



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών Β' Ιδιωτικού Δικαίου
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: Εργατικό δίκαιο
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2017

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ της Παναγιώτας Καρρά του Βασιλείου

A.M 1609

**«Η ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ
ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ Ή
ΤΗΝ ΑΠΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΛΟΓΩ ΔΙΑΠΡΑΞΗΣ ΑΞΙΟΠΟΙΝΗΣ
ΠΡΑΞΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΙΣΘΩΤΟ»**

Επιβλέπων καθηγητής: κ. Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Αθήνα, 2017

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ	3
ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	6
ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	6
Ο ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	8
Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	9
Η ΑΖΗΜΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
ΓΕΝΙΚΑ	12
ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΔΙΚΗ ΓΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΝΗ ΠΡΑΞΗ.....	17
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΥΡΟΥΣ ΤΗΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ Ή ΤΗΝ ΑΠΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΕΙΣ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	18
ΠΟΤΕ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ.....	18
ΠΟΙΟΣ ΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΛΕΙ ΜΗΝΥΣΗ	20
ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΜΗΝΥΣΗΣ Ή ΑΠΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	21
Ο ΕΥΛΟΓΟΣ ΧΡΟΝΟΣ	23
ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ.....	23
ΣΧΕΣΗ ΑΞΙΟΠΟΙΝΗΣ ΠΡΑΞΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ.....	25
Η ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ.....	25
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	30
ΤΟ ΒΑΡΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	33
ΕΠΙΡΡΟΗ ΑΘΩΩΣΗΣ Ή ΚΑΤΑΔΙΚΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΤΟΥ.....	35
ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	36
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΑΛΛΑΓΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΙΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ.....	38
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΘΩΩΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΑΠΑΛΛΑΚΤΙΚΟΥ ΒΟΥΛΕΥΜΑΤΟΣ	39
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	41
ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΜΗΝΥΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.....	42
Η ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΩΝ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ.....	44
ΑΝΑΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΜΗΝΥΣΕΩΣ.....	46
ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	47
ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΙΝΙΚΟΥ ΑΔΙΚΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	47
ΧΡΟΝΙΚΗ ΑΦΕΤΗΡΙΑ ΤΡΙΜΗΝΗΣ ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ ΑΡ. 6 ΠΑΡ 1 Ν. 3198/1955 ΚΑΙ ΕΞΑΜΗΝΗΣ ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ ΑΡ 6 ΠΑΡ 2 Ν. 3198/1955	

ΓΙΑ ΕΓΕΡΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΓΩΓΗΣ ΠΡΟΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ Η' ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	48
Η ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΤΡΙΜΗΝΗΣ ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ ΤΟΥ ΑΡ 6 ΠΑΡ. 1 Ν. 3198/1955	49
ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΩΣΗΣ ΠΡΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ.....	51
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ	51
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ	51
ΑΠΟΛΥΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΜΗΝΥΣΗ.....	52
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΛΟΓΩ ΔΙΑΠΡΑΞΗΣ ΠΟΙΝΙΚΟΥ ΑΔΙΚΗΜΑΤΟΣ.....	54
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΗΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΜΗΝΥΣΗΣ Ή ΑΣΚΗΣΗΣ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΩΣΗΣ	55
ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ	57
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	58
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	59

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Αποτελεί κοινό τόπο η τεράστια κοινωνικοοικονομική και δικαιοπολιτική σημασία της παροχής εξαρτημένης εργασίας. Τόσο ο βιοπορισμός του μισθωτού όσο και ιδιαίτερα η διαδικασία αυτοπραγμάτωσης προσδιορίζονται βασικά από το αν και το πώς κάποιος μπορεί να προσφέρει στην εργασία του. Μόνη ωστόσο η δυνατότητα αυτή δεν αρκεί για την εκπλήρωση των παραπάνω λειτουργιών της εργασίας. Απαραίτητη προϋπόθεση για αυτό αποτελεί η διατήρηση στη ζωή της εργασιακής σχέσης, η διασφάλιση με άλλα λόγια της θέσης του μισθωτού στην εκμετάλλευση. Το πρωταρχικό αυτό κοινωνικοπολιτικό αίτημα έχει βρει στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης συνταγματική απήχηση και προστασία (άρθρο 22 παρ.1 Σ) . Ο συνταγματικός νομοθέτης λοιπόν, δεν αρκέστηκε σε απλές διακηρύξεις και προτροπές αλλά θεώρησε αναγκαίο να θωρακίσει την εργασία ουσιαστικότερα και δραστικότερα, σαν ένα συγκεκριμένο και θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα που κι αν καταλήξουμε στην κρατούσα άποψη ότι δεν γεννά αγωγήμη αξίωση, εντούτοις προσφέρει μία αδιαμφισβήτητη εγγύηση και προστασία, ευρύτερη και ισχυρότερη της ιδιωτικής αξίωσης που ούτε τα πρόσωπα στις μεταξύ τους σχέσεις, ούτε τα δικαστήρια στην εφαρμογή των κειμένων νόμων μπορούν να αγνοούν.¹ Το δικαίωμα αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δε θα στερηθεί τη θέση εργασίας του, που αποτελεί

¹ Γ. Παναγιώτου, « Απόλυση μετά από υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας» ΕΕΔ 1980, σελ 106.

τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης, χωρίς να υπάρχει δικαιολογημένη αιτία. Η απώλεια σε μια τέτοια περίπτωση της θέσης εργασίας, λόγω της παρεχόμενης από το Σύνταγμα προστασίας, θα αντιβαίνει στις διατάξεις των άρθρων 2 παρ. 1, 5 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος. Εν ολίγοις, το Σύνταγμα δεν παρέχει στον εργαζόμενο μια απόλυτη προστασία από την απόλυση αφού κάτι τέτοιο δε συμβιβάζεται με τα δικαιώματα της ιδιοκτησίας και της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη, που κατοχυρώνονται συνταγματικά (άρθρ. 5 παρ.1 και 17 παρ. 1 Σ.). Του παρέχει όμως μια σχετική προστασία, ότι δηλαδή δε θα απωλέσει τη θέση εργασίας του αυθαιρέτως και αδικαιολογήτως, χωρίς τη συνδρομή αντικειμενικών λόγων που να δικαιολογούν την καταγγελία.

Έτσι, η αναγόρευση της εργασίας σε κορυφαίο κοινωνικό δικαίωμα που βρίσκεται υπό την προστασία του κράτους σημαίνει πάνω απ' όλα διασφάλιση των υφιστάμενων εργασιακών σχέσεων από τυχόν πρόωρη ή αντικοινωνική λύση τους και κατοχύρωση του δικαιώματος του μισθωτού πάνω στη θέση εργασίας του. Η διασφαλιστική αυτή διαδικασία πραγματοποιείται βασικά μέσω του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Γίνεται έτσι φανερή η καίρια σημασία και η αυξημένη ευαισθησία του ρυθμιστικού αυτού πλέγματος στο εργατικό δίκαιο. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν παύει να αποτελεί μια ενοχική, διαρκή, ανταλλακτική σύμβαση. Η ιδιομορφία της σύμβασης εργασίας ως αναπόσπαστο συστατικό μέρος της προσωπικότητας του μισθωτού δικαιολογεί μεν τις σημαντικές αποκλίσεις από τους λειτουργικούς κανόνες των ενοχικών συμβάσεων γενικά προς την κατεύθυνση μίας αυξανόμενης πολύπλευρης προστασίας. Δεν σημαίνει ωστόσο ποιοτική μεταβολή της δομής και λειτουργίας της εργασιακής σχέσης που εξακολουθεί να είναι ανταλλακτική και ανταγωνιστική.²

Το εργατικό δίκαιο όσον αφορά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, εκτός από την τακτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας προβλέπει και την έκτακτη. Από τη φύση της η έκτακτη καταγγελία σκοπεύει στην άμεση διακοπή της σχέσης εργασίας. Η ανάγκη αυτής της αμεσότητας άλλοτε δικαιολογείται από τη συνδρομή εξαιρετικών γεγονότων και άλλοτε από ορισμένη επίμεμπτη συμπεριφορά.³ Η συνδρομή της επίμεμπτης αυτής συμπεριφοράς (από τη πλευρά του μισθωτού) και τα αποτελέσματα αυτής στην εξέλιξη της σύμβασης εργασίας θα αποτελέσουν το θέμα ανάπτυξης της παρούσας εργασίας.

Η έννομη τάξη αποδοκιμάζει έντονα την αξιόποινη συμπεριφορά του εργαζομένου είτε εντός του χώρου εργασίας του είτε και εκτός αυτού, και γι' αυτό επιτρέπει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του για την ανωτέρω αιτία, χωρίς την καταβολή σε αυτόν της νομίμου αποζημιώσεως του^{4 5}, την οποία άλλως ο

² Δ. Τραυλός Τζανετάτος, Βιβλιοκρισία Ζ. Αγραφιώτη «Η καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εκδ. Α. Σάκκουλα, Αθήναι 1978» ΕΕΔ 1979, σελ 347-348

³ Ι.Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Γ έκδοση, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ 740

⁴ Βλ ενδεικτ. ΑΠ 444/2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁵ Πέραν από την περίπτωση απόλυσης του μισθωτού, μετά από υποβολή μήνυσης εναντίον του, για αξιόποινη πράξη, που διέπραξε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή μετά από απαγγελία κατηγορίας εναντίον του, για αδίκημα, γενικά, που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος

εργοδότης οφείλει σε κάθε περίπτωση καταγγελίας ακόμη και οφειλόμενης σε προφανώς αντισυμβατική ή ζημιογόνο εις βάρος του εργοδότη συμπεριφορά του εργαζομένου να του καταβάλλει, με εξαίρεση την περίπτωση της σκοπίμου προκλήσεως εκ μέρους του εργαζομένου της απολύσεως του, η οποία ως επιπλέον περίπτωση απαλλαγής του εργοδότη από την ανωτέρω υποχρέωση του δεν καθιερώνεται νομοθετικώς, αλλά έχει διαπλασθεί από τη νομολογία και την νομική θεωρία.

Η χρησιμοποίηση στην πράξη από τους εργοδότες της αζήμιας αυτής μορφής απόλυσης γίνεται κατά κόρον, ειδικά σε περιόδους οικονομικής κρίσης όπως η παρούσα.^{6 7} Σε τέτοιες περιόδους, όπου η δικαστική αναζήτηση από τον μισθωτό

προβλέπονται από το νόμο (άρθρα 5 και 6 παρ. 1 Ν.2112/1920, άρθρο 4 Ν.4558/1930, άρθρο 6 παρ. 1 και 4 Β.Δ.16/ 18.7.1920, άρθρο 7 Ν. 3198/1955) και άλλες περιπτώσεις, κατά τις οποίες είναι δυνατή η απόλυση των μισθωτών και χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση. Οι περιπτώσεις αυτές είναι οι εξής:

1) Όταν απολύεται μισθωτός, που δεν έχει συμπληρώσει υπηρεσία δώδεκα μηνών στον εργοδότη, από την εργασία του οποίου απολύεται,

2) Όταν πρόκειται για απόλυση μισθωτού, που είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, πλην δεν αμείβεται από τον εργοδότη, αλλά από τρίτους, υπαγόμενος στην κατηγορία των τεκμαρτών ημερομισθίων (άρθρο 26 παρ. 1 Α.Ν. 1846/1951),

3) σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό, όταν απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα από το νόμο χρονικά όρια (άρθρο 5 παρ. 3 Ν.2112/1920, άρθρο 3 Ν.4558/1930,

4) Όταν η απόλυση επέρχεται, συνεπεία διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, λόγω πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανώτερης βίας, για τα οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης. Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους ανωτέρω κινδύνους, υποχρεούται να καταβάλει τα 2/3 της οφειλόμενης αποζημίωσης (άρθρο 6 παρ. 3 Ν.2112/1920, α Ν.4558/1930, 6 παρ. 4 ΒΔ 16/18.7.1920),

5) Όταν η απόλυση γίνεται συνεπεία δόλιας (αντισυμβατικής) συμπεριφοράς του μισθωτού. Όταν δηλαδή ο μισθωτός, με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να τον απολύσει και να του καταβάλει αποζημίωση, παραβαίνει επίτηδες τις συμβατικές του υποχρεώσεις, ΑΠ 918/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁶ Ι. Ληξουριώτης, « Απόλυση μετά από υποβολή μήνυσης- Ζητήματα»

ΕΕΔ έτος 1984, τόμος 43^{ος}, σελ.773

⁷ Βλ αντίθετη άποψη Β. Παπαευθυμίου, «Δικαίωμα αζήμιας απολύσεως μετά αξιόποινη πράξη μισθωτού» ΕΕΔ, 1992, σελ 483 όπου αναφέρει ότι «η νομολογία έδωσε μια δίκαιη και λογική ερμηνευτική διάσταση και προέκταση στις πιο πάνω νομοθετικές διατάξεις (σ.σ τις διατάξεις τις σχετικές με την αζήμια καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά από την υποβολή μήνυσης ή την απαγγελία κατηγορίας στο πρόσωπο του μισθωτού) και τις έχει εναρμονίσει με την κοινωνική πραγματικότητα και τις επιτακτικές ανάγκες της κοινωνικοοικονομικής ζωής να εξασφαλισθεί η αδιατάρακτη λειτουργία της εργασιακής σχέσεως, που με τη διάπραξη του αδικήματος δυσχεραίνεται η διατήρηση της και γενικότερα η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Έτσι από νωρίς στη νομολογία μας έγινε ευρύτατα αποδεκτή η βασική προϋπόθεση της εφαρμογής των διατάξεων αυτών, ότι το ποινικό αδίκημα για το οποίο έγινε η μήνυση ή η κατηγορία θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να επιδρά οπωσδήποτε ουσιαστικά στην εκτέλεση της εργασίας και γενικά από την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Επιπρόσθετα η νομολογία στις προϋποθέσεις ασκήσεως του δικαιώματος του εργοδότη να απολύει τον μισθωτό του μετά από μήνυση στη συνεπτυγμένη γενική ρήτρα για επίδραση της κατηγορίας στην εκτέλεση της εργασίας, πρόσθεσε ακόμη ένα ειδικό στοιχείο αναγόμενο στην αξιολόγηση της επιπτώσεως που μπορεί να έχει το αδίκημα στο πεδίο του κλονισμού της εμπιστοσύνης ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο, από το οποίο εξάρτησε την αζήμια απόλυση του. Έτσι βλέπουμε ότι η νομολογία στην ερμηνευτική πορεία του πλέγματος των νομοθετικών αυτών κειμένων διαδραμάτισε εξελικτικά έναν εκσυγχρονιστικό ρόλο των αρχικών νομοθετικών προθέσεων, ιδιαίτερα μετά τη νεότερη διάταξη του άρ. 7 ν 3198/1955. Γιατί ενώ αρχικά φαίνεται ότι ο νομοθέτης ν. 2112/1920 ενδιαφέρθηκε για την αναζήτηση ενός τρόπου μη καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης από τον εργοδότη με την υποβολή μηνύσεως σε βάρος του μισθωτού του, παράλληλα όμως από τις διατάξεις αυτές και ειδικότερα κατά τη διάταξη του άρ. 7 ν 3198/1955 αναπήδησε κι ένας αιτιώδης λόγος απόλυσης κι έτσι για να παραμείνει έγκυρη πρέπει να αποδειχθεί ότι πράγματι συντελέστηκε συνεπεία της μηνύσεως ή της κατηγορίας αυτής. Αυτό σημαίνει

όσων δικαιούται είναι ιδιαίτερα κοστοβόρα, το ζήτημα αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα. Γι' αυτό είναι σκόπιμο να αναλυθούν περεταίρω οι σχετικές νομοθετικές διατάξεις.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Η καταγγελία είναι το συνηθέστερο μέσο για τη λύση της σύμβασης εργασίας. Είναι μία μονομερής και απευθυντέα δήλωση βούλησης με την οποία το ένα μέρος δηλώνει στο άλλο ότι η μεταξύ τους υφιστάμενη σύμβαση εργασίας λήγει είτε αμέσως είτε μετά το πέρας μίας προθεσμίας. Το δικαίωμα καταγγελίας είναι διαπλαστικό, διότι παρέχει στον καταγγέλλοντα την εξουσία να καταργήσει μονομερώς τη σύμβαση εργασίας και να διαμορφώσει μία νέα κατάσταση. Το δικαίωμα καταγγελίας μπορεί να προκύπτει από τη σύμβαση ή από τον νόμο. Ο ΑΚ προβλέπει την καταγγελία ως μέσο λύσεως των περισσότερων διαρκών συμβάσεων, μία εκ των οποίων αποτελεί και η σύμβαση εργασίας. Με την καταγγελία καταργείται η σύμβαση εργασίας, επέρχεται δηλαδή για τον εργαζόμενο απώλεια της θέσης εργασίας και απώλεια του μισθού, ο οποίος είναι κατά τεκμήριο στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας η βάση βιοπορισμού για τον εργαζόμενο.⁸ Αυτό φανερώνει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας προκαλεί σημαντικές επιπτώσεις στην ευρεία και οικονομικώς ασθενέστερη κοινωνική ομάδα των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Για τον λόγο αυτό οι περισσότερες νομοθεσίες έλαβαν εγκαίρως μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη, γεγονός που σε συνδυασμό με πολλά άλλα έδωσε στο εργατικό δίκαιο τον χαρακτήρα του «μεροληπτικού» δικαίου που σκοπό έχει την προστασία του αδύναμου μέρους, δηλαδή του εργαζομένου.

ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το σύστημα που ακολουθεί η ελληνική εργατική νομοθεσία –Ν. 2112/1920, 3198/1955, 3869/2010- η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μία μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία, δηλαδή το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την νομιμότητα της αιτίας που προκαλεί την καταγγελία. Αρκεί για τη νομιμότητα της καταγγελίας το γεγονός ότι ο εργοδότης κατά την άσκηση του δικαιώματος τήρησε τις δύο βασικές προϋποθέσεις του νόμου, δηλαδή τον έγγραφο τύπο και κατέβαλε τη νόμιμη αποζημίωση ή σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση ότι ο εργοδότης τήρησε και την προθεσμία που ορίζει ο νόμος. Ο Ν. 2112/1920 προβλέπει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων μπορεί να γίνει είτε με προειδοποίηση και την πάροδο ορισμένης προθεσμίας –τακτική καταγγελία- είτε αμέσως, δηλαδή χωρίς την πάροδο προθεσμίας –απρόθεσμη ή άτακτη καταγγελία-. Η προθεσμία στην τακτική καταγγελία καθορίζεται είτε με σύμβαση, οπότε η προθεσμία μπορεί να είναι

ότι προϋποθέτει την ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου ανάμεσα στην αξιόποινη συμπεριφορά του μισθωτού και της γενόμενης απολύσεως του χωρίς αποζημίωση.»

⁸ Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα 2011. Σελ 822

μεγαλύτερη από την προβλεπόμενη από τον νόμο, είτε καθορίζεται απ' ευθείας από το νόμο σε περίπτωση έλλειψης ειδικής συμφωνίας των μερών. Σκοπός της προθεσμίας είναι να δοθεί ο χρόνος στον αντισυμβαλλόμενο να προσαρμοσθεί στην νέα κατάσταση που δημιουργείται μετά την καταγγελία, π.χ να αναζητήσει νέα απασχόληση. Επί της τακτικής καταγγελίας η λύση της σύμβασης επέρχεται μετά την πάροδο της προθεσμίας, η άσκηση όμως του δικαιώματος καταγγελίας ολοκληρώνεται με την έγγραφη προειδοποίηση του απολυόμενου. Επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών χωρεί μόνο απρόθεσμη καταγγελία, κατά το άρθρο 1 Ν. 3198/1955.

Έκτακτη καταγγελία είναι η καταγγελία που γίνεται για σπουδαίο λόγο (άρ. 672 ΑΚ). Σκοπός της έκτακτης καταγγελίας είναι να επιφέρει πρόωρη λύση της συμβάσεως, επειδή μεσολάβησαν περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο, δηλαδή περιστατικά με βάση τα οποία αντικειμενικώς κατά την καλή πίστη δεν μπορεί να αξιωθεί από τον συμβαλλόμενο που τα επικαλείται, η συνέχιση της σύμβασης εργασίας. Ενώ λοιπόν η έκτακτη καταγγελία αποβλέπει στην πρόωρη απελευθέρωση των συμβαλλομένων από το συμβατικό δεσμό, η τακτική και η απρόθεσμη καταγγελία σκοπό έχουν να δώσουν τέλος σε μία σύμβαση η οποία έχει απρόβλεπτη, αόριστη διάρκεια.

Η έκτακτη καταγγελία χωρεί επί των συμβάσεων εργασίας τόσο ορισμένου όσο κι αορίστου χρόνου. Ωστόσο, επί των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου δεν προκύπτει συνήθως ανάγκη να λαμβάνει χώρα έκτακτη καταγγελία, διότι επί των συμβάσεων αυτών πρέπει να τηρούνται κατά την καταγγελία οι βασικές προϋποθέσεις της εργατικής νομοθεσίας –δηλ. έγγραφη καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης-, έστω κι αν συντρέχει σπουδαίος λόγος οφειλόμενος σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, π.χ έστω κι αν ο εργαζόμενος παρέχει πλημμελώς την εργασία του, ο εργοδότης οφείλει κατά την καταγγελία της συμβάσεως του να του καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση.⁹ Μόνο κατ' εξαίρεση είναι δυνατή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς καταβολή αποζημίωσης απόλυσης.

Πάρα ταύτα, η σημασία της έκτακτης καταγγελίας –καταγγελία για σπουδαίο λόγο- παραμένει θεμελιώδης. Το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο αποβλέπει στην διασφάλιση της προσωπικής ελευθερίας και στηρίζεται στις επιταγές της καλής πίστης. Για τον λόγο αυτό το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί ή να περιορισθεί υπέρμετρα (αρ. 672 εδ. β' ΑΚ) και η διάταξη του άρ. 672 ΑΚ θεωρείται δημοσίας τάξεως ή άλλως αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Αντιθέτως το δικαίωμα καταγγελίας με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση μπορεί να αποκλεισθεί ή περιορισθεί με συμφωνία, με ΣΣΕ, κανονισμό εργασίας κ.ό.κ.¹⁰

⁹ Διαφέρει βέβαια η περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας που τον συνδέει με τον συγκεκριμένο μισθωτό κατόπιν υποβολής μήνυσης εναντίον του ή κίνησης ποινικής δίωξης εναντίον του για αξιόποινή πράξη που αυτός διέπραξε κατά την άσκηση των εργασιακών του καθηκόντων ή που επηρεάζει ουσιωδώς την εργασιακή σύμβαση. Αναλυτικότερα βλ. κατωτέρω.

¹⁰ Π.χ μπορεί να συμφωνηθεί ότι μόνο για ορισμένους λόγους επιτρέπεται η καταγγελία.

Ο ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Ο έγγραφος τύπος επιβλήθηκε σαν συστατικό στοιχείο του κύρους της καταγγελίας λόγω των σοβαρότατων συνεπειών που συνεπάγεται αυτή, τόσο για τον απολυόμενο μισθωτό όσο και για τον εργοδότη. Δεν είναι όμως απαραίτητο να αναγράφονται στο έγγραφο της καταγγελίας οι λόγοι και τα αίτια που επέδρασαν στη βούληση του εργοδότη για να προβεί στην απόλυση του μισθωτού. Δεν υποχρεούται λοιπόν ο εργοδότης να επικαλεσθεί ορισμένο λόγο προς δικαιολόγηση της ενέργειας του, εκτός βέβαια αν σε νόμο, ΣΣΕ, κανονισμό εργασίας προβλέπεται κάτι τέτοιο. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι κατά το ελληνικό δίκαιο ανατιώδης δικαιοπραξία. Αν τελικώς αναφερθεί στο έγγραφο ο λόγος καταγγελίας, δεν αποκλείεται μεταγενέστερα να προβληθεί και άλλος λόγος καταγγελίας. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει σε οποιαδήποτε ημέρα του μήνα. Επιβάλλεται όμως η απόλυση να είναι ρητή, οριστική και βέβαιη, γιατί διαφορετικά όταν γίνεται υπό αίρεση είναι άκυρη καθώς επίσης και όταν είναι εικονική. Επιτρέπεται μόνο η προσθήκη εξουσιαστικής αιρέσεως στην καταγγελία, όπως συμβαίνει επί της τροποποιητικής καταγγελίας.

Η λανθασμένη αναγραφή στο έγγραφο της καταγγελίας του ονόματος του απολυθέντος δεν επιφέρει την ακυρότητα αυτής.¹¹ Ακόμη, απόλυση μισθωτού που έγινε προφορικά είναι άκυρη έστω κι αν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Επίσης όταν ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου δεν θεωρείται ότι έχει τηρηθεί ο έγγραφος τύπος.¹² Το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να υπογράφεται από τον εργοδότη ή τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο του. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, το έγγραφο της καταγγελίας υπογράφεται από το καταστατικό όργανο που εκπροσωπεί το νομικό πρόσωπο ή από το πρόσωπο στο οποίο έχει δοθεί εξουσία αντιπροσώπευσης από το αρμόδιο καταστατικό όργανο.¹³

Η καταγγελία ως μονομερής και απευθυντέα δικαιοπραξία παράγει έννομα αποτελέσματα, δηλαδή επιφέρει τη λύση της συμβάσεως, μόνο αφ' ης στιγμής περιέλθει στον προς ον απευθύνεται (167 ΑΚ), χωρίς να απαιτείται υπογραφή ή αποδοχή της καταγγελίας εκ μέρους του τελευταίου. Η καταγγελία θεωρείται ότι έχει περιέλθει στο πρόσωπο στο οποίο απευθύνεται το χρονικό σημείο κατά το οποίο ο λήπτης της καταγγελίας θα μπορούσε και έπρεπε να λάβει γνώση του περιεχομένου

¹¹ Βλ. Εφαθ 122/1977, ΕΕΔ 1977, 268 όπου κρίθηκε ότι αν συνεπεία του γεγονότος αυτού αμφισβητήθηκε η ταυτότητα του μισθωτού από τον ΟΑΕΔ με αποτέλεσμα να μην λάβει επίδομα ανεργίας, δικαιούται να αξιώσει δικαστικώς ισόποση αποζημίωση.

¹² Εφ Αθ 605/2006 ΕΑΕΔ 2008, σελ 119

¹³ Καταγγελία η οποία επιχειρήθηκε από αντιπρόσωπο ο οποίος δεν έχει εξουσία αντιπροσώπευσης είναι άκυρη (232 ΑΚ) και δεν παράγει αποτελέσματα. Στην περίπτωση αυτή το νομικό πρόσωπο δεν ευθύνεται έναντι του μισθωτού, ο οποίος έπαυσε να προσέρχεται στην εργασία εξ' αιτίας της άκυρης καταγγελίας, για την πληρωμή μισθών υπερημερίας. Αν όμως μετά την άκυρη καταγγελία ο μισθωτός προσφέρει την παροχή των υπηρεσιών του και το νομικό πρόσωπο τις απορρίπτει περιέρχεται αυτό σε υπερημερία και οφείλει μισθούς υπερημερίας. Η εκ των υστέρων έγκριση από τον αντιπροσωπευόμενο της άκυρης καταγγελίας δεν την ισχυροποιεί αναδρομικά. Η τυχόν εκ των υστέρων έγκριση της άκυρης καταγγελίας επέχει θέση νέας αυτοτελούς καταγγελίας υπό την προϋπόθεση ότι θα περιέλθει νομίμως στον απολυόμενο μισθωτό (βλ. ΑΠ 557/2008, ΔΕΝ 2009, 285).

της.¹⁴ Το άρθρο 167 ΑΚ λοιπόν υιοθετεί τη θεωρία της λήψεως, σύμφωνα με την οποία η απευθυντέα δήλωση βούλησης θεωρείται ότι έχει περιέλθει στο λήπτη από τη στιγμή που εισήλθε στη σφαίρα επιρροής του κατά τρόπο ώστε ο λήπτης να είναι σε θέση να λάβει γνώση αυτής. Αν επομένως ο λήπτης της καταγγελίας για λόγους που αφορούν αυτόν βραδύνει να λάβει γνώση αυτής, η καταγγελία θεωρείται παρά ταύτα ότι έχει συντελεσθεί. Συνεπώς η καταγγελία έχει συντελεσθεί αφ' ης στιγμής το έγγραφό της εγχειρισθεί στο λήπτη. Δεν απαιτείται το έγγραφο της καταγγελίας να επιδοθεί στον μισθωτό με δικαστικό επιμελητή. Ωστόσο προς διευκόλυνση της απόδειξης η επίδοση της καταγγελίας συνήθως γίνεται με δικαστικό επιμελητή. Αν ο λήπτης της καταγγελίας δεν είναι παρών και εξ' αυτού του λόγου δεν είναι δυνατή η εγχείρηση του εγγράφου της καταγγελίας, τότε θεωρείται ότι το έγγραφο έχει περιέλθει στον λήπτη όταν έχει εισέλθει στη σφαίρα επιρροής του, πχ έχει ριφθεί στο γραμματοκιβώτιο του ή έχει ειδοποιηθεί από το ταχυδρομείο να το παραλάβει, ή έχει παραληφθεί από οικείο του.¹⁵

Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η αποζημίωση πρέπει να καταβάλλεται κατά την ημέρα λύσεως της συμβάσεως, δηλαδή κατά τον χρόνο που εγχειρίζεται ή επιδίδεται το έγγραφο της καταγγελίας στον απολυόμενο επί της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση ή κατά τον χρόνο λήξεως της προθεσμίας προειδοποίησης επί της τακτικής καταγγελίας.¹⁶ Αν ο υπάλληλος αποχωρήσει κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη τότε δεν δικαιούται αποζημίωση. Αν δεν καταβληθεί η αποζημίωση κατά την ημέρα λύσεως της συμβάσεως η καταγγελία είναι άκυρη. Η ακυρότητα αυτή δεν θεραπεύεται με τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης. Εξάλλου, δεν αρκεί απλή προσφορά της αποζημίωσης, αλλά πραγματική καταβολή της.¹⁷ Αν ο

¹⁴ Βλ ΑΠ 1308/2008 ΔΕΝ 2008, 1444

¹⁵ Βλ ό.π Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, σελ 835-836

¹⁶ Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταβάλλει το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης στον μισθωτό είτε εφ' άπαξ, είτε σε δόσεις. Σύμφωνα με το άρ 74 παρ. 3 Ν. 3863/2010 «Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.» Με τη διάταξη αυτή η οποία τροποποίησε τη ρύθμιση του άρ 2. Ν. 3198/1955, προκειμένου να διευκολυνθούν οι επιχειρήσεις μειώνεται τόσο το ποσόν της πρώτης καταβολής όσο και το ποσόν των επόμενων δόσεων. Η διάταξη του άρ. 74 παρ 3 Ν. 3863/2010 δεν κάνει διάκριση μεταξύ καταγγελίας με ή χωρίς προειδοποίηση. Επομένως εφαρμόζεται τόσο επί της τακτικής όσο και επί της απρόθεσμης καταγγελίας. Επίσης η εν λόγω διάταξη εφαρμόζεται μόνο επί των υπαλλήλων επί των οποίων άλλωστε η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται βάσει των μηνιαίων αποδοχών. Τέλος το δικαίωμα τμηματικής καταβολής της αποζημίωσης ισχύει και για τη μειωμένη αποζημίωση που καταβάλλεται σε όσους απολύονται επειδή συμπλήρωσαν ή συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης (άρ. 5 Ν. 435/1976.)

¹⁷ Σύμφωνα με το άρ. 5 παρ 1 εδ. β Ν 3198/1955 κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης προκειμένου περί υπαλλήλου, αι μηνιαία αυτού αποδοχαί δεν λαμβάνονται υπ' όψει καθ' όσον υπερβαίνουν το οκταπλάσιον του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτου, πολλαπλασιαζόμενον επί τον

εργαζόμενος αρνείται να εισπράξει την αποζημίωση, οφείλει ο εργοδότης να προβεί στην δημόσια κατάθεση της μέσα σε εύλογο χρόνο από την ατελέσφορη προσφορά. Ο προσδιορισμός του εύλογου χρόνου είναι συνάρτηση των κρατούντων συναλλακτικών ηθών και των συντρεχουσών στην συγκεκριμένη περίπτωση περιστάσεων. Επίσης η καταβολή πρέπει να είναι προσήκουσα, να γίνεται στον κατάλληλο τόπο. Καίτοι η αποζημίωση απόλυσης είναι ελλείψει αντίθετης συμφωνίας κομίσιμη, πρέπει δηλαδή να καταβάλλεται στον τόπο όπου ο εργαζόμενος έχει την κατοικία του κατά τον χρόνο της καταβολής (321 ΑΚ), ωστόσο από τη φύση και τον σκοπό της εργασιακής σχέσης και τη συμπεριφορά των μερών μπορεί να συνάγεται ότι κατά σιωπηρή συμφωνία των μερών τόπος πληρωμής κάθε παροχής από τη σύμβαση εργασίας είναι το γραφείο του εργοδότη.¹⁸ Αποζημίωση απόλυσης οφείλεται και όταν η σύμβαση εργασίας πάσχει ακυρότητα.

