλλήλους . Στη συνέχεια ο νόμος 3198/55 την επεξεργάστηκε και στους εργάτες συγχωνεύοντας την , όπως είδαμε , με την



αποζημίωση της άμεσης καταγγελίας . Το ποσό της αποζημίωσης υπολογίζεται σε συνάρτηση με την αρχαιότητα του μισθωτού και το ύψος των αποδοχών του . Ειδικότερα η σύνδεση με την αρχαιότητα είναι έμμεση , γιατί επιτυγχάνεται μέσω της διάρκειας της προθεσμίας προειδοποίησης , η οποία διαβαθμίζεται , όπως είδαμε , ανάλογα με την αρχαιότητα . Αλλά η σύνδεση αυτή δεν πρέπει να οδηγήσει σε σύγχυση όσο αφορά τη σχέση ανάμεσα στη φύση της αποζημίωσης απόλυσης και τη φύση της αποζημίωσης που καταβάλλεται , όταν δεν τηρείται η προθεσμία .

Για τους υπαλλήλους η αποζημίωση απόλυσης καλύπτει το μισό από τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρόνο προειδοποίησης .

Γενικός προσδιορισμός για οποιαδήποτε αποζημίωση καταγγελίας είναι η απαγόρευση σύμφωνα με την οποία το ανώτατο όριο της δεν μπορεί να ξεπεράσει το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη μετά τον πολλαπλασιασμό με τον αριθμό 30 .

Το ανώτατο όριο μπορεί να προσαυξηθεί μέχρι 15 % όταν προβλέπεται από το νόμο , τον κανονισμό ή τη σύμβαση άλλη πρόσθετη αποζημίωση πέρα από αυτό που προβλέπει ο νόμος 2112/1920 . Ο περιορισμός αυτός ισχύει αδιακρίτως από τον τρόπο με τον οποίο προσδιορίζεται η αποζημίωση , για το αν πρόκειται για γενική ή ειδική διάταξη, για διάταξη κανονισμού ή σύμβασης κτλ . Ισχύει ακόμη και όταν πρόκειται για αποζημίωση που καταβάλλεται στο μισθωτό που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης .

Ο περιορισμός ισχύει όταν πρόκειται για αποζημίωση που χρηματοδοτείται από εισφορές εργαζομένων ή για το εφ' άπαξ που προβλέπεται από ειδικές νομοθετικές διατάξεις .

Για τους εργάτες , όπως είδαμε πιο πάνω , η καταγγελία είναι υποχρεωτικά άμεση και καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρη η αποζημίωση . Αυτή η αποζημίωση υπολογίζεται σε ημερομίσθια ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας . Η αποζημίωση είναι πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη αποζημίωση υπαλλήλων και δεν τίθεται θέμα περιορισμού του ανώτατου ορίου .

### **3 . 2 . 2 . 1 . 6 . Η αναγγελία της καταγγελίας .**

Ειδικά για τους μισθωτούς<sup>9</sup> που υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας , ο νόμος επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να αναγγείλει

<sup>9</sup> Βασικοί Εργατικοί Νόμοι (Κουκιάδης Ι . ) .  
Έκδοση παρατηρητής Α. Ε. , Θεσσαλονίκη 1986 .

, μέσα σε 8 μέρες από την παράδοση σε αυτούς του σχετικού εγγράφου , την καταγγελία των συμβάσεων τους στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας . Ύστερα μάλιστα από την υπαγωγή του τελευταίου στον πρώτο , αρκεί η αναγγελία στον Ο . Α . Ε . Δ . που γίνεται σε δυο αντίγραφα . Η παράλειψη της αναγγελίας δεν δημιουργεί ακυρότητα στην καταγγελία , έχει όμως για συνέπεια διάφορες ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη και ενδέχεται να δημιουργεί υποχρέωση για αποζημίωση του μισθωτού , που λόγω της παράλειψης στερήθηκε το επίδομα ανεργίας .

Το μέτρο αυτό στοχεύει στον έλεγχο της αγοράς εργασίας και τη διευκόλυνση στη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας .

### **3 . 2 . 2 . 1 . 7 . Αποζημίωση λόγω καταγγελίας .**

Εφόσον δεν προηγείται προειδοποίηση του εργαζόμενου η αποζημίωση ισούται με το βασικό μισθό και τις άλλες τακτικές αποδοχές που αντιστοιχούν σε ένα μήνα εργασίας, αν η σύμβαση , πάντα στον ίδιο εργοδότη , είχε διαρκέσει μέχρι ένα χρόνο και δυο μήνες , αν είχε διαρκέσει από ένα χρόνο μέχρι 4 χρόνια . Από 4 χρόνια μέχρι 10 χρόνια η αποζημίωση αυξάνεται κατά ένα μηνιαίο μισθό , ανά διετία και από 10 χρόνια και πάνω , κατά ένα μισθό κατά έτος , αλλά δεν μπορεί να υπερβεί τα 24 μισθούς . Αν ο μισθός δεν καταβαλλόταν με το μήνα, γίνεται και πάλι αναγωγή σε αυτά που θα εισέπραττε ο εργαζόμενος αν αμειβόταν με το μήνα , ενώ , αν αμειβόταν με ποσοστό, υπολογίζεται ο μέσος όρος εισπραξής του τελευταίου διμήνου πριν την καταγγελία .

### **3 . 2 . 2 . 1 . 8 . Συνέπειες της ακυρότητας της καταγγελίας .**

Αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη για έναν οποιοδήποτε από τους λόγους που είδαμε πιο πάνω, δεν επιφέρει το καταλυτικό της αποτέλεσμα . Η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι δεν λύθηκε . Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης που δεν δέχεται πια την εργασία του μισθωτού γίνεται υπερήμερος δανειστής χωρίς να απαιτείται και πραγματική προσφορά, εκτός αν ο εργοδότης τον προσκαλέσει να εργαστεί . Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει στο μισθωτό τους μισθούς του για όσο χρονικό διάστημα παραμένει αυτή η εκκρεμότητα χωρίς να λυθεί με έναν οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο . Οι μισθοί οφείλονται εντόκως με αφετηρία έναρξης το χρόνο της καταγγελίας χωρίς να απαιτείται

όχληση . Το ίδιο ισχύει και για τους μισθούς που οφείλονται μέχρι τη λύση της σύμβασης .

Ο εργοδότης μπορεί να προτείνει την ένσταση από το άρθρο 656 Α . Κ . , για το συνυπολογισμό κέρδους και ζημιάς , με αίτημα να αφαιρεθεί από τους μισθούς κάθε τι που ωφελήθηκε ο μισθωτός από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της εργασίας του άλλου . Κύρια σημασία έχει στην πράξη η ωφέλεια από την εργασία κατά το χρόνο της υπερημερίας .

Θέμα ανέκυψε για το αν ο εργοδότης μπορεί να συμψηφίσει την υποτιθέμενη ωφέλεια του μισθωτού που αυτός αδικαιολόγητα παρέλειψε να αποκομίσει . Το άρθρο 656 Α . Κ . δεν καλύπτει και αυτή την περίπτωση . Ωστόσο η νομολογία με αναφορά στο άρθρο 281 Α . Κ . κάλυψε το κενό και αναγνώρισε στον εργοδότη το δικαίωμα να αρνηθεί την καταβολή μισθών υπερημερίας όταν ο μισθωτός για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα αδικαιολόγητα και κακόβουλα παρέλειψε να εργασθεί , ενώ εύκολα μπορούσε να βρει άλλη εργασία με τους ίδιους όρους, και συνεπώς και ανάλογη με τα προσόντα του , που την προσέφερε στον εργοδότη .

### **3 . 2 . 2 . 1 . 9 . Συνέπειες από την μη τήρηση των προϋποθέσεων καταγγελίας .**

Εάν δεν τηρηθούν οι διαγραφόμενες προϋποθέσεις<sup>10</sup> που είδαμε για την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας , η καταγγελία δεν επιφέρει τη λύση της εργασιακής σχέσης κι ως εκ τούτου χαρακτηρίζεται άκυρη . Σε αυτή την περίπτωση ο μισθωτός που προσφέρει κανονικά τις υπηρεσίες του , αν και απολύθηκε παράνομα, περιάγει τον εργοδότη σε κατάσταση υπερημερίας για μη αποδοχή της προσφερόμενης εργασίας και υποχρεούται να καταβάλλει σε αυτόν τις αποδοχές του για όσο χρόνο κρατεί η εκκρεμότητα αυτή χωρίς λύση με νόμιμο τρόπο .

Στις περιπτώσεις άκυρης καταγγελίας ο μισθωτός πρέπει να ασκήσει το δικαίωμα του για το μισθό μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 3 μηνών . Αν η ακυρότητα της καταγγελίας οφείλεται στη μη καταβολή ή μη προσήκουσα καταβολή της αποζημίωσης , ή αξίωση του μισθωτού μπορεί να ασκηθεί εντός 6 μηνών .

### **3 . 2 . 2 . 2 . Απόλυση με έκτακτη καταγγελία .**

<sup>10</sup> Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου (Παπαγιάννη) .  
Αθήνα 1988 , Αθανασίου

### **3 . 2 . 2 . 2 . 1 . Γενικά .**

Η απόλυση του μισθωτού με τις διατυπώσεις και τους περιορισμούς που αναπτύχθηκαν στις προηγούμενες παραγράφους αποτελεί τον κανόνα . Για αυτό και , όταν πρόκειται για αυτού του είδους την απόλυση , γίνεται λόγος για τακτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας . Παράλληλα όμως με αυτή τη μορφή καταγγελίας , υπάρχουν και περιπτώσεις όπου συγχωρείται από το νόμο η απόλυση , χωρίς να χρειάζεται η τήρηση αυτών των διατυπώσεων . Τότε γίνεται λόγος για έκτακτη καταγγελία .

Η απαλλαγή του εργοδότη από τις νόμιμες διατυπώσεις αναφέρεται τόσο στο χρόνο προειδοποίησης όσο και στην αποζημίωση απόλυσης παρόλο που μέσα στη γενική σύγχυση του νομοθέτη δεν γίνεται σαφής διάκριση . Ενδεχόμενη απαλλαγή και από τον έγγραφο τύπο είναι απόλυτα συμβιβάσιμη με την έννοια της έκτακτης καταγγελίας .

Η έκτακτη καταγγελία προϋποθέτει από τη φύση της τη συνδρομή ενός σπουδαίου λόγου . Ο νομοθέτης όμως , σε αντίθεση με τη τακτική που ακολούθησε στη σύμβαση ορισμένου χρόνου , απέφυγε τη γενική ρήτρα του σπουδαίου λόγου . Αυτό πρέπει να καταλογιστεί στην πρόθεση του να περιορίσει την έκτακτη καταγγελία μόνο σε ακραίες περιπτώσεις , πράγμα που σημαίνει ότι η διεύρυνση της με νέους λόγους είναι ανεπίτρεπτη .

### **3 . 2 . 2 . 2 . 2 . Περιπτώσεις επίμεμπτης συμπεριφοράς του μισθωτού .**

Σε αντίθεση με ότι ισχύει σε άλλες νομοθεσίες , σε εμάς ο νομοθέτης απέφυγε να θεωρήσει ως δικαιολογητικό λόγο για μια έκτακτη καταγγελία οποιαδήποτε υπαίτια συμπεριφορά του μισθωτού και προτίμησε να περιορίσει τη δυνατότητα μιας τέτοιας καταγγελίας σε ορισμένες χαρακτηριστικές ειδικές περιπτώσεις , όπως είναι η υποβολή μήνυσης κατά του μισθωτού ή η απαγγελία κατηγορίας εναντίον του για πλημμέλημα . Κοντά στις δύο αυτές περιπτώσεις η νομολογία διέπλασε και μια τρίτη , τη σκόπιμη πρόκληση, από το μισθωτό, της απόλυσής του . Ειδικότερα :

#### **α ) . *Η διάπραξη αξιόποινης πράξης .***

Η υποβολή μήνυσης κατά του μισθωτού μπορεί να αναφέρεται σε οποιαδήποτε αξιόποινη πράξη του, αρκεί αυτή να έγινε στη διάρκεια της εργασίας . Η μήνυση δεν είναι αναγκαίο να υποβάλλεται από τον εργοδότη

. Για τα αδικήματα που διαπράττονται εκτός υπηρεσίας επιτρέπεται η έκτακτη καταγγελία μόνο εφόσον πρόκειται για πλημμελήματα και προηγήθηκε η απαγγελία κατηγορίας για αυτά εναντίον του μισθωτού . Γίνεται όμως παραπέρα δεκτό ότι το πλημμέλημα που δεν διαπράττεται κατά την εκτέλεση της εργασίας τότε μόνο δίνει δικαίωμα για έκτακτη καταγγελία , όταν επηρεάζει τη συνέχιση της συνεργασίας ανάμεσα στον εργοδότη και στο μισθωτό .

**β ) . Ο εξαναγκασμός του εργοδότη σε καταγγελία της σύμβασης .**

Η πρόκληση της καταγγελίας από τον ίδιο το μισθωτό με τη συμπεριφορά του , ως λόγος που απαλλάσσει τον εργοδότη από τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας , δεν αναφέρεται στο νόμο αλλά διαπλάστηκε από τη νομολογία .

**3 . 2 . 2 . 2 . 3 . Ανώτερη βία .**

Η διακοπή των εργασιών της επιχείρησης λόγω ανώτερης βίας δικαιολογεί την άμεση καταγγελία της σύμβασης χωρίς αποζημίωση . Ζήτημα όμως, γεννιέται αν δικαιολογεί και την παράλειψη του έγγραφου τύπου , όταν αυτός προβλέπεται ως συστατικό στοιχείο της καταγγελίας . Από την διατύπωση του νόμου προκύπτει, ότι η απαλλαγή του εργοδότη αφορά μόνο την υποχρέωση για αποζημίωση . Συνεπώς η τήρηση του τύπου είναι αναγκαία, εκτός αν είναι αδύνατο κάτι τέτοιο .

Ειδικά για τους υπαλλήλους , προϋπόθεση για να θεωρηθούν τα περιστατικά που αποτελούν ανώτερη βία ως λόγος για έκτακτη καταγγελία της σύμβασης είναι η έλλειψη ασφάλισης του εργοδότη κατά των περιστατικών αυτών . Αν ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τα περιστατικά αυτά οφείλει να καταβάλλει αποζημίωση αλλά αυτή είναι μειωμένη στα 2/3 της κανονικής .

Με βάση αυτή τη γενική έννοια της ανώτερης βίας το απρόβλεπτο και ακαταμάχητο γεγονός λαμβάνεται υπόψη εφόσον επιφέρει οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ως ενιαίας μονάδας . Η διακοπή δεν αρκεί να είναι οριστική , πρέπει να είναι και ολική .

**3 . 2 . 2 . 2 . 4 . Η παράβαση από τον μισθωτό ορισμένων νόμιμων υποχρεώσεων του .**

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο νομοθέτης καθιερώνει δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας ή ακόμη και την αυτόματη λύση της σύμβασης ως κύρωση για την παράβαση , από το μισθωτό, κάποιας υποχρέωσης που του επιβάλλει ο νόμος . Έτσι , ειδικότερα :

- Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει το μισθωτό χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση , όταν ο τελευταίος αρνείται να καταβάλει τις ασφαλιστικές εισφορές του στο Ι . Κ. Α .

Όπως ξέρουμε , όμως , ο εργοδότης προαφαιρεί , κατά την πληρωμή των μισθών , την ασφαλιστική εισφορά που οφείλει ο μισθωτός , για αυτό και η παραπάνω διάταξη έχει σημασία κυρίως για εκείνες τις περιπτώσεις που ο μισθωτός αμείβεται από τρίτους .

- Η αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας για τους μισθωτούς που συμμετέχουν σε παράνομη απεργία και που προβλεπόταν παλιότερα από το Ν. 330 δεν ισχύει σήμερα με το νόμο 1264/1982 . Παραμένει όμως , η δυνατότητα απώλειας της θέσης χωρίς αποζημίωση όταν ο μισθωτός επιμένει στη συνέχιση της απεργίας και μετά την κατάρριψη του τεκμηρίου της νομιμότητας της απεργίας , με επιφύλαξη για τα προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη για τα οποία η σύμβαση πρέπει να καταγγελθεί νομότυπα . Ο μισθωτός χάνει την αποζημίωση και σε περίπτωση αυθαίρετης απουσίας αλλά αυτή εξομοιώνεται με παραίτηση από την πλευρά του .

### **3 . 2 . 2 . 3 . Δικαστικός έλεγχος και οι ουσιαστικοί περιορισμοί στις απολύσεις .**

#### **3 . 2 . 2 . 3 . 1 . Καταχρηστικές απολύσεις .**

Παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι καταρχήν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι ελεύθερη και χωρεί οποτεδήποτε , εκτός εάν περιορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από διάταξη νόμου . Πλην όμως το δικαίωμα αυτό του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς του δεν είναι απεριόριστο , αλλά υπόκειται , όπως και κάθε άλλο δικαίωμα , στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα .

Επομένως το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει μονομερώς και χωρίς αιτιολόγηση σε απόλυση των μισθωτών του , δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο , αλλά υπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων . Δηλαδή εξετάζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση , εάν η απόλυση έγινε σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και τα χρηστά ήθη , καθώς επίσης

και αν τυχόν αντίκειται στον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος . Η προφανής δε υπέρβαση των ανωτέρω ορίων , έχει σαν αποτέλεσμα την ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης , οπότε ο εργοδότης αρνούμενος να αποδεχθεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού , περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται πλέον να του καταβάλει τις αποδοχές του .

Έχει κριθεί ότι αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος η απόλυση μισθωτού που έγινε γιατί

- α ) . αρνήθηκε να παραιτηθεί από νόμιμα δικαιώματα του .
- β ) . ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση και έλαβε μέρος σε συνδικαλιστικούς αγώνες .
- γ ) . μειώθηκε η αποδοτικότητα προς εργασία γυναίκας μετά τον τοκετό .
- δ ) . ζήτησε τη χορήγηση της κανονικής του άδειας .
- ε ) . εξετάστηκε σαν μάρτυρας σε δίκη κατά του εργοδότη .
- στ ) . παραπονέθηκε στο Ι . Κ . Α . για τη μη επικόλληση ενσήμων .
- ζ ) . υπέβαλε στα δικαστήρια αγωγή κατά του εργοδότη .
- η ) . θέλησε να τον εκφοβίσει ώστε να μη διεκδικήσει νόμιμα δικαιώματα του .
- θ ) . διαμαρτυρήθηκε στη Επιθ/ ση Εργασίας για παραβάσεις του εργοδότη .
- ι ) . είχε λόγους εχθρότητας και εκδίκησης κατά του μισθωτού , επειδή διεκδίκησε καθυστερούμενες αποδοχές .
- κ ) . λόγω πολιτικών πεποιθήσεων ή κομματικής τοποθέτησης κ. λ. π .

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

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .** ***Η παραίτηση του μισθωτού .***

### **4 . 1 . Η παραίτηση του μισθωτού .**

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας<sup>11</sup> είναι δικαίωμα που ανήκει και στα δυο μέρη . Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται από τον μισθωτό συνηθίζεται να λέγεται παραίτηση , για να αντιδιαστέλλεται από την απόλυση . Η διαφορετική αυτή ορολογία είναι συμβολική των διαφορετικών προβλημάτων που αναδεικνύονται και κατά συνέπεια της αναγκαίας διαφορετικής νομικής μεταχείρισης της .

#### **4 . 1 . 1 . Άσκηση δικαιώματος καταγγελίας από μισθωτό .**

Ο μισθωτός είτε είναι υπάλληλος είτε εργάτης , που θέλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας , οφείλει να τηρήσει και αυτός ορισμένη προθεσμία . Η προθεσμία αυτή όμως , για τους υπαλλήλους είναι η μισή από την προθεσμία που επιβάλλει ο νομοθέτης στον εργοδότη για την άσκηση του δικού του δικαιώματος καταγγελίας και οπωσδήποτε δεν μπορεί να ξεπεράσει τους 3 μήνες . Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την προθεσμία που προβλέπεται κάθε φορά , οφείλει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα .

Για τους εργάτες ο νόμος προβλέπει τον ίδιο χρόνο προειδοποίησης που προβλέπει και για την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη . Αλλά η υποχρέωση για αποζημίωση , σε περίπτωση που δεν τηρηθεί αυτός ο χρόνος , φτάνει το μισό της αποζημίωσης που θα πλήρωνε , αν παραβίαζε την ίδια αυτή προθεσμία ο εργοδότης .