Για την εξεύρεση του ύψους της αποζημίωσης λαμβάνεται υπ' όψιν η ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη κατά τον χρόνο της καταγγελίας. Εάν ο εργαζόμενος έχει κατά τον χρόνο της καταγγελίας την ιδιότητα του υπαλλήλου προσμετράται και όλος ο χρόνος υπηρεσίας που είχε διανυθεί στον ίδιο εργοδότη με την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και το αντίστροφο. Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω μεταβίβασης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος της εκμετάλλευσης λαμβάνεται υπ' όψιν κατά τον υπολογισμό του ύψους αποζημίωσης και ο χρόνος υπηρεσίας στον προηγούμενο εργοδότη.

Στον χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού για τον προσδιορισμό του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης υπολογίζεται και ο χρόνος συμβατικής ή νόμιμης αναστολής της σύμβασης εργασίας πχ λόγω ασθένειας ή νόμιμης απεργίας. Δεν υπολογίζεται όμως ο χρόνος προειδοποίησης επί απολύσεως υπαλλήλου με προειδοποίηση.¹⁹ Κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπ' όψιν η υπηρεσία του μισθωτού στον συγκεκριμένο εργοδότη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Δεν λαμβάνεται υπ' όψιν προηγούμενη σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή η προηγούμενη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Έγκυρη είναι η συμφωνία των μερών να συνυπολογίζεται και ο χρόνος

αριθμόν 30. Η διάταξη του άρθρου 5 παρ 1 Ν. 3198/1955 αποσκοπεί στον περιορισμό της αποζημίωσης των υπαλλήλων που έχουν πολύ υψηλές μηνιαίες αποδοχές και θεωρείται ότι δεν προσκρούει στις διατάξεις του άρθρου 4 παρ 1, άρθρου 5 παρ 1, άρθρου 22 παρ 1β και 106 παρ 1,2 του Συντάγματος γιατί ισχύει για όλους τους υψηλόβαθμους υπαλλήλους και δεν εμποδίζει την ανάπτυξη της προσωπικότητας τους ή την συμμετοχή τους στην οικονομική ζωή της χώρας (ΑΠ 227/2006, ΔΕΝ 2006,412). Ορθό είναι να θεωρήσουμε ότι από το γράμμα της διάταξης που θέτει τον περιορισμό αυτόν στον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης αλλά και από όλο το πνεύμα των διατάξεων περί καταγγελίας συνάγεται ότι οι κανόνες αυτοί περιέχουν κατώτατα όρια προστασίας, άρα επιτρέπονται ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο συμφωνίες των μερών.

Περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης τίθενται και για τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, Επιχειρήσεις και Οργανισμούς κοινής ωφελείας ή σε επιχειρήσεις που επιχορηγούνται από το κράτος και αποβλέπουν στην ικανοποίηση του γενικότερου συμφέροντος.

¹⁸ Βλ ΑΠ 676/1961 ΔΕΝ 1962,103

¹⁹ ΑΠ 2046/1986 ΔΕΝ 1987, 940

προϋπηρεσίας του μισθωτού με σύμβαση ορισμένου χρόνου.²⁰ Επίσης έγκυρη είναι η συμφωνία ότι θα λαμβάνεται υπ' όψιν η προϋπηρεσία σε άλλον εργοδότη.²¹

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται σύμφωνα με το άρ 5 παρ 1 Ν. 3198/1955 βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται σύμφωνα με το άρ 3 παρ 2 Ν 2112/1920 ο μισθός ως και πάσα άλλη παροχή εφ' όσον δίδεται αντί μισθού , οίον παροχαί εις είδος, προμήθειαι κ.τ.λ.

Σύμφωνα με το άρ 8 παρ 1 Ν2112/1920 είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικειμένη εις τον παρόντα νόμον , πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή για τον υπάλληλο. Επίσης σύμφωνα με το άρ 8 παρ. 2 Ν 2112/1920 η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οιαδήποτε σύμβασις συναπτομένη προ ή μετά την λύσιν της μισθώσεως εργασίας είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην εάν αυτή περιέχει αναγνώρισιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπαλλήλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή για τον υπάλληλον. Συνάγεται λοιπόν ότι επιτρέπονται ευνοϊκότερες σε σύγκριση με τον νόμο συμφωνίες τόσο ως προς την αποζημίωση όσο και ως προς την λύση της σύμβασης εργασίας με καταγγελία. Δηλαδή οι διατάξεις του Ν. 2112/1920 και 3198/1955 είναι μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, περιέχουν κατώτατα όρια προστασίας, γεγονός που σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται μεν παραίτηση από την προστασία αυτή , βελτίωση όμως της προστασίας υπέρ των μισθωτών είναι δυνατή. Αντιθέτως είναι άκυρη κάθε συμφωνία η οποία καταρτίζεται πριν ή μετά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και περιέχει άμεση ή έμμεση παραίτηση από την αποζημίωση.

Ως προς τη νομική φύση της αποζημίωσης έχουν υποστηριχθεί διαφορετικές απόψεις, μεταξύ άλλων ότι αποτελεί ένα είδος ποινής, επειδή ο εργοδότης παρέλειψε να προβεί σε τακτική καταγγελία, ένα είδος αποζημίωσης κατ' αποκοπή ή αποζημίωσης εκ του νόμου, ένα είδος παροχής πρόνοιας η οποία καταβάλλεται από τον εργοδότη ως αντιστάθμισμα για την όλη συνεισφορά του εργαζομένου στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας. Κατά καιρούς η νομολογία έχει δεχθεί ότι δικαιολογητικός λόγος της αποζημίωσης είναι ότι «αποτελεί παροχή πρόνοιας προς τον απροειδοποίητως απολυόμενον μισθωτόν δια την αντιμετώπιση των βιοτικών αναγκών του μέχρις απασχόλησεως εις άλλην ανάλογον εργασίαν ήτις κατά κανόνα δεν εξευρίσκεται αμέσως». Άλλες δικαστικές αποφάσεις υπογραμμίζουν ότι η αποζημίωση δεν έχει μισθολογικό χαρακτήρα έστω κι αν γίνει δεκτό ότι δικαιολογητικός λόγος της αποζημίωσης είναι η γενικότερη ωφέλεια που αποκόμισε η επιχείρηση από την παροχή της εργασίας του εργαζομένου. Είναι προφανές ότι ο δικαιολογητικός λόγος της αποζημίωσης είναι πολλαπλός. Πρωτεύων σκοπός της είναι η αντιμετώπιση των συνεπειών από την απώλεια της θέσης εργασίας, δηλαδή η διασφάλιση της επιβιώσεως του εργαζομένου κατά το ενδιάμεσο χρονικό διάστημα μέχρι την εξεύρεση νέας απασχόλησης. Παράλληλα όμως η αποζημίωση έχει ως σκοπό να επιστρέφει στον εργαζόμενο ένα μέρος της ωφέλειας που απέμεινε στην επιχείρηση από την παροχή της εργασίας. Η αποζημίωση απόλυσης δεν έχει γνήσιο αποζημιωτικό χαρακτήρα, αφού η καταβολή της δεν προϋποθέτει την ύπαρξη ζημίας,

²⁰ ΑΠ 1685/2000, ΔΕΝ 2000 .717

²¹ ΑΠ 981/2009 ΔΕΝ 2010, 282

ούτε αποτελεί μισθό. Για τον λόγο αυτό και δεν απολαμβάνει της προστασίας του μισθού.²²

Η ΑΖΗΜΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΑ

Μετά τη συνοπτική αναφορά και σκιαγράφηση του συστήματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατά το ελληνικό εργατικό δίκαιο σειρά έχουν οι ειδικότερες ρυθμίσεις του δικαίου αυτού που άπτονται του θέματος της παρούσας εργασίας.

-Στις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 άρ 5 ν 2112/1920²³ ορίζεται ότι :

«Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας τινός, εάν εναντίον του υπαλλήλου υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιόποινον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη εξασκήσει της υπηρεσίας του ή απηγγέλθη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει, φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

Υπάλληλος απαλλαγεί δια βουλεύματος ή δικαστικής αποφάσεως των ως άνω κατηγοριών δικαιούται να ζητήσει την κατά το άρθρον 3 αποζημίωσιν.»

-η διάταξη του άρ. 6 βδ 16/18-7-1920 ορίζει τα εξής

«Δύναται ωσαντός να καταγγελθεί άνευ προθεσμίας εάν εναντίον εργάτου ή υπηρέτου υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιόποινον πράξιν διαπραχθείσα εν τη εκτελέσει της εργασίας ή απηγγέλθη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Εάν ο εργάτης ή υπηρέτης απηλλάγη έστω και δια βουλεύματος δικαιούται να ζητήσει την κατά το άρθρο 3 αποζημίωσιν»

-Η διάταξη του άρ. 7 ν. 3198/1955 προβλέπει:

«Αι διατάξεις του παρόντος δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απολυομένων συνεπεία υποβολής κατ' αυτών μηνύσεως συμφώνως προς τα υπό της παραγράφου 1 του άρθρ. 5 του ν. 2112 ή της παραγράφου 1 του αρθρ. 6 του β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 οριζομένα. Εάν όμως επακολοθήση απαλλαγή του μισθωτού διά βουλεύματος ή δικαστικής αποφάσεως, αι διατάξεις του παρόντος έχουσιν εφαρμογήν και επ' αυτού από της εις τον εργοδότην κοινοποιήσεως υπό του ενδιαφερομένου του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αποφάσεως. »

²²Πιο αναλυτικά για τα στοιχεία και τη νομική φύση της αποζημίωσης απόλυσης βλ. ό.π Γ. Λεβέντη-Κ.Παπαδημητρίου, σελ 836-855, με τις εκεί παραπομπές σε νομολογία και βιβλιογραφία.

²³ Ο νόμος 2112/1920 –περί υποχρεωτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων- που ισχύει στην χώρα μας , είναι κατά γενική ομολογία ένας εκ των σημαντικότερων νόμων της Ελληνικής Εργατικής Νομοθεσίας. Το σχέδιο του νόμου αυτού καταρτίστηκε από τον Α. Σβώλο, νεαρό τότε τμηματάρχη στο Υπουργείο Οικονομίας και μετέπειτα καθηγητή του Συνταγματικού Δικαίου στο Πανεπιστήμιο Αθηνών . Ο Χ. Αγγαλόπουλος χαρακτηρίζει τον Ν. 2112/1920 ως έναν εκ των προοδευτικότερων νόμων του κόσμου και παρατηρεί ότι στην ψήφιση του νόμου αυτού συνετέλεσαν οι εθνικές ανατάσεις της εποχής εκείνης και η επιρροή των προοδευτικών ιδεών φορείς των οποίων ήταν φωτισμένοι μεταρρυθμιστές. Ο νόμος 2112/1920 ρυθμίζει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων. Με το Β.Δ 16/18-7-1920 επεκτάθηκε η εφαρμογή του Ν. 2112 και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών. Τα παραπάνω νομοθετήματα έκτοτε τροποποιήθηκαν . Οι σπουδαιότερες τροποποιήσεις έλαβαν χώρα με τους Ν. 4558/1930, 3198/1955, 3863/2010 και 3899/2010.

Βασική ιδέα διέπυσα όλη την περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας νομοθεσία είναι η προστασία του μισθωτού από την αιφνίδια απόλυση του, που έχει σαν αποτέλεσμα να μην δίνεται σε αυτόν ο χρόνος προς ανεύρεση νέας εργασίας και να περιάγεται σε οικονομική αδυναμία με όλες τις δυσμενείς συνέπειες που αυτό το γεγονός μπορεί να έχει τόσο για τον ίδιο τον απολυθέντα όσο και για το κοινωνικό σύνολο γενικότερα. Αυτό το σύστημα προστασίας του μισθωτού ενισχύεται με την πρόβλεψη της αποζημίωσης απόλυσης. Η προστασία αυτή επιτυγχάνεται ακόμα με την καθιέρωση συστήματος προειδοποίησης του μισθωτού για την επικείμενη λύση της σύμβασης εργασίας του, χρόνου ο οποίος ποικίλει ανά περίπτωση ανάλογα με την προϋπηρεσία του απολυόμενου.²⁴

Η πλημμελής εκτέλεση από τον μισθωτό της εργασίας που έχει συμφωνηθεί και η μη συμμόρφωση του προς τις συμβατικές του υποχρεώσεις δημιουργεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Είναι λογικό ότι ο εργοδότης δικαιούται να τερματίσει την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που έχει συνάψει με τον μισθωτό, όταν η μεταξύ τους σχέση συνεργασίας και εμπιστοσύνης έχει ανεπανόρθωτα καταστραφεί. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι ο εργοδότης δύναται να μην τηρήσει τις προϋποθέσεις που τάσσει ο νόμος σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μισθωτού(έγγραφο καταγγελία, κοινοποίηση της στον εργαζόμενο, καταβολή νόμιμης αποζημίωσης), σε κάθε περίπτωση, ακόμη κι όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας στην οποία προβαίνει ο εργοδότης οφείλεται σε λόγους που αφορούν το πρόσωπο του μισθωτού, έστω ακόμα κι αν συντρέχει υπαιτιότητα στο πρόσωπο του τελευταίου.

Κατά το άρθρο 7 Ν 3198/1955 οι διατάξεις αυτού του νόμου δεν εφαρμόζονται σε μισθωτούς που απολύονται ύστερα από υποβολή εναντίον αυτών μηνύσεως, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ.1 του άρ. 5 Ν 2112/1920 ή στην παράγραφο 6 ΒΔ 16/18-6-1920. Η υποβολή μήνυσης κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε «εν τη εκτελέσει» της εργασίας ή η απαγγελία κατ' αυτού κατηγορίας για αδίκημα που φέρει τουλάχιστον τον χαρακτήρα πλημμελήματος, παρέχουν μία δυνατότητα στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς να τηρήσει τις σχετικές υποχρεώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία στην περίπτωση της απόλυσης²⁵.

Ο όρος «μήνυση»²⁶ στην περίπτωση αυτή έχει τεθεί με την έννοια του άρ. 42 Κ.Ποιν. Δ και συνεπώς περιλαμβάνει όχι μόνο τη μήνυση και την έγκληση αλλά και

²⁴ Ζήσης Αγραφιώτης, «Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατόπιν υποβολής μηνύσεως κατά του μισθωτού» ΕΕΔ 1970, σελ.602

²⁵ Βλ. ΑΠ 1272/2010, ΕΕΔ 2011, 1315

²⁶ Κατά το άρ. 36 ΚΠοινΔ «όταν δεν απαιτείται έγκληση ή αίτηση η ποινική δίωξη κινείται αυτεπάγγελτα, ύστερα από αναφορά, μήνυση ή άλλη είδηση ότι διαπράχθηκε αξιόποινη πράξη.» Κατά δε το άρ. 50 παρ. 1 ΚΠοινΔ «κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις που ορίζονται ρητά στον ΠΚ ή σε άλλους νόμους η ποινική δίωξη γίνεται μόνο μετά από έγκληση του παθόντος.» Οι διατάξεις αυτές θέτουν έναν πολύ σημαντικό κανόνα. Μόνο κατ' εξαίρεση διώκεται ένα έγκλημα κατ' έγκληση, όταν αυτό ορίζεται ρητά στο νόμο. Διαφορετικά ισχύει ο κανόνας, που είναι η αυτεπάγγελτη δίωξη. Την πρωτοβουλία της δίωξης των εγκλημάτων την έχει κατά κανόνα ο εισαγγελέας. Όμως όπου απαιτείται να υποβληθεί έγκληση, αυτή είναι ο μόνος τρόπος να λάβει ο εισαγγελέας γνώση του οικείου εγκλήματος. Μόνο λοιπόν ο άμεσα παθών από την αξιόποινη πράξη ή κάποιος άλλος που ορίζεται ειδικά στον νόμο μπορεί να του το «γνωρίσει» με το να εγκαλέσει τον δράστη μέσα στην τρίμηνη προθεσμία από την ημέρα που έλαβε γνώση για την πράξη και το πρόσωπο που την τέλεσε

κάθε άλλο νόμιμο τρόπο γνωστοποίησης στην αρμόδια Αρχή της αξιόποινης πράξης που διαπράχθηκε, δηλαδή αρκεί και η αυτεπάγγελτη δίωξη.²⁷ Πάντως μόνη η υποβολή της μήνυσης από τον εργοδότη ή η απαγγελία της κατηγορίας από τον εισαγγελέα, δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας.²⁸ Απαιτείται περαιτέρω και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του μισθωτού, η οποία νομίμως λαμβάνει χώρα καθ' όλη την διάρκεια της προδικασίας του οικείου ποινικού αδικήματος, μέχρι και την τελεσίδικη καταδίκη του εργαζομένου²⁹.

Η άνευ αποζημίωσης καταγγελία επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας.³⁰ Εάν το ποινικό δικαστήριο καταδικάσει τον μισθωτό η απόλυση του είναι έγκυρη και αυτός δεν έχει δικαίωμα να απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης εκτός κι αν έχει προσβάλλει την απόλυση του ως καταχρηστική, όπως θα αναλυθεί κατωτέρω. Εάν όμως επακολουθήσει απαλλαγή του μισθωτού με βούλευμα ή δικαστική απόφαση οι διατάξεις του παραπάνω νόμου έχουν εφαρμογή και για τον ανωτέρω μισθωτό από της κοινοποιήσεως στον εργοδότη της αθωωτικής δικαστικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος³¹. Προκύπτει λοιπόν ότι η γενόμενη

ή για κάποιον από τους συμμετέχοντες (άρ 117 παρ. 1 ΠΚ). Η έγκληση αποτελεί τη μία από τις δύο βασικές μορφές της ιδιωτικής καταγγελίας του εγκλήματος. Η άλλη είναι η μήνυση. Κατά το άρ. 42 ΚΠοινΔ «εκτός από αυτόν που αδικήθηκε και οποιοσδήποτε άλλος έχει το δικαίωμα να καταγγείλει στην αρχή τις αξιόποινες πράξεις που διώκονται αυτεπαγγέλτως, τις οποίες πληροφορήθηκε με οποιονδήποτε τρόπο.» Για όσα λοιπόν εγκλήματα διώκονται αυτεπαγγέλτως η καταγγελία μπορεί να γίνει είτε από τον παθόντα με έγκληση, είτε από οποιονδήποτε άλλο με μήνυση.

Στη δεύτερη παράγραφο του άρ 42 ΚΠοινΔ καθορίζεται ο τρόπος υποβολής της μήνυσης:

-στον εισαγγελέα πλημμελειοδικών ανεξάρτητα από την κατά τόπον αρμοδιότητα του, ή και στους άλλους ανακριτικούς υπαλλήλους που αναφέρονται στα άρ 33 και 34 ΚΠοινΔ.

-με έγγραφο ή προφορικά. Είτε δηλαδή ο μηνυτής θα παραδώσει ένα έγγραφο όπου θα αναγράφει όσα έχει να καταγγείλει είτε θα περιορισθεί σε προφορική ανάπτυξη της καταγγελίας συντασσόμενης τότε έκθεσης υπό την έννοια των άρ. 148 επόμεν ΚΠοινΔ. Έκθεση θα έχουμε σε κάθε περίπτωση. Είτε μια έκθεση εγχείρησης σε περίπτωση που η μήνυση θα υποβληθεί εγγράφως, είτε μία έκθεση στην οποία καταχωρείται και πιστοποιείται το περιεχόμενο της μήνυσης που υποβλήθηκε προφορικά.

-σε περίπτωση που η καταγγελία γίνεται στο όνομα άλλου προσώπου ο μηνυτής θα πρέπει να προσκομίσει και ειδικό πληρεξούσιο το οποίο θα προσαρτηθεί στην έκθεση για τη μήνυση.

-μολονότι ο νόμος δεν το απαιτεί, η παραλαβή της μήνυσης από τον εισαγγελέα συνοδεύεται πάντα στην πράξη και από όρκιση του μηνυτή.

Με τον ίδιο ακριβώς τρόπο γίνεται και η υποβολή της έγκλησης κατ' άρ. 46 ΚΠοινΔ. Εδώ όμως πρέπει να δοθεί έμφαση στο εξής :στα αυτεπαγγέλτως διωκόμενα εγκλήματα και αν ακόμα η κατατεθείσα στον εισαγγελέα μήνυση ή έγκληση είναι καθ' εαυτή παράτυπη δεν παύει αυτή να αποτελεί είδηση σχετικά με την τέλεση μίας αξιόποινης πράξης, η οποία και μόνη της αρκεί προκειμένου σύμφωνα με το άρ. 36 ΚΠοινΔ να θέσει σε κίνηση τον διωκτικό μηχανισμό που θα οδηγήσει στην άσκηση της ποινικής δίωξης. Αλλά κι αν η παράτυπη μήνυση έγινε σε κάποιον ανακριτικό υπάλληλο αυτός υποχρεούται κατ' άρ. 37 παρ. 1 και 3 ΚΠοινΔ να ανακοινώσει το περιεχόμενο της στον εισαγγελέα, ο οποίος με τη σειρά του οφείλει να πράξει τα δέοντα. Αντίθετα στην περίπτωση των κατ' έγκληση διωκόμενων εγκλημάτων το παράτυπο της έγκλησης ισούται με έλλειψη της (άρ 58 ΚΠοινΔ.) με αποτέλεσμα να αποβαίνει η ποινική δίωξη απαράδεκτη (άρ 310 παρ 1, 370γ και 58 ΚΠοινΔ)

²⁷ Κ. Λαναράς, Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική- Εφαρμογή –Νομολογία –Ερμηνεία, Αθήνα 2003, σελ 136

²⁸ Κων. Μαρκόπουλος, «Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μετά από μήνυση κατά του μισθωτού» ΔΕΝ Τόμος 65/2009, σελ 677.

²⁹ ΑΠ 1237/2003 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

³⁰ ΑΠ 926//1992 ΔΕΝ 1992,1159

³¹ ΑΠ 1106/2000 ΕλλΔνη 41.1617, ΑΠ 1829/1999 ΕΕργΔ 2001 σελ. 66, ΑΠ 474/1993 ΔΕΝ 1994.71, ΑΠ 1085/1987 ΕΕργΔ 1988.897

καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη οδηγεί στη λύση της σύμβασης εργασίας. Η απαλλαγή όμως του εργοδότη, με τη συνδρομή των παραπάνω προϋποθέσεων, από την υποχρέωση (τηρήσεως προθεσμίας και καταβολής αποζημιώσεως) δεν είναι οριστική και η τελική εκκαθάριση της καταστάσεως γίνεται μετά τον τερματισμό της ποινικής δίκης, από την έκβαση της οποίας εξαρτάται το κύρος της έκτακτης καταγγελίας.³² Αν ο εργαζόμενος καταδικασθεί, η ισχύς της καταγγελίας ως έκτακτης οριστικοποιείται. Αν ο εργαζόμενος απαλλαγεί με βούλευμα ή απόφαση, η καταγγελία παύει να ισχύει ως έκτακτη και επαναφέρεται, από τότε που κοινοποιείται στον εργοδότη το βούλευμα ή η απόφαση το δικαίωμα του μισθωτού για απόληψη της πλήρους³³ αποζημιώσεως του ν. 2112/1920 και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη. Το απαλλακτικό βούλευμα ή η αθωωτική απόφαση δεν επιφέρουν από τότε που κοινοποιούνται την ακυρότητα της παραπάνω καταγγελίας, αλλά η καταγγελία θεωρείται άκυρη αν ο εργοδότης αρνηθεί μέσα σε εύλογο χρόνο από την ημερομηνία της κοινοποίησεως να καταβάλει την προβλεπόμενη από το ν.2112/1920 αποζημίωση και περιέρχεται στη συνέχεια σε κατάσταση υπερημερίας ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού αν αρνηθεί να την αποδεχθεί μετά από προσφορά πραγματική και προσήκουσα. Ο εργοδότης θα ενέχεται τότε στην πληρωμή των μισθών υπερημερίας σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 349 350 και 656 ΑΚ, αλλά μόνο για το μετά την πιο πάνω κοινοποίηση χρόνο, γιατί από τότε αναβιώνει η εργασιακή σχέση, όχι δε και για τον προγενέστερο χρόνο.³⁴

Από τη διατύπωση του άρ. 5 Ν. 3198/1955 και ιδίως του άρθ. 7 Ν. 2112/1920 προκύπτει λοιπόν ότι δεν αναβιώνει αυτόματα η σύμβαση, αλλά απλά η έκτακτη καταγγελία μετατρέπεται σε τακτική και επομένως ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση³⁵. Αν ο εργοδότης καταβάλει την αποζημίωση μέσα σε εύλογο χρόνο μετά την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αποφάσεως, η καταγγελία παραμένει έγκυρη και δεν απαιτείται να προβεί σε νέα καταγγελία.

Η δυνατότητα πραγματοποίησεως της ανωτέρω απολύσεως χωρίς υποχρέωση αποζημίωσης από πλευράς εργοδότη καλύπτει τους εργαζόμενους όλων των

³² Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, Γ' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2015, σελ 959

³³ Βλ. και ΑΠ 1202/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ σχετικά με την καταβολή πλήρους αποζημιώσεως σε απολυθέντα υπάλληλο «Σε περίπτωση καταγγελίας υπαλληλικής σύμβασης λόγω υποβολής μήνυσης κατ' αυτού για αξιόποινη πράξη που τέλεσε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του, εάν ο υπάλληλος αυτός στην συνέχεια απαλλαγεί με βούλευμα ή δικαστική απόφαση για τις κατηγορίες αυτής, δικαιούται την πλήρη αποζημίωση του αρ.3 ν. 2112/1920 και όχι την μειωμένη κατά 50% που προβλέπεται από το αρ. 8 εδ. β' του ν.3198/1955, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το αρ. 5§1 ν. 435/1976, για την περίπτωση αποχώρησης του μισθωτού από την εργασία του ή απομάκρυνσης αυτού (δηλ. καταγγελίας) από τον εργοδότη, καθόσον η διάταξη του αρ. 5§§1 και 2 ν.2112/1920 αναφέρεται σε ειδική περίπτωση καταγγελίας λόγω υποβολής μήνυσης κατά του μισθωτού και απαλλαγής του στην συνέχεια από την κατηγορία, ενώ η διάταξη του αρ. 8 εδ. ΒΔ. 3198/1955 σε απομάκρυνση γενικά του μισθωτού από την υπηρεσία του»

³⁴ ΑΠ 965/2013 ΤΠΝ ΝΟΜΟΣ

³⁵ ΜΠρ Θεσσαλ 5817/2015 ΝΟΜΟΣ, βλ και Δ. Ζερδελή ό.π Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, Γ' έκδοση, σελ 959

κατηγοριών (ιδιωτικούς υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες κ.τ.λ), οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.³⁶ Ακόμα και στις περιπτώσεις που η καταγγελία είναι δυνατή μόνο για συγκεκριμένους λόγους («αιτιώδης καταγγελία») ο εργοδότης προκειμένου να απαλλαγεί από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης οφείλει να τηρήσει τις προϋποθέσεις που θέτουν οι διατάξεις αυτές.³⁷

Κατ' εφαρμογή των διατάξεων αυτών ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει την εργασιακή σχέση , όταν υποβλήθηκε σε βάρος του εργαζομένου μήνυση για αξιόποινη πράξη , που αυτός διέπραξε κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα σε βαθμό τουλάχιστον πλημμελήματος.³⁸

Όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί πειθαρχική ποινή σε παράπτωμα του εργαζόμενου που προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας, ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται της υποχρέωσης του για αποζημίωση παρά μόνο αν το πειθαρχικό παράπτωμα αντιστοιχεί σε αξιόποινη πράξη , για την οποία ο εργοδότης θα ασκήσει μήνυση σε χρόνο προγενέστερο της καταγγελίας.³⁹

Με το άρθρο 15 παρ 9 του ν.δ 2961/1954 ορίζεται ότι άνεργος του οποίου καταγγέλλεται η σχέση εργασίας κατ' εφαρμογή του άρ 5 Ν. 2112/1920 ή της παρ. 2 του άρθρ. 6 β.δ 16/1920 στερείται του επιδόματος ανεργίας , πλην εάν απαλλαγεί της κατηγορίας δια βουλεύματος ή δικαστικής απόφασης. Η επιδότηση καταβάλλεται μετά από προηγούμενη σχετική δήλωση του ανέργου , που υποβάλλεται εντός 14 ημερών από της δημοσιεύσεως των παραπάνω πράξεων.

³⁶ Οι διατάξεις αυτές δεν εφαρμόζονται στα πρόσωπα που έχουν τοποθετηθεί αναγκαστικά στις επιχειρήσεις σύμφωνα με τον Ν. 1648/1986 . Ετσι για να απολυθεί μισθωτός που διέπραξε αδίκημα πρέπει να προηγηθεί σχετική απόφαση της Ειδικής Επιτροπής (ΜΠΑ 1350/1995, ΔΕΝ 1995, σελ 1323). Αντίθετα έχουν εφαρμογή στους μισθωτούς που είναι συνδικαλιστικά στελέχη, καθώς και στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

³⁷ Δ.Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2^η έκδ., εκδόσεις Α. Σάκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 2002, σελ 479

³⁸ Πρβλ 331/2017 Μον.Πρ. Αθ. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ κατά την οποία «αποδείχθηκε ότι η εν λόγω καταγγελία δεν έγινε λόγω της διάπραξης από τον ενάγοντα ποινικού αδικήματος και δη σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920, ώστε για το αξίμιο της καταγγελίας να απαιτείται, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου αυτού, η προηγούμενη υποβολή σχετικής μήνυσης από την εργοδότη. Η καταγγελία έγινε για «σοβαρό παράπτωμα, οποτεδήποτε διαπιστούμενο», και τέτοια θεωρούνται η ψευδής δήλωση και απόκρυψη στοιχείων κατά την πρόσληψη, σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 3 του Γενικού Κανονισμού της εναγομένης, ο οποίος έχει θεσπισθεί απευθείας με το Ν. 2669/1998 (ΦΕΚ τ. Α' 283/1998), ο δε ενάγων προσχώρησε στον ως άνω κανονισμό με την υπογραφή της ατομικής σύμβασης εργασίας του, της οποίας αποτελούν οι όροι του αναπόσπαστο μέρος. Εξάλλου, από τη σαφή διατύπωση του όρου αυτού του Κανονισμού της εναγομένης, συνάγεται ότι το κύρος της καταγγελίας που γίνεται λόγω των αναφερόμενων σοβαρών παραπτωμάτων (ψευδής δήλωση και απόκρυψη στοιχείων) δεν συναρτάται με την ύπαρξη εννόμων ή πραγματικών συνεπειών από τα παραπτώματα αυτά, αφού - εννοείται ότι - αρκεί η τρώση της αρχής της εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και η διακινδύνευση εμφάνισης και στο μέλλον υπαίτιας συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο (τέλεση παραπτώματος). Επίσης δεν αποδείχθηκε ότι η εναγομένη κατήγγειλε καταχρηστικά την επίδικη σύμβαση εργασίας, λαμβανομένου υπόψη και του ότι η αρχή της εμπιστοσύνης που διέπει τις σχέσεις εργοδότη - εργαζόμενου ετρώθη, όπως αναφέρθηκε, στη συγκεκριμένη περίπτωση, από τις υπαίτιες πράξεις του ενάγοντος και όχι της εναγομένης εταιρείας, η οποία ως εργοδότης ενήργησε εντός των ορίων της καλής πίστης και του κοινωνικού (κυρίως) και οικονομικού σκοπού του δικαιώματός της.