#### **4 . 1 . 2 . Καταγγελία συμβάσεως εργασίας από μισθωτό .**

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή , όπως λ . χ . όταν συνάγεται από πράξεις

---

<sup>11</sup> Ατομικό Εργατικό Δίκαιο (Καρακατσάνης Α. ) .

<sup>41</sup> Έκδοση , εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1992 .



ή καταστάσεις που υποδηλώνουν έλλειψη πρόθεσης ή αδυναμία να συνεχίσει την εργασιακή σύμβαση . Πλην όμως η βούληση αυτή του μισθωτού , πρέπει να προκύπτει σαφώς από την όλη συμπεριφορά του . Έτσι κρίθηκε ότι , η οριστική άρνηση του μισθωτού να εκτελέσει την εργασία του και γενικά η οριστική αποχή του από την εργασία ή για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα , αποτελεί σιωπηρή δήλωση του για λύση της σύμβασης εργασίας , εφόσον βέβαια δεν οφείλεται σε άλλους λόγους ανεξάρτητους από τη θέληση του , όπως λ . χ . η ανώτερη βία ή στράτευση του κ . λ . π .

Πάντως από το νόμο προβλέπεται η υποχρέωση των μισθωτών να προειδοποιήσουν τον εργοδότη για την αποχώρησή τους από την εργασία που σκοπεύουν να κάνουν , γιατί διαφορετικά υποχρεούνται να καταβάλουν αποζημίωση , χωρίς βέβαια να επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τη μη καταβολή της .

#### **4 . 1 . 3 . Η αποχή από την εργασία ως καταγγελία της σύμβασης .**

Η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου , με εγκατάλειψη της θέσης του αποτελεί , σύμφωνα με όσα ειπώθηκαν , σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης από τη μεριά του . Και αυτό δεν το αμφισβητεί κανείς . Όμως , σιωπηρή παραίτηση προκύπτει και σε άλλες περιπτώσεις μη εκπλήρωσης της παροχής εργασίας που με τους όρους του ενοχικού δικαίου συνιστούν τη μη εκπλήρωση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας .

Βέβαια , η μη εκπλήρωση οφείλεται , όπως γνωρίζουμε , σε διάφορους λόγους που στο πλαίσιο των αμφοτεροβαρών συμβάσεων δημιουργούν διάφορες καταστάσεις και δίνουν στο άλλο μέρος διάφορα δικαιώματα .

Όμως η μη εκπλήρωση της παροχής εργασίας , που στην ορολογία του εργατικού δικαίου αποδίδεται συνοπτικά με τον όρο αποχή από την εργασία , θεωρείται με ορισμένες προϋποθέσεις και ως λόγος λύσης της σύμβασης από το μισθωτό και συνιστά έτσι σιωπηρή καταγγελία .

Από τη σκοπιά αυτή μια πρώτη διάκριση των περιπτώσεων που συνιστούν σιωπηρή καταγγελία θα ήταν η διάκριση σε δικαιολογημένη αποχή και σε αυθαίρετη αποχή . Η διάκριση αυτή δεν συμπίπτει με τη διάκριση σε υπαίτιους ή ανυπαίτιους λόγους αποχής και πάντως δεν αποδίδει όλη την πραγματικότητα .

Οι ειδικότερες ρυθμίσεις που υπάρχουν για να αντιμετωπίσουν τις ιδιορρυθμίες της σύμβασης εργασίας , επιβάλλουν την περαιτέρω διάκριση των λόγων αποχής .

Έτσι συνολικά μπορούμε να διακρίνουμε 4 κατηγορίες αποχής . Μια πρώτη είναι η νομιμοποιημένη αποχή . Στην αντίπερα όχθη είναι η αυθαίρετη απουσία . Σαν ενδιάμεση κατάσταση μπορούμε να θεωρήσουμε την απλώς δικαιολογημένη αποχή . Τέλος υπάρχουν και οι περιπτώσεις εκείνες που χωρίς να συνιστούν αυθαίρετη αποχή εξομοιώνονται με αυτή .

#### **4 . 1 . 4 . Η νομιμοποιημένη αποχή .**

Σε πολλές περιπτώσεις η αποχή από την εργασία αποτελεί ευθέως από το νόμο λόγο αναστολής της σύμβασης .

Αυτό συμβαίνει όταν η αποχή αποτελεί άσκηση δικαιώματος εργασίας , όπως είναι το δικαίωμα άδειας , ή δικαιολογείται από την άσκηση γενικότερων νόμιμων δικαιωμάτων ή από εκπλήρωση υποχρέωσης προς την πολιτεία ή σε φυσική αδυναμία , όπως είναι η ασθένεια .

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η αναστολή της σύμβασης εργασίας αναγνωρίζεται ευθέως από το νόμο ως συνέπεια της συνδρομής του συγκεκριμένου λόγου και η εξομοίωση της με σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του μισθωτού είναι αδύνατη . Αξιολογήσεις με βάση την καλή πίστη για την εκτίμηση της συμπεριφοράς του μισθωτού δεν έχουν νόημα .

Ειδική περίπτωση νομιμοποιημένης αποχής αποτελεί η ασθένεια .

#### **4 . 1 . 5 . Απουσία μισθωτού .**

##### **4 . 1 . 5 . 1 . Δικαιολογημένη αποχή από την εργασία .**

Εκτός από τις περιπτώσεις , όπου ο λόγος αποχής από την εργασία προβλέπεται απ'ευθείας από το νόμο ως λόγοι αναστολής από τη σύμβαση , υπάρχουν και άλλες περιπτώσεις κατά τις οποίες η αποχή οφείλεται σε κάποιο σοβαρό λόγο που αφορά το μισθωτό , χωρίς να προβλέπεται η αναστολή για το συγκεκριμένο λόγο . Το ερώτημα που τίθεται είναι αν για μια τέτοια δικαιολογημένη αποχή θα πρέπει να δεχθούμε ότι υπάρχει σιωπηρή καταγγελία ή αναστολή της σύμβασης .

Γενική διάταξη που να προβλέπει τις συνέπειες από μια δικαιολογημένη αποχή από την εργασία δεν υπάρχει . Η μόνη σχετική διάταξη είναι αυτή του άρθρου 657 Α . Κ . , η οποία όμως αφορά τη

διατήρηση της αξίωσης για μισθό σε περίπτωση κωλύματος εργασίας για σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού . Αυτή η διάταξη έμμεσα καλύπτει και το πρόβλημα που μας αφορά γιατί είναι αυτονόητο ότι για τα χρονικά διαστήματα που διατηρείται η αξίωση για το μισθό δεν τίθεται θέμα λύσης της σύμβασης .

#### **4 . 1 . 5 . 2 . Άλλοι λόγοι απουσίας - Συνέπειες στη σύμβαση εργασίας .**

Στην κειμένη νομοθεσία δεν υπάρχει διάταξη νόμου , που να καθορίζει επί πόσο χρόνο δικαιούται ο μισθωτός να απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του . Επομένως οποιαδήποτε αδικαιολόγητη απουσία είναι δυνατόν να ερμηνευτεί σαν αθέτηση των συμβατικών του υποχρεώσεων . Έτσι , σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση , το δικαστήριο θα κρίνει κατά πόσο η αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού από την εργασία του μπορεί να θεωρηθεί σαν σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του .

Όταν ο μισθωτός απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του , ο εργοδότης έχει τα εξής δικαιώματα :

- Να περικόψει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στις ημέρες και ώρες της αδικαιολόγητης απουσίας του .
- Να καταλογίσει τις ημέρες της αδικαιολόγητης απουσίας , στο χρόνο της κανονικής άδειας που δικαιούται ο μισθωτός .
- Να επιβάλλει πειθαρχική ποινή , εφόσον όμως υπάρχει στην επιχείρηση Κανονισμός Εργασίας , ο οποίος να έχει κυρωθεί νόμιμα και να περιλαμβάνει πειθαρχικές διατάξεις .
- Να θεωρήσει την αδικαιολόγητη απουσία ως αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού , οπότε του παρέχεται το δικαίωμα της απόλυσης του , με την καταβολή βέβαια της σχετικής αποζημίωσης .
- Να θεωρήσει την αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού , σαν σιωπηρή καταγγελία της σχέσης εργασίας εκ μέρους του .

Πάντως η δήλωση του εργοδότη ότι θεωρεί την αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού από την εργασία ως παραίτηση του , δεν συνιστά απόλυση .

#### **4 . 1 . 6 . Η αυθαίρετη απουσία .**

Ως αυθαίρετη απουσία θα πρέπει να θεωρήσουμε την αποχή που γίνεται σκόπιμα ή δεν οφείλεται σε κάποιο σοβαρό λόγο . Η αξιολόγηση της αυθαίρετης απουσίας γίνεται με τους ίδιους κανόνες που γίνεται και

για τη δικαιολογημένη αποχή με επίκληση και πάλι των άρθρων 200 , 288 Α . Κ .

#### **4 . 1 . 6 . 1 . Οι εξομοιούμενες με την αυθαίρετη απουσία περιπτώσεις .**

Εκτός από τις γνήσιες περιπτώσεις αυθαίρετης απουσίας που θεωρούνται μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα ως σιωπηρή καταγγελία από τον εργαζόμενο , υπάρχουν και περιπτώσεις που η αποχή είναι δικαιολογημένη , αλλά που παρόλα αυτά , μετά από συνεκτίμηση των άλλων στοιχείων που είδαμε , μπορούν να θεωρηθούν ότι συνιστούν σιωπηρή καταγγελία . Από την άποψη αυτή εξομοιώνονται με αυθαίρετη απουσία . Βαρύνουσα σημασία έχει και εδώ η διάρκεια . Η έκταση της ανεκτής διάρκειας είναι πολύ μεγαλύτερη . Αυτή πάντοτε συνεκτιμάται με τις προοπτικές επανόδου . Συγχρόνως όμως και ίσως πρωτίστως έχει σημασία στην περίπτωση αυτή η έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη .

Ιδιάζουσα περίπτωση εξομοίωσης αποχής με αυθαίρετη απουσία αποτελεί η άρνηση παροχής εργασίας , όταν ο εργοδότης επιβάλλει μεταβολή των όρων εργασίας , που κατά την κρίση του μισθωτού είναι μονομερής βλαπτική μεταβολή που ωστόσο διαπιστώνεται κατά τον επακολουθήσαντα δικαστικό αγώνα ότι δεν ήταν μονομερής βλαπτική μεταβολή . Η θέση του εργοδότη σε υπερημερία ή ακόμη η επίσχεση εργασίας που έγινε χωρίς τις προϋποθέσεις του νόμου εξομοιώνεται κατά αποτέλεσμα με σιωπηρή καταγγελία .

#### **4 . 2 . Η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης .**

Αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης .

Κάθε μισθωτός που είναι ασφαλισμένος λόγω γήρατος σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό , όταν συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να πάρει πλήρη σύνταξη , δικαιούται να αποχωρήσει , χωρίς να χάνει παντελώς το δικαίωμα να πάρει αποζημίωση απόλυσης παρόλο ότι πρόκειται για παραίτηση . Διατηρεί το δικαίωμα να ζητήσει το μισό της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας . Το ποσό αυτό μειώνεται σε 40 % της αποζημίωσης αν ο μισθωτός είναι ασφαλισμένος λόγω γήρατος και σε επικουρικό ταμείο και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους επικουρικής

σύνταξης . Για την απόκτηση του δικαιώματος αυτού απαιτείται να συντρέχουν οι προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης κατά το χρόνο της παραίτησης . Είναι αυτονόητο ότι απαιτείται να δηλωθεί η αντίστοιχη βούληση του μισθωτού προς τον εργοδότη , όπως ισχύει για κάθε παραίτηση . Δεν εξομοιώνεται με παραίτηση η αίτηση στον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό για λήψη σύνταξης .

#### **4 . 3 . Οικειοθελής αποχώρηση μισθωτών - Συνέπειες .**

Οι μισθωτοί που αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους , άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες , δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση , ανεξάρτητα με το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη τους . Η μόνη εξαίρεση προβλέπεται για τους υπερήλικες μισθωτούς , που αποχωρούν από την εργασία τους λόγω συνταξιοδότησης .

Πάντως κρίνεται σκόπιμο , λόγω σοβαρότητας του θέματος και για να αποφεύγονται διενέξεις και ενδεχομένως άσκοποι δικαστικοί αγώνες , ο εργοδότης να παίρνει γραπτή δήλωση από το μισθωτό που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του .

#### **4 . 4 . Κατάχρηση δικαιώματος .**

« Αν<sup>12</sup> και η καταγγελία της αόριστου χρόνου σχέσεως εργασίας δεν συνδέεται τυπικά με την ύπαρξη ορισμένων ή ορισμένης βαρύτητας λόγων , το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς ελέγχεται με τα κριτήρια του άρθρου 281 Α . Κ . Καταγγελία που γίνεται με υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως , των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού που έχει το δικαίωμα του εργοδότη για καταγγελία , μπορεί να προσβληθεί σαν άκυρη . Από την πλούσια σχετική νομολογία συνάγεται ότι νόμιμοι λόγοι καταγγελίας είναι από τη μια πλευρά λόγοι που σχετίζονται με τον μισθωτό , όπως ανικανότητα , ακαταλληλότητα , ανεπάρκεια , παραβάσεις υποχρεώσεων , κλονισμός εμπιστοσύνης κ . α . και από την άλλη λόγοι που ανάγονται στις ανάγκες , την ομαλή λειτουργία και το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως , όπως περιορισμός εργασιών οικονομικές εργασίες κ . α .

---

<sup>12</sup> Βιβλιογραφία : Ι . Καποδίστριας , Η κατάχρησης δικαιώματος εις την καταγγελίαν συμβάσεως εργασίας .

Με αυτά τα κριτήρια κρίθηκαν ότι έγιναν με κατάχρηση δικαιώματος , και συνεπώς είναι άκυρες , απολύσεις μισθωτών , επειδή διεκδίκησαν νόμιμα δικαιώματα τους ή έκαναν αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας , ή είχαν συνδικαλιστική δραστηριότητα , ή αρνήθηκαν να εκτελέσουν εργασία άσχετη με τα έργα τους ή να συμμορφωθούν με παράνομες εντολές του εργοδότη , όπως και άλλες που έγιναν για λόγους εκδίκησεως ή για να αδειάσουν θέσεις και να προσληφθούν άλλοι ευνοούμενοι» .

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 .**

### **Η λύση σύμβασης εργασίας Ορισμένου Χρόνου .**

#### **5 . 1 . Εισαγωγή .**

##### **5 . 1 . 1 . Εισαγωγή , παρατηρήσεις .**

Μια σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου , όταν το χρονικό σημείο της λήξης της είναι καθορισμένο . Αυτό σημαίνει πως με συμφωνία των μερών ορίζεται ότι ένα μελλοντικό και βέβαιο γεγονός θα φέρει , όταν πραγματοποιηθεί , κατά τρόπο αυτόματο τη λήξη της σύμβασης χωρίς να χρειάζεται για αυτό μια οποιαδήποτε δήλωση ή άλλη ενέργεια του εργοδότη ή του μισθωτού . Αυτός είναι ο λόγος που η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου μελετάται πάντοτε χωριστά . Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι οι υποχρεώσεις που επιβάλλει ο νόμος στον εργοδότη για το χρόνο που ακολουθεί την καταγγελία , όπως είναι η αναγγελία της λύσης στο Γραφείο Εύρεσης Εργασίας , η παροχή πιστοποιητικού εργασίας κτλ . , εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο και στις περιπτώσεις που αφορούν τη λύση μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου .

Το πρωταρχικό ενδιαφέρον της διάκρισης της σύμβασης εργασίας σε σύμβαση ορισμένου χρόνου και σε σύμβαση αορίστου χρόνου συνίσταται ακριβώς στο θέμα του τρόπου λήξης της καθεμιάς από αυτές και παράλληλα στο διαφορετικό νομικό καθεστώς που ισχύει αντιστοίχως . Το ενδιαφέρον αυτό απέκτησε ιδιαίτερη σημασία με την πορεία της εξέλιξης του εργατικού δικαίου , για να αρχίσει , κάτω από το πρίσμα των νεότερων εξελίξεων στο πλαίσιο της πολιτικής για τη μείωση του ανταγωνισμού ανάμεσα στις διάφορες μορφές απασχόλησης , να μειώνεται και πάλι .

Τελευταία άρχισε πάλι μια αντίστροφη κίνηση γιατί η σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί ένα μέσο για τη προώθηση της πολιτικής της ελαστικότητας στις σχέσεις εργασίας .

##### **5 . 1 . 2 . Τρόποι καθορισμού του χρόνου λήξης .**

**Η αναφορά σε χρονική μονάδα και συναφείς τρόποι .**

Ο καθορισμός του χρόνου λήξης μιας σύμβασης γίνεται είτε με την άμεση αναφορά σε κάποια χρονική μονάδα είτε με άλλους τρόπους , πολλοί από τους οποίους όμως δεν επιφέρουν πάντοτε το ποθούμενο αποτέλεσμα . Αλλά και μόνη η αναφορά σε μια χρονική μονάδα δεν αρκεί πάντοτε για να θεωρηθεί μια σύμβαση εργασίας ως σύμβαση ορισμένου χρόνου .

## **5 . 2 . Ορισμένου χρόνου .**

### **5 . 2 . 1 . Προσδιορισμός με βέβαιη ημερομηνία λήξης .**

Ο κλασικός τρόπος για τον προσδιορισμό του χρόνου λήξης μιας σύμβασης εργασίας , όταν τα μέρη θέλησαν να έχει ορισμένη διάρκεια , είναι η αναφορά κατά τρόπο ρητό , ακριβή και άμεσο σε μια από τις υποδιαιρέσεις του χρόνου χωρίς να έχει σημασία αν καθορίζεται η ημερομηνία λήξης της σύμβασης ή η χρονική της διάρκεια .

Με τον παραπάνω τρόπο εξομοιώνεται και ο συσχετισμός της λήξης με ένα μελλοντικό και βέβαιο γεγονός . Η χρονική διάρκεια μπορεί να έχει συμφωνηθεί και σιωπηρά . Αυτό συμβαίνει όταν το σημείο λήξης συνδέεται με περιστατικά που κατά τις συναλλαγές προυποθέτουν μια ορισμένη και συγκεκριμένη χρονική διάρκεια . Το σιωπηρό προσδιορισμό της χρονικής διάρκειας προβλέπει ευθέως το άρθρο 669 Α . Κ . που ορίζει ότι η χρονική διάρκεια μπορεί να προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας . Αλλά ένας τέτοιος προσδιορισμός συνεπάγεται από τα πράγματα πολλές φορές αβεβαιότητα ως προς το ακριβές χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης . Το ερώτημα λοιπόν που τίθεται είναι αν η σύμβαση παραμένει ορισμένου χρόνου όταν δεν μπορεί να προσδιοριστεί το ακριβές χρονικό σημείο λήξης .

### **5 . 2 . 2 . Η αβεβαιότητα ως προς το ακριβές σημείο λήξης και η σύνδεση της διάρκειας με την αποπεράτωση ορισμένου έργου .**

Στη θεωρία του αστικού δικαίου γίνεται δεκτό ότι η έννοια της προθεσμίας υπάρχει και όπου είναι αβέβαιο το πότε και είναι βέβαιο το αν , με αυτή τη θέση μπορούμε να δεχθούμε ότι αν ο χρόνος λήξης δεν



προσδιορίζεται κατά τρόπο ακριβή , με αποτέλεσμα να μην είναι γνωστή εκ των προτέρων η ακριβής ημερομηνία λήξης , η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου . Όταν όμως το γεγονός που τίθεται ως όριο της σύμβασης είναι αβέβαιο για το αν θα πραγματοποιηθεί , τότε πρόκειται για διαλυτική και μόνο αίρεση και η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου . Παραπλήσιο αλλά κάπως διαφορετικό είναι το θέμα , όταν η ημερομηνία λήξης είναι σαφώς καθορισμένη αλλά παράλληλα επιτρέπεται η πρόωρη λύση πέρα από τα όρια που θέτει το άρθρο 675 Α . Κ . για καταγγελία για σπουδαίο λόγο . Το θέμα αυτό εμπλέκεται με τη δυνατότητα διεύρυνσης του σπουδαίου λόγου. Ειδική περίπτωση συνήθης στην πράξη , με μη σαφή προσδιορισμό του χρονικού ορίου λήξης , είναι η σύνδεση της με την αποπεράτωση ορισμένου έργου .