³⁹ ΑΠ 317/1970, ΔΕΝ 70. σελ 566, ΑΠ 793/1972 ΔΕΝ 72. σελ 979

ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΔΙΚΗ ΓΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΝΗ ΠΡΑΞΗ

Εάν ο μισθωτός καταδικαστεί για αξιόποινη πράξη, η οποία ασκεί επιρροή στην εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης δικαιούται να προχωρήσει αμέσως μετά από αυτήν στην απόλυση του μισθωτού χωρίς να του καταβάλλει οποιαδήποτε αποζημίωση.⁴⁰ Πάντως και στην περίπτωση αυτή η απόλυση πρέπει να γίνει μέσα σε εύλογο χρόνο από την καταδίκη του μισθωτού. Διαφορετικά, αν ο εργοδότης ανεχθεί την παρουσία του εν λόγω μισθωτού στην εργασία και εξακολουθήσει να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, θεωρείται ότι παραιτήθηκε από το ανωτέρω δικαίωμα που του παρέχει ο νόμος.⁴¹ Ως αιώτατο σημείο του εύλογου χρόνου φαίνεται να θεωρείται η τελεσίδικη απόφαση επί της ποινικής δίκης, καθώς σε αντίθετη περίπτωση το δικαίωμα της καταγγελίας αποδυναμώνεται και τελικά αυτοαναιρείται.⁴²

⁴⁰ Βλ. και αντίθετη άποψη Γ. Παναγιώτου, «Απόλυση μετά από υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας» ό.π., σελ 109 όπου αναφέρει «πάντως η άποψη ότι ο εργοδότης δύναται να αναμένει την αμετάκλητη ποινική απόφαση άποψη που ατυχώς εμφανίζεται σαν κρατούσα είναι πέρα για πέρα αυθαίρετη και εσφαλμένη και πρόδηλα οφείλεται σε δεινή παρεξήγηση του νόμου, όταν μάλιστα λάβουμε υπ' όψιν ότι στηρίζεται στο συλλογισμό πως επειδή υπάρχει η δυνατότητα απόλυσης αμέσως μετά τη μήνυση κατά μείζονα λόγο θα υφίσταται η ίδια δυνατότητα αμέσως μετά την καταδίκη. Η οπωσδήποτε αυτή αυθαίρετη επέκταση του χρόνου δράσης του εργοδότη και μέχρι της καταδίκης, όχι μόνο δεν στηρίζεται στο χαρακτηριστικό γράμμα του νόμου, αλλά οπωσδήποτε έρχεται σε αντίθεση με τον πιο πάνω προβαλλόμενο σκοπό του, δοθέντος ότι η συχνά πολύμηνη αναμονή θα σήμαινε αναγκαία και εξ αντικείμενου και κατά την καλή πίστη ότι η αξιόποινη πράξη καθ' εαυτή δεν έφερε δυσχέρειες και δεν υπονόμωσε τη σχέση εργασίας. Ο νομοθέτης με κάθε δυνατή αυστηρότητα και λιτότητα στη διατύπωση διαγράφει αδρά και έντονα τα χρονικά πλαίσια μες στα οποία πρέπει να κινητοποιηθούν τα δικαιώματα του εργοδότη στη συγκεκριμένη εξαιρετική περίπτωση κάνοντας μάλιστα χρήση λέξεων που δηλούνε πέρα από κάθε αμφισβήτηση ότι θέλησε την άσκηση τους μόνο κατά την έναρξη της ποινικής διαδικασίας και όχι εύλογα κατά την κατάληξη της. Πρόσθετη απόδειξη ότι έτσι έχει το πράγμα αποτελεί η ίδια η διάταξη του νόμου σύμφωνα με την οποία στην περίπτωση απαλλαγής του μισθωτού οφείλεται αμέσως η αποζημίωση που δεν δόθηκε κατά την καταγγελία. Αν αλήθευε ότι η καταγγελία γίνεται και αμέσως μετά την καταδίκη τότε δεν θα είχε λόγο ύπαρξης μία τέτοια διάταξη που λογικά προϋποθέτει άσκηση της καταγγελίας σε προγενέστερο της καταδίκης χρόνο. Μετά την τελεσίδικη απόφαση τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εργοδότη εντοπίζονται πλέον σε σχέση με την αποζημίωση μόνο και όχι βέβαια με την άσκηση της καταγγελίας. Και από τον νόμο λοιπόν άμεσα αλλά και από την καλή πίστη αντικρούεται ο εργοδότης που θα επιχειρήσει την απόλυση μετά την καταδίκη – στο όνομα κάποιας βεβαιότητας για την ποινική ευθύνη του μισθωτού του- την οποία απόλυση θα μπορούσε κάλλιστα να αναβάλλει υποκρινόμενος άγνοια του ποινικού συμβάντος ή της κίνησης της ποινικής αγωγής σε τρόπο ώστε καταργώντας τον νόμο – κατά τη διατύπωση και το πνεύμα του- να επιτυγχάνει τη χρονική σύμπτωση της καταγγελίας και της ποινικής απόφασης. »

⁴¹ Κ. Λαναράς- Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική, Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνείας, Αθήνα 2003, σελ 139

⁴² Δ. Ζερδελής- Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2^η έκδ. Αντ. Σάκκουλας, Αθήνα 2002, σελ 486

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΥΡΟΥΣ ΤΗΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ Ή ΤΗΝ ΑΠΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΕΙΣ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

ΠΟΤΕ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ

Η διάταξη του άρ. 7 Ν. 3198/1955, εφαρμόζεται μόνο σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, από δε τη γενική έκφραση του νόμου «δι αξιόποινον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη ασκήσει της υπηρεσίας του » (άρ. 5 παρ. 1 Ν. 2112/1920) προκύπτει ότι ο εργοδότης για οποιοδήποτε αδίκημα έγινε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας, έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς αποζημίωση. Όταν το αδίκημα για το οποίο μηνύθηκε ο μισθωτός είναι σχετικό με την εργασία αρκεί αυτό να είναι πταίσμα.⁴³

Διακρίνονται λοιπόν δύο διαφορετικές περιπτώσεις απαλλαγής του εργοδότη από τις διατυπώσεις που θέτει ο νόμος επί καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η πρώτη περιλαμβάνει την υποβολή μήνυσης για αξιόποινη πράξη διαπραχθείσα από τον μισθωτό κατά την υπηρεσία του. Του νόμου μη διακρίνοντας, γίνεται δεκτό ότι η μήνυση είναι δυνατόν να αφορά οποιαδήποτε αξιόποινη πράξη, ανεξαρτήτως βαθμού, επομένως και απλό πταίσμα. Ακόμη είναι απαραίτητο αυτή να διαπράχθηκε από τον μισθωτό κατά την άσκηση της εργασίας του, ήτοι να έχει άμεση σχέση με την από τον μισθωτό παρεχόμενη εργασία, ενεργηθείσα εξ' αφορμής και επ' ευκαιρίας αυτής και να επηρεάζει οπωσδήποτε την ομαλή πορεία και εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας. Η δεύτερη προβλεπόμενη από τον νόμο περίπτωση αζήμιας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αφορά τις εκτός υπηρεσίας διαπραττόμενες αξιόποινες πράξεις του μισθωτού. Κατά τις διατάξεις αυτές ο εργοδότης απαλλάσσεται των διατυπώσεων του νόμου εάν κατά του μισθωτού απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα που φέρει τον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.⁴⁴ Σε αντίθεση με την προηγουμένως εξετασθείσα περίπτωση, ο νόμος δεν θέτει εδώ ως προϋπόθεση απαλλαγής του εργοδότη τη σχέση του αδικήματος προς την υπηρεσία. Παρά ταύτα όμως είναι αναγκαίο σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης να δεχτούμε ότι ναι μεν δεν είναι αναγκαίο να διαπράχθηκε το αδίκημα κατά την εκτέλεση της εργασίας, πρέπει όμως να σχετίζεται με αυτήν επηρεάζοντας την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας ή δημιουργώντας κινδύνους για τον εργοδότη, προκειμένου να χωρήσει νομίμως αζήμια απόλυση.⁴⁵ Πρέπει η αξιόποινη πράξη να έχει επιρροή στην εκτέλεση της σύμβασης. Αυτό δεν αναγράφεται μεν στον νόμο θεωρείται όμως αυτονόητο γιατί σε αντίθετη εκδοχή θα είχε ο εργοδότης την ευχέρεια να απολύει τον μισθωτό για οποιοδήποτε πλημμέλημα διέπραξε σε βάρος τρίτου και το οποίο

⁴³ Αντίθετος ο Κ. Μαρκόπουλος, «Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μετά από μήνυση κατά του μισθωτού», ΔΕΝ Τόμος 65/2009, σελ 679 ο οποίος αναφέρει « η ανάγνωση του νόμου με αυτόν τον τρόπο δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή, διότι τόσο το άρ. 5 παρ.1 Ν. 2112/1920, όσο και το άρ 6 παρ 2 ΒΔ 16/18-7-1920, αναφέρονται ρητώς σε αδίκημα που φέρει τουλάχιστον χαρακτήρα πλημμελήματος, η δε σχετική διάταξη του άρ. 7 Ν. 3198/1955 παραπέμπει επίσης ρητώς στις διατάξεις των προαναφερθεισών διατάξεων. Συνεπώς δεν παρέχεται δυνατότητα διαφορετικής ερμηνείας και επεκτάσεως των λόγων απολύσεως χωρίς προϋποθέσεις μετά από την υποβολή μηνύσεως και σε περίπτωση διαπράξεως πταισματικής παράβασης από τον μισθωτό.»

⁴⁴ ΑΠ 1202/2009, ΑΠ 1272/2010, ΕΕρΔ2011, σελ 1315

⁴⁵ ΑΠ 673/2009 ΕΕΔ 2011, 1185

δεν επηρεάζει την περαιτέρω εκτέλεση της εργασιακής συμβάσεως , ούτε τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Για παράδειγμα η καταδίκη του μισθωτού για εξύβριση κάποιου τρίτου, εκτός εργασίας, ή για την πρόκληση αυτοκινητιστικού ατυχήματος δεν έχει σχέση με την εκτέλεση της εργασίας, ούτε επηρεάζει την εργασιακή σύμβαση.⁴⁶ Επιπλέον δεν είναι αρκετή οποιαδήποτε αξιόποινη πράξη αλλά απαιτείται η κατηγορία να απαγγελθεί για αδίκημα που φέρει τον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

Το ποινικό αδίκημα δεν είναι αναγκαίο να προσβάλλει έννομα αγαθά (προσωπικά ή περιουσιακά) του εργοδότη, αλλά μπορεί να στρέφεται και εναντίον τρίτων σε κάθε όμως περίπτωση για να έχει την ικανότητα να αποτελέσει λόγο καταγγελίας θα πρέπει να επηρεάζει δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης⁴⁷. Ο νομοθέτης θεωρεί ότι η διάπραξη του ποινικού αδικήματος καθιστά εύλογα δυσχερή για τον εργοδότη την εξακολούθηση της σύμβασης και για τον λόγο αυτό του παρέχει τη δυνατότητα άμεσης απόλυσης, χωρίς τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας. Ποινικά αδικήματα όμως που αποδεδειγμένα δεν επηρεάζουν τη σχέση εργασίας δεν καθιστούν δυσχερή για τον εργοδότη τη συνέχιση της και επομένως σύμφωνα με τον σκοπό του νόμου, δεν μπορούν να δικαιολογήσουν την έκτακτη καταγγελία. Η προϋπόθεση αυτή είναι κατά κανόνα δεδομένη όταν το ποινικό αδίκημα λαμβάνει χώρα κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή στρέφεται προσωπικά κατά του ίδιου του εργοδότη. Η ύπαρξη της δεν είναι όμως αυτονόητη όταν πρόκειται για ποινικά αδικήματα που διέπραξε ο εργαζόμενος εκτός υπηρεσίας στην ιδιωτική του ζωή. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει το δικαστήριο να ελέγξει με ιδιαίτερη προσοχή τη συνδρομή της παραπάνω προϋπόθεσης.⁴⁸

Κατ' εξαίρεση λοιπόν, ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δίχως την υποχρέωση τήρησης των νομίμων διατυπώσεων στην περίπτωση καταγγελίας λόγω αξιόποινης πράξης, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 5 του Ν. 2112/1920 και 7 του Ν. 3198/1955. Ο νόμος, όπως προκύπτει από τον συνδυασμό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 5 Ν.2112/1920 και των αντίστοιχων του άρθρου 6 ΒΔ 16/18-7-1920, θέλησε να στερήσει από τον μισθωτό που διαπράττει κάποια αξιόποινη πράξη την αποζημίωση απόλυσης του.

Εννοείται ότι παράλληλα ο εργοδότης έχει και σε αυτή την περίπτωση την υποχρέωση να αναγγείλει τη γενόμενη απόλυση στον ΟΑΕΔ, όπως ακριβώς επιβάλλεται να γίνεται και στις λοιπές απολύσεις των μισθωτών. Πάντως ο απολυθείς προ της συμπλήρωσης δωδεκαμήνου υπηρεσίας λόγω αξιόποινης πράξεως του διαπραχθείσας κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του , χωρίς να προηγηθεί της απολύσεως του η υποβολή κατ' αυτού μηνύσεως εκ μέρους του εργοδότη , εγκύρωσ απολύεται, διότι η απόλυση του σε κάθε περίπτωση είναι νόμιμη και χωρίς την καταβολή σε αυτόν αποζημιώσεως απολύσεως , ανεξαρτήτως του λόγου ο οποίος την προκαλεί , εφ' όσον γίνεται προ της συμπλήρωσης δωδεκαμήνου υπηρεσίας, μιας και το διάστημα αυτό κατά τη νομοθεσία αποτελεί δοκιμαστική περίοδο κατά την οποία ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει ελευθέρως τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς καταβολή αποζημίωσης.

⁴⁶ Η πρόκληση όμως αυτοκινητιστικού ατυχήματος έστω και εκτός της εργασίας του, από μισθωτό ο οποίος εργάζεται ως οδηγός μπορεί να επηρεάζει την εκτέλεση της εργασίας του

⁴⁷ ΑΠ 549/1969 ΔΕΝ 1970, σελ 144

⁴⁸ Δ.Ζερδελής, ό.π σελ 482-483

ΠΟΙΟΣ ΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΛΕΙ ΜΗΝΥΣΗ

Ο νόμος για να επιτρέψει την αζήμιο καταγγελία, δεν αρκείται απλά και μόνο στη διενέργεια της αξιοποιήσιμης πράξεως από τον μισθωτό. Αν αρκούσαν σε αυτό θα ήταν δυνατό να υποστηριχθεί ότι εφ' όσον έλαβε χώρα η αξιοποιήσιμη πράξη, δύναται ο εργοδότης να καταφύγει στην αζήμιο απόλυση, έστω και αν δεν εχώρησε ακόμα μήνυση.⁴⁹ Αναγκαία όμως συνθήκη της αζήμιου καταγγελίας είναι η υποβολή μήνυσης ή η απαγγελία κατηγορίας. Και τούτο για ευνόητους λόγους προστασίας του μισθωτού.⁵⁰

Στο πραγματικό του κανόνα δικαίου δηλαδή υπάγονται πράξεις που αφορούν το πρόσωπο τρίτων και όχι το πρόσωπο του μισθωτού. Το πραγματικό δεν αναφέρεται άμεσα στην πράξη ή παράλειψη του ίδιου του εργαζομένου (την αξιοποιήσιμη πράξη που έχει κάνει δηλαδή), αλλά σε συγκεκριμένη πράξη του εργοδότη ή τρίτου (υποβολή μήνυσης), ή του εισαγγελέα (απαγγελία κατηγορίας). Προϋπόθεση συνεπώς για να δημιουργηθεί το δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο χωρίς να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δεν είναι το αδίκημα που διέπραξε αυτός, προϋπόθεση είναι, για να αναφερθούμε στο συνήθως συμβαίνον, η ενέργεια του εργοδότη να καταθέσει μήνυση κατά του μισθωτού. Η μήνυση βέβαια θα περιγράφει την πράξη που κατά την άποψη του εργοδότη αποτελεί αξιοποιήσιμη πράξη (ακόμα δεν έχει κριθεί από τον δικαστή το υποστατό ή όχι της κατηγορίας).⁵¹

Η μήνυση για την αξιοποιήσιμη πράξη δεν απαιτείται να υποβληθεί μόνο από τον εργοδότη αλλά μπορεί να υποβληθεί και από τρίτον (εφ' όσον το εν λόγω αδίκημα διώκεται αυτεπαγγέλτως)⁵² ή η κίνηση της ποινικής δίωξης μπορεί να γίνει και αυτεπαγγέλτως⁵³ όπου αυτό προβλέπεται. Στην περίπτωση αυτή ο νόμος θέτοντας ως όρο για να επιτρέψει την αζήμια καταγγελία, την απαγγελία κατηγορίας εννοεί όχι αποκλειστικά την απαγγελία κατηγορίας από τον ανακριτή ή προανακριτή, αλλά γενικά την άσκηση ποινικής δίωξης από τον εισαγγελέα για πλημμέλημα που έχει σχέση με τη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με άλλη γνώμη απαιτείται η απαγγελία κατηγορίας κατά του μισθωτού και δεν αρκεί απλά και μόνο η άσκηση ποινικής δίωξης από τον εισαγγελέα. Πάντως ο εργοδότης νομιμοποιείται σε αζήμια απόλυση ακόμη κι αν δεν είναι έγκυρη η ποινική δίωξη που ασκήθηκε κατά του μισθωτού.⁵⁴ Οι διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 Ν. 2112/1920, 6 παρ. 2 ΒΔ 16/18-7-1920 και 7 παρ. 1 Ν.

⁴⁹ Ωστόσο μολοντί ο εργοδότης δεν τήρησε τις εκ του Ν. 3198/1955 υποχρεώσεις του και απέλυσε τον μισθωτό πριν του υποβάλλει μήνυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς να του καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης, τότε εφόσον ο μισθωτός τελικώς καταδικαστεί από το ποινικό δικαστήριο μπορεί να κριθεί από το πολιτικό δικαστήριο ότι καταχρηστικά ασκεί τις αξιώσεις για καταβολή σ' αυτόν μισθών υπερημερίας ή προς απόληψη της αποζημίωσης απόλυσης.

⁵⁰ Ζήσης Αγραφιώτης, «Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατόπιν υποβολής μηνύσεως κατά του μισθωτού» ό.π, σελ 605

⁵¹ Ι. Ληξουριώτης, ό.π, σελ. 774

⁵² Βλ. Β. Παπαευθυμίου, «Δικαίωμα αζήμιου απολύσεως μετά αξιοποιήσιμη πράξη μισθωτού» ό.π, σελ 486 με τις εκεί παραπομπές.

⁵³ Ζήσης Αγραφιώτης, «Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατόπιν υποβολής μηνύσεως κατά του μισθωτού» ό.π, σελ 603

⁵⁴ Ενδεικτ. ΑΠ 1351/1979, ΔΕΝ 36/116 Απαλλαγή λόγω εκπρόθεσμης υποβολής εγκλήσεως δεν επιφέρει υποχρέωση αποζημίωσης. Το δικαίωμα καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ελέγχεται από τα πολιτικά δικαστήρια στα πλαίσια της καταχρηστικής ασκήσεως.

3198/1955 δεν καθορίζουν το περιεχόμενο της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης και δεν επιβάλλουν στον καταγγέλλοντα εργοδότη την υποχρέωση να επεξηγεί στο σχετικό έγγραφο τους λόγους που τον ώθησαν σε αυτήν, ως στοιχείο του κύρους της. Ειδικώς δε προκειμένου περί καταγγελίας συνεπεία καταδίκης, δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο αυτής η αναγραφή της αξιόποινης πράξης για την οποία καταδικάστηκε ο μισθωτός, της καταδικαστικής απόφασεως, του δικαστηρίου που την εξέδωσε και της επιδράσεως που είχε η καταδίκη στην εκτέλεση της εργασίας.⁵⁵

Μόνη όμως η υποβολή μήνυσης δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης αλλά απαιτείται ο εργοδότης να προβεί και σε δήλωση καταγγελίας για τον λόγο αυτό. Εάν επομένως χωρίς να έχει καταγγείλει τη σύμβαση αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου για το λόγο ότι υπέβαλε εναντίον του μήνυση καθίσταται υπερήμερος δανειστής και οφείλει μισθούς υπερημερίας.

Ο νόμος απαιτεί προκειμένου να καταγγείλει ο εργοδότης τη σύμβαση εργασίας αζημίως, να υποβληθεί μήνυση κατά του συγκεκριμένου μισθωτού, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι για την απαλλαγή του εργοδότη δεν αρκεί η υποβολή μήνυσης κατ' αγνώστων, εκτός εάν συνεπεία της μηνύσεως απαγγελθεί κατηγορία κατά του εν λόγω μισθωτού.⁵⁶ Η υποβολή μηνύσεως πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας «κατά παντός τρίτου» ισοδυναμεί με μήνυση «κατ' αγνώστου» και συνεπώς δεν αναπληρώνει την έλλειψη της μηνύσεως κατά του μισθωτού, εφ' όσον δεν μπορεί να συναχθεί από το περιεχόμενο της ότι αφορά τον μισθωτό που απολύθηκε.⁵⁷ Όταν λοιπόν υποβάλλεται μήνυση κατ' αγνώστων από το περιεχόμενο της οποίας δεν μπορεί να προκύψει ότι αυτή αφορά και το πρόσωπο του απολυθέντος μισθωτού απαιτείται και νέα έγκυρη καταγγελία αφού προηγηθεί η ονομαστικοποίηση του μηνυθέντος μισθωτού, για να παύσει για το μέλλον η υπερημερία του εργοδότη και η υποχρέωση του για πληρωμή μισθών υπερημερίας.⁵⁸

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΜΗΝΥΣΗΣ Ή ΑΠΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ

Η ανάγκη να προηγείται χρονικά η υποβολή μήνυσης από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας προκύπτει τόσο από το γράμμα του άρθ. 5 Ν 1221/1920⁵⁹, όσο και από το ότι οι διατάξεις αυτές που προβλέπουν αυτή την εξαίρεση επί καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού, καθιερώνουν σημαντικές εξαιρέσεις στην γενική αρχή της προστασίας του μισθωτού σε περίπτωση απόλυσης του κι έτσι πρέπει να ερμηνεύονται στενά. Σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης οφείλει να δηλώσει στον εργαζόμενο ότι η καταγγελία γίνεται λόγω της υποβολής εις βάρος του μήνυσης, γιατί διαφορετικά ο τελευταίος αδυνατεί να ελέγξει το κύρος της και ενδεχομένως να την προσβάλει στα δικαστήρια.⁶⁰

⁵⁵ ΑΠ 1722/2008 ΔΕΝ 65,354

⁵⁶ Πρωτοδικείο Χανίων 673/1965, ΕΕΔ 25, 15

⁵⁷ ΑΠ 1061/1986 ΕΕΔ 46,630

⁵⁸ ΑΠ 1061/1986, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁵⁹ «δύνатаι ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβασηεάν εναντίον του υπαλλήλου υποβλήθηκε μήνυση ή απαγγέλθηκε κατηγορία», ενώ σχεδόν ταυτόσημη είναι και η έκφραση που χρησιμοποιεί το άρ. 6 ν.δ 16/18-7-1920

⁶⁰ ΑΠ 476/1972 ΔΕΝ 1972, σελ 625

Συνεπώς σε περίπτωση ταυτόχρονης καταμηνύσεως και καταγγελίας της συμβάσεως, η καταγγελία είναι άκυρη. Ισχυροποιείται όμως από της επαναλήψεως της.⁶¹ Πολύ περισσότερο δε η απόλυση είναι άκυρη, αν η υποβολή της μηνύσεως ακολούθησε χρονικά την απόλυση. Τότε η καταγγελία είναι άκυρη και δεν ισχυροποιείται από το γεγονός της μεταγενέστερης υποβολής της μηνύσεως, ο δε μισθωτός δικαιούται με βάση τις γενικές διατάξεις να αξιώσει είτε την καταβολή αποζημίωσης λόγω καταγγελίας είτε μισθούς υπερημερίας.

Η χρονική απόσταση μεταξύ μηνύσεως και καταγγελίας της συμβάσεως είναι αδιάφορη. Αυτό προκύπτει από την καθαρή γραμματική διατύπωση της διατάξεως του άρθρου 7 Ν 3198/1955, που αναφέρει «συνεπεία υποβολής κατ' αυτών μηνύσεως», χωρίς κανέναν χρονικό περιορισμό. Πάντως η απόλυση πρέπει να γίνει μέσα σε εύλογο χρόνο από την υποβολή της μηνύσεως, ώστε να είναι φανερό ότι βρίσκεται σε αιτιώδη σύνδεσμο με την αξιόποινη πράξη που έχει διαπραχθεί.⁶² Η πάροδος άπρακτου αρκετού χρόνου από την υποβολή της μηνύσεως ή την απαγγελία της κατηγορίας μέχρι την καταδίκη, δεν αρκεί ώστε η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που ακολουθεί να θεωρηθεί ότι δεν αποτελεί συνέπεια της αξιόποινης πράξεως, εφ' όσον βεβαίως από άλλους λόγους δεν προκύπτει το αντίθετο. Ο εργοδότης δικαιούται να αναμείνει το αποτέλεσμα της ποινικής δίκης προκειμένου να απολύσει τον εργαζόμενο χωρίς αυτή η καθυστέρηση να μπορεί να ερμηνευθεί ως παραίτηση από το δικαίωμα καταγγελίας. Το δικαίωμα της απολύσεως υπάρχει λοιπόν πολύ περισσότερο αν ακολούθησε καταδίκη και βεβαιώθηκε δικαστικά η διάπραξη του αδικήματος, οπότε ο εργοδότης θα είναι βέβαιος ότι δεν υπάρχει καμία υποχρέωση του για αποζημίωση του μισθωτού. Ακόμα όμως και σε αυτή την περίπτωση τυχόν καθυστέρηση μετά την περάτωση της ποινικής δίκης δεν δικαιολογείται και επιφέρει την απώλεια του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας.⁶³

Η μήνυση σύμφωνα με τα πιο πάνω πρέπει να υποβληθεί, πριν την απόλυση, έστω και λίγες ώρες πριν από αυτή^{64 65}. Αν υπεβλήθη ταυτόχρονα με την καταγγελία της συμβάσεως ή μετά από αυτήν, πρέπει να τηρηθούν όλες οι διατάξεις του Ν. 3198/1955 και να καταβληθεί στον μισθωτό η νόμιμη αποζημίωση, άλλως η απόλυση ενέχει ακυρότητα. Για να νομιμοποιηθεί η απόλυση στην περίπτωση αυτή απαιτείται καταβολή μισθών υπερημερίας και επανάληψη της καταγγελίας, ώστε

⁶¹ Α. Μετζητάκος, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό- Συλλογικό- Ευρωπαϊκό, International Forum Training and Consulting, σελ 563

⁶² Βλ Δ. Ζερδελή, ό.π Εργατικό Δίκαιο, Γ έκδ. σελ 958-959

⁶³ Βλ. Καποδίστρια, Ερμηνεία εργατικού δικαίου, σελ 407, ο οποίος επισημαίνει ότι η συνέπεια αυτή συνάγεται και από τον σκοπό για τον οποίο θεσπίστηκε η διάταξη του άρθρου 5 Ν 2112/1920. Στον εργοδότη παρέχεται δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας εφ' όσον το αδίκημα καθιστά δυσχερή τη συνέχιση της σύμβασης. Επομένως, συνεχίζοντας ο εργοδότης να απασχολεί τον εργαζόμενο που διέπραξε την αξιόποινη πράξη δεν θεωρεί ότι το ποινικό αδίκημα επηρεάζει την εκτέλεση της σύμβασης.

⁶⁴ Α.Π 814/2002, ΑΠ 1104/2001 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Αντίθετος ο Κ. Μαρκόπουλος, ό.π ΔΕΝ 1987, ΣΕΛ 489 όπου αναφέρει ότι η μήνυση πρέπει να υποβληθεί τουλάχιστον την προηγούμενη της απολύσεως ημέρα.

⁶⁵ Πάντως η προηγηθείσα της μηνύσεως άκυρη απόλυση του εργαζομένου (λόγω μη καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης) μπορεί να νομιμοποιηθεί ex tunc με την επανάληψη της καταγγελίας χωρίς αποζημίωση, μετά την υποβολή της μήνυσης και την καταβολή στον εργαζόμενο των αποδοχών του ενδιαμέσου διαστήματος, κατά το οποίο ο εργοδότης είχε καταστεί υπερήμερος (ΑΠ 1061/1986 ΕΕΔ 46,630)

χρονικά να ακολουθεί τη μήνυση οπότε και είναι νόμιμη, αφού ο εργοδότης που έχει καταγγείλει ακύρως τη σύμβαση δεν εμποδίζεται να την καταγγείλει ξανά, εγκύρως αυτή τη φορά.⁶⁶

Ο ΕΥΛΟΓΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

Αλλά και αν ακόμα έχει υποβληθεί μήνυση κατά του μισθωτού ή έχει απαγγελθεί κατηγορία, η άνευ αποζημίωσης απόλυση αυτού από τον εργοδότη του πρέπει να πραγματοποιηθεί εντός ευλόγου χρόνου από τη στιγμή που θα συντρέξουν οι ως άνω προϋποθέσεις.⁶⁷ Διότι από την καθυστέρηση της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας πέραν ενός ευλόγου χρονικού διαστήματος από την διάπραξη της αξιόποινης πράξης και την υποβολή της μήνυσης, μπορεί να συναχθεί παραίτηση του εργοδότη από αυτό του το δικαίωμα. Συνεπώς, η τυχόν γενόμενη καταγγελία χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης μετά από πολύ μεγάλο διάστημα, θα αντίκειται στις αρχές της καλής πίστης.⁶⁸ Έτσι η μεταγενέστερη καταγγελία που δεν εκδηλώνεται μέσα σε εύλογο χρόνο αλλά μετά την άπρακτη παρέλευση αρκετά σημαντικού χρόνου από την υποβολή της μήνυσης μπορεί να κριθεί ως άκυρη γιατί μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή παραίτηση του εργοδότη από την άσκηση του δικαιώματος για απόλυση του μισθωτού. Γι' αυτό μία τέτοια πολύμηνη συνέχιση της συνεργασίας ανάμεσα τους μπορεί να σημαίνει εξ' αντικειμένου και κατά την καλή πίστη αναγνώριση ανυπαρξίας δυσχέρειας δυσλειτουργίας της επιχείρησης, που είναι ο προβαλλόμενος νομοθετικός σκοπός του θεσπισθέντος αυτού εργοδοτικού δικαιώματος.⁶⁹ Επομένως, ότι η αξιόποινη πράξη δεν επέφερε διατάραξη, ούτε επηρέασε την εργασιακή σχέση. Επίσης μπορεί η απόλυση αυτή να θεωρηθεί με τη συνδρομή και άλλων περιστάσεων ότι δεν τελεί σε ουσιώδη σύνδεσμο προς την διαπραχθείσα υπό του εργαζόμενου αξιόποινη πράξη και να θεωρηθεί άκυρη λόγω μη καταβολής στον εργαζόμενο της νόμιμης αποζημίωσης του. Ο εύλογος χρόνος της ανωτέρω διατάξεως δεν αποτελεί νομική έννοια υποκείμενη στον αναιρετικό έλεγχο, αλλά πραγματικό ζήτημα που κρίνεται ανελέγκτως από τα δικαστήρια της ουσίας.⁷⁰ Όσον αφορά τον προσδιορισμό της έννοιας εύλογος χρόνος, η κρίση για τον προσδιορισμό του εξαρτάται από την εκτίμηση των ειδικών συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης.

ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Αμφισβήτηση υπάρχει αν στην περίπτωση της αζήμιας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για τον εργοδότη λόγω διάπραξης αξιόποινης πράξης από τον μισθωτό είναι αναγκαία η τήρηση του έγγραφου τύπου και η αναφορά στο έγγραφο του λόγου της απόλυσης. Κατά την μία άποψη που στηρίζεται στο γράμμα της διάταξης του άρθρου 7 Ν. 3198/1955, κατά την οποία δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις

⁶⁶ Κ. Μαρκόπουλος, ό.π., ΔΕΝ Τόμος 65/2009, σελ 678-679

⁶⁷ ΑΠ 814/2002ΕΕΔ 2003, 1030

⁶⁸ Ζήσης Αγραφιώτης, ό.π., ΕΕΔ, τόμος 29^{ος}, σελ 606

⁶⁹ Β. Παπαευθυμίου, ό.π., σελ 488

⁷⁰ ΑΠ 1351/1979 ΝοΒ 28, 758

του νόμου αυτού σε μισθωτούς που απολύονται συνεπεία υποβολής μήνυσης κατ' αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 5 Ν. 2112/1920 και του άρ. 6 β.δ.16/18 Ιουλίου 1920, δεν απαιτείται ο έγγραφος τύπος αλλά η απόλυση μπορεί να γίνει και προφορικά. Συνεπαγωγικά αν δεχτούμε αυτή την εκδοχή δεν χρειάζεται να αναφερθεί και ο λόγος της απόλυσης.⁷¹ ⁷² Η ορθότητα της άποψης αυτής όμως δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή χωρίς αντίλογο. Γιατί η διάταξη του άρ. 7 Ν 3198/1955, αναφέρεται μεν στη μη εφαρμογή του άρ. 5, αλλά προφανώς εννοεί τις ουσιαστικές διατυπώσεις, δηλαδή την καταβολή της αποζημίωσης και όχι τις τυπικές διατυπώσεις όπως είναι ο έγγραφος τύπος, ο οποίος επιβλήθηκε γενικά για να υπάρχει σαφής και αναμφισβήτητη δήλωση του εργοδότη για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης και του χρόνου της άσκησης του δικαιώματος.⁷³ Εξ άλλου οι αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών επιβάλλουν τη γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας, ώστε ο απολυθείς να είναι σε θέση να αμυνθεί, αν θεωρεί ψευδή την κατ' αυτού υποβληθείσα μήνυση.⁷⁴ Δεδομένου επίσης ότι και η απόλυση λόγω υποβολής μήνυσης μπορεί να προσβληθεί ως καταχρηστική, αν δεν υπάρχει έγγραφο καταγγελίας στο οποίο να αναγράφεται ο χρόνος αυτής υπάρχει κίνδυνος ο εργαζόμενος να καταστεί εκπρόθεσμος στην άσκηση των δικαιωμάτων του που προκύπτουν από την καταχρηστική καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Στο έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας λόγω υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο της η αναγραφή των αξιόποινων πράξεων για τις οποίες κατηγορείται ο εργαζόμενος, αλλά αρκεί να αναφέρεται ότι η απόλυση γίνεται μετά από μήνυση που υπέβαλε ο καταγγέλλων εργοδότης ή τρίτος.⁷⁵ Πολύ δε περισσότερο δεν απαιτείται να αναφέρεται στο έγγραφο της καταγγελίας ότι η τέλεση του αποδιδόμενου στον εργαζόμενο αδικήματος επηρεάζει δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσεως και καθιστά δυσχερή για τον εργοδότη τη συνέχισή της.⁷⁶

⁷¹ ΑΠ 450/1982 ΕΕΔ41,682

⁷² Σε κάθε περίπτωση όμως η τήρηση του έγγραφου τύπου στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι απαραίτητη. Υπό την εδώ εξεταζόμενη εκδοχή λοιπόν, αν ο εργοδότης δεν τηρήσει τον έγγραφο τύπο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κατά την πρώτη φάση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μετά από την υποβολή μήνυσης, οφείλει να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία στον εργαζόμενο κατά τη δεύτερη φάση, τη φάση δηλαδή της κοινοποίησης από τον μισθωτό του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης. Αν δεν τηρήσει σε καμιά από τις δύο φάσεις τον έγγραφο τύπο ο εργοδότης θα οφείλει να καταβάλει στον απολυθέντα μισθωτό την αποζημίωση απόλυσης του. βλ., ό.π. Ι. Κουκιάδη, σελ 743

⁷³ Ωστόσο κρίθηκε ότι ο εργοδότης νομίμως απολύει εργαζόμενο του πριν ακόμη υποβάλει εναντίον του μήνυση για αξιόποινη πράξη την οποία διέπραξε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του, ακόμη και χωρίς την τήρηση του έγγραφου τύπου της καταγγελίας, εφ' όσον επακολούθησε η καταδίκη του εργαζομένου από το ποινικό δικαστήριο οπότε θα απορριφθεί η τυχόν αγωγή του απολυθέντα εργαζομένου για επιδίκαση μισθών υπερημερίας ή αποζημιώσεως απόλυσεως, ως καταχρηστικώς ασκηθείσα (ΕφΘεσσ 1601/1990 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Αντιθέτως η άνευ αποζημίωσης απόλυση είναι άκυρη αν μετά την καταγγελία επακολούθησε μεν η υποβολή μήνυσης από τον εργοδότη, όχι όμως και καταδίκη του εργαζομένου εξ' αιτίας αυτής (Μ.Πρωτ. Αθηνών 2906/1996 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

⁷⁴ Λεων. Ντάσιος, ό.π, παρ. 409

⁷⁵ 1501/2015 ΕφΘεσσαλ, ΑΡΜ 2015/1545, ΑΠ 1722/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁷⁶ ΑΠ 1511/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

ΣΧΕΣΗ ΑΞΙΟΠΟΙΝΗΣ ΠΡΑΞΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ Η ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί, κατά το άρθρο 669 § 2 ΑΚ, τα άρ 1 και 5 παρ. 1 του ν. 2112/1920, σε συνδυασμό προς τις διατάξεις των άρθρων 5 και 7 του ν. 3198/1955 δικαίωμα του καταγγέλλοντος, που ασκείται με δικαιοπραξία μονομερή, απευθυντέα και, εφόσον ειδική διάταξη νόμου δεν ορίζει διαφορετικά, αναιτιώδη, υπό την έννοια ότι δεν απαιτείται και να αιτιολογείται από τον καταγγέλλοντα.⁷⁷ Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου χωρεί ελεύθερα, εκτός αν περιοριστεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Η άσκηση όμως του σχετικού δικαιώματος, είτε του εργοδότη είτε του εργαζομένου, δεν είναι απεριόριστη και ανέλεγκτη, αλλ' υπόκειται στους περιορισμούς που προβλέπονται από τη διάταξη του άρθρου 281 του ΑΚ, της οποίας η παράβαση επάγεται απόλυτη ακυρότητα της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης, που θεωρείται σαν να μην έγινε, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 174 και 180 του ΑΚ.⁷⁸

Το άρθρο 281 ΑΚ, απαγορεύει ως καταχρηστική την άσκηση κάθε δικαιώματος, όταν υπερβαίνει προφανώς τα όρια, που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Εξάλλου, η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική (άρθρο 281 ΑΚ), όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια, που δεν εξυπηρετούν το σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε κακότητα, εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη συμπεριφοράς του εργαζομένου.⁷⁹

Η αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας ή εκτός αυτής αλλά έχει επιρροή σε αυτή, πρέπει να είχε ως συνέπεια την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, πρέπει δηλαδή να βεβαιωθεί ότι η καταγγελία έγινε μετά την τέλεση και εξ' αιτίας της αξιόποινης πράξης και όχι για κάποιον άλλο λόγο. Δηλαδή πρέπει να υπάρξει σχέση «αιτίου προς αιτιατό» μεταξύ της αξιόποινης πράξης που αποδίδεται στο μισθωτό και της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.⁸⁰

⁷⁷ ΑΠ 1540/2006 ΕΕργΔ 66(2007).810

⁷⁸ ΑΠ 167/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 770/2016 και 772/2016, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁷⁹ 1546/2015 ΜΠΡ ΑΘ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁸⁰ Βλ. ΑΠ 965/2013 « Κατά το άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 3198/1955 η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου θεωρείται έγκυρη εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση. Από τη διάταξη αυτή προκύπτει ότι δεν είναι έγκυρη η καταγγελία αν δεν καταβληθεί ολόκληρη η οφειλόμενη αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό. Εξάλλου, κατά το άρθρο 6 παρ. 2 του Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 και 5 παρ. 1 του ν.2112/1920, μπορεί ο εργοδότης να καταγγείλει χωρίς προμήνυση τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αν κατά του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη η οποία διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε κατ' αυτού κατηγορία για αδίκημα που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Η καταγγελία της αορίστου χρόνου εργασιακής συμβάσεως για τον πιο πάνω λόγο της αξιόποινης συμπεριφοράς του μισθωτού δεν υπόκειται στις διατυπώσεις του ν.3198/1955, ούτε προσκρούει στις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ εκτός αν στην πραγματικότητα η καταγγελία της παραπάνω εργασιακής συμβάσεως έγινε για λόγους που εμπίπτουν στις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ, οπότε η απόλυση είναι άκυρη από τον ανεξάρτητο αυτό λόγο.»

Όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων τα οποία επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος εκφεύγει της νομικής προστασίας και χαρακτηρίζεται ως άκυρη. Εν όψει της ανισότητας των συμβαλλόμενων στις εργασιακές σχέσεις και της οικονομικής υπεροχής των εργοδοτών η εφαρμογή των αρχών αυτών στη σφαίρα των περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας διατάξεων αποτελεί ένα ισχυρό μέτρο πρόνοιας υπέρ του εργαζόμενου. Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες παρά την εκτέλεση της αξιόποινης πράξης εκ μέρους του μισθωτού είναι έκδηλη η κακοβουλία του εργοδότη στην άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, ενώ η απαξία της αξιόποινης πράξης εκμηδενίζεται μπροστά στα υπόλοιπα στοιχεία τα οποία συγκροτούν την καταχρηστική άσκηση, όπως λ.χ. μπορεί να συμβεί όταν ο μισθωτός μετά από πολυετή και ευσυνείδητη υπηρεσία υποπίπτει σε τυπική πταισματική παράβαση κατά την άσκηση της υπηρεσίας του χωρίς συνέπειες για τον εργοδότη και ο εργοδότης θέλοντας να τον εκδικηθεί για τη συνδικαλιστική δράση που έχει αναπτύξει ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο τον απολύει ώστε να απαλλαγεί επιπρόσθετα και από την καταβολή μεγάλης αποζημίωσης απόλυσης.⁸¹

Ανεξάρτητα από την έκβαση της ποινικής δίκης και την αντίδραση του εργοδότη στην κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της απόφασης η καταγγελία μετά την υποβολή μήνυσης χωρίς καταβολή αποζημίωσης μπορεί να είναι άκυρη ήδη από τη στιγμή της άσκησης της για διάφορους λόγους.⁸² Έτσι, αν πραγματικό κίνητρο της απόλυσης του εργαζομένου δεν είναι η υποβολή κατ' αυτού μήνυσης, αλλά άλλοι λόγοι- κίνητρα αποδοκιμαζόμενα από την έννομη τάξη (όπως εχθρότητα στο πρόσωπο του μισθωτού, εκδικητικότητα κλπ.), η συντελεσθείσα καταγγελία κρίνεται άκυρη ως καταχρηστική.

Συνεπώς εάν το πραγματικό κίνητρο της απόλυσης του εργαζομένου δεν είναι η υποβολή κατ' αυτού μηνύσεως ή η απαγγελία εναντίον του κατηγορίας σε βαθμό πλημμελήματος, αλλά άλλοι λόγοι τότε γεννώνται διάφορα ζητήματα τα οποία ξεκινούν από την έρευνα της νομιμότητας της καταγγελίας, η οποία έγινε δίχως την τήρηση των νομίμων διατυπώσεων (εφ' όσον ο πραγματικός λόγος απόλυσης ήταν άλλος και όχι η μήνυση ή η απαγγελία κατηγορίας) και φτάνουν έως και την έρευνα της νομιμότητας της από την άποψη της συμφωνίας της ή όχι προς την 281ΑΚ⁸³. Ειδικότερα αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έγινε λόγω υποβολής μήνυσης κατά του εργαζόμενου εν γνώσει της αθωότητας του από τον εργοδότη, ο οποίος γνώριζε τον αναληθή και ανυπόστατο χαρακτήρα της⁸⁴ και κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας προσχηματικώς με στόχο την αποφυγή της καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, τότε η απόλυση είναι άκυρη ως καταχρηστική.^{85 86}

⁸¹ Γ. Γιαννακόπουλος, « Μήνυσις κατά μισθωτού δι' αξιόποινον πράξιν και καταχρηστική άσκησις δικαιώματος απολύσεως», ΕΕΔ τόμος 27^{ος}, σελ 137 -138

⁸² Δ. Ζερδελής Εργατικό Δίκαιο, ό.π, σελ 962-963

⁸³ Βλ. ενδεικτ. ΑΠ 196/2008 ΤΝΠ Νόμος, ΑΠ 45/2005 ΕλλΔνη 2005.1441, ΕφΘεσ 52/2009 Αρμ 2009.718

⁸⁴ Βλ ΑΠ 1722/2008, ΕΕΔ 2009, 850, ΑΠ 196/2008, ΔΕΝ 64, 585

⁸⁵ Βλ ενδεικτ. ΑΠ 448/1996 ΕλλΔνη 46, 1552

⁸⁶Βλ. Δ. Παπαδημητρίου, Εργατικό Δίκαιο, 2^η έκδοση, Αθήνα 1994, σελ 355 όπου αναφέρεται ότι « Επί καταγγελίας της σχέσης εργασίας του εργαζομένου σε ανώνυμη εταιρεία με υποβολή μήνυσης από

Ενδεικτικά, έχουν κριθεί ως καταχρηστικές η κατά μισθωτού μήνυση για εξύβριση, που πραγματικά έγινε λόγω εχθρότητας και εκδικήσεως για την έντονη συνδικαλιστική του δράση,⁸⁷ και ιδιαίτερα για τη συμμετοχή του σε απεργία⁸⁸, η μήνυση για κλοπή που έγινε για λόγους εκδικήσεως λόγω συμπαραστάσεως του μηνυθέντος σε συναδέλφους του που βρίσκονταν σε αντιδικία με τον εργοδότη⁸⁹ ή η μήνυση για ψευδορκία που υποβλήθηκε επειδή ο μισθωτός διεκδίκησε καθυστερούμενες αξιώσεις του από τη σύμβαση εργασίας⁹⁰, ή η μήνυση για την εξύβριση συναδέλφου του, όταν έχουν ως μοναδικό σκοπό να αποφευχθεί η καταβολή αποζημίωσης⁹¹. Έχει όμως νομολογηθεί ότι δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου μετά από τη διάπραξη αξιόποινων πράξεων κατά την εργασία του, έστω κι αν σε άλλες παρόμοιες περιπτώσεις ο εργοδότης είχε ασκήσει μόνο πειθαρχική δίωξη.

Το γεγονός ότι πριν ή έστω μετά την αθώωση του εργαζομένου κατεβλήθη σε αυτόν από τον εργοδότη η νόμιμη αποζημίωση, δεν επιδρά στο χαρακτήρα της προηγηθείσας απολύσεως του ως καταχρηστικής και άκυρης. Επίσης η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του εργαζομένου από τον εργοδότη μετά από υποβολή μήνυσης εναντίον του από τρίτο για αξιόποινη πράξη η οποία διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή μετά την απαγγελία κατηγορίας κατ' αυτού για αδίκημα φέρον τον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος είναι καταχρηστική όταν ο εργοδότης εκμεταλλεύεται τη μήνυση ή την απαγγελία της κατηγορίας για να απολύσει τον εργαζόμενο, παρά το ότι τα κίνητρα του είναι τελείως διαφορετικά και άσχετα προς την υποβολή της μήνυσης ή την απαγγελία της κατηγορίας ή και προς τη συμπεριφορά του εργαζόμενου η οποία την προκάλεσε⁹² (δηλαδή τη μήνυση ή την απαγγελία κατηγορίας) και έχουν ως στόχο αφ' ενός μεν την αποφυγή με τον τρόπο αυτό της υποχρέωσης καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, αφ' ετέρου δε την ικανοποίηση κινήτρου καταγγελίας αποδοκιμαζόμενου από την έννομη τάξη⁹³ (λ.χ. εχθρότητας προς τον εργαζόμενο, ικανοποίησης αισθήματος εκδίκησης για τη νόμιμη συνδικαλιστική του δράση κτλ.)⁹⁴.

Στο δικόγραφο της αγωγής, στην οποία ως λόγος ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως προβάλλεται η καταχρηστική, εκ μέρους του εργοδότη, άσκηση του σχετικού δικαιώματός του, πρέπει να διαλαμβάνονται περιστατικά, από

πρόσωπο ως υποκατάστατο όργανο του εκπροσωπούντα αυτήν νόμιμα διοικητικού συμβουλίου, για να κριθεί αν η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας είναι καταχρηστική με την έννοια του άρθρου 281 ΑΚ, πρέπει τα συντρέχοντα πραγματικά περιστατικά να αναφέρονται στο πρόσωπο του οργάνου και όχι και του τυχόν διορισθέντα από το όργανο ειδικού πληρεξουσίου για την υποβολή της μήνυσης, συνεπώς δε είναι αδιάφορο εάν αυτός τελούσε σε γνώση ή όχι της αθωότητας του καταμηνυθέντα.»

⁸⁷ ΑΠ 963/1977 ΔΕΝ 33, 964

⁸⁸ ΑΠ 1055/1988 ΕΕρΔ 48, 885

⁸⁹ Εφ Πατρών 390/1981, ΔΕΝ 38,177

⁹⁰ ΑΠ 45/2005, ΔΕΝ 61, 1234

⁹¹ ΜΠρΑθ 3074/1976 ΔΕΝ 32,851

⁹² Έχει κριθεί ότι τυχόν κακόβουλη, προσχηματική, ψευδής κ.λπ. μήνυση εκ μέρους του εργοδότη καθιστά την καταγγελία εξ υπαρχής άκυρη με συνέπεια ο εργοδότης να οφείλει να καταβάλει μισθούς υπερημερίας από την πρώτη στιγμή που έπαψε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζομένου.

⁹³ ΑΠ1272/2010 ΕΕΔ 2011, 1315

⁹⁴ ΑΠ 685/2001 ΕΕΔ 61, 1309

τα οποία, αληθή υποτιθέμενα, να συνάγεται ότι η άσκηση, υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες, του δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα αξιολογικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ⁹⁵. Δεν συντρέχει περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας, όταν δεν υπάρχει κάποια αιτία καταγγελίας, αφού, ενόψει του αναιτιώδους χαρακτήρα της καταγγελίας, για να θεωρηθεί αυτή άκυρη, ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι, που επικαλέστηκε ο εργοδότης, ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε κάποια εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να έγινε για συγκεκριμένους λόγους - που οφείλει να επικαλεστεί με πληρότητα και να αποδείξει ο εργαζόμενος- εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει τα όρια, που επιβάλλει το άρθρο 281 ΑΚ⁹⁶.

Με το θέμα της καταχρηστικής καταγγελίας κατόπιν υποβολής μήνυσης ασχολήθηκε η υπ' αριθμ. 4732/2013 απόφαση του Εφετείου Αθηνών. Την εν λόγω απόφαση απασχόλησε η περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου μιας εργαζόμενης, κατόπιν υποβολής εκ μέρους της εργοδότης της ψευδούς και προσηματικής μήνυσης εις βάρος της. Η εν λόγω εργαζόμενη στράφηκε με αγωγή κατά της εργοδότης εταιρίας της ζητώντας να αναγνωριστεί η ακυρότητα της συντελεσθείσας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας της για τον λόγο ότι αυτή ήταν καταχρηστική καθ' ότι έγινε για λόγους εκδίκησης, περαιτέρω δε να υποχρεωθεί η εργοδότης να της καταβάλει μισθούς υπερημερίας για το διάστημα μετά την επελθούσα καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της και μέχρι την ημερομηνία άσκησης της υπό κρίσης αγωγής. Ειδικότερα αναφορικά με τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης η ως άνω εργαζόμενη απασχολούνταν στις υπηρεσίες της εργοδότης εταιρίας με την ιδιότητα της ακτινοτεχνικού, ειδικότητα η οποία δικαιολογούσε την ασφάλιση της στο ΙΚΑ στον κλάδο των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων. Και ενώ επί σειρά ετών η εργοδότης εταιρία κατέβαλε τις εισφορές για την υπαγωγή της εν λόγω εργαζόμενης στην ασφάλιση των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, σε ανύποπτο χρόνο μετέβαλε τον κωδικό της ειδικότητας της ασφάλισης της εν λόγω εργαζομένης στο ΙΚΑ ώστε πλέον να μην δικαιούται η τελευταία ένσημα για βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, κατ επέκταση να μην τυγχάνει εφαρμογής στην περίπτωση της το μειωμένο όριο ηλικίας για τη χορήγηση σύνταξης γήρατος. Περεταίρω, λόγω των έντονων διαμαρτυριών της τής ζητήθηκε από την εργοδότης να υπογράψει υπεύθυνη δήλωση σύμφωνα με την οποία δήλωνε ότι απασχολούνταν σε αυτή με την ειδικότητα του χειριστή αξονικού τομογράφου και ακτινοθεραπευτικών μηχανημάτων, ειδικότητα η οποία δικαιολογούσε την μεταβολή της ασφάλισης της από τα βαρέα και ανθυγιεινά στα απλά. Η εν λόγω εργαζόμενη υπέγραψε τη σχετική δήλωση προσθέτοντας στο τέλος και ιδιογράφως τις λέξεις « και κλασσικού ακτινολογικού », σύμφωνα με τις οποίες κωλύονταν η ανωτέρω μεταβολή, με αποτέλεσμα να παραμείνει ασφαλισμένη στον κλάδο των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων.

⁹⁵ ΑΠ 958/2007 ΕΕργΔ 67(2008).357=ΔΕΝ 64 (2008).221, ΑΠ 1420/2006 ΕΕργΔ 66(2007).556, ΑΠ 704/2006 ΔΕΕ 2007.1102, ΑΠ 351/2005 ΕΕργΔ 65(2006).93, ΑΠ 900/2004 ΕλΔ 46(2004).1656

⁹⁶ βλ. ΑΠ 1500/2007 ΕλΔ 48(2007).1409, ΑΠ 958/2007 ό.π., ΑΠ 516/2007 ΕΕργΔ 67(2008).219, ΑΠ 362/2007 ΕΕργΔ 66(2007).1487, ΑΠ 1689/2006 ΕΕργΔ 66(2007).1031, ΑΠ 1437/2006 ΔΕΕ 2007.1108, ΑΠ 1420/2006 ό.π., ΑΠ 704/2006 ό.π., ΑΠ 448/2006 ΕΕργΔ 66(2007).613=ΕλΔ 49 (2008).466, ΑΠ 1901/2005 ΕΕργΔ 65(2006).674=ΕλΔ 47(2006).1036, ΑΠ 655/2005 ΕΕργΔ 66 (2007).77=ΕλΔ 47(2006).1037

Κατόπιν των ανωτέρω η εργοδότηρια εταιρία υπέβαλε μήνυση σε βάρος της εργαζόμενης , κατηγορώντας τη ότι ανέγραψε κάποιες φράσεις που ήταν γραμμένες , με στυλό σε ημερολόγιο τοίχου , αναρτημένο στον εργασιακό της χώρο. Επ' αφορμής αυτών την κατηγορήσε ότι τέλεσε την πράξη της δυσφήμισης ανώνυμης εταιρίας , καθ' ότι υποστήριξε ότι οι εν λόγω πράξεις την εμφάνιζαν να έχει μειωμένο κύκλο εργασιών , να επίκειται η διακοπή λειτουργίας τμήματος της , να εκτελεί παράνομες ακτινογραφίες σε ασθενείς άνω των 70 ετών , να μην καταβάλει τις νόμιμες αποδοχές στους εργαζόμενους της, να τους εκμεταλλεύεται κτλ. Εξ αυτού του λόγου προέβη στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της χωρίς να της καταβάλει αποζημίωση απόλυσης. Το Εφετείο εξετάζοντας και διαπιστώνοντας ότι δεν στοιχειοθετούνται οι όροι τόσο της αντικειμενικής όσο και της υποκειμενικής υπόστασης του εν λόγω αδικήματος της δυσφήμισης ανώνυμης εταιρίας , συνήγαγε από τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως ότι η πραγματική αιτία της απόλυσης της εργαζόμενης ήταν η εκ μέρους της διεκδίκηση του δικαιώματος της ασφάλισης της στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και όχι η δήθεν αξιόποινη πράξη που της αποδόθηκε. Με άλλα λόγια ότι οι επίμαχες φράσεις για τις οποίες κατηγορήθηκε η εργαζόμενη χρησιμοποιήθηκαν από την εργοδότηρια της με σκοπό να καταγγείλει αυτή τη σύμβαση εργασίας της. Κατέληξε έτσι στο ότι η απόλυση της εργαζόμενης ήταν καταχρηστική γιατί έγινε για λόγους εμπάθειας και εκδικητικότητας των εκπροσώπων της εργοδότηριας στο πρόσωπο της εργαζομένης , ως εκ τούτου ήταν άκυρη καθ' ότι υπερβαίνει τα αξιολογικά όρια του άρ. 281 ΑΚ , καθ' ότι η εργαζόμενη δεν τέλεσε την αξιόποινη πράξη που προσχηματικά της απέδωσαν με ψευδή μήνυση για να δικαιολογήσουν την απόλυση της. Έτσι κρίνοντας επιδίκασε στην εργαζόμενη τους αξιούμενους με την αγωγή της μισθούς υπερημερίας, επιδικάζοντας της συνάμα και ένα κονδύλιο για την αποκατάσταση της προξενηθείσας ηθικής της βλάβης καθ' ότι έκρινε ότι από τη συμπεριφορά της εργοδότηριας της προσεβλήθη η προσωπικότητα της ως ατόμου και ως υπαλλήλου.

Κατόπιν τούτων σημειωτέον είναι ότι το Εφετείο στην ανωτέρω απόφαση του εξέτασε αν η εκ μέρους της εναγομένης δήθεν αναγραφή των ανωτέρω φράσεων ήταν ικανή να στοιχειοθετήσει το ποινικό αδίκημα της δυσφήμισης ανώνυμης εταιρίας , καθ' όσον εν συνεχεία απέκλεισε τη στοιχειοθέτηση του ως άνω αδικήματος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η συντελεσθείσα καταγγελία της εργασιακής σύμβασης ήταν προσχηματική ως καταχρηστική άρα εκ του λόγου τούτου άκυρη, καθώς διαπίστωσε ότι η εργοδότηρια εταιρία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας όχι επειδή δήθεν τέλεσε η εργαζόμενη την αξιόποινη πράξη για την οποία υπέβαλε εναντίον της μήνυση αλλά επειδή στην πραγματικότητα η εργαζόμενη αρνήθηκε να συναινέσει στη μεταβολή του κωδικού ειδικότητας , που είχε ως συνέπεια την απαλλαγή της από την καταβολή εισφορών για βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα , που έως τότε της κατέβαλε. Με τον τρόπο αυτό το Εφετείο εισχώρησε στην ουσία της ποινικής υπόθεσης τολμώντας την έρευνα περί του αν πληρούνται τα στοιχεία της αντικειμενικής και υποκειμενικής υπόστασης του υπό κρίση αδικήματος , αν με άλλα λόγια, τέλεσε η εν λόγω εργαζόμενη το υπό κρίση αδίκημα.⁹⁷

⁹⁷ Γ. Καρούζος, «Καταγγελία της εργασιακής σύμβασης κατόπιν υποβολής προσχηματικής μήνυσης εις βάρος του μισθωτού», Εργασιακές Σχέσεις, ΦορΕπιθ Οκτώβριος 2013, σελ 2108 επόμ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην περίπτωση της καταχρηστικής απόλυσης⁹⁸, η ακυρότητά της υφίσταται εξαρχής,⁹⁹ χωρίς να εξαρτάται από την έκβαση της ποινικής δίκης, ο δε μισθωτός δικαιούται είτε να εμείνει στην ακυρότητα της καταγγελίας και να αξιώσει κατά το άρθρο 656 του ΑΚ τους μισθούς¹⁰⁰ του είτε, ενόψει του ότι η ακυρότητα της καταγγελίας τάσσεται υπέρ αυτού και είναι επομένως σχετική, να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να ζητήσει την προβλεπόμενη αποζημίωση.¹⁰¹

Στην περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας όταν ο καταγγέλλων εργοδότης αρνείται να δεχθεί τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζομένου καθίσταται υπερήμερος δανειστής και υποχρεούται να εκπληρώσει τα οριζόμενα από τις διατάξεις των άρθρων 349, 350 και 656 του Α.Κ.^{102 103} Ειδικώς κατά τη

⁹⁸ Βλ Εφ Αθ 551/2017, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁹⁹ ΜΠρΘεσς 5817/2015 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁰⁰ Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 653 και 361 του ΑΚ, 3 παρ. 1 και 2 του ν. 2112/1920, 5 παρ. 1 του ν. 3198/1955 και 1 της 95/1949 διεθνούς σύμβασης για την προστασία του ημερομισθίου, που κυρώθηκε με το ν. 3248/1955, συνάγεται ότι στη σύμβαση εργασίας μισθός θεωρείται κάθε παροχή, την οποία ο εργοδότης καταβάλλει στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας του με βάση το νόμο ή τη σύμβαση. Οι πρόσθετες, όμως, παροχές, που δίδονται στον εργαζόμενο όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας του, αλλά για άλλους λόγους, δεν έχουν το χαρακτήρα μισθού, εκτός αν ορίζεται το αντίθετο σε κανονιστική διάταξη ή στην ατομική σύμβαση εργασίας. Μεταξύ των εργοδοτικών παροχών που δεν είναι μισθολογικές περιλαμβάνονται και εκείνες που εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, δηλαδή που εξασφαλίζουν ή διευκολύνουν τις συνθήκες απασχόλησης του μισθωτού προς όφελος του εργοδότη. Οι παροχές αυτές (όπως οι παροχές σε είδος, δηλαδή διαμονής και τροφής, καθώς και η χρήση αυτοκινήτου) μπορεί να επιβάλλονται από το νόμο ή να έχουν συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς με την ατομική σύμβαση εργασίας ή να είναι οικειοθελείς μονομερείς παροχές του εργοδότη και δεν αποτελούν μισθό και όταν ακόμη παρέχουν κάποια ωφέλεια στο μισθωτό, εφόσον η κυρία και βασική αιτία χορήγησής τους είναι η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης του εργοδότη (ΑΠ 1033/2008 Νόμος, ΑΠ 774/2003 ΕΕργΔ 2005.237, ΑΠ 84/2000 ΕΕργΔ 2001.227, ΕφΘεσ 1312/2007 Αρμ 2007.1545, ΕφΘεσ 1589/2005 ΤΝΠ Νόμος). Ειδικότερα δε, η παροχή από τον εργοδότη στο μισθωτό της χρήσης αυτοκινήτου προς εξυπηρέτησή του κατά την εκτέλεση της εργασίας του δεν αποτελεί μισθό, έστω και αν από ελευθεριότητα του εργοδότη επιτρέπεται στο μισθωτό η χρήση του αυτοκινήτου τούτου προς εξυπηρέτηση και των ατομικών του αναγκών (ΑΠ 1033/2008 ΤΝΠ Νόμος, ΜονΠρωτΠειρ

4062/2011 ΔΕΕ 2012.75, ΜονΠρωτΑθ 1808/2009 ΔΕΕ 2010.96)

¹⁰¹ ΑΠ 1462/2007 ΤΠΝ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1619/2006 ΤΠΝ ΝΟΜΟΣ, ΜΠΡ Θεσσαλ. 5817/2015 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁰² ΕφΑθ 9002/2002 ΕλΔ 45(2004).229

¹⁰³ Βλ το σκεπτικό της υπ' αριθμ. 5613/2015 ΜΠΡ ΑΘ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ σχετικά με την δυνατότητα και προσωρινής επιδίκασης απαιτήσεων που οφείλονται σε παροχή εργασίας όπου «Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρ. 728 παρ. 1 ΚΠολΔ :«Το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει προσωρινά, ως ασφαλιστικό μέτρο, εν όλω ή εν μέρει, απαιτήσεις : ... γ) καθυστερούμενων τακτικών ή έκτακτων αποδοχών οποιοσδήποτε μορφής ή αμοιβών η αποζημιώσεων που οφείλονται από την παροχή εργασίας ή εξόδων που έγιναν με αφορμή την εργασία». Η αίτηση για προσωρινή επιδίκαση της απαίτησης δεν καθίσταται αυτοδικαίως βάσιμη, αλλά, προσθέτως, απαιτείται η συνδρομή της κατ' άρθρ. 682 παρ. 1 προϋπόθεσης της επείγουσας περίπτωσης, η οποία εναρμονίζεται προς τον επιδιωκόμενο σκοπό της προσωρινής επιδίκασης της απαίτησης, για την οποία (επείγουσα περίπτωση) κρίνει το δικαστήριο. Τέτοια περίπτωση συντρέχει π.χ. αν ο αιτών δικαιούχος είναι άπορος και δεν μπορεί να διαθέσει ο ίδιος τα μέσα συντήρησής του. Πάντως, η συνδρομή της επείγουσας περίπτωσης για την επιδιωκόμενη προσωρινή επιδίκαση ενυπάρχει ενίοτε στη φύση της απαίτησης, όπως της απαίτησης καταβολής των αποδοχών του εργαζομένου, χωρίς βεβαίως να αποκλείεται η από τον υπόχρεο προσαγωγή στοιχείων που θα πιθανολογούν την έλλειψη επείγουσας περίπτωσης (π.χ. της

διάταξη του άρθρου 656 εδ. α' Α.Κ., όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 61 ν. 4139/2013 (ΦΕΚ Α' 74/20-3-2013) και σύμφωνα με το άρθρο 98 παρ. 1 του αυτού νόμου (διόρθωση σφαλμάτων ΦΕΚ Α' 92/19-4-2013) "Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε". Από τη διάταξη αυτή συνάγεται ότι, σε αντίθεση με τα μέχρι τότε κρατούντα¹⁰⁴, επί υπερημερίας του εργοδότη¹⁰⁵ ως προς την αποδοχή της εργασίας, περίπτωση που συντρέχει μεταξύ άλλων και επί δικαστικής αναγνώρισης της ακυρότητας προηγηθείσας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος αποκτά άμεσο δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική του απασχόληση, χωρίς να χρειάζεται να επικαλεσθεί και αποδείξει, εφόσον ασκεί το εν λόγω δικαίωμα δικαστικώς, πρόσθετα περιστατικά τα οποία σε συγκεκριμένη υπόθεση καθιστούν καταχρηστική ή προσβλητική την άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται την εργασία του μετά την απαγγελία της ακυρότητας.¹⁰⁶ Συνεπώς, μετά τη ρηθείσα τροποποίηση των διατάξεων του άρθρου 656 εδ. α' Α.Κ., στην περίπτωση αναγνώρισης της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η υπερημερία του εργοδότη ως

πιθανολογούμενης οικονομικής επιφάνειάς του) (Βαθρακοκοίλης ΕρΝομΚΠολΔ τόμ. Δ' 1996 άρθρ. 728 υπ' αριθμ. 3 σελ. 280, ΜονΠρΝαυπλ 57/1984 Δ 18 . 526). Εξάλλου, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρ. 729 παρ. 2 ΚΠολΔ : «Το ποσό που επιδικάζεται προσωρινά δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά το μισό της πιθανολογούμενης απαίτησης, εκτός αν πρόκειται για ... ή καθυστερούμενους μισθούς». Για τις απαριθμούμενες από τη διάταξη αυτή περιπτώσεις που δεν υπόκεινται στον κανόνα του περιορισμού του ποσού που θα επιδικασθεί, δηλαδή έως το μισό αυτού, η εν λόγω διάταξη δεν οριοθετεί ως προς το ανώτατο όριο το ποσό που μπορεί να επιδικάσει στις περιπτώσεις αυτές το δικαστήριο. Ενόψει της γενικότητας της διατύπωσης της διάταξης, πρέπει να γίνει δεκτό (Βαθρακοκοίλης ό.π. άρθρ. 729 υπ' αριθμ. 6 σελ 292, Διαμαντάκος εις ΕΕΝ 38 . 598) ότι το δικαστήριο έχει την ευχέρεια, με βάση τις περιστάσεις κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης, να επιδικάσει προσωρινώς είτε ολόκληρο το πιθανολογούμενο ποσό της ασφαλιστέας απαίτησης, είτε μεγαλύτερο, αλλά όχι ολόκληρο, από το μισό αυτής. Κατ' άλλη, όμως, άποψη σε καμία περίπτωση η προσωρινή επιδίκαση δεν πρέπει να εκτείνεται σε ολόκληρο το ποσό της πιθανολογούμενης απαίτησης και, τέλος, κατ' άλλη άποψη (Ράμμος Εγχειρίδιον ΙΙΙ/879, Τζίφρας ΑσφΜ σελ. 262, ΜονΠρΑΘ 2087/1969 ΝοΒ 17 .441) το δικαστήριο υποχρεούται να επιδικάσει προσωρινώς ολόκληρο το ποσό της πιθανολογούμενης απαίτησης.»