Για να θεωρηθεί μια τέτοια σύμβαση ορισμένου χρόνου θα πρέπει πρώτα – πρώτα ο σκοπός να μην αποτελεί αιτία της πρόσληψης αλλά να καθορίζει κατά τη θέληση των μερών τη διάρκεια της εργασίας . Να είναι δηλαδή εξασφαλισμένες η δέσμευση για ορισμένη διάρκεια και στη συνέχεια η αυτόματη λύση της σύμβασης . Η ιδιορρυθμία βρίσκεται στο σημείο ότι δεν είναι βέβαιος ο ακριβής χρόνος λήξης . Αλλά , όπως είδαμε , η έννοια της προθεσμίας δεν αναιρείται αν είναι βέβαιο το πότε αλλά βέβαιο το αν . Ο ίδιος νόμος δεν θεωρεί ασυμβίβαστο με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου ένα τέτοιο προσδιορισμό . Και η νομολογία παγίως δέχεται ότι η σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί για συγκεκριμένο έργο , εφόσον βέβαια η διάρκεια της εξαρτάται από την αποπεράτωση του έργου , είναι σύμβαση ορισμένου χρόνου έστω και αν η ημερομηνία αποπεράτωσης του έργου δεν μπορεί να προσδιοριστεί .

Η λύση αυτή είναι ορθή τουλάχιστον όσο η αβεβαιότητα ως προς το σημείο λήξης είναι σχετική και αυτή είναι προσδιορίσιμη . Όταν όμως ο προσδιορισμός είναι ανέφικτος και το χρονικό σημείο λήξης συνεχώς παρατείνεται , όπως συμβαίνει με τα μεγάλα έργα , τότε με τις διατάξεις του αστικού δικαίου πρέπει να ερευνηθεί αν τελικά καθίσταται αβέβαιο το αν , με τις διατάξεις δε του εργατικού δικαίου θα πρέπει να συνεκτιμηθούν οι περιορισμοί που αυτές επιβάλλουν στη συμβατική ελευθερία και ιδιαίτερα , στη συγκεκριμένη περίπτωση , οι περιορισμοί που προκύπτουν από το άρθρο 8 Ν. 2112 / 1920 .

### **5.3. Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου .**

Πολλές φορές συνάπτεται μια σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και μετά τη λήξη της ή συνάπτεται πάλι νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου ανάμεσα στα ίδια πρόσωπα και με το ίδιο περιεχόμενο ή παρατείνεται η προηγούμενη για ορισμένου πάλι προθεσμία . Αυτή η πρακτική , που ανταποκρίνεται σε ανάγκες των συναλλαγών , μπορεί να επιβάλλεται και από την επιθυμία του εργοδότη να αποφύγει τις επιβαρύνσεις από τις αποζημιώσεις που συνοδεύουν την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου . Μέσα από τις αξιολογήσεις αυτές καθιερώθηκε στις διάφορες χώρες η αντίληψη , άλλοτε με επέμβαση του νομοθέτη και άλλοτε νομολογιακά , ότι η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί τον κανόνα . Η απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν απαγορεύεται , αλλά αποτελεί την εξαίρεση .

#### **5 . 4 . Η ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου .**

Η λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με την πάροδο του συγκεκριμένου χρόνου που έχει συμφωνηθεί πραγματοποιείται βέβαια κατά τρόπο αυτόματο , δεν είναι όμως υποχρεωτική . Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν τη συνέχιση αυτής της σύμβασης για ορισμένο ή αόριστο χρόνο . Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή . Μπορεί , ακόμη , στην αρχική σύμβαση , να υπάρχει πρόβλεψη για σιωπηρή ανανέωση της για το ίδιο χρονικό διάστημα και μάλιστα για περισσότερες φορές . Οι συμφωνίες αυτές είναι έγκυρες , με την επιφύλαξη των περιπτώσεων που κρύβουν την πρόθεση καταστρατήγησης . Στη Γαλλία μάλιστα παρατηρείται συχνά η πρακτική της πρόβλεψης αλληπάλλληλων ανανεώσεων που ο αριθμός τους άλλοτε καθορίζεται από την αρχή και άλλοτε αφήνεται αόριστος , με την αίρεση ότι δεν θα καταγγελθεί η σύμβαση στο τέρμα της κάθε περιόδου . Με τον τρόπο αυτό αλλοιώνεται ο αυτόματος χαρακτήρας της λύσης , που χαρακτηρίζει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου .

#### **5 . 5 . Καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο .**

Ο φυσιολογικός τρόπος λύσης μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η πάροδος αυτού του χρόνου . Ο νομοθέτης όμως προβλέπει και την πρόωρη λύση της σύμβασης , με τη μέθοδο της καταγγελίας , όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος . Η καταγγελία αυτή έχει τη μορφή της έκτακτης καταγγελίας και αντιστοιχεί , από την άποψη αυτή , με την καταγγελία

χωρίς διατυπώσεις της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου , χωρίς όμως και να υπόκειται στο ίδιο νομικό καθεστώς με αυτή . Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο είναι απαραίτητη για πρόωγη λύση της σύμβασης , μόνο όταν η σύμβαση είναι έγκυρη .

### **5 . 5 . 1 . Έννοια σπουδαίου λόγου .**

Ο νόμος πολύ σωστά αποφεύγει την ειδική απαρίθμηση των λόγων που δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία και προτιμάει τη χρησιμοποίηση της αόριστης έννοιας του « σπουδαίου λόγου » .

Ως σπουδαίος λόγος θεωρείται κάθε περιστατικό που , κατά την καλή πίστη σε συνδυασμό με το σύνολο των περιστάσεων που συντρέχουν σε κάθε περίπτωση , συντελεί ώστε να μην είναι πια ανεκτή η διατήρηση της σύμβασης έως το χρόνο λήξης της .

Παρά τη σχετική απλότητα του ορισμού αυτού , χρειάζονται ορισμένες διευκρινίσεις για τη σωστή κατανόησή του .

Οι σπουδαίοι λόγοι μπορούν να καταταγούν σε δυο ομάδες . Στη μια περιλαμβάνονται οι παραβάσεις ουσιωδών όρων της σύμβασης ή συγκεκριμένων όρων εργασίας και γενικώς κάθε συμπεριφορά που εξαναγκάζει σε παραίτηση ή διακοπή της συνεργασίας . Το στοιχείο της υπαιτιότητας ασκεί εδώ ιδιαίτερη επιρροή .

Στην άλλη κατηγορία εντάσσεται κάθε περιστατικό , ανεξάρτητα από την προέλευσή του ή την ύπαρξη υπαιτιότητας , που καθιστά αδύνατη κατά την καλή πίστη τη συνέχιση της σύμβασης . Το γεγονός μπορεί να είναι και τυχαίο ή να οφείλεται σε ανώτερη βία χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποίου από τα δυο μέρη γεννήθηκε το σχετικό περιστατικό , η ακόμη να προβλέπεται από το νόμο ως σπουδαίος λόγος , όπως η πλήρωση των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης .

### **5 . 5 . 2 . Περιπτώσεις σπουδαίων λόγων .**

Οι σπουδαιότεροι λόγοι τους οποίους επικαλείται ο εργοδότης μπορούν να αναφέρονται :

- Στην παράβαση υποχρεώσεων του εργαζομένου , όπως παράβαση στην υποχρέωση για παροχή εργασίας , ανεπάρκεια ή επανειλημμένες απουσίες , στη μη τήρηση συμπεριφοράς που επιβάλλεται από την τάξη στην επιχείρηση , στην παράβαση της υποχρέωσης πίστης ή τον κλονισμό της

σχέσης εμπιστοσύνης , στη μη συμμόρφωση με τις οδηγίες και εντολές που ο εργοδότης του απευθύνει με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα .

- Στο πρόσωπο του εργαζομένου , χωρίς να ενδιαφέρει το στοιχείο της υπαιτιότητας , όπως η αδυναμία του μισθωτού για παροχή που οφείλεται σε νομικούς λόγους , η επιγενόμενη αδυναμία παροχής εργασίας από ασθένεια . Ακόμη ως σπουδαίος λόγος χαρακτηρίζεται η συμπλήρωση προϋποθέσεων από υπάλληλο για πλήρη συνταξιοδότηση .
- Στο πρόσωπο του ίδιου του εργοδότη , όπως είναι η βαρεία ασθένεια του , η διάλυση της επιχείρησης , η μεταφορά της επιχείρησης με τις επιφυλάξεις πάντοτε που αναπτύχθηκαν πιο πάνω . Ακόμη με ορισμένες προϋποθέσεις και η πίεση τρίτων για καταγγελία .

## **5 . 6 . Αποζημίωση .**

### **5 . 6 . 1 . Καταβολή αποζημίωσης ορισμένου χρόνου .**

Καταρχήν αφότου η καταγγελία αποκτήσει νομική ενέργεια , δηλαδή από το χρονικό σημείο που ο μισθωτός στον οποίο απευθύνεται λάβει γνώση αυτής , η σύμβαση εργασίας θεωρείται έκτοτε ότι λύθηκε . Ο Δε εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να καταβάλει οποιαδήποτε αποζημίωση ή μισθό στον απολυόμενο μισθωτό .

Κατά εξαίρεση από το νόμο προβλέπονται οι εξής περιπτώσεις καταβολής αποζημίωσης :

*« Άρθρο 673 Α . Κ . : Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία , συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως , εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση » .*

*« Άρθρο 674 . Α . Κ . : Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία , οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων , το δικαστήριο μπορεί , κατά την κρίση του , να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση » .*

Η ειδοποίηση ότι έληξε η σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου δεν θεωρείται σε καμία περίπτωση ότι αποτελεί καταγγελία αυτής , και επομένως δεν οφείλεται αποζημίωση .

### **5 . 6 . 2 . Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης .**

Κατά εξαίρεση της γενικής αρχής , υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η απόλυση των μισθωτών και χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση . Είναι δε οι εξής :

- ✓ Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού που δεν συμπλήρωσε δυο μήνες υπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη , από την εργασία του οποίου απολύεται .
- ✓ Προκειμένου για απόλυση μισθωτού που είναι ασφαλισμένος από Ι . Κ . Α . , ο οποίος υπάγεται στην κατηγορία των τεκμαρτών ημερομισθίων και δεν αμείβεται από τον εργοδότη , αλλά από τρίτους ( σερβιτόροι κλπ . ) , συνέπεια άρνησης του να καταβάλει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει .
- ✓ Σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό , όταν απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας , για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα από το νόμο χρονικά όρια .
- ✓ Όταν η απόλυση επέρχεται συνέπεια διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανώτερης βίας , για τα οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης . Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους ανωτέρω κινδύνους υποχρεούται να καταβάλλει μόνο τα 2 / 3 της οφειλόμενης από τον νόμο αποζημίωση .

### **5 . 6 . 3 . Τρόπος πληρωμής αποζημίωσης .**

Καταρχήν η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά . Παράλληλα όμως η πληρωμή μπορεί να γίνει με επιταγή αν ο μισθωτός αποδέχεται τον τρόπο αυτό της καταβολής , ή και με άλλα χρηματογγραφα , εφόσον βέβαια αυτά είναι δυνατόν να μετατραπούν αμέσως σε μετρητά , διαφορετικά η απόλυση είναι άκυρη .

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

#### **5.6.4. Συνέπειες καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου .**

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου που γίνεται πριν από τη λήξη της , χωρίς αναφορά ή επίκληση σπουδαίου λόγου , σαν να πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου , καθώς επίσης , και αν τα γεγονότα που φέρονται ότι συνιστούν σπουδαίο λόγο δεν είναι αληθή , ή συντρέχουν μεν , αλλά αντικειμενικά κρινόμενα δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο , είναι άκυρη . Επομένως ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται πλέον να καταβάλει τις αποδοχές στο μισθωτό του , για ολόκληρο το χρόνο που υπολείπεται μέχρι τη συμφωνημένη ημερομηνία που λήγει η σύμβαση . Παράλληλα , ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση από τον εργοδότη και για κάθε άλλη ζημιά που υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης εργασίας .

Περαιτέρω αν η καταγγελία έγινε κάτω από συνθήκες που συνιστούν προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου , τότε δικαιούται να αξιώσει την καταβολή χρηματικού ποσού ως χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης .

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της δικαστηριακής νομολογίας , δεν απαιτείται στο έγγραφο της καταγγελίας να μνημονεύεται ειδικά ο σπουδαίος λόγος , δηλαδή τα συγκεκριμένα περιστατικά που τον θεμελιώνουν . Επιβάλλεται όμως η επίκληση του σπουδαίου λόγου και εξαιτίας αυτού απόλυση του μισθωτού , να γίνονται μέσα σε εύλογο χρόνο . Πάντως το δικαίωμα προς καταγγελία της σύμβασης χάνεται κατόπιν συγγνώμης , ρητής ή σιωπηρής ή τέλος με την πάροδο μακρού χρόνου .

Νοείται βέβαια ότι σε όλες τις περιπτώσεις , το βάρος της απόδειξης για την ύπαρξη του σπουδαίου λόγου φέρει αυτός που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας .

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 .**

### ***Αποτελέσματα της καταγγελίας .***

#### **6 . 1 . Αποτελέσματα της καταγγελίας .**

Τα αποτελέσματα της καταγγελίας διαφοροποιούνται καταρχήν ανάλογα από το αν ο σπουδαίος λόγος είναι νόμιμος ή όχι αλλά και περαιτέρω ανάλογα από το αν είναι υπαίτιος ή ανυπαίτιος και ποιος είναι ο καταγγέλλων .

- Αν ο σπουδαίος λόγος είναι νόμιμος , η καταγγελία επιφέρει την άμεση λύση της σύμβασης . Η λύση επέρχεται από τη στιγμή που θα περιέλθει η καταγγελία στο άλλο μέρος . Παράλληλα αυτός ο οποίος καταγγέλλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο που συνίσταται σε αθέτηση της σύμβασης από τον καταγγελλόμενο , δικαιούται να απαιτήσει αποζημίωση . Η αποζημίωση αυτή συνίσταται , κατά κύριο λόγο , για το μισθωτό , στο ισάξιο των μισθών που θα έπαιρνε αν η σύμβαση συνεχιζόταν μέχρι τη λήξη της διάρκειας της και κάθε άλλη ζημιά από αθέτηση της σύμβασης . Περαιτέρω αποζημίωση σύμφωνα με τις διατάξεις για αδικοπραξία , όπως και χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη , δεν αποκλείεται . Αυτό δεν σημαίνει ότι κάθε αθέτηση των συμβατικών υποχρεώσεων συνιστά και αδικοπραξία .

Για τον εργοδότη η αποζημίωση θα συνίσταται στη ζημιά που υπέστη από την πρόωρη απομάκρυνση του μισθωτού .

Αν η καταγγελία γίνει από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο που οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών και περιουσιακών σχέσεων του , τότε ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την επιδίκαση εύλογης αποζημίωσης από το δικαστήριο . Την αξίωση αυτή έχει μόνον ο εργαζόμενος . Το ποσό της προσδιορίζεται μετά από αξιόλογη κατά τους κανόνες της καλής πίστης των διαφόρων κατά περίπτωση περιστάσεων .

- Αν ο σπουδαίος λόγος δεν είναι νόμιμος και γενικότερα το περιστατικό που επικαλέστηκε αυτός που κατήγγειλε τη σύμβαση είναι ανεπαρκές , η πρόωγη καταγγελία είναι άκυρη αναδρομικά , από το χρόνο καταγγελίας και η λύση της σύμβασης δεν επέρχεται . Έτσι αυτός που υπέστη ακύρωσ την καταγγελία έχει και πάλι ορισμένα δικαιώματα .
- Αν τη σύμβαση την είχε καταγγείλει ο εργοδότης , θεωρείται υπερήμερος δανειστής για όλο το χρονικό διάστημα που δεν απασχολούσε το μισθωτό και θα υποχρεωθεί να καταβάλλει στο μισθωτό τους αντίστοιχους μισθούς από το χρόνο της καταγγελίας έως τη λήξη της σύμβασης . Οι μισθοί δεν θα επιδικασθούν αθροιστικά για όλο το χρονικό διάστημα που υπολείπεται αλλά ξεχωριστά κατά τα διαστήματα κατά τα οποία είναι απαιτητοί , συνήθως κατά μήνα . Παράλληλα θα εφαρμοσθεί και εδώ το άρθρο 656 Α . Κ . που δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να αφαιρέσει από το μισθό το ποσό που ωφελήθηκε ο μισθωτός από τη ματαίωση της εργασίας ή την παροχή εργασίας σε άλλο εργοδότη . Η αγωγή του μισθωτού υπόκειται , σύμφωνα με τη νομολογία , σε τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία . Η υπερημερία του εργοδότη ως δανειστή θεωρείται πως υπάρχει αναδρομικά από μόνη την καταγγελία και συνεπώς , δεν χρειάζεται να γίνει και πραγματική προσφορά της εργασίας από το μισθωτό .
- Αν πάλι τη σύμβαση την είχε καταγγείλει ο μισθωτός , θεωρείται πως είναι αυτός υπερήμερος οφειλέτης . Η υπερημερία αυτή εξομοιώνεται με υπαίτια αδυναμία παροχής με τις αντίστοιχες συνέπειες . Η άποψη ότι η έλλειψη σπουδαίου λόγου δεν οδηγεί σε ακυρότητα της καταγγελίας αλλά δημιουργεί μόνο υποχρέωση για αποζημίωση δεν επικράτησε . Σε κάθε περίπτωση , όταν ο λόγος που επικαλείται το ένα μέρος περιέχει στοιχεία αδικοπραξίας , παρέχεται το δικαίωμα στο άλλο μέρος να ζητήσει αποζημίωση .

## **6 . 2 . Παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας .**

### **Η υποχρέωση παροχής ελεύθερου χρόνου ( άδειας ) για εξεύρεση εργασίας .**

Η υποχρέωση αυτή προβλέπεται από το άρθρο 677 Α . Κ . , σύμφωνα με το οποίο ο μισθωτός μετά την καταγγελία της σύμβασης έχει δικαίωμα να απαιτήσει να του δοθεί ο αναγκαίος ελεύθερος χρόνος για να βρει άλλη εργασία .



Η έκταση της άδειας αυτής που δεν προσδιορίζεται από το νόμο αφήνεται να προσδιορισθεί από τα συναλλακτικά ήθη , τις συγκεκριμένες περιστάσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης . Σύμφωνα πάντως με το άρθρο ως άδεια θα πρέπει να νοηθεί συνήθως η ολιγόωρη αποχή από την εργασία τις μέρες που παρουσιάζεται αντίστοιχη ανάγκη . Ορίζεται ότι η υποχρέωση βαρύνει τον εργοδότη εφόσον σε μένει στο μισθωτό « διαφορετικά κατάλληλος χρόνος » , πράγμα που σημαίνει ότι θα συνεκτιμηθεί και αυτή η περίπτωση .

**Υποχρέωση για παροχή πιστοποιητικού εργασίας .**

Η ανάγκη εξασφάλισης συνέχειας στη σταδιοδρομία του μισθωτού και παραπέρα εξέλιξης δημιουργεί την εύλογη αξίωση για αυτόν να εξασφαλίσει την πιστοποίηση για την προσφορά των υπηρεσιών του σε προηγούμενο χρόνο . Έτσι δικαιολογείται η επιβολή από το νόμο υποχρέωσης σε βάρος του εργοδότη , με τη λήξη της σχέσης εργασίας , για τη χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας .

## ***ΕΠΙΛΟΓΟΣ***

Με την παραπάνω , ανάπτυξη του θέματος , γίνεται κατανοητό ότι η λύση της σύμβασής εργασίας αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εργατικά ζητήματα που αντιμετωπίζει ο νομοθέτης , βασική διάκριση των συμβάσεων εργασίας είναι σε ορισμένο χρόνου, είναι αυτές που συνάπτονται με συγκεκριμένη διάρκεια ή για συγκεκριμένο έργο , και σε αορίστου χρόνου , είναι αυτές που δεν έχει καθοριστεί ο χρόνος λήξης , η διάρκειά της .