Βλ συμπληρωματικά για το ίδιο θέμα το σκεπτικό της υπ' αριθμ 182/2016 ΜΠΡ Ροδοπ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ όπου «Η προσωρινή επιδίκαση δίνεται μόνο για τον μετά την υποβολή της αίτησης χρόνο, γιατί με αυτήν επιδιώκεται η συντήρηση του δικαιούχου για το χρόνο, για τον οποίο ζητείται η λήψη του ασφαλιστικού μέτρου, για δε τον παρελθόντα χρόνο δεν μπορεί να επιδικαστεί προσωρινά το γι' αυτόν καθυστερούμενο ποσό, αφού κατ' αυτόν οπωσδήποτε συντηρήθηκε και συνεπώς, δεν συντρέχει επείγουσα περίπτωση, η αδικαιολόγητη δε και μακράς διάρκειας καθυστέρηση άσκησης της αίτησης υποδηλώνει την έλλειψη επείγουσας περίπτωσης (ΜΠΡΡοδ 1447/2007 ΤΝΠ Νόμος, Τζίφρα, Ασφ. Μέτρα, έκδ. 1985, σ. 11-12, Κ. Μπέη, Ασφ. Μέτρα, άρθρ. 682 α 30 επ., Β. Βαθρακοκοίλη, Ερμηνευτική - Νομολογική ανάδυση ΚΠολΔ, άρθρο 728 αριθ. 6, άρθρο 682 αριθ. 12 και εκεί παραπομπές στη θεωρία και νομολογία). Η προσωρινή επιδίκαση μπορεί να δοθεί και για τον πριν την υποβολή της αίτησης χρόνο, μόνο σε περίπτωση που ο αιτών επικαλεστεί και πιθανολογηθεί ότι η προϋπόθεση της επείγουσας περίπτωσης ισχύει και για τον προγενέστερο χρόνο, όπως στην περίπτωση που αναγκάστηκε να πορισθεί τα αναγκαία προς συντήρησή του ποσά για το διάστημα αυτό με δανεισμό από τρίτους, στους οποίους εξακολουθεί να τα οφείλει (ΜΠΡΘεσ 3819/2015 ΕΛΔ 2015 1001, ΜΠΡΑΘ 5223/2012 ΤΝΠ Νόμος, ΜΠΡΘεσ 4926/2003 Αρμ 2004 1315, ΜΠΡΣαμ 99/2004 ΑρχΝ 2006 647).»

¹⁰⁴ Ολ. Α.Π. 9/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁰⁵ Για την υπερημερία εργοδότη βλ ενδεικτ. ΑΠ 750/2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁰⁶ ΑΠ 770/2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

προς την αποδοχή της εργασίας του εργαζομένου παρέχει πλέον στον τελευταίο άμεσο εκ του νόμου δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του.¹⁰⁷

Πάντως γίνεται δεκτό ότι αν υπάρχει κατάχρηση δικαιώματος και επομένως η καταγγελία είναι άκυρη από το χρονικό σημείο άσκησης της, ο εργοδότης οφείλει μισθούς υπερημερίας από το σημείο αυτό¹⁰⁸, χωρίς μάλιστα να απαιτείται, για να καταστεί ο εργοδότης υπερήμερος, πραγματική προσφορά των υπηρεσιών από την πλευρά του εργαζομένου,¹⁰⁹ αφού στην καταγγελία του εργοδότη εμπεριέχεται και η δήλωση βουλήσεώς του να μην αποδεχτεί στο μέλλον τις υπηρεσίες του απολυθέντος. Εξάλλου, από τη διάταξη του άρθρου 69 § 1 εδ. α' ΚΠολΔ προκύπτει ότι δικαστική προστασία μπορεί να ζητηθεί και για δικαίωμα κεκτημένο μεν, αλλά μη απαιτητό, δηλαδή να αξιωθεί με αγωγή και να επιδικαστεί παροχή που δεν εξαρτάται από αντιπαροχή και καθίσταται ληξιπρόθεσμη στο μέλλον και, συνεπώς, μπορούν να ζητηθούν αποδοχές υπερημερίας για το μετά την άσκηση της αγωγής χρονικό διάστημα έως την άρση της υπερημερίας, αφού αυτές δεν εξαρτώνται από την αντιπαροχή της εργασίας, την οποία ο εργοδότης έχει ήδη αποκρούσει με την ανωτέρω καταγγελία ή και με τη ρητή αποδοχή τους.

Σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης ο εργαζόμενος εκτός από μισθούς υπερημερίας ή την επαναπρόσληψη του μπορεί να αιτηθεί από το αρμόδιο δικαστήριο την επιδίκαση αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης¹¹⁰. Από τις διατάξεις των άρθρων 57, 59, 299 και 932 Α.Κ. συνάγεται ότι προϋποθέσεις για την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, κατά τις διατάξεις περί αδικοπραξιών (άρθρο 914 Α.Κ.) και χρηματικής ικανοποίησης, λόγω ηθικής βλάβης, από την προσβολή της προσωπικότητας, είναι, πράξη παράνομη και υπαίτια¹¹¹, που να συνεπάγεται την προσβολή αυτή. Ειδικότερα, στη σχέση από την παροχή εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την καταδίκη του εργοδότη σε καταβολή αποζημίωσης και χρηματικής ικανοποίησης, για την άνω αιτία, το ποσό της οποίας καθορίζεται από το Δικαστήριο, κατ' εύλογη κρίση¹¹², με την επίκληση της συνδρομής των όρων των άρθρων 57 και 59 Α.Κ., εάν η ενέργειά του εργοδότη, σχετικά με την παροχή εργασίας, είναι παράνομη και υπαίτια και εφόσον ο νόμος καθιερώνει αντικειμενική ευθύνη του προσβάλλοντος, μόνο ως προς την αυτοτελή αξίωση για την άρση της προσβολής,¹¹³ συνάμα δε συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου, ιδιαίτερα όταν μειώνεται η επαγγελματική του αξία και η υπόληψη του¹¹⁴. Περαιτέρω, ως «προσωπικότητα» νοείται το σύνολο των αγαθών, που συνδέονται αναπόσπαστα με το πρόσωπο και συγκροτούν την σωματική, ψυχική και κοινωνική ατομικότητα του ανθρώπου. Τα αγαθά αυτά δεν αποτελούν αυτοτελή δικαιώματα, αλλά επιμέρους εκδηλώσεις-«εκφάνσεις» ή «πλευρές» του ενιαίου δικαιώματος επί

¹⁰⁷ ΑΠ 772/2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁰⁸ βλ. ΑΠ 1856/88, ΔΕΝ 1989 σελ. 734, Μον. Πρωτ. Σπάρτης 259/2007, ΔΕΝ 2008 σελ. 553

¹⁰⁹ ΜΠΡ ΘΕΣΣΑΛ 3018/2011, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

Βλ. ό.π Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, σελ 963

¹¹⁰ ΜΠρ ΑΘ 1546/2015, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρ ΘΕΣΣΑΛ 3018/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΑ 1566/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹¹¹ ΟΛΑΠ 8/2008 ΕλλΔνη 49(2008).388

¹¹² ΑΠ 161/1997 ΔΕΝ 53.763

¹¹³ ΑΠ 1445/2003 ΕλλΔνη 46(2005).822

¹¹⁴ βλ. ΑΠ 1026/1993 ΕΕργΔ 54(1995).829, ΕφΑθ 5592/1999 ΕλΔ 41(2000).1402, ΕφΘεσ 112/1997 ΔΕΝ 1997.613

της ίδιας προσωπικότητας, κατά τρόπο ώστε η προσβολή οποιασδήποτε εκφάνσεως της προσωπικότητας, να σημαίνει και προσβολή της συνολικής έννοιας «προσωπικότητα». Μία εκ των κυριότερων εκδηλώσεων της προσωπικότητας είναι η ελευθερία για την ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου, η οποία προστατεύεται από το Σύνταγμα (άρθρο 5 § 1) και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, κάθε πράξη που ανάγεται στην επαγγελματική, οικονομική και επιστημονική δραστηριότητα του ατόμου. Η κατά τα άνω παρεχόμενη προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας περιλαμβάνει, στην αρνητική του πλευρά, τη δυνατότητα του ατόμου να αποκρούει κάθε παράνομη προσβολή του εν λόγω δικαιώματος¹¹⁵. Στην αγωγή δε με την οποία ζητείται η επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, την οποία υπέστη ο ενάγων από τη μείωση της προσωπικότητάς του, ο ενάγων πρέπει να ισχυριστεί και να αποδείξει το είδος της προσβολής, την παράνομη πράξη που την προκάλεσε, τον αιτιώδη σύνδεσμό της με αυτή και την υπαιτιότητα του προσβάλλοντος.¹¹⁶

ΤΟ ΒΑΡΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Στο δίκαιο της καταγγελίας δεν υπάρχει κάποια ειδικότερη διάταξη για την κατανομή του βάρους απόδειξης. Ως εκ τούτου, εφαρμογής τυγχάνει το άρθρο 338 § 1 Κ.Πολ.Δ., το οποίο ορίζει ότι «Κάθε διάδικος οφείλει να αποδείξει τα πραγματικά γεγονότα που είναι αναγκαία για να υποστηρίξει την αυτοτελή αίτηση ή ανταίτησή του». Εξάλλου, λόγω του «αναιτιώδους» χαρακτήρα της καταγγελίας, αναγνωρίζεται σε αυτήν το τεκμήριο νομιμότητας, η ανατροπή του οποίου επέρχεται με την επίκληση και απόδειξη από τον ενδιαφερόμενο διάδικο της ακυρότητας της καταγγελίας για οποιοδήποτε λόγο προβλεπόμενο από το νόμο.¹¹⁷ Έναν τέτοιο λόγο ακυρότητας της καταγγελίας συνιστά και η άσκησή της από τον εργοδότη καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του άρθρ.281 Α.Κ. Συνακόλουθα των ανωτέρω, με την επίκληση και απόδειξη των περιστατικών που συγκροτούν την καταχρηστικότητα βαρύνεται ο ενάγων-εργαζόμενος.¹¹⁸ Ο εργοδότης καλείται μόνο να προβάλλει τον ισχυρισμό περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, χωρίς τούτο να συνεπάγεται απαραίτητα επίκληση των λόγων που τον ώθησαν σ' αυτήν. Στην πράξη, ωστόσο, παρατηρείται από πλευράς εργοδότη μια προσπάθεια να πείσει το δικαστήριο για τη μη καταχρηστικότητα της καταγγελίας με μια αιτιολογημένη άρνηση των ισχυρισμών του εργαζομένου και προβολή από μέρους του συγκεκριμένων λόγων καταγγελίας. Ωστόσο, η αδυναμία απόδειξης από τον εργοδότη των προβαλλόμενων λόγων απόλυσης ή προβολής από πλευράς του αναληθών λόγων, δε συνεπάγεται δίχως άλλο τον καταχρηστικό χαρακτήρα της καταγγελίας, διότι, ενόψει του «αναιτιώδους» χαρακτήρα της καταγγελίας, το βάρος επίκλησης και απόδειξης των λόγων που καθιστούν καταχρηστική την καταγγελία έχει ο ενάγων-εργαζόμενος. Στο σημείο τούτο εντοπίζονται και οι δυσχέρειες που ο τελευταίος αντιμετωπίζει κατά την αποδεικτική διαδικασία. Όταν δε το λόγο

¹¹⁵ ΕφΑθ 6720/2000 ΕΛΔ 43(2002).1494, ΕφΠειρ 927/1997 ΕΛΔ 40 (1999).1412

¹¹⁶ βλ. ΑΠ 1445/2003 ΕΛΔ 46(2005).822, ΑΠ 1143/2003 ΕΛΔ 46(2005).394

¹¹⁷ ΑΠ 1259/1987, ΕΕργΔ 1988, 1139.

¹¹⁸ ΕφΘεσσ 3010/2002, Αρμ. 2003, 227.

καταγγελίας αποτελεί η επίδειξη από πλευράς εργοδότη μιας επιλήψιμης διάθεσης λόγω άσκησης νομίμων δικαιωμάτων από τον εργαζόμενο, η απόδειξη των κινήτρων που πηγάζουν από τον εσωτερικό του κόσμο καθίσταται σχεδόν αδύνατη. Από τα ανωτέρω γίνεται αντιληπτό ότι η προστασία που παρέχεται στον εργαζόμενο με την ύπαρξη των τυπικών και ουσιαστικών περιορισμών περιορίζεται σημαντικά σε επίπεδο δικονομικό με την κατανομή του βάρους απόδειξης.¹¹⁹ Την αποδεικτική αυτή δυσχέρεια επιτείνει ακόμη περισσότερο η συγκάλυψη από την εργοδοτική πλευρά των πραγματικών κινήτρων προσφυγής του εργοδότη στην καταγγελία και ο ισχυρισμός δήθεν λόγων που αντικειμενικά την δικαιολογούν.

Η εισαγωγή αυτοτελούς αιτήματος σχετικά με την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας στο δικόγραφο της αγωγής του εργαζομένου συνεπάγεται την επίκληση και των λόγων ακυρότητας αυτής. Μεταγενέστερη δυνατότητα επίκλησης νέων λόγων δεν είναι δυνατή γιατί μια τέτοια ενέργεια συνιστά ανεπίτρεπτη μεταβολή της βάσης της αγωγής (άρθρ. 224 Κ.Πολ.Δ.). Εντούτοις, τη στιγμή άσκησης της αγωγής του εργαζομένου, αυτός αγνοεί τους λόγους απόλυσής του, με αποτέλεσμα τον αιφνιδιασμό του και την αδυναμία αντίκρουσης των ισχυρισμών του εργοδότη. Η άγνοια του εργαζομένου περί των λόγων απόλυσης προέρχεται από τη μη υποχρέωση του εργοδότη για αναγραφή των λόγων απόλυσης στο έγγραφο της καταγγελίας ενώ δυνατή είναι και η επίκληση πρόσθετων λόγων, πέραν αυτών που ενδεχομένως επικαλέστηκε στο έγγραφο.

Την προστασία του εργαζομένου θα ενίσχυε σημαντικά, μια νομοθετική πρόβλεψη για επίρριψη του βάρους απόδειξης των λόγων καταγγελίας στον εργοδότη (αντιστροφή του βάρους απόδειξης)¹²⁰. Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης θα συνιστούσε μέτρο που θα βελτίωνε την παρεχόμενη προς τον εργαζόμενο προστασία. Την θέσπιση των τελευταίων επιβάλλει και η αναγνώριση μιας ελάχιστης προστασίας της θέσης εργασίας που επιβάλλεται από το Σύνταγμα. Το μέτρο αυτό ισχύει στα συστήματα αιτιολογημένης καταγγελίας, όπου με την υποχρέωση απόδειξης των λόγων καταγγελίας βαρύνεται ο εργοδότης. Στο δικό μας, όμως, σύστημα ελέγχου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ως προς την καταγγελία, ελλείπει άλλης ρύθμισης, εφαρμογής τυγχάνει το άρθρο 338 §1 Κ.Πολ.Δ. Ως εκ τούτου, η ρύθμιση περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης μόνο με μια νομοθετική παρέμβαση θα μπορούσε να εισαχθεί.¹²¹

Όσον αφορά στην ποινική δίκη η αθωότητα του κατηγορουμένου δεν αποτελεί αντικείμενο απόδειξης. Συνεπώς ο κατηγορούμενος μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να την αποδείξει, να προσαγάγει αποδεικτικά στοιχεία προς τούτο, δεν έχει ούτε την υποχρέωση να αντικρούσει την κατηγορία. Αντίθετα, έχει δικαίωμα να αρνηθεί να απαντήσει σε ό,τι ερωτηθεί, να αρνηθεί να κάνει οποιαδήποτε δήλωση, ακριβώς για να αποφευχθεί κάθε ενδεχόμενο στήριξης της εναντίον του κατηγορίας στα δικά του λόγια. Ο κατηγορούμενος λοιπόν δεν φέρει το βάρος της απόδειξης της

¹¹⁹ Κ. Μακρίδου, Δικονομία Εργατικών διαφορών, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε (2009) σελ 190.

¹²⁰ Βλ. Φ. Δερμιτζάκη, «Δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου» ΕΕργΔ 2011, 906

¹²¹ Μακρίδου, ό.π, σελ . 192

αθωότητας του αλλά ο όποιος κατηγορος φέρει το βάρος της απόδειξης της εναντίον του κατηγορίας. Αν αυτός ο κατηγορος δηλαδή δεν επιτύχει τον απαιτούμενο στο νόμο βαθμό απόδειξης της κατηγορίας, ο κατηγορούμενος αθώνεται.

ΕΠΙΡΡΟΗ ΑΘΩΩΣΗΣ Ή ΚΑΤΑΔΙΚΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΤΟΥ

Η έκτακτη καταγγελία μπορεί να είναι λοιπόν άκυρη ήδη από τη στιγμή της άσκησης της για διάφορους λόγους όπως όταν π.χ ο εργοδότης προβαίνει στην απόλυση γνωρίζοντας ότι είναι ψευδείς οι κατηγορίες εις βάρος του εργαζομένου ή όταν η καταγγελία ανεξάρτητα από τη βασιμότητα της κατηγορίας δεν γίνεται λόγω αξιόποινης πράξης που φέρεται ότι διέπραξε ο εργαζόμενος αλλά για άλλους λόγους όπως συνδικαλιστική δράση, διεκδίκηση μισθολογικών αξιώσεων κτλ. Στις περιπτώσεις αυτές η νομολογία¹²² δέχεται ότι υπάρχει κατάχρηση δικαιώματος¹²³ και επομένως η καταγγελία είναι άκυρη από το χρονικό σημείο άσκησης της και από το σημείο αυτό ο εργοδότης οφείλει μισθούς υπερημερίας, χωρίς μάλιστα να απαιτείται για να καταστεί ο εργοδότης υπερήμερος πραγματική προσφορά των υπηρεσιών από την πλευρά του εργαζομένου. Η αθώωση του εργαζομένου από το ποινικό δικαστήριο δεν συνεπάγεται βέβαια δίχως άλλο την εξ' αρχής ακυρότητα της καταγγελίας.¹²⁴ Απλά αποτελεί ένα στοιχείο που θα συνεκτιμηθεί με τα άλλα που επικαλείται ο εργαζόμενος για να αποδείξει ότι η μήνυση υποβλήθηκε με γνώση από τον εργοδότη της αθωότητας του και με σκοπό να απαλλαγεί από τις υποχρεώσεις που του επιβάλλει η εργατική νομοθεσία. Ο μισθωτός θα πρέπει ανεξάρτητα και πέρα από την αθώωση του να αποδείξει ότι συντρέχουν οι όροι του άρθρου 281 ΑΚ, γιατί η αθώωση του απλώς αποτελεί ένα ενισχυτικό στοιχείο στο σχηματισμό της κρίσεως του εργατικού δικαστή. Ούτε όμως η καταδίκη του εργαζόμενου αποκλείει την ακυρότητα της απόλυσης, καθόσον η νομολογία¹²⁵ αλλά και η θεωρία¹²⁶ δέχονται ότι η απόλυση είναι καταχρηστική ακόμη κι αν το περιστατικό για το οποίο μηνύθηκε ο εργαζόμενος είναι αληθές στην πραγματικότητα όμως η καταγγελία έγινε για άλλους λόγους (πχ εκδίκηση του εργαζομένου) και απλώς η μήνυση αποτέλεσε το πρόσχημα για να απαλλαγεί αζήμια ο εργοδότης από τον εργαζόμενο του οποίου έχει ήδη προαποφασίσει την απόλυση. Η έκβαση της ποινικής δίκης αποτελεί συνεκτιμώμενο στοιχείο καθώς παράλληλα θα πρέπει να διερευνηθεί αφενός η γνώση του εργοδότη περί αθωότητας του εργαζομένου, αναφορικά με την πράξη για την οποία τον εγκαλεί και αφετέρου η ύπαρξη δόλου του εργοδότη για την απαλλαγή του από την

¹²² ΑΠ 1055/1988 ΕΕΔ 1989,885, ΑΠ 450/1982 ΕΕΔ 1982, 682

¹²³ Αντίθετα κρίθηκε ότι δεν υπάρχει κατάχρηση δικαιώματος από μόνο το γεγονός ότι στο παρελθόν ο εργαζόμενος ή άλλοι συνάδελφοι του δεν απολύθηκαν παρ' όλο που διέπραξαν σοβαρότερες ποινικές παραβάσεις βλ. ενδεικτ. ΑΠ 1903/1990ΕΕΔ 1991, 990. Επίσης κρίθηκε (ΕφΘρακ. 167/2000, Αρμ. 2000, 1123) ότι η καταγγελία δεν καθίσταται καταχρηστική «και αν υποτεθούν αληθή ότι μεταξύ των διαδικων υπήρξε μέχρι τότε, δηλαδή για διάστημα 19 περίπου ετών ομαλή συνεργασία, περαιτέρω δε για τον εργαζόμενο η εργασιακή σχέση αποτελεί τη μοναδική πηγή βιοπορισμού του και ότι λόγω της ηλικίας του αυτός αδυνατεί να εξεύρει νέα εργασία. »

¹²⁴ Βλ. ό.π Δ. Ζερδελή Εργατικό Δίκαιο, σελ 963

¹²⁵ ΑΠ 1903/1990ΕΕΔ 1991, 991

¹²⁶ Βλ. ό.π Δ. Ζερδελή Εργατικό Δίκαιο, σελ 964

υποχρέωση για αποζημίωση που του επιβάλλει η εργατική νομοθεσία.¹²⁷ Η παλαιότερη νομολογία παρά την αντίθετη θέση της θεωρίας απέκλειε την καταχρηστική άσκηση του εργοδοτικού δικαιώματος της απόλυσης χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης ύστερα από υποβολή μήνυσης, στην περίπτωση της καταδίκης του μισθωτού. Με την ΑΠ 963/1977 ¹²⁸ έγινε για πρώτη φορά δεκτό ότι και όταν ακόμα καταδικασθεί ο μισθωτός για την αξιόποινη πράξη για την οποία απολύθηκε από την εργασία του, η απόλυση του μπορεί να είναι καταχρηστική, όταν δεν υπάρχει συνάφεια και άμεση σχέση ανάμεσα στην αξιόποινη πράξη που αποδίδεται στο μισθωτό και στην καταγγελία της εργασιακής σύμβασης.

Τέλος σε σχέση πάντοτε με τα προβλήματα που δημιουργούνται από την προτεινόμενη καταχρηστικότητα της απόλυσεως ανακύπτει το ακόλουθο ερώτημα : τι θα ισχύσει σε περίπτωση απαλλαγής του μισθωτού από το ποινικό δικαστήριο στην περίπτωση που ενώ ήταν ακόμα εκκρεμής η ποινική δίκη είχε εγείρει αγωγή με αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας ως καταχρηστικής- με τον ισχυρισμό ότι έγινε με το πρόσχημα της καταμήνυσης προς καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του εργαζομένου- η οποία όμως απορρίφθηκε τελεσίδικα από το πολιτικό δικαστήριο; Δηλαδή όταν έχει κριθεί ότι η απόλυση δεν ήταν καταχρηστική και γι' αυτό δεν επιδικάσθηκαν μισθοί υπερημερίας; Θα δικαιούται αποζημίωση απόλυσης μετά την αθώωση του από το ποινικό δικαστήριο;

Η απάντηση που η νομολογία έδωσε είναι συνεπής με όσα έχει αποδεχθεί σχετικά με τον επιδιωκόμενο σκοπό της αζήμιας απόλυσεως. Δηλαδή ότι το δεδικασμένο επί της προηγούμενης αγωγής δεν εμποδίζει την άσκηση νέας αγωγής από την γνωστοποίηση της αθώωσης του στον εργοδότη του, όμως με μοναδικό αίτημα την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης μέσα σε εύλογο διάστημα, λόγω της απαλλαγής του από το ποινικό δικαστήριο. Στην περίπτωση βέβαια της μη έγκαιρης πληρωμής της αποζημίωσης μπορεί να ζητήσει την επιδίκαση μισθών υπερημερίας. Πάντοτε όμως για το μέλλον. Τούτο γιατί ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει σε κάθε περίπτωση την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, εάν επακολουθήσει η έκδοση απαλλακτικού βουλεύματος ή αθωωτικής αποφάσεως, χωρίς όμως αυτή και μόνη η αθώωση του να σημαίνει ότι η σε βάρος του μήνυση ήταν προσχηματική και κατά συνέπεια άκυρη η απόλυση του.

ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.

Χρονικά η καταχρηστικότητα της αζήμιας απόλυσης μπορεί να προταθεί πριν εκδικασθεί η μήνυση δηλαδή στο μεσοδιάστημα από την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης , μετά την υποβολή της μήνυσης μέχρι την τελική κρίση του ποινικού δικαστηρίου για την βιωσιμότητα ή όχι της καταγγελλθείσας σε βάρος του μισθωτού ποινικής πράξεως. Όταν έχει εγερθεί αγωγή για να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της απόλυσης ως καταχρηστική και άκυρη πριν την ποινική δίκη συντρέχει νόμιμος λόγος αναβολής της πολιτικής δίκης. Τούτο γιατί η ύπαρξη μιας εκκρεμούς ποινικής αγωγής με τέτοιο αντικείμενο ασκεί επιρροή στη διάγνωση της διαφοράς , αφού

¹²⁷ Εφ Πειρ. 829/2010 αδημ.

¹²⁸ ΔΕΝ 33, 964

ενδεχόμενη καταδίκη ή απαλλαγή του μισθωτού θα έχει επίπτωση και στα θέματα της ακυρότητας ή μη της συμβάσεως και των μισθών υπερημερίας.

Την αναβολή της συζήτησης της πολιτικής δίκης μέχρι της αμετάκλητης περάτωσης της ποινικής διαδικασίας που άρχισε με την υποβολή της μήνυσης κατά του μισθωτού ή την σε βάρος του απαγγελία κατηγορίας και την επακολουθήσασα διαδικασία μπορεί να διατάξει το δικαστήριο αυτεπάγγελτα ή μετά από αίτηση κάποιου διαδίκου. Επομένως εάν κατατεθεί τέτοια αγωγή πριν εκδικασθεί η μήνυση τότε κατά τη διάταξη του άρθρου 250 Κ.Πολ.Δ¹²⁹, η οποία εφαρμόζεται και στην εργατική διαδικασία και στην κατ' έφεση δίκη των εργατικών διαφορών το δικαστήριο έχει τη διακριτική ευχέρεια να διατάξει αυτεπάγγελτα ή ύστερα από αίτηση κάποιου από τους διαδίκους την αναβολή της συζήτησης μίας τέτοιας αγωγής μέχρι αμετάκλητης περάτωσης της ποινικής διαδικασίας που άρχισε με την υποβολή μήνυσης εναντίον του μισθωτού για κάποια αξιόποινη πράξη του εξ' αιτίας της οποίας απολύθηκε.^{130 131 132}

Για την εφαρμογή της διάταξης αυτής προϋποτίθεται η ύπαρξη εκκρεμούς ποινικής αγωγής, η οποία επηρεάζει τη διάγνωση της αστικής δικαιολογητικής σχέσης, με την έννοια ότι τα πραγματικά περιστατικά, που συνθέτουν την υπόσταση της πράξης που τελέστηκε, ασκούν ουσιώδη επιρροή όσον αφορά τα θεμελιωτικά της αστικής δικαιολογητικής σχέσης περιστατικά. Και είναι αλήθεια ότι η αμετάκλητη ποινική απόφαση ούτε δημιουργεί, ούτε είναι δυνατόν, να δημιουργεί δεδικασμένο, για τα πραγματικά γεγονότα, τα οποία στηρίζουν παραλλήλως, αφενός μεν, την ποινική αξίωση της πολιτείας κατά του κατηγορουμένου, αφετέρου δε, την εναντίον

¹²⁹ Άρθρο 250. Κ.Πολ.Δ -Αν είναι εκκρεμής ποινική αγωγή που επηρεάζει τη διάγνωση της διαφοράς, το δικαστήριο μπορεί, αυτεπαγγέλτως ή ύστερα από αίτηση κάποιου διαδίκου, να διατάξει την αναβολή της Συζήτησης εωσότου περατωθεί αμετάκλητα η ποινική διαδικασία.

¹³⁰ Βλ. Β. Παπαευθυμίου, ό.π, ΕΕΔ 1992 σελ 531, Η αναβολή της δίκης μέχρι την αμετάκλητη κρίση του ποινικού δικαστηρίου για το υποστατό ή όχι του αδικήματος για το οποίο μηνύθηκε ο μισθωτός ή απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία αποβλέπει στη διευκόλυνση της πολιτικής δίκης με τη διαλεύκανση του πραγματικού υλικού για την οποία είναι προσφορότερη η ποινική δίκη, ως εκ της αμεσότητας της ποινικής διαδικασίας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η απόφαση του ποινικού δικαστηρίου δεσμεύει το πολιτικό δικαστήριο, ούτε έχει η απόφαση αυτή το τεκμήριο ότι η πράξη για την οποία η καταδίκη ή η αθώωση έχει ερευνηθεί από όλες τις απόψεις όπως παλαιότερα ήταν η θέση της νομολογίας (πρβλ ενδ. ΑΠ 185/1958 ΔΕΝ 14.63). Τούτο γιατί σήμερα ούτε η τυχόν αθώωση του εργαζομένου σημαίνει ότι η απόλυση είναι αναγκαστικά άκυρη και καταχρηστική ούτε η τυχόν καταδίκη του μισθωτού υποδηλώνει αναγκαστικά μη καταχρηστική απόλυση του. Τα πάντα θα εξαρτηθούν από την επίδραση που είχε η μήνυση ή η απαγγελία κατηγορίας εναντίον του μισθωτού στην ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης και από την επιρροή που ασκούν στη μεταξύ τους συνεργασία ανάμεσα στον εργοδότη και στον μισθωτό.