Οι βασικοί τρόποι λύσης της εργασιακής σχέσης είναι ο θάνατος του εργοδότη , ο θάνατος του εργαζομένου , η διάλυση του νομικού προσώπου του εργοδότη , η αντίθετη συμφωνία , η συγχώνευση , η ανανέωση καθώς και η αδυναμία σύναψης δικαιοπραξίας .

Σχετικά με τον διαχωρισμό των συμβάσεων ανάλογα με την διάρκειά της παρατηρούνται και άλλοι λόγοι λύσης αυτών . Η πάροδος του συμφωνημένου χρόνου , η ανανέωση της σύμβασης καθώς και η καταγγελία αυτής για σπουδαίο λόγο αποτελούν τους κύριους λόγους λύσης μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου , Ενώ η καταγγελία αορίστου χρόνου είναι η πιο εξειδικευμένη μορφή λήξης των συμβάσεων αορίστου χρόνου.

Ο νομοθέτης μελετάει λεπτομερειακά τους όρους σύναψης των συμβάσεων , τους λόγους που επιφέρουν καταγγελία για την ακριβέστερη εξαγωγή συμπερασμάτων . Πρέπει να σημειωθεί ότι κύριο μέλημα του νομοθέτη είναι η προστασία τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων . Ο νομοθέτης περιορίζει την δραστηριότητα τους θέτοντας προϋποθέσεις για την έγκυρη καταγγελία της σύμβασης ή την απόλυση του εργαζόμενου . Διασφαλίζοντας έτσι και την νόμιμη αποζημίωση και τις αποδοχές που δικαιούνται .

Από την πλευρά του εργοδότη ο νομοθέτης έχει προβλέψει με τα ανάλογα νομοθετήματα την διασφάλιση των υποχρεώσεων του εργαζόμενου απέναντι στον εργοδότη . Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της

καταγγελίας της σύμβασης , εάν υπάρξει σοβαρός λόγος , όπως είναι η αναίτια αποχή από την εργασία κτλ και γενικότερα η παράβαση του μισθωτού από ορισμένες υποχρεώσεις του . Σημαντικές , είναι επίσης και οι διατάξεις που αφορούν την νόμιμη καταβολή των αποζημιώσεων και των αποδοχών καθώς και των επιδομάτων που δικαιούται .

Άξιο αναφοράς είναι και οι διατάξεις που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις . Το εργατικό δίκαιο και οι κρατικοί μηχανισμοί ασχολούνται με αυτές αφού έχουν άμεση επίπτωση στο συμφέρον του κοινωνικού συνόλου . Οι άλλες διαδικασίες για τις ομαδικές απολύσεις εστιάζονται στη διαβούλευση και την προσπάθεια λήψης μέτρων που θα περιορίσουν και θα αποτρέψουν τις συνέπειες .

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 .

ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ « ΒΑΣΙΚΟΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ » .

#### 1 .Νομοθεσία σχετικά με τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας .

#### α ) . ΝΟΜΟΣ 2112 / 1920 .

« Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων » .

Άρθρο 1 .

Προειδοποίησις υπό εργοδότη .

« Απόλυσις ιδιωτικού υπαλλήλου όστις προσελήφθη επί χρόνω μη ωρισμένω εφόσον ούτος διήρκεσεν υπερ τους δυο μήνας , δεν δύναται να λάβη χώραν άνευ προηγούμενης εγγράφου καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως , ήτις δέον να γίνη κατά τους κάτωθι όρους :

- Δι' υπαλλήλους υπηρετήδαντας μέχρι ενός έτους , τριάκοντα ημέρας προ της απολύσεως .
- Δι' υπαλλήλους υπηρετήδαντας πλέον του έτους , αλλά ουχί και πλέον των τεσσάρων ετών , εξήκοντα ημέρας προ της απολύσεως .
- Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας τετραετή υπηρεσίαν , τρεις μήνας προ της απολύσεως .
- Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας εξαετή υπηρεσίαν , τέσσαρας μήνας προ της απολύσεως .
- Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας οκταετή υπηρεσίαν , πέντε μήνας προ της απολύσεως .

- Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας δεκαετή υπηρεσίαν εξ μήνας προς της απολύσεως .
- Δια παν έτος υπηρεσίας υπέρ την δεκαετίαν προστίθενται εις τα άνω χρονικά όρια τριάκοντα ημέραι μέχρι το πολύ δυο ετών » .

## **ΒΑΣΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 16 ΙΟΥΛΙΟΥ 1920 .**

« Περί επεκτάσεως του Ν . 2112 , περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων , και επί των εργατών , τεχνικών και υπηρετών » .

Έχοντες υπόψη το άρθρο 12 του Ν . 2112 « περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων » , προτάσει του ημετέρου επί της Εθνικής Οικονομίας Υπουργού και μετά γνωμοδότησιν του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Εργασίας , απεφασίσαμεν και διατάσσομεν :

### **Άρθρο 1 .**

Έκτασης εφαρμογής εμπροθέσμου καταγγελίας .

- Η εκ του νόμου 2112 υποχρέωσις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων , ισχύει εφεξής και επί των πάσης κατηγορίας εργατών , τεχνιτών και υπηρετών , υπό τους κάτωθι όρους και περιορισμούς .
- Εργάτης θεωρείται , υπό την άποψη της εφαρμογής του παρόντος , πας εργάτης ή τεχνίτης εκατέρου φύλλου και πάσης ηλικίας , εργαζόμενος επί μισθώ αμοιβή ή αντιμισθία παρ' αρχηγώ ή διευθυντή ή ιδιοκτήτη επιχειρήσεως , και πας χειροτέχνης επί μισθώ παρέχων την προσωπικήν του εργασίαν .
- Μαθητευόμενοι ή βοηθεί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάται εφόσον δεν είναι άμισθοι .
- Ιδιωτικοί υπάλληλοι , κατά οίκον προσλαμβανόμενοι , υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος .
- Των διατάξεων του Διατάγματος τούτου εξαιρούνται εν γένει οι εργάται θαλάσσης .
- Δεν υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος εργάται και υπηρετάι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή και ιδιωτικών

επιχειρήσεων , εφόσον έχει ληφθεί ειδική μέριμνα δια αυτούς , δια νόμων ή κανονισμών εγκεκριμένων υπό του κράτους .

## **ΝΟΜΟΣ 3198 / 1955 .**

**« Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων » .**

### **ΑΡΘΡΟΝ 1 .**

Επαναφέρονται εν ισχύει αι διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 118 / 45 , αίτινες τροποποιούμεναι δια του παρόντος , θέλουσιν ισχύσει εφεξής ως ακολούθως :

Επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις , υπαγόμεναι εις τα περί ασφαλίσεως της ανεργίας διατάξεις του Ν . Δ . 2961 / 54 «περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως ανεργίας , δύνανται να καταγγέλλουν την σχέσιν εργασίας του προσωπικού των εργατών , τεχνιτών και υπηρετών , υποχρεούται όμως να καταβάλλουν εις αυτό την υπό του Β . Δ . της 16 / 18 Ιουλίου 1920 οριζομένην αποζημίωσιν , δια την περίπτωσιν απροειδοποίητου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας .

Κατά τας περιπτώσεις ταύτας , δεν επιτρέπεται προειδοποιήσις .

Τα εν τη ανωτέρω Δευτέρα παραγράφω οριζόμενα , εφαρμόζονται και δια το εργατοτεχνικών έκτακτον και ημερομίσθιον προσωπικόν των Δήμων .

## **ΑΠΟΦΑΣΗ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 35512 / 1955 .**

**« Περί στοιχείων απαιτουμένων δια την αναγγελίαν σχέσεως εργασίας εις τον Ο . Α . Ε . Δ . » .**

Έχοντας υπόψη :

Τας διατάξεις του εδαφίου β . του άρθρου 9 του Νόμου 3198 / 55 , « περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων » , αποφασίζομεν :

Ορίζομεν όπως ή εις τον Οργανισμόν Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας , και το οικείον Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας υποβαλλόμενη

αναγγελία λύσεως της σχέσεως εργασίας , είτε αυτή ενεργείται δια παραδόσεως του εγγράφου της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας , συμφώνως προς την παρ. 2 του άρθρου 9 Νόμου 3198 είτε δι αυτοτελούς εγγράφου συμφώνως προς την παρ. 3 του αυτού ως άνω άρθρου περιλαμβάνη τα κάτωθι στοιχεία :

1. Τίτλον της επιχειρήσεως , διεύθυνσιν ως και είδος κύκλου εργασιών αυτής .
2. Ονοματεπώνυμον , όνομα πατρός , ως και διεύθυνσιν του μισθωτού ούτινος κατηγγέλθη η σχέσις εργασίας .
3. Είδος απασχολήσεως του μισθωτού .
4. Χρονικήν διάρκειαν της καταγγελθείσης σχέσεως εργασίας χρονολογιακώς προσδιοριζομένην .
5. Μισθόν ή ημερομίσθιον κατά τον χρόνον της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας . Ως τοιούτος λογίζονται αι αποδοχαί του τελευταίου μηνός πλήρους απασχολήσεως .
6. Οργανισμόν κυρίας ασφαλίσεως εις ον τυγχάνει ησφαλισμένος ο απολυθείς και αυξ . αριθμόν βιβλιαρίου .
7. Οικογενειακήν κατάστασιν .

Εν Αθήναις τη 12 Μαΐου 1955 .

**Ομαδικές απολύσεις .**

**NOMOS 1387 / 1983 .**

**Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις .**

Κυρούμενα και εκδίδομε τον κατωτέρω υπό της Βουλής ψηφισθέντα νόμον :

## **ΑΡΘΡΟΝ 1 .**

Έννοια .

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις , που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου .

Τα όρια , πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές , καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής :

Α ) . Πέντε εργαζόμενοι για επιχειρήσεις η εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως πενήντα άτομα .

Β ) . Ποσοστό 2 – 3 % του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους . Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας , η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως .

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.**

### **ΑΡΘΡΑ ΤΟΥ ΑΣΤΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ .**

### **ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ .**

#### **2.1 . ΑΡΘΡΑ ΤΟΥ ΑΣΤΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ .**

**Καποδίστριας , Καταγγελία συμβάσεως εργασίας δια σπουδαίο λόγον . Ε . Ε . Δ . 19 1960 Μαυρίδης , Λόγος καταγγελίας , συμβάσεως εργασίας κατά άρθρον 672 Α . Κ . , Ε . Ε . Δ . 20 1961 Βασιλείου , Σπουδαίος λόγος καταγγελίας συμβάσεως εργασίας , Ε . Ε . Δ . 1974 .**



Τα μέρη της σχέσεως εργασίας με ορισμένη διάρκεια δεσμεύονται για όλο το χρόνο που έχουν προβλέψει . Κατά εξαίρεση μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία , εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος . Αν συντρέχει τέτοιος σπουδαίος λόγος , η καταγγελία μπορεί να γίνει οποτεδήποτε , και μάλιστα χωρίς να τηρηθεί καμία προθεσμία . Συμφωνία ανάμεσα στα μέρη δεν μπορεί να αποκλείσει αυτό το δικαίωμα καταγγελίας .

Σπουδαίο λόγο στοιχειοθετούν περιστατικά , που με τις συγκεκριμένες περιστάσεις κάνουν τόσο επαχθή για αυτόν που τα επικαλείται , τη συνέχιση της συμβάσεως , ώστε κατά καλή πίστη και με την ευθύτητα , εντιμότητα και εμπιστοσύνη , που απαιτούνται στις συναλλαγές , να μην είναι δυνατό να αξιωθεί η συνέχιση της συμβατικής του δεσμεύσεως .

## **2. 2 .**

### **ΑΡΘΡΟ 657 . Α . Κ .**

« Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό , αν ύστερα από 10 ήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο , από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο » .

### **ΑΡΘΡΟ 658 Α . Κ .**

« Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται , σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο , η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου , δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα , αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης , και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση . Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη σύμβαση εργασίας επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό » .

### **ΑΡΘΡΟ 673 Α . Κ .**

« Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία , συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης , εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση » .

### **ΑΡΘΡΟ 674 Α . Κ .**

« Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία , οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων , το δικαστήριο μπορεί , κατά την κρίση του , να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση » .

### **ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ Σ . Σ . Ε . ΚΑΙ Δ . Α .**

Σημειώνεται ότι για να τεθούν σε εφαρμογή οι συμφωνηθείσες συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις δεν απαιτείται πλέον να δημοσιευτούν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως , αλλά ούτε και να κατατεθούν στο Ειρηνοδικείο, όπως ίσχυε προηγουμένως . Έτσι σήμερα με τη νέα ρύθμιση , θέση δημοσίευσης επέχει η κατάθεση ενός από τα τρία πρωτότυπα της συλλ. Σύμβασης ή διαιτητικής απόφασης στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας , όπου καταρτίστηκε ή Σ . Σ . Ε . ή εκδόθηκε ή Δ . Α . οπότε αρχίζει και η τυπική ισχύς αυτών .

## ***ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .***

1. Εργατικό Δίκαιο .  
Α ΗΜΙΤΟΜΟΣ .  
Κουκιάδη Ι . – Δεληγιάννη Ι .  
Εκδοτικός οίκος Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1976 .
- 2 . Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία .  
Τζανετάτος – Τραυλός Ι .  
Εκδόσεις Παπαζήση , Αθήνα 1977 .
3. Αστικός Κώδικας .  
\_Αθήνα 1978 .
- 4 . Εργατικό Δίκαιο .  
Β ΉΜΙΤΟΜΟΣ .  
Κουκιάδη – Δεληγιάννη .  
Εκδοτικός οίκος Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1978 .
- 5 . Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη .  
Σταμούλη Σ .  
Αθήνα Α . Ε . 1978 .
- 6 . Αστικός Κώδιξ , ΙΙ Γενικό Ενοχικό .  
Σταθοπούλου – Γεωργιάδη  
Εκδόσεις αφοι Σάκκουλα , Αθήνα 1979 .
- 7 . Εργατικό Δυναμικό και Εργασιακοί θεσμοί .  
Κωστάκου Γ .  
Αθήνα 1979 .
- 8 . Εργατικό Δίκαιο .  
Καρακατσάνη .  
Α΄ Έκδοση 1976 .  
Κ. Μιχαλάς Α . Ε . Αθήνα . 1981 .

- 9 . Εργατικό Δίκαιο .**  
Α΄ Έκδοση 1980 , Μιχαλάς Κ . Α . Ε . , Ψυχικό .
- 10 . Εργατικό Δίκαιο .**  
Καρακατσάνη Α .  
Αθήνα 1981 , Α΄ Έκδοση 1977 , Μιχαλάς Κ . Α . Ε . Αθήνα .
- 11 . Εργατικό Δίκαιο , Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις .**  
Κουκιάδης Ι .  
1981 . Εκδόσεις Παρατηρητής , Αθήνα .  
3<sup>η</sup> έκδοση .
- 12 . Τα θεμελιώδη καθήκοντα των δημοσίων υπαλλήλων .**  
Τάχου .  
1981 . Σάκκουλα θεσσαλονίκη .
- 13 . Η συνδικαλιστική Ελευθερία .**  
Διεθνές Γραφείον Εργασίας .  
Αθήνα 1965 .
- 14 . Συλλογή – Κωδικοποίηση Εργατικής Νομοθεσίας .**  
Υ . Εργασίας .
- 15 . « Η κατάχρησις δικαιώματος εις την καταγγελίαν συμβάσεως εργασίας » .**  
Ι . Καποδίστριας .  
2<sup>η</sup> έκδοση Αθήνα .
- 16 . Στοιχεία Εργατικής νομοθεσίας .**  
Λάναρα Κ .  
Λάναρα , Θεσσαλονίκη 1982 .
- 17 . Δίκαιο Σωματείων και Συνδικαλιστικών Οργανώσεων .**  
Κρητικός .  
Αθήνα 1984 .
- 18 . Βασικοί Εργατικοί Νόμοι .**  
Κουκιάδης Ι .  
Έκδοση παρατηρητής Α . Ε . Θεσσαλονίκη 1986 .

**19 . Θεμελιακή τεχνικοί και εργατικοί νόμοι .**  
Σκαλίσης Λ.  
Εκδόσεις Παρατηρητής Α. Ε . Θεσσαλονίκη 1987 .

**20 . Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου .**  
Παπαγιάννη.  
Αθήνα 1988 . , Αθανασίου .

**21 . Ναυτικό Εργατικό Δίκαιο .**  
Κορουζή Ι .  
Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1990 .

**22 . Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική .**  
Λάναρα .  
Λάναρας , Θεσσαλονίκη 1991 .

**22 . Η σύμβαση Εξαρτημένης εργασίας , πρακτικά θέματα εργατικού Δικαίου .**

Βλαστός Σ .  
Εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1992 .

**23 . Στοιχεία εργατικού Δικαίου .**  
Μέντη  
Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ , Αθήνα 1992 .

**24 . Ατομικό Εργατικό Δίκαιο .**  
Καρακατσάνης Α .  
4<sup>η</sup> έκδοση , εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1992 .

**25 . Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο .**  
Καρακατσάνης Α .  
3<sup>η</sup> έκδοση , Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1992 .

**26 . Ατομικό Εργατικό Δίκαιο , η σχέση εξαρτημένης εργασίας .**  
Βλαστός .  
Εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1994 .

**27 . Εργατικό Δίκαιο , Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις .**  
Κουκιάδης Ι .  
Β' έκδοση , εκδόσεις Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1995 .

- 28 . Εισαγωγή στο Δίκαιο της ιδιωτικής ασφάλισης .**  
Ρόκα .  
4<sup>η</sup> έκδοση , Εκδόσεις το « Οικονομικόν » , Αθήνα 1995 .
- 29 . Επαγγελματική μίσθωση .**  
Φιλιου Π .  
9<sup>η</sup> έκδοση , Σάκκουλα Αθήνα 1996 .
- 30 . Εισαγωγή στο Δίκαιο των επιχειρήσεων .**  
Ρόκα Ι .  
2<sup>η</sup> έκδοση , εκδόσεις Κ . & Π . Σμπιλιας Α . Ε . Β . Ε . « το Οικονομικόν » , Αθήνα 1996
- 31 . Αστικά Σωματεία , Συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις .**  
Βλαστός Σ .  
Σάκκουλα Αθήνα 1996 .
- 32 . Στοιχεία Εργατικού Δικαίου , ατομικές σχέσεις εργασίας .**  
Κουκιάδη Ι .  
Εκδόσεις Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1997 .
- 33 . Ασφαλιστικό Δίκαιο .**  
6<sup>η</sup> έκδοση , Κιάντου Β .  
Εκδόσεις Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1998 .
- 34 . Ασφαλιστικό Δίκαιο .**  
Κιάντου , 7<sup>η</sup> έκδοση .  
Εκδόσεις Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1998 .
- 35 . Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική .**  
Λάναρα Κ .  
Εκδότης Κ . Λάναρας , Αθήνα 1999 .

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΚΡΗΤΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

**ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ**

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Στο παραπάνω κείμενο γράφω για τη σχέση ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο . Σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους.

Ακόμη , αναφέρω τους λόγους για τη λύση της σύμβασης εργασίας και με ποιόν τρόπο μπορεί να γίνει αυτό . Σε ποιες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι δικαιούνται αποζημίωση , που κυρίως δικαιούνται όταν έχουν απολυθεί .

Επίσης , περιλαμβάνονται πάρα πολύ σημαντικά άρθρα του Αστικού Κώδικα , παραδείγματα κ . τ . λ .

Στο τέλος του κειμένου της Πτυχιακής Εργασίας υπάρχει και η Βιβλιογραφία .

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2004

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ : ΚΑΡΑΚΩΣΤΑΝΤΑΚΗ ΕΛΕΝΗ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ : ΚΟΚΚΙΝΟΥ ΕΛΕΝΗ

HIGH TECHNOLOGICAL EDUCATIONAL INSTITUTE  
OF CRETE

SECTION BOOKKEEPING

**UNITIE A TREATY.**

**Summary**

In this text , I am writing about the relationship between employer and employee . Regarding their obligations and their rights .

I am also reporting the reasons for uniting a treaty and the way that this would be done . The cases that employees can take compensation , mainly , when they are dismissed .

In a addition there are very important articles from Civil Law , examples e . t . c .

In the end of the text exist the Bibliography .

HRAKLEIO 2004  
INTRODUCER KARAKVSTANTAKH HELEN  
STUDENT KOKKINOY HELEN