¹³¹ Βλ. Α.Π. 583/2013 και 444/ 2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ «Από τη διάταξη αυτή σαφώς προκύπτει ότι η αναβολή της συζήτησης για τον πιο πάνω λόγο απόκειται στη διακριτική ευχέρεια του δικαστηρίου, η δε παραδοχή ή απόρριψη σχετικού αιτήματος δεν υπόκειται στον έλεγχο του Αρείου Πάγου»

¹³² Βλ. άποψη Γ. Βαρύτη, « Αζήμια καταγγελία συμβάσεως εργασίας λόγω υποβολής μηνύσεως- Απαλλαγή του εργαζομένου- Συνέπειες»

Αρμενόπουλος 2001, σελ 429 όπου αναφέρει ότι η τάση της νομολογίας να αναστέλλει την πρόοδο της πολιτικής δίκης για την εγκυρότητα της χωρίς αποζημίωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μέχρι της εκδόσεως αμετακλήτου απαλλακτικού βουλευμάτος ή απαλλακτικής απόφασης με την επίσκληση του άρθρου 250 ΚΠολΔ μπορεί να χαρακτηριστεί και ως αρνησιδικία από την πλευρά του εργατικού δικαστή, μιας και οδηγεί σε πολύ μεγάλη καθυστέρηση στην απονομή της δικαιοσύνης. Μια αρνησιδικία η οποία δεν μπορεί να θεραπευτεί αφού οι αποφάσεις περί αναστολής δεν είναι οριστικές και γι' αυτό είναι ανέκκλητες.

αστική αξίωση. Κατά τις διατάξεις όμως του ΚΠολΔ, ο δικαστής είναι ελεύθερος να εκτιμήσει, κατά συνείδηση, την αξία της ποινικής απόφασης. Εναπόκειται, λοιπόν, στην έμφρονα κρίση του πολιτικού δικαστηρίου να εξετάσει, αν με την αναβολή της πολιτικής δίκης, μέχρι να περατωθεί αμετακλήτως η ποινική διαδικασία, θα διευκολυνθεί η αποδεικτική διαδικασία για τη βασιμότητα της εκκρεμούς αγωγής.¹³³ Εκκρεμής δε, θεωρείται η αγωγή αυτή, εφόσον έχει ασκηθεί ποινική δίωξη και έχει διαταχθεί προανακριτική ή κυρία ανάκριση ανεξάρτητα από την εισαγωγή ή μη της υπόθεσης στο ακροατήριο κατά το χρόνο έκδοσης της αναβλητικής απόφασης, χωρίς να αρκεί μόνη η υποβολή της έγκλησης.¹³⁴

Δεν αποκλείεται όμως το πολιτικό δικαστήριο να προχωρήσει στη συζήτηση της υπόθεσης οπότε θα εξετάσει παρεμπιπτόντως το υποστατό του αδικήματος, για το οποίο μηνύθηκε ο απολυθείς μισθωτός.¹³⁵

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΑΛΛΑΓΗΣ ΤΟΥ ΜΙΘΣΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΙΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

Οι διατάξεις του νόμου 3198/1955 επανέρχονται σε εφαρμογή από της κοινοποίησης στον εργοδότη από τον ενδιαφερόμενο του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 3198/1955 σε περίπτωση απαλλαγής του μισθωτού δια βουλεύματος ή δικαστικής απόφασης οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν εφαρμογή και στην περίπτωση αυτή από το χρονικό σημείο της κοινοποίησης της αθωωτικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος στον εργοδότη. Λέγοντας αυτά ο νόμος εννοεί τις διατάξεις εκείνες του ν. 3198/1955, των οποίων η ισχύς είχε ανασταλεί κατόπιν της απόλυσης έπειτα από υποβολή μηνύσεως. Διότι παρά τη γενικότητα με την οποία εκφράζεται η παράγραφος 1 του ως άνω άρθρου επί απολύσεως κατόπιν υποβολής μήνυσης δεν αναστέλλονται όλες οι διατάξεις του νόμου αυτού, αλλά ορισμένες μόνο απ' αυτές και δη, εκείνες μόνο οι οποίες τυχόν εφαρμοζόμενες θα ανέτρεπαν τη δυνατότητα της αζημίου καταγγελίας που δίνει ο νόμος στον εργοδότη στις περιπτώσεις αυτές. Του νόμου 3198/1955 τυγχάνοντας μετά ταύτα πλήρους εφαρμογής, η μη εμπρόθεσμη τήρηση των υπό του νόμου αυτού επιβαλλόμενων διατυπώσεων συνεπάγεται την επέλευση των υπ' αυτού προβλεπόμενων κυρώσεων εις βάρος του εργοδότη, ήτοι την ακυρότητα της καταγγελίας.¹³⁶ Αν δηλαδή ο μισθωτός απαλλαγεί με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, τότε και ειδικότερα από τη στιγμή που θα κοινοποιηθεί το απαλλακτικό βούλευμα ή η απαλλακτική απόφαση στον εργοδότη, η καταγγελία παύει να ισχύει ως έκτακτη, χωρίς όμως να σημαίνει και ότι αναβιώνει η σύμβαση. Απλώς η έκτακτη

¹³³ ΜΠρΠειρ 3554/2015, www.protodikeio-peir.gr

¹³⁴ ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ 52/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹³⁵ Ο εργατικός δικαστής έχει πλήρη ευχέρεια να ερευνήσει αμέσως αν η καταγγελία είναι καταχρηστική και να υπεισέλθει παρεμπιπτόντως στην έρευνα της τέλεσης ή όχι της αξιόποινης πράξης και πριν ακόμα επιληφθεί αυτής το αρμόδιο ποινικό δικαστήριο και η οποία έρευνα μπορεί να διευκολύνει και αυτή την πλήρη αξιολόγηση των αιτίων της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης και ειδικότερα αν αντιτίθεται ή όχι στις αρχές του άρθρου 281 ΑΚ.

¹³⁶ Άρ 5 Ν. 3198/1955

καταγγελία μετατρέπεται σε τακτική και αναβιώνει η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει την αποζημίωση, χωρίς να απαιτείται νέα καταγγελία¹³⁷

Εναλλακτικά σε περίπτωση αθώωσης του μισθωτού κατ' ουσίαν, μπορεί να επιδιώξει την επαναπρόσληψη του, αντί την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης.¹³⁸ Πραγματικά το άρ. 7 Ν. 3198/1955 που ρυθμίζει το θέμα δεν αποκλείει καθόλου αυτή τη λύση καθώς ορίζει απλώς ότι οι διατάξεις αυτού του νόμου δεν εφαρμόζονται σε μισθωτό που απολύεται επειδή έχει υποβληθεί εναντίον του μήνυση και ότι εφαρμόζονται όταν αθωωθεί και κοινοποιηθεί στον εργοδότη το απαλλακτικό βούλευμα ή η απαλλακτική απόφαση.

Ο εργαζόμενος που αθώωθηκε οφείλει εκείνος να μεριμνήσει για την κοινοποίηση της σχετικής απόφασης στον εργοδότη, παράλληλα δε με αυτό να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη . Σε μια τέτοια περίπτωση εάν ο εργοδότης καταβάλει σε εύλογο χρόνο¹³⁹ την αποζημίωση καταγγελίας στον εργαζόμενο, απαλλάσσεται αυτός της υποχρέωσης του να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζομένου, αφού πληρούται η προϋπόθεση που καθιστά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας έγκυρη, η οποία είναι η καταβολή της αποζημίωσης στον εργαζόμενο . Σε περίπτωση που ο εργοδότης κατά τα προαναφερθέντα δεν καταβάλλει την αποζημίωση στον αθωωθέντα εργαζόμενο , ο πρώτος καθίσταται υπερήμερος στην αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζομένου, η δε εργασιακή σχέση αναβιώνει.

Σημειωτέον ότι καθ' όλη τη διάρκεια της ανεργίας του (μετά την αθώωση του και την καταβολή της αποζημίωσης από τον εργοδότη) ο αθωωθείς εργαζόμενος μπορεί να λαμβάνει επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ.

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΘΩΩΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΑΠΑΛΛΑΚΤΙΚΟΥ ΒΟΥΛΕΥΜΑΤΟΣ

Ως απαλλακτικό κρίνεται το βούλευμα ή η αθωωτική απόφαση όταν κρίθηκε ότι η αξιόποινη πράξη δεν έλαβε χώρα, δεν συντρέχει δηλαδή η αντικειμενική ή υποκειμενική υπόσταση του αδικήματος.¹⁴⁰ Ως απαλλακτική

¹³⁷ ΑΠ 1009/2004 ΤΝΠ Νόμος, ΑΠ 1237/2003 ΕλλΔνη 2005.446, ΕφΑθ 1138/2006 ΕλλΔνη 2006.1695

¹³⁸ Βλ. και αντίθετη άποψη Αλέξανδρου Καρακατσάνη- Σταύρου Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η έκδοση, εκδ. Α. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 1995, σελ 546 «αν ο μισθωτός απαλλαγεί από την κατηγορία που του αποδίδεται, με βούλευμα ή δικαστική απόφαση –με αυτήν εξομοιώνεται και η αθώωση του λόγω αμφιβολιών – κατά κανόνα δεν έχει αξίωση να επανέλθει στην εργασία του. Έχει μόνο το δικαίωμα να ζητήσει την αποζημίωση απόλυσης, εφ' όσον όμως έχει απαλλαγεί στην ουσία και όχι για άλλο λόγο , όπως έμπρακτη μετάνοια, παραγραφή, παραίτηση από την έγκληση ή ακυρότητα αυτής κ. ά. »

¹³⁹ Βλ Ι . Καρούζο, «Καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου ύστερα από μήνυση του εργοδότη» ΦορΕπιθ 1999, σελ 1099 όπου αναφέρει ότι «η θεωρία του εργατικού δικαίου αξιολογεί ως εύλογο χρόνο για την καταβολή της αποζημίωσης στον εργαζόμενο το διάστημα από μία έως εννέα μέρες από την κοινοποίηση της αθωωτικής απόφασης ή του βουλεύματος, χωρίς βέβαια το διάστημα αυτό να είναι αποκλειστικό.»

¹⁴⁰ Βλ ΜΠρΑ 14/2017 , ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ και Χ.Καραμπάγιας, «Καταγγελία σύμβασης εργασίας μισθωτού λόγω αξιόποινης πράξης- Νόμιμες διατυπώσεις καταγγελίας- Καταχρηστική καταγγελία- Τρίμηνος αποσβεστική προθεσμία- Καταγγελία λόγω αξιόποινης πράξης- Απαλλαγή από τις κατηγορίες- Συνέπειες απαλλαγής- Χρόνος έναρξης της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας»

απόφαση λοιπόν θεωρείται όχι εκείνη που δέχεται την ύπαρξη του αδικήματος αλλά δεν απαγγέλει ποινή για οποιοδήποτε λόγο που αίρει το άδικο ή το αξιόποιο της πράξης, αλλά εκείνη που απαλλάσσει τον μισθωτό από την κατηγορία η οποία κρίθηκε ανυπόστατη, διότι δεν έλαβε χώρα το ποινικό αδίκημα¹⁴¹, δηλαδή επειδή δεν στοιχειοθετείται το αδίκημα και όχι επειδή χώρησε άρση του αδικού. Αν η απαλλαγή του μισθωτού λοιπόν έγινε για περιπτώσεις που εξαλείφουν το αξιόποιο της πράξης (έμπρακτη μετάνοια¹⁴², παραγραφή, παραίτηση από την έγκληση) θεωρείται ότι δεν εκδόθηκε αθωωτική απόφαση. Στις περιπτώσεις αυτές το υποστατό του ποινικού αδικήματος ερευνάται από το πολιτικό δικαστήριο¹⁴³ και σε καταφατική περίπτωση ο εργοδότης δεν υποχρεούται να πληρώσει την αποζημίωση απόλυσης. Δεν εμπίπτει στην έννοια της απαλλαγής η μη επιβολή ποινής κατά δυνητική ευχέρεια του δικαστηρίου, για λόγους που δεν θίγουν την παράβαση του ποινικού νόμου η οποία έγινε, αλλά απλώς αποκλείουν την επιβολή ποινής για την αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε, όπως είναι η έμπρακτη μετάνοια γιατί στην περίπτωση αυτή η απαλλαγή δεν επέρχεται λόγω του ανυποστάτου της κατηγορίας που αποδόθηκε¹⁴⁴. Εφ' όσον ο μισθωτός μηνυθεί από τρίτον για παράβαση που διαπράχθηκε στην υπηρεσία του και στη συνέχεια απαλλαγεί από το ποινικό δικαστήριο που κήρυξε απαράδεκτη την ασκηθείσα ποινική δίωξη, διότι δεν υποβλήθηκε έγκληση από τον εργοδότη, ο οποίος δικαιούται να εγκαλέσει τον μισθωτό εντός τριμήνου, η απόφαση του δικαστηρίου δεν είναι κατά το άρθρο 7 Ν 3198/1955 ούτε καταδικαστική ούτε απαλλακτική. Στην περίπτωση αυτή το αρμόδιο πολιτικό δικαστήριο που θα δικάσει τη σχετική απαίτηση του μισθωτού θα εξετάσει παρεμπιπτόντως το υποστατό ή μη της κατηγορίας.¹⁴⁵

Η παραγραφή του αδικήματος ή της καταδικαστικής απόφασης δεν αποτελεί απαλλαγή. Σε περίπτωση δε κατά την οποία το ποινικό δικαστήριο κηρύξει απαράδεκτη τη μήνυση λόγω παραγραφής πρέπει να ερευνηθεί από το πολιτικό το υποστατό ή όχι της κατηγορίας.¹⁴⁶ Αλλά και σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού μετά την υποβολή της μηνύσεως κατά αυτού, επειδή η αξίωση για αποζημίωση μεταφέρεται στους κληρονόμους, νομιμοποιούνται να εγείρουν αυτοί την αγωγή, οπότε το πολιτικό δικαστήριο μπορεί να προχωρήσει σε ουσιαστική έρευνα για το βάσιμο της κατηγορίας που αποδόθηκε στον εργαζόμενο, αφού δεν είναι δυνατόν να εξετασθεί αυτό από το ποινικό δικαστήριο λόγω οριστικής παύσης της ποινικής δίωξης λόγω θανάτου του κατηγορουμένου. Και αυτό γιατί η ύπαρξη ή ανυπαρξία της κατηγορίας είναι γεγονός βέβαιο από το χρονικό σημείο της καταγγελίας της συμβάσεως, ενώ το δικαίωμα δεν είναι αμέσως απαιτητό για λόγους πρακτικούς. Το

Επιθεώρησις ΙΚΑ Ασφαλιστικού κι εργατικού δικαίου, τόμος 33^{ος}, σελ 661

¹⁴¹ ΜΠΡ Θεσσαλ 5817/2015 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁴² ΑΠ 801/95 ΔΕΝ 1996 σελ 354

¹⁴³ ΑΠ 1214/2004 ΤΝΠ Νόμος, ΕφΘεσ 119/2010 Αρμ 2011.76, ΕφΘεσ 189/2008 Αρμ 2008.739, Βλ και ΑΠ 444/2016 «Αν ο απολυθείς μισθωτός απηλλάγη με βούλευμα ή δικαστική απόφαση για λόγο που δεν αφορά την ουσία της υπόθεσης, όπως είναι η παραγραφή του εγκλήματος ή η κήρυξη απαράδεκτης της ποινικής δίωξης που ασκήθηκε κατ' εφαρμογή του άρθρου 370 εδ. γ Κ.Π.Δ. λόγω μη υποβολής από τον εργοδότη έγκυρης έγκλησης για αξιόποινη πράξη διωκόμενη κατ' έγκληση, το υποστατό ή μη της κατηγορίας εξετάζεται παρεμπιπτόντως από το αρμόδιο πολιτικό δικαστήριο που δικάζει επί της σχετικής απαίτησης του μισθωτού»

¹⁴⁴ Κ. Μαρκόπουλος, ό.π, ΔΕΝ Τόμος 65/2009, σελ 681-682, με τις εκεί πλούσιες παραπομπές σε νομολογία.

¹⁴⁵ ΕφΑθ 6942/1985 ΔΕΝ 41, 1196

¹⁴⁶ ΑΠ 1023/92 ΔΕΝ 49,82 ΑΠ 601/1988 ΕΕΔ 48, 658

να δεχθεί δε κανείς ότι σε περίπτωση παραγραφής ή θανάτου του μισθωτού δεν μπορεί να ασκηθεί το δικαίωμα θα σήμαινε ότι απαλλάσσεται ο εργοδότης από κάθε υποχρέωση κάθε φορά που, μετά την υποβολή της μήνυσης για δήθεν αξιόποινες πράξεις καθίστατο από λόγους εντελώς τυχαίους αδύνατη η αναζήτηση της αποζημίωσης, παρά το ότι γνώριζε το αβάσιμο της κατηγορίας.¹⁴⁷ Επί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μετά από υποβολή μήνυσης εφόσον η ποινική δίωξη παύσει με νομοθετική πράξη, το δικαστήριο που ελέγχει το κύρος τη καταγγελίας εξετάζει και τη διάπραξη της αξιόποινης πράξης.¹⁴⁸

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Ο λόγος για τον οποίο η έννομη τάξη αναβιώνει την εργοδοτική υποχρέωση για καταβολή στον απολυθέντα κατά τα ανωτέρω εργαζόμενο της νομίμου αποζημίωσης του, είναι αυτός που προσδιορίζει την έννοια της κοινοποίησης στον εργοδότη του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης.

Υπό την έννοια ότι εδώ ως κοινοποίηση δεν νοείται η τυπική επίδοση μέσω δικαστικού επιμελητή, επίσημου αντιγράφου του βουλεύματος ή της απόφασης στον εργοδότη εκ μέρους του εργαζόμενου προς γνώση και για την επέλευση των νόμιμων συνεπειών, αλλά η γνωστοποίηση στον εργοδότη της απαλλαγής ή της αθώωσης του εργαζομένου, γίνεται με σκοπό να τρέξει ο εύλογος χρόνος εντός του οποίου ο πρώτος οφείλει να καταβάλλει στον δεύτερο τη νόμιμη αποζημίωση του, για να μην καταστεί άλλως άκυρη η καταγγελία της συμβάσεως του τελευταίου και περιέλθει σε κατάσταση υπερημερίας ο εργοδότης. Επομένως η επίδοση του βουλεύματος ή της απόφασης στον εργοδότη δεν αποτελεί συστατικό τύπο της αναβίωσης της υποχρέωσης του προς καταβολή στον εργαζόμενο της νομίμου αποζημίωσης του, αλλά απλώς παρέχεται δυνατότητα αποδείξεως στον εργαζόμενο της γνώσεως εκ μέρους του εργοδότη της απαλλαγής ή αθώωσης του, εάν αυτός δεν μπορεί να αποδείξει αυτήν με άλλο τρόπο.¹⁴⁹ Γι' αυτό εάν ο εργοδότης παρέστη στην ποινική δίκη είτε ως πολιτικώς ενάγων, είτε ως μάρτυρας και έτσι έλαβε γνώση του αποτελέσματος αυτής ή εάν ο εργαζόμενος μετά την αμετάκλητη απαλλαγή ή την αθώωση του, του κοινοποίησε κλήση προς ανασυζήτηση ανασταλείσης ή ματαιωθείσης αγωγής του για ακύρωση της απολύσεως του λόγω ποινικού αδικήματος ως καταχρηστικής ο αναφερθείς σκοπός του νόμου, δηλαδή η γνώση του εργοδότη ως χρονική αφετηρία της αναβίωσης της υποχρέωσης του προς καταβολή στον εργαζόμενο της νομίμου αποζημίωσης του έχει ήδη επιτευχθεί.^{150 151}

¹⁴⁷ Κ. Μαρκόπουλος, ό.π, ΔΕΝ, Τόμος 65/2009, σελ 686

¹⁴⁸ Βλ. ΕφΘεσσαλ 1579/2014 (ΑΡΜ 2014/1557)

¹⁴⁹ Βλ. ΑΠ 1829/1999 και ΑΠ 991/2015 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ όπου «Είναι ισοδύναμη με δήλωση επιθυμίας για είσπραξη της οφειλομένης αποζημίωσης η δήλωση του απολυμένου εργαζομένου προς τον εργοδότη, με την οποία ζητείται η επαναπρόσληψή του στην ίδια θέση, από την οποία είχε απολυθεί, εφόσον και η δήλωση αυτή συνιστά όχληση του εργοδότη, προκειμένου να αρθεί η εκκρεμότητα από την προηγούμενη άτακτη καταγγελία και να εκδηλωθεί η βούλησή του, είτε για αναβίωση της εργασιακής σύμβασης, με την επαναπρόσληψη είτε για την οριστικοποίηση της λύσης της, με την καταβολή της αποζημίωσης»

¹⁵⁰ Ό.π Στ. Βλαστός, σελ 1405, και Λεων. Ντάσιος, ό.π Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τόμ. Α Ι/Π, .1046

Η γνώση του εργοδότη περί την απαλλαγή του μισθωτού από τις κατηγορίες που τον βάρυναν μπορεί να επέλθει και αν του επιδόθηκε από την Εισαγγελική Αρχή το τελεσίδικο βούλευμα. Στο πλαίσιο των όσων αναπτύχθηκαν έγινε δεκτό¹⁵² ότι ως κοινοποίηση κατά τα ανωτέρω, νοείται η επίδοση στον εργοδότη αντιγράφου του βουλεύματος ή της απόφασης η οποία στοχεύει στο να ενημερωθεί ο εργοδότης για την απαλλαγή του εργαζόμενου και να συμμορφωθεί στις υποχρεώσεις που επιβάλλονται σε αυτόν από τους ανωτέρω νόμους.

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΜΗΝΥΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Η απαλλαγή του εργοδότη από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με τη συνδρομή των προϋποθέσεων του άρ. 5 Ν 2112/1920 ή του άρ. 6 ΒΔ 16/18-7-1920 δεν είναι οριστική. Η απόλυση που διενεργήθηκε χωρίς την τήρηση όσων τάσσει ο νόμος προκειμένου να καταγγελθεί εγκύτως μία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, παραμένει κατ' αρχήν έγκυρη και ισχυρή, ακόμα κι αν ο μισθωτός απαλλαγεί από την βαρύνουσα αυτόν κατηγορία. Πλην όμως, εφόσον ο απολυθείς απαλλαγεί αμετάκλητα της κατηγορίας με βούλευμα ή αθωωθεί με δικαστική απόφαση δικαιούται να πληρωθεί πλήρη την αποζημίωση απόλυσης του¹⁵³, η οποία υπολογίζεται βάσει των αποδοχών του

¹⁵¹ Αντίθετη άποψη εκφράζεται από την ΑΠ 1829/1999 ΕΕργΔ 60 (2001).66· και την 1566/2009 ΜΠΡ ΑΘ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπου γίνεται δεκτό ότι δεν διαφοροποιεί την υποχρέωση κοινοποίησης του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης εκ μέρους του εργαζομένου η από πλευράς του εργοδότη γνώση της αθώωσης ή απαλλαγής του μισθωτού (λόγω π.χ. παραστάσεως του εργοδότη ως πολιτικής γνώσης), προκειμένου ο πρώτος να αξιώσει την καταβολή της πλήρους αποζημίωσης απόλυσης του.

¹⁵² Πρβλ. ΑΠ 7/1999 ΕΕΔ 59, 1046

¹⁵³ Πρβλ. ΑΠ 918/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ όπου τίθεται το ζήτημα συγγνωστής πλάνης του εργοδότη περί καταβολής της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης « Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 3198/ 1955, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας θεωρείται έγκυρη, εφ' όσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση. Από το συνδυασμό της διατάξεως αυτής προς εκείνη του άρθρου 288 ΑΚ, κατά την οποία ο οφειλέτης υποχρεούται να εκπληρώσει την παροχή όπως απαιτεί η καλή πίστη λαμβανομένων υπόψη των συναλλακτικών ηθών, συνάγεται σαφώς ότι δεν επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας, αν υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες η μη καταβολή από τον εργοδότη ολόκληρης της οφειλόμενης αποζημίωσης είναι δικαιολογημένη κατά τις αρχές της καλής πίστωσης, αποδιδόμενη όχι σε κακοβουλία, αλλά σε εύλογη αμφιβολία ή πλάνη συγγνωστή ή παραδρομή ως προς το ακριβές ποσό αυτής.

Συγγνωστή πλάνη, εξάλλου, συντρέχει, στην περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη και αναφορικά με την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον μισθωτό, όταν ο εργοδότης, αν και κατέβαλε την, κατ' αντικειμενική κρίση, επιμέλεια, την οποία κάθε συνετός και ευσυνείδητος άνθρωπος, λαμβανομένων υπόψη του και των πνευματικών και επαγγελματικών του ικανοτήτων, οφείλει να επιδείξει στις συναλλαγές του, δεν μπόρεσε να διαγνώσει την από το νόμο απορρέουσα υποχρέωσή του, ήτοι να καταβάλει στον απολυόμενο την σχετική αποζημίωση, πιστεύοντας καλόπιστα ότι δεν έχει τέτοια υποχρέωση ή ότι η υποχρέωσή του αυτή εκπληρώνεται με την καταβολή του χρηματικού ποσού, που πρόσφερε, για το σκοπό αυτό, στον εργαζόμενο.

Στην προκειμένη υπόθεση το Εφετείο έκρινε ότι η μη καταβολή της αποζημιώσεως έγινε "λόγω συγγνωστής πλάνης, οφειλόμενης στο γεγονός ότι υπήρχαν σπουδαίοι λόγοι, για την καταγγελία της συμβάσεως και ειδικότερα "λόγω της ύπαρξης σπουδαίων λόγων για την καταγγελία της σύμβασης και ιδίως λόγω της ποινικά κολάσιμης συμπεριφοράς του προς την συνάδελφό του Π. Ν., την οποία εξύβριζε και είχε χειροδικήσει σε βάρος της" και ότι, συνεπώς, δεν έπασχε ακυρότητα, από το λόγο αυτό, ήτοι τη μη καταβολή της αποζημιώσεως, η επίδικη καταγγελία. Έτσι, όπως έκρινε το Εφετείο και με βάση τις παραδοχές αυτές, εσφαλμένα ερμήνευσε και εφάρμοσε τις ως άνω διατάξεις των άρθρων 5

τελευταίου μήνα πριν από την απόλυση του και όχι βάσει του τι θα ελάμβανε αν εργαζόταν στον ίδιο εργοδότη κατά τον χρόνο της απαλλαγής του από την κατηγορία.¹⁵⁴

Είναι συνεπώς αδιάφορος ο χρόνος καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης όσον αφορά στον προσδιορισμό του ποσού αυτού.¹⁵⁵ Όμως αν λάβουμε υπ' όψιν το μεγάλο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από τον χρόνο της καταγγελίας μέχρι την έκδοση της ποινικής απόφασης η μείωση της αγοραστικής δύναμης του μισθού δεν θα έπρεπε να βαρύνει τον μισθωτό. Όπως είναι ευνόητο μετά την καταβολή της αποζημίωσης η απόλυση παραμένει έγκυρη χωρίς να απαιτείται όπως γίνει νέα έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.¹⁵⁶

Η αθώωση μετατρέπει την έκτακτη καταγγελία σε τακτική. Αν δεχθούμε ότι η απαλλαγή του μισθωτού δεν αναβιώνει τη σύμβαση, ούτε καθιστά άκυρη την καταγγελία αλλά μετατρέπει την έκτακτη καταγγελία σε τακτική, πρέπει να θεωρήσουμε ότι η λήξη της σύμβασης έχει επέλθει κατά τον χρόνο της τακτικής καταγγελίας και συνεπώς επάνοδος του εργαζόμενου στην εργασία δεν νοείται. Όμως η λύση της σύμβασης τελεί υπό την προϋπόθεση ότι θα καταβάλει ο εργοδότης την

παρ. 3, 7 παρ. 1 Ν.3198/1955, 5 παρ.1 Ν. 2112/ 1920, 288 Α.Κ., καθόσον, υπό τα πραγματικά αυτά γεγονότα, δεν συνέτρεχε περίπτωση πλάνης εκ μέρους της αναιρεσίβλητης, περί την καταβολή της επίδικης αποζημίωσης απόλυσης στον αναιρεσείοντα, εφόσον α) περίπτωση μη καταβολής της αποζημίωσης προβλέπεται από το νόμο, όταν (μεταξύ άλλων) έχει υποβληθεί μήνυση κατά του εργαζομένου, πράγμα το οποίο, όπως δέχεται το εφετείο δεν συνέτρεχε στην προκειμένη εν προκειμένω και όχι, όταν απλά γίνεται επίκληση ότι ο εργαζόμενος έχει τελέσει κάποια αξιόποινη πράξη, έστω και σε βάρος συναδέλφου του, β) δε γίνεται επίκληση περιστατικών εξάλλου, από τα οποία να προκύπτει ότι η αναιρεσίβλητη κατέβαλε την, κατ' αντικειμενική κρίση, επιμέλεια, την οποία κάθε συνετός και ευσυνειδητός εργοδότης, λαμβανομένων υπόψη του και των πνευματικών και επαγγελματικών του ικανοτήτων, οφείλει να επιδείξει στις συναλλαγές του και ότι (παρ' όλα αυτά), δεν μπόρεσε αυτή να διαγνώσει την από το νόμο απορρέουσα υποχρέωσή της, ήτοι να καταβάλει στον απολύομενο την σχετική αποζημίωση, πιστεύοντας καλόπιστα ότι δεν έχει τέτοια υποχρέωση, ενόψει του γεγονότος, μάλιστα, ότι πρόκειται για νομικό πρόσωπο και ειδικότερα για μεγάλη και οργανωμένη συνεταιριστική επιχείρηση.

¹⁵⁴ Βλ. Μ.Πρ Θεσσαλ. 5817/2015 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

« Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου πριν από την καταγγελία μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, δηλαδή με βάση το μισθό του και κάθε άλλη παροχή, που καταβάλλεται σταθερά και νόμιμα σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της εργασίας του κατά τον τελευταίο μήνα της απασχόλησής του. Με τη διάταξη, όμως, του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β' του ν. 3198/1955 τίθεται για όλους τους υπαλλήλους, γενικός περιορισμός, κατά τον οποίο, αν οι εν λόγω μηνιαίες αποδοχές υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό 30, τότε αυτές δεν λαμβάνονται υπόψη κατά το υπερβάλλον. Η διάταξη αυτή αποσκοπεί στον περιορισμό της αποζημίωσης - και όχι των αποδοχών - των υπαλλήλων, που έχουν ιδιαίτερα μεγάλες μηνιαίες αποδοχές και δεν είναι αντίθετη προς τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1, 5 παρ. 1, 22 παρ. 1β και 106 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος, αφού ισχύει για όλους τους υψηλόμισθους υπαλλήλους, η ανάπτυξη της προσωπικότητας των οποίων και η συμμετοχή τους στην οικονομική ζωή της χώρας, δεν παρεμποδίζεται ασφαλώς από το ότι θα λάβουν μειωμένη αναλογικά αποζημίωση, αν καταγγεληθεί η σύμβασή τους (ΑΠ 1759/2008 ΕλλΔνη 2011.1619, ΑΠ 227/2006 Νόμος, ΑΠ 803/2002 ΕΕργΔ 2004.288, ΕφΘεσ 2209/2010 Νόμος). Εξάλλου, ο περιορισμός αυτός απορρέει από διάταξη αναγκαστικού δικαίου, που θεσπίστηκε χάριν του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος και επομένως δεν είναι επιτρεπτή η ευνοϊκότερη για το μισθωτό ρύθμιση με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, ακόμη και αν ο μισθωτός έχει την ιδιότητα του "διευθύνοντος συμβούλου" (ΑΠ 1750/2008 ΕλλΔνη 2011.1619, ΕφΘεσ 2209/2010 Νόμος», βλ. και ΑΠ 810/2001 ΔΕΝ 2002, 19

¹⁵⁵ ΑΠ 810/2001, ΔΕΝ Τόμος 57/2002, σελ. 19

¹⁵⁶ ΑΠ 1272/2010ΕΕΔ 2011, 1315

αποζημίωση. Νέα καταγγελία δεν απαιτείται εφ' όσον κατά την απομάκρυνση του μισθωτού από την εργασία τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος. Με την καταβολή της αποζημίωσης εντός ευλόγου χρόνου τερματίζεται η όλη εκκρεμότητα.

Το δικαίωμα της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης, η οποία αναζητείται μετά την αθώωση του κατηγορηθέντος μισθωτού, έχει το πρώτον γεννηθεί ήδη από τη στιγμή της καταγγελίας της σύμβασης μετά την υποβολή μήνυσης και δεν γεννάται το πρώτον από της αθώωσης του μισθωτού. Κατά την ώρα της καταγγελίας η συνδρομή όλων των στοιχείων για τη γέννηση του δικαιώματος λήψης της αποζημίωσης απόλυσης έχει ήδη επέλθει, διότι ο μισθωτός είτε δεν είναι πράγματι ένοχος της αποδιδόμενης σε αυτόν πράξης (οπότε δικαιούται της αποζημίωσης), είτε είναι ένοχος (οπότε και δεν τη δικαιούται). Επομένως το δικαίωμα αποζημίωσης ή γεννήθηκε κατά το χρόνο ήδη της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή δεν μέλλει να γεννηθεί ποτέ στο μέλλον. Αυτό που συμβαίνει είναι ότι απλώς δεν είναι δυνατή η άμεση διαπίστωση του τι εκ των δύο συμβαίνει, γι' αυτό και η αξίωση του εργαζομένου δεν καθίσταται απαιτητή μέχρι την έκδοση της απόφασης του δικαστηρίου, η οποία δεν κάνει τίποτε άλλο, παρά διαπιστώνει την κατά τη στιγμή της καταγγελίας ύπαρξη ή όχι των νομίμων προϋποθέσεων για τη γέννηση του δικαιώματος και δεν τις δημιουργεί εκείνη τη στιγμή.¹⁵⁷

Αν μετά την απαλλαγή του μισθωτού ο εργοδότης επαναπροσλάβει τον απολυθέντα μισθωτό κατά του οποίου είχε ασκήσει μήνυση και ο μισθωτός αποδεχθεί την επαναπρόσληψη, θεωρείται ότι η σύμβαση δεν είχε διακοπεί ποτέ, επειδή δεν είχε διακοπεί ο εργασιακός δεσμός, ο οποίος ανεστάλη προσωρινά, ενώ ο χρόνος από την ημέρα απομακρύνσεως του μισθωτού έως και την επιστροφή του στην εργασία λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όλες τις συνέπειες, χωρίς όμως να δικαιούται αναδρομικά τις αποδοχές του.¹⁵⁸

Την αποζημίωση δικαιούται μετά την αθώωση ή την απαλλαγή του και ο μισθωτός που απασχολείται με άκυρη σύμβαση εργασίας και απολύθηκε λόγω υποβολής μήνυσης, με νομική βάση το άρ. 5 Ν. 3198/1955 και όχι τον αδικαιολόγητο πλουτισμό.¹⁵⁹

Η ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΩΝ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ

Για να διατηρήσει το κύρος της καταγγελίας και να αποτρέψει την περιέλευσή του σε υπερημερία¹⁶⁰, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση

¹⁵⁷ Βλ. Ζ. Αγραφιώτης, ό.π ΕΕΔ τόμος 39^{ος}, σελ 607 και τις εκεί παραπομπές σε περαιτέρω αρθρογραφία.

¹⁵⁸ Κ. Μαρκόπουλος, ό.π., ΔΕΝ Τόμος 65/2009, σελ 684

¹⁵⁹ ΑΠ 1431/1991 ΕΕΔ 52,513

¹⁶⁰ Βλ. 981/2011 ΕΦ ΑΘ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ «Η υπερημερία του εργοδότη λόγω άκυρης απόλυσης του μισθωτού παύει με την επαναπρόσληψη και πιο ορθά με την επαναπασχόληση του μισθωτού, διότι κάθε πραγματική απασχόληση του μισθωτού ο οποίος είχε ακύρωσ απολυθεί γίνεται βάσει της αρχικής σύμβασης, αφού αυτή εξακολουθεί να υφίσταται και να παράγει έννομες συνέπειες και άρα δεν πρόκειται για επαναπρόσληψη με νέα σύμβαση, ούτε ανακύπτει ζήτημα διαρκείας της (ΑΠ 420/1992 ΔΕΝ 1993. 71), ή με δήλωση του εργοδότη ότι αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζομένου σύμφωνα με τους πριν από την απόλυση όρους (ΑΠ 314/1982 ΕΕργΔ 1982.450, ΕφΠατρ 29/2003 Νόμος) ή με νέα

αμέσως ή, πάντως, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τη λήψη της, κατά τα προαναφερόμενα, όχλησης του εργαζομένου, εκτός αν επιθυμεί τη συνέχιση της εργασιακής σύμβασης, με επαναπρόσληψη του τελευταίου.¹⁶¹ Στην περίπτωση που ο εργοδότης, μετά την κοινοποίηση από τον εργαζόμενο της αθωωτικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος και την εκ μέρους του τελευταίου προσφορά των υπηρεσιών του, αρνηθεί να αποδεχτεί αυτές, και δεν καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση, μέσα σε εύλογο χρόνο, τότε κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 παρ. 3 Ν. 3198/1955 η καταγγελία καθίσταται άκυρη χωρίς τη συνδρομή άλλης προϋπόθεσης και συνεπώς ο εργοδότης καθίσταται υπεrhμερος και οφείλει μισθούς υπεrhμερίας. Η δε παρακατάθεση του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης εξομοιώνεται με καταβολή.¹⁶²

Από τη δικαστηριακή νομολογία έγινε δεκτή η άποψη ότι ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει αποδοχές υπεrhμερίας για το διάστημα από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας μέχρι την κοινοποίηση στον εργοδότη της απαλλαγής του. Αν όμως ο εργοδότης μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης δεν καταβάλει στον μισθωτό την νόμιμη αποζημίωση απόλυσης, η απόλυση θεωρείται άκυρη –δηλαδή αναβιώνει η εργασιακή σχέση- με συνέπεια αν δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού να περιέρχεται σε υπεrhμερία δανειστή κατά τους όρους των άρθρων 349 και 350 ΑΚ και υποχρεούται σε μισθούς υπεrhμερίας κατά το άρθρο 656 ΑΚ, για το διάστημα από την κοινοποίηση στον εργοδότη της αθωωτικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος, όχι δε και για το προγενέστερο διάστημα δηλαδή από την απόλυση¹⁶³.

(δεύτερη ή μεταγενέστερη) χωρίς τα ελαττώματα της πρώτης, έγκυρη καταγγελία της ίδιας σύμβασης εργασίας, η οποία σύμβαση, λόγω της ακυρότητας της πρώτης καταγγελίας, διατηρήθηκε ενεργός (ΑΠ 1093/1993 ΕΕργΔ 1994. 3007, ΑΠ 420/1992 ΔΕΝ 1993. 71, ΕφΠατρ 29/2003 Νόμος). Η νέα (δεύτερη ή μεταγενέστερη) καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς τα ελαττώματα της πρώτης, είναι προφανές ότι αφορά τις περιπτώσεις που μπορούν να θεραπευθούν με μεταγενέστερη νέα καταγγελία, και τέτοια είναι και αυτά που αφορούν την καταγγελία για την οποία δεν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις που προβλέπονται από την παράγραφο 3 εδάφιο α' του άρθρου 5 ν. 3198/1955. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης μπορεί να άρει την υπεrhμερία του με νέα έγκυρη καταγγελία, δηλαδή έγγραφη, με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και με ασφάλιση του απολυομένου ή με την τήρηση όσων προϋποθέσεων από αυτές έχει παραβλέψει με την άκυρη καταγγελία. Προσέτι, η άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, όταν συντελέστηκε υπό συνθήκες παράνομης και υπαίτιας προσβολής της προσωπικότητας του εργαζόμενου (μείωση της προσωπικής και επαγγελματικής του υπόληψης και αξίας) ή που συνιστούν αδικοπράξια, μπορεί να θεμελιώσει αξίωση του τελευταίου για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, κατά τις διατάξεις των άρθρων 57, 59, 330, 932, 914, 281 ΑΚ. Τέλος, η χρηματική ικανοποίηση που πρέπει να καταβληθεί στον εργαζόμενο λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη στην προσωπικότητα του από την παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά του, συνίσταται στην πληρωμή ενός ορισμένου χρηματικού ποσού, που καθορίζεται από το Δικαστήριο κατ' εύλογη κρίση (ΑΠ 161/1997 ΔΕΝ 53.763), ύστερα από εκτίμηση των συνθηκών, κάτω από τις οποίες έλαβε χώρα η προσβολή της προσωπικότητας, του είδους, του τόπου, του χρόνου και της διάρκειας της προσβολής, του βαθμού υπαιτιότητας, του επαγγέλματος, της περιουσιακής κατάστασης και των συνθηκών ζωής των διαδίκων μερών (ΑΠ 1730/2002, ΑΠ 42/1999 ΕλλΔνη 41.92, ΑΠ 161/1997 ΔΕΝ 53.763, ΕφΑΘ 1139/2007 ΕλλΔνη 48.885),

¹⁶¹ ΑΠ 1106/2000, ΑΠ 1829/1999, ΑΠ 991/2015 ΤΠΝ ΝΟΜΟΣ

¹⁶² ΑΠ 1085/1987 ΤΟΝ ΝΟΜΟΣ

¹⁶³ Βλ ενδεικτ.ΑΠ 726/1992 ΔΕΝ 1992, σελ 1159 και ΑΠ 773/89 ΔΕΝ 1991 σελ 1147. Contra σε αυτές τις αποφάσεις ορίζει η ΑΠ 1247/1982 ΔΕΝ 1983 σελ 1102, η οποία αναφέρει ότι αν ο υπάλληλος απαλλαγεί και κοινοποιήσει στον εργοδότη το απαλλακτικό βούλευμα ή απόφαση και ο εργοδότης δεν

Ενισχυτικό για την υιοθέτηση της γνώμης αυτής είναι ότι για την υπερημερία του εργοδότη απαιτείται υπαιτιότητα από την πλευρά του, η οποία όμως δεν συντρέχει στην περίπτωση που αυτός ύστερα από μήνυση του απολύει τον εργαζόμενο, αφού ο εργοδότης νόμιμα δεν τον απασχολεί στην επιχείρηση του από τον χρόνο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μέχρι την κοινοποίηση της απόφασης ή του βουλεύματος.¹⁶⁴ Η ακυρότητα αρχίζει λοιπόν από την κοινοποίηση, μη ανατρέχουσα στο χρόνο της καταγγελίας και επομένως από τότε οφείλει μισθούς υπερημερίας ο μη αποδεχόμενος τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού εργοδότη, και όχι από τον χρόνο της καταγγελίας. Αυτό σαφώς συνάγεται και από το άρθρο 7 παρ. 1 του Ν. 3198/1955, στο οποίο ορίζεται ότι οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν εφαρμογή από το χρονικό σημείο της κοινοποίησης στον εργοδότη του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης, το οποίο σημαίνει ότι από εκείνη τη στιγμή έχει εφαρμογή και το άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 3198/1955, το οποίο επιβάλλει την ακυρότητα σε περίπτωση μη καταβολής της αποζημίωσης ή μη τήρησης του έγγραφου τύπου.¹⁶⁵ Αν όμως η μήνυση ήταν ψευδής και προσχηματική και η καταγγελία ασκήθηκε καταχρηστικά, κατά την έννοια του άρθρου 281 ΑΚ, τότε η καταγγελία είναι άκυρη ως καταχρηστική και ο εργοδότης ευθύνεται για μισθούς υπερημερίας και για το προγενέστερο χρονικό διάστημα, δηλαδή από την απόλυση, αφού από τότε γνώριζε τους πραγματικούς λόγους της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.¹⁶⁶

Σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης η εργασιακή σχέση κατά το άρθρο 6 παρ. 1 Ν. 2112/1920 δεν επηρεάζεται και περιέρχεται στον διάδοχο της επιχείρησης στην κατάσταση ακριβώς που βρισκόταν κατά τον χρόνο της μεταβίβασης. Συνεπώς, η αξίωση του μισθωτού, του οποίου η σύμβαση καταγγέλθηκε μετά από υποβολή μηνύσεως από τον προηγούμενο εργοδότη, ο οποίος μετά την καταγγελία αυτή μεταβίβασε την επιχείρηση σε νέο εργοδότη για μισθούς υπερημερίας περί την αποδοχή των υπηρεσιών του κατόπιν της αθώωσης του και της μη καταβολής σ' αυτόν της νόμιμης αποζημίωσης μέσα σε εύλογο χρόνο από της επιδόσεως στον νέο εργοδότη της αθωωτικής αποφάσεως ή απαλλακτικού βουλεύματος ασκείται κατά του νέου εργοδότη, ο οποίος και περιέρχεται σε υπερημερία, χωρίς να απαιτείται η επίδοση της απόφασης ή του βουλεύματος και στον προηγούμενο εργοδότη ο οποίος κατήγγειλε τη σύμβαση.¹⁶⁷

ΑΝΑΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΜΗΝΥΣΕΩΣ

Προκειμένου για αδίκημα που διώκεται μετά από έγκληση, σε περίπτωση ανακλήσεως της μηνύσεως, ο μισθωτός δικαιούται την αποζημίωση, χωρίς να καθίσταται άκυρη η καταγγελία της συμβάσεως, αφού δεν έγινε με δικαστική απόφαση η απαλλαγή του μισθωτού για το ανυπόστατο της κατηγορίας εναντίον του, αλλά έγινε μετά από λόγο που εξαλείφει το αξιόποιο.¹⁶⁸ Πάντως αν ο μισθωτός

καταβάλλει αμέσως την αποζημίωση, η καταγγελία είναι άκυρη και οφείλονται μισθοί υπερημερίας για **όλο το διάστημα** από της απολύσεως και εφεξής.

¹⁶⁴ Χ. Καραμπάγιας, Επιθεώρησις ΙΚΑ, Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, τόμος 33^{ος}, σελ 661-662

¹⁶⁵ Ζ. Αγραφιώτης, ΕΕΔ 1970, τόμος 29^{ος}, σελ 609

¹⁶⁶ ΕφΘεσ/νίκης 119/2010, ΔΕΝ 2011, 1572

¹⁶⁷ ΑΠ 1340/1989 ΔΕΝ 46, 1249

¹⁶⁸ Μ. Πρ. Πειρ. 1392/1963, ΔΕΝ 20, 88

ζητήσει την ακύρωση της καταγγελίας της συμβάσεως ως καταχρηστική, το αρμόδιο πολιτικό δικαστήριο θα εξετάσει παρεμπιπτόντως και στην περίπτωση αυτή το βάσιμο ή όχι της μηνύσεως που ανακλήθηκε. Αν από το αρμόδιο ποινικό δικαστήριο κηρυχθεί απαράδεκτη η ποινική δίωξη, λόγω μη έγκυρης εγκλήσεως, η καταγγελία της συμβάσεως που την ακολουθεί δεν παράγει κανένα έννομο αποτέλεσμα και ο μισθωτός που απολύθηκε ακύρως δικαιούται να ζητήσει μισθούς υπερημερίας ή αποζημίωση.¹⁶⁹

ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Παραίτηση από τα δικαιώματα του Ν. 2112/1920 και Β.Δ. 16/18-7-1920 δεν είναι επιτρεπτή γιατί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 και του άρθρου 10 αντίστοιχα των νόμων αυτών, κάθε συμφωνία που αντίκειται στις διατάξεις τους είναι άκυρη εκτός κι αν είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Ούτε υπό τη μορφή της άφεσης χρέους χωρεί έγκυρη παραίτηση από την αξίωση της αποζημίωσης. Παραίτηση όμως του απολυθέντος από το δικαίωμα της προσβολής της γενόμενης καταγγελίας είναι έγκυρη γιατί η ακυρότητα είναι σχετική, θεσπισθείσα υπέρ του μισθωτού. Η παραίτηση μπορεί να γίνει και σιωπηρά, συναγόμενη συμπερασματικά από δηλώσεις ή πράξεις του εργαζομένου, εφόσον από αυτές προκύπτει σαφώς η βούληση του να παραιτηθεί του δικαιώματος προσβολής της καταγγελίας για ακυρότητα. Μόνη η ανεπιφύλακτη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί σιωπηρή παραίτηση από το δικαίωμα της αξίωσης τυχόν διαφοράς ή προσβολής της καταγγελίας.

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΙΝΙΚΟΥ ΑΔΙΚΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατά τα γενικώς κρατούντα οι αποφάσεις των ποινικών δικαστηρίων δεν δεσμεύουν τα πολιτικά δικαστήρια.¹⁷⁰ Ιδιορρυθμίες παρουσιάζει η περίπτωση κατά την οποία η διάγνωση της διάπραξης του ποινικού αδικήματος δεν γίνεται από το ποινικό δικαστήριο αλλά από το πολιτικό κατά την εκδίκαση της εργατικής αγωγής, αφορώσας την καταβολή μισθών υπερημερίας ή αποζημίωσης. Εν προκειμένω τίθεται το ζήτημα εάν η κρίση αυτή του πολιτικού δικαστηρίου περί διάπραξης ή μη του ποινικού αδικήματος αποκτά ισχύ δεδικασμένου. Η αφορώσα το ποινικό αδίκημα κρίση του πολιτικού δικαστηρίου είναι προδικαστική του κύριου αιτήματος, που είναι οι μισθοί υπερημερίας ή η αποζημίωση. Το δεδικασμένο συνεπώς επί του προδικαστικού αυτού ζητήματος είναι εξεταστέο κατ' άρθρο 331 ΚΠολΔ και η απάντηση είναι αρνητική διότι το πολιτικό δικαστήριο δεν έχει δικαιοδοσία και έτσι ελλείπει μία των προϋποθέσεων του άρ 331 ΚΠολΔ. Στη συνέχεια όμως το όλο ζήτημα εμφανίζει μία περιπλοκή. Διότι μαζί με τη διάγνωση της διάπραξης του ποινικού αδικήματος εκφέρονται και κρίσεις για τις οποίες όμως το δικαστήριο έχει δικαιοδοσία και αρμοδιότητα. Έτσι δεχόμενο το πολιτικό δικαστήριο την διάπραξη

¹⁶⁹ ΑΠ 566/1968 ΔΕΝ 25, 58

¹⁷⁰ Βλ. Νίκα, Πολιτική Δικονομία Ι 2003,σελ 96-98

του ποινικού αδικήματος αποφαίνεται εν συνεχεία και σε συνάρτηση με την κρίση του αυτή ότι νομίμως έχει χωρήσει η αξίμια λύση της εργασιακής σχέσεως και ότι η υποβληθείσα μήνυση δεν είναι προσχηματική και συνεπώς δεν είναι καταχρηστική η γενόμενη καταγγελία. Όλες αυτές οι παραδοχές του δικαστηρίου αποτελούν επίλυση του προδικαστικού ζητήματος και η επίλυση αυτή είναι αναγκαία κατά την έννοια του άρ 331 ΚΠολΔ για την εκδίκαση του κύριου ζητήματος. Εφ' όσον οι παραδοχές είναι αυτές το δικαστήριο απορρίπτει το κύριο αίτημα της αγωγής. Ως προς την απόρριψη του κύριου αιτήματος η απόφαση αποτελεί δεδικασμένο κατ' άρ 324 ΚΠολΔ. Ως εκ τούτου αντικρούεται με το δεδικασμένο η νέα αγωγή με αίτημα την καταβολή της αποζημίωσης και των μισθών υπερημερίας της αυτής χρονικής περιόδου. Η επίλυση του ως άνω προδικαστικού ερωτήματος αντιτάσσεται και κατά της δεύτερης αγωγής για μισθούς υπερημερίας μεταγενέστερου χρονικού διαστήματος; Η διάγνωση της διάπραξης του ποινικού αδικήματος επιφέρει ως συνέπεια την εγκυρότητα της καταγγελίας και την αξίμια λύση της σύμβασης. Τόσο η εγκυρότητα της καταγγελίας όσο και η αξίμια λύση της σύμβασης αποτελούν έννομες συνέπειες της διάπραξης του ποινικού αδικήματος και ως εκ τούτου υπάρχει αλληλεξάρτηση των ενόμων συνεπειών του ουσιαστικού δικαίου μετά της διαπράξεως του ποινικού αδικήματος. Υπάρχει λοιπόν ένα πλέγμα ειδικότερων ζητημάτων στο προδικαστικό ζήτημα και όλο αυτό το σύμπλεγμα του προδικαστικού ζητήματος αποτελεί ένα όλον με πυρήνα το ποινικό αδίκημα. Κατά λογική συνεπώς ακολουθία, δεν ισχύει εν προκειμένω το κατ' αρ. 331 ΚΠολΔ δεδικασμένο εκ του προδικαστικού ζητήματος και ως εκ τούτου δεν αντικρούεται εκ του άρ 331 ΚΠολΔ η δεύτερη αγωγή για μισθούς υπερημερίας μεταγενέστερου χρονικού διαστήματος.¹⁷¹

ΧΡΟΝΙΚΗ ΑΦΕΤΗΡΙΑ ΤΡΙΜΗΝΗΣ ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ ΑΡ. 6 ΠΑΡ 1 Ν. 3198/1955 ΚΑΙ ΕΞΑΜΗΝΗΣ ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ ΑΡ 6 ΠΑΡ 2 Ν. 3198/1955 ΓΙΑ ΕΓΕΡΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΓΩΓΗΣ ΠΡΟΣ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ Η' ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Επειδή το δικαίωμα για λήψη αποζημίωσης ανακτάται κατά τον νόμο από την κοινοποίηση στον εργοδότη της αθωωτικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος για τον λόγο αυτό οι παραπάνω αποσβεστικές προθεσμίες αρχίζουν από την κοινοποίηση της αθωωτικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος στον εργοδότη. Αν όμως έχει προηγηθεί η καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης η προθεσμία άρχεται από της καταβολής.¹⁷² Αν όμως αιτία της ακυρότητας της καταγγελίας είναι το γεγονός ότι η γενόμενη καταγγελία υπήρξε καταχρηστική γιατί π.χ. η μήνυση που υποβλήθηκε κατά του μισθωτού ήταν ψευδής ή προσχηματική, τότε η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την καταγγελία γιατί από τότε ο εργαζόμενος

¹⁷¹ Α. Καρδαράς, «Διάγνωση του ποινικού αδικήματος από το πολιτικό δικαστήριο στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας» ΔΕΝ 64/2008 σελ 273-275

¹⁷² Εφ Πατρών 390/1981 ΕΕρΔ 40, 605

γνώριζε τις συνθήκες ακυρότητας της απολύσεως του και η αξίωση του για μισθούς υπερημερίας αρχίζει από τον χρόνο της άκυρης καταγγελίας.¹⁷³

Η ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΤΡΙΜΗΝΗΣ ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ ΤΟΥ ΑΡ 6 ΠΑΡ. 1 Ν. 3198/1955

Κατά το άρθρο 6 § 1 Ν 3198/1955 κάθε αξίωση μισθωτού που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σχέσης εργασίας, είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιηθεί εντός τρίμηνης ανατρεπτικής προθεσμίας από τη λύση της εργασιακής σχέσης, ενώ στην ανωτέρω τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία, που λαμβάνεται υπόψη αυτεπάγγελτα από το Δικαστήριο υπόκειται κάθε αξίωση του μισθωτού που πηγάζει από την ακυρότητα για οποιονδήποτε λόγο της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης από τον εργοδότη. Η διάταξη εφαρμόζεται σε κάθε καταγγελία της σχέσης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και από οποιαδήποτε παράβαση και αν προέρχεται η ακυρότητα¹⁷⁴ και αφετηρία της ανωτέρω προθεσμίας αποτελεί ο χρόνος λύσης της εργασιακής σύμβασης που επέρχεται με την καταγγελία. Η τελευταία ως μονομερής αναιτιώδης αδικοπραξία ισχύει, σε περίπτωση που ασκείται από τον εργοδότη, από τη στιγμή που λαμβάνει γνώση ο παραλήπτης ως εργαζόμενος κατά το άρθρο 167 ΑΚ. Η μη κοινοποίηση της αγωγής στον εργοδότη μέσα στην παραπάνω τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία καθιερώνει ουσιαστικά απαράδεκτο, το οποίο κατά κύριο λόγο πλήττει το δικαίωμα απόλυσης και προσβολής της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ως άκυρης και κατ' ανάγκη τις συνεχόμενες με αυτό ουσιαστικές αξιώσεις.¹⁷⁵

Εάν η ακυρότητα οφείλεται στην παράλειψη του εργοδότη να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της απόφασης, τότε η τρίμηνη προθεσμία έχει ως αφετηρία την κοινοποίηση αυτή από την οποία αναβιώνει και η εργασιακή σχέση.¹⁷⁶ Σε περίπτωση μηνύσεως για αδίκημα που διώκεται έπειτα από έγκληση και η ποινική δίωξη του μισθωτού κρίθηκε από το δικαστήριο απαράδεκτη, η προθεσμία αρχίζει από το χρονικό σημείο κατά το οποίο ο μισθωτός έλαβε οπωσδήποτε γνώση του παραδεκτού¹⁷⁷. Τα πράγματα όμως διαφέρουν αν η καταγγελία προσβάλλεται ως καταχρηστική.

Επισημάνθηκε ανωτέρω ότι η ισχύς της εξαιρετικής χωρίς αποζημίωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του μηνυθέντος μισθωτού οριστικοποιείται μετά την καταδίκη του από το ποινικό δικαστήριο¹⁷⁸, εκτός εάν ο απολυθείς μισθωτός ήθελε επικαλεσθεί και αποδείξει ότι κατά προσποίηση και προσχηματικά

¹⁷³ Βλ. αναλυτ. Γ. Λεβέντης, Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό εργατικό δίκαιο, Αθήνα 2011, σελ 864 και ΑΠ 726/1992 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ,

¹⁷⁴ ΑΠ 2234/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁷⁵ ΕφΔωδ (ΜΟΝ) 74/2014, ΑΠ 2234/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁷⁶ Βλ ό.π Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, σελ 964 και τις εκεί παραπομπές.

¹⁷⁷ ΑΠ 429/1993 ΔΕΝ 50.240, ΑΠ 820/1971 ΔΕΝ 37.1012

¹⁷⁸ ΕφΑΘ 981/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

απομακρύνθηκε από την εργασία του. Στην περίπτωση αυτή της καταχρηστικής απολύσεώς του δημιουργείται το θέμα της ενάρξεως της ανατρεπτικής προθεσμίας του άρ. 6 παρ 1 Ν. 3198/1955, ανεξάρτητα της εκδοθείσας εις βάρος του καταδικαστικής απόφασης.

Στην αντίθετη περίπτωση, εάν δηλαδή ο μισθωτός απαλλαγεί, από τη στιγμή που θα κοινοποιηθεί το απαλλακτικό βούλευμα ή η αθωωτική απόφαση στον εργοδότη η καταγγελία μετατρέπεται από εξαιρετική σε άτακτη, δηλαδή χωρίς προειδοποίηση, εάν ο εργοδότης πληρώσει μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση αυτή την οφειλόμενη αποζημίωση απόλυσης.

Εάν ο εργοδότης δεν καταβάλλει την αποζημίωση αλλά ο μισθωτός απαιτήσει μόνο τη δικαστική επιδίκαση της οφειλόμενης αποζημίωσης δεν τίθεται θέμα ακυρότητας της απόλυσης. Εάν όμως ζητήσει μισθούς υπερημερίας λόγω μη εμπρόθεσμης πληρωμής της αποζημίωσης αυτής, ανακύπτει και πάλι το θέμα μήπως από την αρχή περιμένοντας την απαλλακτική απόφαση του ποινικού δικαστηρίου έχει χάσει με την πάροδο της οικείας αποσβεστικής προθεσμίας το δικαίωμα του να προσβάλει την απόλυση του ως καταχρηστική; μήπως δηλαδή η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την απόλυση του; Γίνεται δεκτό ότι ο μισθωτός που απολύθηκε και θεωρεί την απόλυση του άκυρη, ως κατάχρηση δικαιώματος γενόμενη, οφείλει να ασκήσει την σχετική αγωγή του στο αρμόδιο πολιτικό δικαστήριο μέσα στην ανατρεπτική προθεσμία του άρ. 6 παρ 1 Ν. 3198/1955,¹⁷⁹ ¹⁸⁰πέρα και ανεξάρτητα από την παράλληλη πορεία της ποινικής δίκης, καθόσον από τότε ο μισθωτός γνωρίζει τις συνθήκες ακυρότητας της απόλυσής του, και στην περίπτωση δηλ. αυτή η ως άνω τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την επομένη της διά της καταγγελίας λύσης της σύμβασης ¹⁸¹. Η γνώμη αυτή υποστηρίζει ότι η διάταξη του άρ. 7 ν 3198/1955 αποκλείει μεν την εφαρμογή της διάταξης του άρ. 6 παρ. 1 Ν. 3198/1955 αλλά μόνο όταν ως λόγος ακυρότητας της απόλυσης προβάλλεται η μη τήρηση των διατυπώσεων του νόμου (πχ καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης) και όχι άλλος λόγος όπως η καταχρηστικότητα της. ¹⁸²

¹⁷⁹ Βλ. ΑΠ 965/2013 ΤΠΝ ΝΟΜΟΣ «Η υπό της παραγράφου 1 του άρθρου 6 του ν.3198/1955 τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία προς έγερση της αγωγής ακυρότητας της καταγγελίας και απόληψη αποδοχών υπερημερίας λόγω μη καταβολής της οφειλόμενης αποζημίωσης αρχίζει από του χρονικού σημείου από του οποίου ο μισθωτός έλαβε γνώση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής αποφάσεως και όχι από της καταγγελίας. Αν όμως η καταγγελία προσβάλλεται και ως καταχρηστική όπως όταν η μήνυση υποβλήθηκε επίτηδες παρά το αβάσιμο της κατηγορίας και έτσι ήταν αυτή ψεύτικη και προσηματική και έγινε από εκδίκηση ή εχθρότητα προς το μισθωτό ή για καταστρατήγηση των νομίμων δικαιωμάτων του, η τρίμηνη αυτή προθεσμία προς έγερση της πιο πάνω αγωγής αρχίζει από της καταγγελίας, γιατί από τότε ο μισθωτός ήταν γνώστης των συνθηκών της ακυρότητας της απολύσεώς του και η αξίωσή του για μισθούς αρχίζει από της άκυρης καταγγελίας και όχι από την παρέλευση εύλογου χρόνου από την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής αποφάσεως», Βλ. και ΑΠ 2234/2013, ΑΠ 1272/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁸⁰ Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π, Εργατικό Δίκαιο, 964-965

¹⁸¹ Βλ. ΑΠ 1272/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁸² Κατά τον Κ. Μαρκόπουλο,ό.π σελ 493, η άποψη αυτή είναι πέρα από τις προθέσεις του νόμου και υπερβολικά αυστηρή σε βάρος του μισθωτού γιατί δεν του δίνει το χρόνο να διαπιστώσει πρώτα τα αποτελέσματα της τελικής δικαστικής εκκαθάρισης για το παράπτωμα του πάνω στο οποίο στηρίχθηκε η απόλυση του και να σταθμίσει έτσι τις δυνατότητες που του παρέχονται για να προσβάλλει το άκυρο της καταχρηστικότητας της.

Τέλος γίνεται δεκτό ότι στην περίπτωση που η καταγγελία προσβάλλεται σαν άκυρη επειδή μετά την κοινοποίηση της απαλλακτικής κρίσεως δεν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις του άρ 5 παρ. 3 ν 3198/1955 , τότε η τρίμηνη αυτή προθεσμία αρχίζει από αυτή την κοινοποίηση της απαλλακτικής κρίσεως του ποινικού δικαστηρίου.¹⁸³

ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΩΣΗΣ ΠΡΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Όπως είναι γνωστό κάθε αξίωση του μισθωτού για την καταβολή ή τη συμπλήρωση της αποζημίωσης που οφείλεται κατά τον Ν. 2112/1920 ή το Β.Δ 16/18-7-1920 είναι απαράδεκτη αν η σχετική αγωγή δεν κοινοποιηθεί εντός εξαμήνου αφότου έγινε απαιτητή (άρ. 6 παρ. 2 Ν. 3198/1955). Όπως προκύπτει από το γράμμα της διάταξης αυτής, η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία αφορά μόνο τις αξιώσεις που απορρέουν από τους αναφερόμενους νόμους. Έτσι προκειμένου για πρόσθετη αποζημίωση που πηγάζει από ατομική ή συλλογική σύμβαση, από έθιμο ή επιχειρησιακή συνήθεια ή από τον Κανονισμό ή από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, δεν έχει εφαρμογή η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία, αλλά υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή¹⁸⁴. Αφετηρία της εξάμηνης προθεσμίας αποτελεί η επόμενη μέρα από την οποία κατέστη απαιτητή η αποζημίωση. Έτσι εάν η αποζημίωση οφείλεται σε δόσεις η κάθε μία δόση έχει αυτοτελή προθεσμία.

Η υπό του άρ 6 παρ. 2 θεσπιζόμενη εξάμηνη προθεσμία για την καταβολή ή συμπλήρωση της υπό του νόμου 2112/1920 ή του Β.Δ 16/18-7-1920 θεσπιζόμενης αποζημίωσης αρχίζει από την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης προς τον εργοδότη.¹⁸⁵ Ουδόλως επομένως απομακρυνόμαστε από τα γενικώς ισχύοντα, ότι η προθεσμία αρχίζει από τη στιγμή κατά την οποία η αποζημίωση καθίσταται απαιτητή. Διότι όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω η αξίωση προς αποζημίωση στην εδώ εξεταζόμενη περίπτωση γεννάται μεν ευθύς από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, καθίσταται όμως απαιτητή από της κοινοποίησεως της αθωωτικής αποφάσεως ή του βουλεύματος, από τότε δε αρχίζει και η προθεσμία αναζήτησης της αποζημίωσης απόλυσης.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ

Οι διατάξεις του Ν. 2112/1920, του ΒΔ 16/ 18-7-1920 και του Ν. 3198/1955 ρυθμίζουν μόνο τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επομένως δεν έχουν

¹⁸³ ΑΠ 820/1981, ΔΕΝ 37,1012

¹⁸⁴ ΕφΑθ 1114/1995 ΕΕργΔ 1996.563, ΕφΑθ 6737/1992 ΕλλΔνη 1993.230

¹⁸⁵ Βλ Δ. Ζερδελή ό.π Εργατικό Δίκαιο, σελ 964-965

εφαρμογή επί της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου οι διατάξεις των άρ. 5 παρ. 1 , 6 παρ. 2 και 7 αντιστοίχως των νομοθετημάτων αυτών, με τις οποίες ορίζεται ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει χωρίς προθεσμία τη σύμβαση εργασίας αν εναντίον του μισθωτού υπεβλήθη μήνυση για αξιόποινη πράξη που διεπράχθη κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε κατά αυτού κατηγορία για αδίκημα που φέρει τουλάχιστον χαρακτήρα πλημμελήματος. Η πρόωρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου για αξιόποινη πράξη μπορεί να γίνει μόνο για σπουδαίο λόγο που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης.¹⁸⁶

Κατά το άρθρο 672 ΑΚ, ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει οποτεδήποτε και αζημίως τη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, για σπουδαίο λόγο τον οποίο συνιστά και η διάπραξη από τον μισθωτό κατά την υπηρεσία του ποινικού αδικήματος. Εάν ο λόγος αυτός της καταγγελίας κριθεί μη βάσιμος, τότε η καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης υποχρεούται σε καταβολή μισθών υπερημερίας. Η τυχόν δε πριν ή μετά την καταγγελία για αξιόποινη πράξη – σπουδαίο λόγο- υποβολή σχετικής μηνύσεως ή απαγγελία κατηγορίας δεν καθιστούν καθ' αυτές τη σύμβαση εξ' υπαρχής αορίστου χρόνου, ώστε σε περίπτωση απαλλαγής του μισθωτού ή σε περίπτωση που δεν αποδειχθεί η αξιόποινη πράξη να οφείλεται αποζημίωση για καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου και όχι καταβολή μισθών υπερημερίας , σύμφωνα κατά τα λοιπά με τις διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 Ν 2112/1920 και άρ. 7 Ν 3198/1955 , η εφαρμογή των οποίων εφ' όσον δεν ορίζεται ειδικώς άλλως από ουσιαστική διάταξη ή στην εργασιακή σύμβαση , προϋποθέτει ως προς την καταβολή της ως άνω αποζημίωσης καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, λόγω προηγηθείσας μηνύσεως για αξιόποινη πράξη του μισθωτού κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του ή απαγγελίας κατηγορίας για πλημμέλημα ή κακούργημα.¹⁸⁷

ΑΠΟΛΥΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΜΗΝΥΣΗ

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μισθωτού που έχει την ιδιότητα μέλους διοικήσεως συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά τις διακρίσεις των διατάξεων των παρ. 5,6,7,8 του άρ. 14 Ν. 1264/82 επιτρέπεται μόνο για τις περιπτώσεις που προβλέπονται περιοριστικά στην παρ. 10 του ίδιου άρθρου (εξαπάτηση εργοδότη κατά την πρόσληψη με την υποβολή ψευδών πιστοποιητικών, αποκάλυψη μυστικών της επιχειρήσεως, σοβαρή εξύβριση ή απειλή ή πρόκληση σωματικών βλαβών στον εργοδότη, άρνηση εκτελέσεως εργασίας και αδικαιολόγητη μη προσέλευση στην εργασία για περισσότερο από 7 ημέρες ή συμμετοχή σε μη νόμιμη απεργία) πάντοτε δε μετά από προηγούμενη απόφαση της επιτροπής του άρ. 15 του ίδιου νόμου, άλλως αυτή είναι άκυρη. Όταν δε, αναγνωριστεί η ακυρότητα της καταγγελίας αυτής ο εργοδότης έχει υποχρέωση όχι μόνο σε καταβολή μισθών υπερημερίας αλλά και σε επαναπρόσληψη του μισθωτού, με την απειλή των ποινών που προβλέπονται στο άρ. 23 του Ν. 1264/1982.¹⁸⁸ Κατά το άρθρο 14 παρ. 10 στοιχ. εύ, εδάφιο τελευταίο, η συνδρομή κάποιου από τους αναφερόμενους στο άρθρο αυτό σπουδαίους λόγους

¹⁸⁶ ΑΠ 1139/2000 ΔΕΝ 56, 1262

¹⁸⁷ Δ. Σιδέρης, Αρμενόπουλος 2002, σελ 63

¹⁸⁸ Για την καταγγελία σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών βλ. ΑΠ 424/2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

(καταγγελίας της σχέσεως εργασίας των από το ν. 1264/1982 προστατευομένων προσώπων) δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σχέσεως εργασίας. Κατά την έννοια της προπαρατεθείσας διατάξεως, στον εργαζόμενο, του οποίου η σχέση εργασίας καταγγέλθηκε εγκύρως σύμφωνα με τα άρθρα 14 και 15 του ν. 1264/1982, οφείλεται η κατά νόμο αποζημίωση, εκτός αν σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ο εργοδότης απαλλάσσεται από την γενικώς καθιερωμένη υποχρέωσή του προς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους του της εργασιακής συμβάσεως. Και πράγματι, σύμφωνα με τα άρθρα 5 παρ. 1 και 2 του ν. 2112/1920 και 7 του ν. 3198/1955, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, χωρίς να τηρήσει καμία προϋπόθεση (χωρίς δηλαδή να καταβάλλει αποζημίωση) εάν εναντίον του υπαλλήλου υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη, που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος και διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε κατ' αυτού κατηγορία για τέτοια πράξη και μόνο αν επακολογήσει απαλλαγή του υπαλλήλου για την πιο πάνω πράξη με βούλευμα ή δικαστική απόφαση μπορεί αυτός να αξιώσει την καταβολή της οφειλόμενης σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 2112/1920 (ή του Β.Δ. της 16/18.7.1920) αποζημίωσης. Από την τη διάταξη της παρ. 10 του άρ 14 Ν. 1264/1982 δεν συνάγεται ότι σε κάθε περίπτωση απόλυσης του προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους για τους λόγους που αναφέρονται σε αυτήν δικαιούται να εισπράξει την αποζημίωση απόλυσης. Μόνον εφόσον ο λόγος απόλυσης συνιστά και ποινικό αδίκημα και κατ' αυτού υποβλήθηκε μήνυση ή απαγγέλθηκε κατηγορία κατά τις προαναφερθείσες διατάξεις του Ν. 2112/1920 και 3198/1955 ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.

Από την διάταξη της παρ. 10 του άρ 14 Ν 1264/1982 έχουν παραληφθεί ως λόγοι έγκυρης απόλυσης του μισθωτού- συνδικαλιστή , αδικήματα συνδεδόμενα με την παροχή της εργασίας κατά πολύ σοβαρότερα από τα περιοριστικώς απαριθμούμενα στο άρθρο αυτό, όπως είναι η κλοπή, η υπεξαίρεση, η απάτη, η εκβίαση κ.ά, με αποτέλεσμα ο εργοδότης στις περιπτώσεις των αδικημάτων αυτών να παραμένει απροστάτευτος και να υποχρεώνεται να διατηρεί στην εργασία μισθωτό , του οποίου η συμπεριφορά με τη διάπραξη των ανωτέρω αδικημάτων, έχει κλονίσει ανεπανόρθωτα τη σχέση και εμποδίζει την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

Σε περίπτωση όμως διάπραξης από τον μισθωτό ποινικού αδικήματος διαφόρου από τα προβλεπόμενα στην αναφερόμενη ανωτέρω παρ. 10 του άρ 14 Ν 1264/1982 που να καθιστά, αντικειμενικά κρινόμενη, αδύνατη την παροχή της εργασίας (π.χ. κλοπή, απάτη, βιασμός, αποπλάνηση) τότε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που έγινε μετά την κατάθεση σχετικής μηνύσεως είναι μεν άκυρη (εφ' όσον δεν αφορά τους άνω αποκλειστικούς λόγους καταγγελίας) , πλην δε γεννά αξίωση μισθών υπερημερίας για τον εν προκειμένω συνδικαλιστή μισθωτό και η επίκληση από αυτόν των άρθρων 14 και 15 Ν. 1264/1982 υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ και είναι καταχρηστική.¹⁸⁹

¹⁸⁹ Εφ Πειρ. 70/1989 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΛΟΓΩ ΔΙΑΠΡΑΞΗΣ ΠΟΙΝΙΚΟΥ ΑΔΙΚΗΜΑΤΟΣ

Όπως αναλύθηκε ανωτέρω η αζήμια για τον εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρεί μόνο σε περιπτώσεις συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλων ή εργατοτεχνιτών. Όσον αφορά τους αλλοδαπούς που εργάζονται στο ελληνικό έδαφος διατυπώθηκε η άποψη ότι επειδή η άδεια διαμονής για την εργασία τους εκδίδεται για ορισμένη διάρκεια, η σύμβαση εργασίας που συνάπτει ο αλλοδαπός πρέπει πάντα να είναι ορισμένου χρόνου με διάρκεια ισόχρονη του χρόνου ισχύος της άδειας παραμονής για εργασία και μάλιστα ότι επανειλημμένες ανανεώσεις την μετατρέπουν σε αορίστου χρόνου. Αυτό όμως δεν ευσταθεί καθώς είναι επιτρεπτές οι συνεχόμενες ανανεώσεις των αδειών παραμονής για εργασία μέχρι τελικά να χορηγηθεί άδεια παραμονής μακράς διαρκείας. Η νομολογία αυτή αντίκειται σε διεθνείς συμβάσεις εργασίας διότι με τη νομολογιακή αυτή θέση, οι αλλοδαποί που είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας ορισμένου χρόνου θα στερούνται της αποζημίωσης απόλυσης και για το λόγο αυτό μια τέτοια άποψη αποτελεί και έμμεση δυσμενή διάκριση σε βάρος αλλοδαπών εργαζομένων. Η νομολογία εξομοίωνε με αυτή της τη στάση τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αλλοδαπού εργαζομένου με περίπτωση σύμβασης ορισμένης διάρκειας επιβαλλόμενη από το νόμο, ότι ενέπιπτε δηλαδή στο πεδίο εφαρμογής του π.δ.81/2003 (άρθρο 5 §1 περ. δ) που προέβλεπε ότι δεν χωρεί δικαστικός έλεγχος των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου όταν η ορισμένη διάρκεια επιβάλλεται από νόμο ή κανονισμό με ισχύ νόμου. Η συγκεκριμένη διάταξη που προέβλεπε αυθαίρετη και αναίτιολόγητη επιβολή ορισμένης διάρκειας σε συμβάσεις εργασίας απαλείφθηκε με το π.δ.180/2004 ως αντίθετη με το πνεύμα της οδηγίας 99/70 προς εναρμόνιση της οποίας εκδόθηκε, καθώς δεν εξασφάλιζε μια ελάχιστη προστασία των εργαζομένων¹⁹⁰. Νεότερη νομολογία κατέδειξε ότι συμβάσεις αλλοδαπών μπορεί να είναι είτε ορισμένης είτε αόριστης διάρκειας¹⁹¹. Κατ' εφαρμογή του άρθρου 8 §3 ν.2112/1920¹⁹², ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας της σύμβασης πρέπει να δικαιολογείται αντικειμενικά από τη φύση ή το σκοπό της εργασίας, το συμφέρον του μισθωτού ή τις ιδιαίτερες ανάγκες της επιχείρησης. Η άδεια διαμονής για εργασία που έχει ορισμένη διάρκεια είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας όχι όμως προσδιοριστικό στοιχείο της διάρκειάς της. Από αυτό συμπεραίνουμε ότι η εκπνοή του χρόνου ισχύος της άδειας διαμονής για εργασία καθιστά παράνομη τη σύναψη της σύμβασης εργασίας από ένα χρονικό διάστημα και έπειτα, όμως αυτό δεν μπορεί να προσδιορίζει και τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης¹⁹³. Συνάγεται λοιπόν ότι τα οριζόμενα στις παραγράφους 1 και 2 άρ 5 ν

¹⁹⁰ Ζερδελής Δ., Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ.430-431.

¹⁹¹ ΑΠ711/20008, ΑΠ 1208/2005 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁹² 8 §3 ν.2112/1920: Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεως εργασίας με ορισμένην χρονικήν διάρκειαν εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως μετατάξεων του παρόντος νόμου.

¹⁹³ Το αυτό ισχύει και σε άλλες περιπτώσεις όπου το κύρος της εργασιακής σύμβασης εξαρτάται από την ύπαρξη κάποιας άδειας ή πιστοποιητικού που χορηγεί η δημόσια αρχή και έχει τη μορφή άδειας εργασίας ή πιστοποιητικού υγείας που ανανεώνονται περιοδικώς, δηλαδή η μη ανανέωσή τους έχει σαν

2112/1920, στη διάταξη του άρ. 6 ΒΔ 16/18-7-1920 και στη διάταξη του άρ. 7 ν. 3198/1955 έχουν εφαρμογή και επί των αλλοδαπών εργαζομένων αορίστου χρόνου στο ελληνικό έδαφος.

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΗΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑΣ ΑΖΗΜΙΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΜΗΝΥΣΗΣ Ή ΑΣΚΗΣΗΣ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΩΣΗΣ

Η απόλυση του μισθωτού με αυτόν τρόπο (χωρίς δηλαδή την καταβολή σε αυτόν της αποζημίωσης απόλυσης), πριν καν ακόμη χωρήσει δικαστική διάγνωση του υποστατού της κατηγορίας δίνει μάλλον υπερβολικές εξουσίες στον εργοδότη. Επιπλέον, οι παραπάνω διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν την απόλυση του μισθωτού χωρίς αποζημίωση ή τήρηση προθεσμίας με μόνη προϋπόθεση την υποβολή μήνυσης ή την άσκηση δίωξης και χωρίς να απαιτούν την προηγούμενη δικαστική κρίση σχετικά με το αξιόπιστο της πράξης ή την ενοχή του μισθωτού παραβιάζουν το άρ. 6 παρ. 2 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) το οποίο ορίζει ότι : «παν πρόσωπον κατηγορούμενον επί αδικήματι τεκμαίρεται ότι είναι αθώον μέχρι της νομίμου αποδείξεως της ενοχής του», και το οποίο αναφέρεται στο τεκμήριο αθωότητας του κατηγορουμένου.¹⁹⁴ Εξ άλλου δεν πρέπει να λησμονεί κανείς ότι οι διατάξεις αυτές (του άρθρου 5 του Ν. 2112/20 και του άρθρου 6 του ΒΔ 16/18-7-20) έχουν απολύτως εξαιρετικό χαρακτήρα και ουσιαστικά αποτελούν έναν περιορισμό στο θεμελιώδες για το δικαϊκό μας σύστημα «τεκμήριο αθωότητας», σύμφωνα με το οποίο κάθε άνθρωπος αντιμετωπίζεται ως αθώος μέχρις ότου καταδικασθεί τελεσίδικα από το αρμόδιο Δικαστήριο. Και τούτο διότι οι διατάξεις αυτές δίνουν στον εργοδότη το δικαίωμα να αντιμετωπίσει τον εργαζόμενο ως εξ αρχής ένοχο και, χωρίς να περιμένει την έκδοση της καταδικαστικής αποφάσεως, αλλά ούτε και αυτήν την απαγγελία της κατηγορίας από την Εισαγγελική Αρχή, να τον απολύσει χωρίς αποζημίωση. Είναι προφανές λοιπόν ότι οι διατάξεις αυτές, λόγω ακριβώς του απολύτως εξαιρετικού τους χαρακτήρα, θα πρέπει να ερμηνεύονται στενά και επομένως να μη διευρύνεται η έννοια της μηνύσεως, έτσι ώστε να περιλάβει μηνύσεις κατ' αγνώστων, μηνυτήριες αναφορές ή απλές καταγγελίες που δεν μπορούν να υπαχθούν στην έννοια της μηνύσεως ή της εγκλήσεως κατά τον ΚΠΔ.

Εάν λοιπόν υποβληθεί από τον εργοδότη ή κάποιον τρίτο , μήνυση κατά ενός μισθωτού ο οποίος διέπραξε κατά την εκτέλεση της εργασίας του μία αξιόποινη πράξη ή αν απαγγελθεί κατ' αυτού από τον εισαγγελέα κατηγορία για αδίκημα που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος , τότε ο εργοδότης μπορεί να

συνέπεια την αρχική ή την επιγενόμενη ακυρότητα της εργασιακής σύμβασης. Δεν υποστηρίχθηκε όμως ποτέ ότι η εξάρτηση του κύρους των εργασιακών συμβάσεων που συνάπτουν οι εργαζόμενοι αυτοί από την ύπαρξη κάποιας περιορισμένης χρονικά ισχύος της άδειας εργασίας έχει κατά ανάγκη ως συνέπεια των χαρακτηρισμό των εργασιακών αυτών συμβάσεων ως ορισμένου χρόνου. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντικειμενικά κάποιος λόγος που να χαρακτηρίζει αυτή τη σύμβαση εργασίας ως σύμβαση ορισμένης διάρκειας, αντιμετωπίζονται παγίως από τη νομολογία ως συμβάσεις αόριστης διάρκειας, οι οποίες εφόσον το πιστοποιητικό υγείας και εργασίας δεν ανανεωθεί αντιμετωπίζονται ως άκυρες με όλες τις σχετικές έννομες συνέπειες

¹⁹⁴ ΕΕΔ 1995, τόμος 54^{ος}, σελ 345

καταγγείλει έγκυρα τη σύμβαση εργασίας που έχει καταρτίσει με τον εν λόγω μισθωτό, χωρίς να τηρήσει τις υποχρεώσεις που ορίζει ο νόμος ώστε να είναι μια τέτοια καταγγελία έγκυρη. Εξετάζοντας τον υποθετικό αυτόν κανόνα δικαίου συμπεραίνουμε ότι: αυτό καθ' αυτό το δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει τον μισθωτό δεν επηρεάζεται από τις διατάξεις αυτές ούτε θετικά ούτε αρνητικά. Ο εργοδότης δεν αποκτά δηλαδή με τη διάταξη αυτή κάποιο δικαίωμα που δεν είχε ήδη, μιας και στο ελληνικό εργατικό δίκαιο η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία, ούτε όμως μπορεί να υποστηριχθεί ότι η διάταξη αυτή ενισχύει κατά κάποιον τρόπο το δικαίωμα αυτό του εργοδότη. Η διάταξη δεν ορίζει ότι ο εργοδότης δύναται να απολύσει τον μισθωτό (γιατί ούτως ή άλλως δύναται να πράξει τούτο) αλλά ότι δύναται εάν απολύσει τον μισθωτό να τον απολύσει χωρίς την τήρηση των νομίμων προϋποθέσεων της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Συνεπώς ούτε η αξιόποινη πράξη του μισθωτού ούτε η μήνυση κατ' αυτού από τον εργοδότη επηρεάζουν σε νομικό επίπεδο το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη. Στο βαθμό και στο μέτρο που ο εργοδότης είχε αυτό το δικαίωμα πριν τη διάπραξη της αξιόποινης πράξης ή πριν τη μήνυση, το έχει και μετά από αυτά τα γεγονότα. Τα γεγονότα αυτά δεν αποτελούν μία νέα κατάσταση σε σχέση με το δικαίωμα που έχει ο εργοδότης να απολύσει τον μισθωτό, αλλά μία νέα νομική κατάσταση σε σχέση με τις υποχρεώσεις του εργοδότη σε περίπτωση απόλυσης. Δίνουν δηλαδή και μόνο την ευχέρεια στον εργοδότη να μην τις τηρήσει εάν δεν θέλει.¹⁹⁵ Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να μην τηρήσει τις υποχρεώσεις του αυτές, πολύ δε περισσότερο δεν υποχρεούται να απολύσει τον εργαζόμενο. Άρα ανάμεσα στο γεγονός της υποβολής της μήνυσης ή της απαγγελίας κατηγορίας κατά του εργαζόμενου και της αζήμιας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, δεν υπάρχει καμία σχέση νομικής ακολουθίας, μπροστά στην οποία να στέκεται ανίσχυρη η αντίθετη βούληση του εργοδότη.

Ποιο είναι όμως το περιεχόμενο αυτής της δυνατότητας του εργοδότη για μη καταβολή αποζημίωσης; Λειτουργεί αποζημιωτικά για τον εργοδότη σε ένα επίπεδο αστικού δικαίου για την τυχόν ζημία που υπέστη από την άδικη πράξη του εργαζόμενου; Ή λειτουργεί σαν οιονεί παρεπόμενη χρηματική ποινή σε ένα επίπεδο ποινικού δικαίου; Αποζημιωτικά δεν είναι δυνατόν να λειτουργεί γιατί αντιτίθεται ολοκληρωτικά στο σύστημα δικαίου της αποζημίωσης του αστικού μας δικαίου. Επίσης δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί σαν ποινή γιατί τότε θα πρέπει να δεχτούμε το δεδομένο ότι ο εργοδότης λειτουργεί σαν δικαστής που επιβάλλει ποινή πριν την έκδοση καταδικαστικής ποινικής απόφασης, και μάλιστα όχι μόνο την εκτελεί ο ίδιος αλλά και την καρπούται ο ίδιος.

Το δικαίωμα να απολύσει τον εργαζόμενο το έχει ούτως ή άλλως ο εργοδότης. Η διάταξη δε αυτή δεν του προσφέρει τίποτε παραπάνω. Ο κίνδυνος καταχρηστικότητας της απόλυσης εξακολουθεί να υφίσταται και λειτουργεί ανεξάρτητα από το γεγονός της μήνυσης. Οι διατάξεις δηλαδή αυτές καμία σχέση δεν έχουν με την τυχόν καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Η κατάχρηση δύναται να υπάρχει άσχετα από την αξιόποινη πράξη του μισθωτού,

¹⁹⁵ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., ΕΕΔ τόμος 43^{ος}, σελ. 773-774

άσχετα από την υποβολή της μήνυσης και ακόμα άσχετα από την τυχόν καταδίκη του μισθωτού στο δικαστήριο. Με άλλα λόγια δεν σιγουρεύεται το κύρος της καταγγελίας που κάνει ο εργοδότης χρησιμοποιώντας τη δυνατότητα να μην τηρήσει τις νόμιμες υποχρεώσεις του αν υποβάλλει μήνυση κατά του μισθωτού. Από την άλλη πλευρά, το δικαίωμα να αποζημιωθεί για την τυχόν ζημία που του προξένησε η συμπεριφορά του μισθωτού το έχει επίσης σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις (με αγωγή στα αστικά δικαστήρια ή παριστάμενος ως πολιτικός ενάγων στην ποινική δίκη)¹⁹⁶. Κανένας δεν φαίνεται να ωφελείται λοιπόν από το δικαίωμα αυτό που ο νόμος επιφυλάσσει για τον εργοδότη. Αντίθετα, καθιστά τη θέση του εργαζομένου ιδιαίτερος δυσχερέστερη, καθιστώντας τον πιο επιρρεπή σε άδικες , καταχρηστικές και παράνομες απολύσεις κατά των οποίων κατά πάσα πιθανότητα δεν θα έχει τη δυνατότητα να αντιδράσει και να υπερασπιστεί τον εαυτό του και τη θέση εργασίας του αποτελεσματικά ενώπιον του δικαστηρίου. Και η αθώωση του εργαζομένου όμως δεν αίρει το σύνολο των συνεπειών που του έχουν ήδη από την υποβολή της μήνυσης επιβληθεί παρά μόνο μέρος αυτών , μιας και δεν δικαιούται τους μισθούς υπερημερίας για το διάστημα από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας μέχρι την κοινοποίηση της αθωωτικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος στον εργοδότη , ούτε και το επίδομα ανεργίας που θα του καταβαλλόταν για το εν λόγω διάστημα. Επιπλέον ακόμη κι αν ο εργοδότης αναγκαστεί να καταβάλλει την αποζημίωση απόλυσης , η υποχρέωση αυτή περιορίζεται στην καταβολή της αποζημίωσης άτοκα, άσχετα με το πόσα χρόνια έχουν μεσολαβήσει. Ακόμη λοιπόν και μετά την αθώωση του εργαζομένου ο εργοδότης θα είναι οικονομικά κερδισμένος και ο εργαζόμενος οικονομικά χαμένος

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Οι διατάξεις σχετικά με την αζήμια καταγγελία της σύμβασης εργασίας που αναλύθηκαν ανωτέρω είναι σαφείς στην διατύπωση τους και δεν επιδέχονται παρερμηνείας. Αν κάποιος εργοδότης καταθέσει μήνυση κατά εργαζομένου του (έστω και για πταίσμα) ή αν ασκηθεί δίωξη κατά του εργαζομένου για πλημμέλημα που διέπραξε εκτός υπηρεσίας, ο εργοδότης αποδεσμεύεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αθωωθεί με αμετάκλητο βούλευμα ή δικαστική απόφαση, αναβιώνει η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης εντός ευλόγου χρόνου από την κοινοποίηση σε αυτόν του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης του ποινικού δικαστηρίου.

Οι συγκεκριμένες διατάξεις των Ν. 3198/1955 και 2112/1920 που αναλύθηκαν διεξοδικά ανωτέρω προσφέρουν καθημερινά στην εργατική τάξη σκληρές εμπειρίες μιας και στο όνομα τους και η θέση εργασίας χάνεται και επιδότηση ανεργίας δεν υπάρχει και πολύ συχνά ούτε η αποζημίωση απόλυσης διασώζεται. Πολύ συχνά εξάλλου, ιδίως σε περιπτώσεις αδικημάτων ήσσονος σημασίας, η αστικής φύσεως συνέπεια της μη καταβολής αποζημίωσης μετά από υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας είναι πολύ βαρύτερη για τον μισθωτό από ότι η τυχόν ποινική του καταδίκη. Ένα πρόσφορο μέτρο προκειμένου να αποφευχθούν οι προσχηματικές μηνύσεις εκ μέρους των εργοδοτών ώστε να απαλλάσσονται της υποχρέωσης τους να καταβάλλουν αποζημίωση απόλυσης θα

¹⁹⁶ Ι. Ληξουριώτης, ό.π ΕΕΔ τόμος 43^{ος}, σελ. 775

ήταν η κατάθεση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων ήδη κατά τον χρόνο της απόλυσης λόγω υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας. Έτσι και οι εργοδότες δεν θα προέβαιναν τόσο εύκολα σε προσχηματικές μηνύσεις και μετέπειτα σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας και οι εργαζόμενοι δεν θα υφίσταντο και τον κίνδυνο να μεσολαβήσει αφερεγγυότητα του εργοδότη μέχρι την τελική εκκαθάριση της υπόθεσης, γεγονός ιδιαίτερης σημασίας εν καιρώ οικονομικής κρίσης. Για την εποχή θέσπισής τους ίσως οι εν λόγω διατάξεις κατάφεραν να ισορροπήσουν τις σχέσεις εργοδότη- εργαζομένου. Στις μέρες μας όμως είναι αναγκαία μία εκ βάθρων αναθεώρηση των διατάξεων αυτών προς τη γενικότερη κατεύθυνση της προστασίας που εργαζομένου που διέπει το εργατικό δίκαιο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγγαλόπουλος Χ, Μελέται Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Πολιτικής, , τόμος 1^{ος}, Αθήνα 1974

Ανδρουλάκης Ν., Θεμελιώσεις έννοιες της ποινικής δίκης, , 3^η έκδοση, εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας

Βλαστός Σ., Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, , εκδ. Αντ. Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή 2005

Γαμβρουδής Β. ,Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις, , εκδ. Επιθεώρησις ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου 2006

Γκούτος Χ, Λεβέντης Γ., Εργατική Νομοθεσία, Νομοθεσία- Δικονομία-Νομολογία-Ερμηνεία, , 7^η έκδοση, εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 1988

Δημητρακόπουλος Ε., Εργατική Νομοθεσία, Νομοθεσία- Ερμηνεία- Νομολογία, , 6^η έκδοση, εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας 1981

Ζερδελής Δ. Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2015

- Ζερδελής Δ. , Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας , 2^η έκδοση, εκδ. Αντ. Σάκκουλα Αθήνα – Κομοτηνή 2002
- Καρακατσάνης Α., Γαρδικας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η έκδοση, εκδ. Α. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 1995
- Κουκιάδης Ι. , Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Γ' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη
- Λαναράς Κ., Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2014
- Λαναράς Κ., Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική , Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία, Αθήνα 2003
- Λεβέντης Γ. – Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο , ΔΕΝ Αθήνα 2011
- Λεοντάρης Μ., Εργατικό Δίκαιο, τόμος Α', έκδοση 14^η, εκδ. Πάμισος Αθήνα 2004
- Ληξουριώτης Ι. , Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις , εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 2005
- Μακρίδου Κ., Δικονομία Εργατικών διαφορών , , Εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ , 2009
- Μετζητάκος Α. , Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό-Συλλογικό-Ευρωπαϊκό, INTERNATIONAL FORUM TRAINING & CONSULTING
- Ντάσιος Λ., Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Δικαστική Επίλυση των Διαφορών , τόμος Α/Ι, έκδ. 4^η, εκδ. Γραφή Βόλος 1995
- Παπαδημητρίου Δ. , Εργατικό Δίκαιο, 2^η έκδοση, Αθήνα 1994
- Τιμητικός τόμος για τον καθηγητή Ι. Κουκιάδη Το νέο Εργατικό Δίκαιο-, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2014
- Χριστοδούλης Ρ., Μπαλτάς Σ., Αργυρόπουλος Σ., Χαλαμάνης Α., Το Δίκαιον της Εργασίας , Θεωρία- Ερμηνεία- Νομολογία- Πράξις , εκδοτικός οίκος Αφοί Π.Σάκκουλα, Αθήνα 1979

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου

ΕΕΔ τόμος 13^{ος}, σελ 644 επόμε., «Απόλυσις μισθωτού μεθ' υποβολήν μηνύσεως δι' αδίκημα (δημοσίευση της υπ' αριθμόν 5262/1954 αποφάσεως του Πρωτοδικείου Αθηνών)»

ΕΕΔ τόμος 27^{ος}, σελ 137 επόμε., Γιαννακόπουλος Γ. « Μήνυσις κατά μισθωτού δι' αξιόποινον πράξιν και καταχρηστική άσκησις δικαιώματος απολύσεως»

ΕΕΔ τόμος 29^{ος}, σελ 601 επόμε., Αγραφιώτης Ζ. ΕΕΔ , τόμος 34^{ος}, σελ 1058 επόμε., «Απόλυσις μετά διάπραξιν αδικήματος- Καταδίκη μισθωτού δια την ην εμηνύθη

αξιόποινον πράξιν, (δημοσίευση της υπ' αριθμόν 1011/1975 αποφάσεως του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πατρών)»

ΕΕΔ, τόμος 36^{ος}, σελ 681 επόμ, Σταμούλης Σ. «Το Εργατικόν Δίκαιον ως έκφρασις του κοινωνικού δικαίου»

ΕΕΔ τόμος 38^{ος}, σελ 347 επόμ, Βιβλιοκρισία Τραυλού- Τζανετάτου : Ζ. Αγραφιώτη «Η καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εκδ. Α. Σάκκουλα, Αθήναι 1978»

ΕΕΔ τόμος 39^{ος}, σελ 105 επόμ, Παναγιώτου Γ. «Απόλυση μετά από υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας»

ΕΕΔ τόμος 40^{ος}, σελ 605 επόμ., Νομολογία επί διαφόρων θεμάτων- Απόλυση μετά από μήνυση

ΕΕΔ τόμος 43^{ος}, σελ 773 επόμ, Ληξουριώτη Ι. « Απόλυση μετά από υποβολή μήνυσης- Ζητήματα»

ΕΕΔ τόμος 46^{ος}, σελ 373 επόμ, «Υποβολή μηνύσεως και απόλυση- Συνέπειες απαλλαγής του μισθωτού (δημοσίευση της υπ' αριθμ. 276/1987 αποφάσεως του Εφετείου Θεσσαλονίκης)»

ΕΕΔ τόμος 51^{ος}, σελ 481 επόμ., Παπαευθυμίου Β. «Δικαίωμα αζήμιας απολύσεως μετά αξιόποινη πράξη μισθωτού»

ΕΕΔ τόμος 54^{ος}, σελ 340 επόμ. Μελετιδίου Σ. «Οι γενικές διατάξεις έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου»

ΕΕΔ τόμος 59^{ος}, σελ 1043 επόμ. Σ. Βλαστός «Απόλυση λόγω ποινικού αδικήματος- Απαλλαγή του εργαζομένου- Κοινοποίηση της απαλλαγής στον εργοδότη»

ΕΕΔ τόμος 66^{ος}, σελ 908 επόμ., Βλαστός Σ. «Απόλυση λόγω αξιόποινης συμπεριφοράς εργαζομένου- Αξιόποινη πράξη άσχετη προς την εργασία- καταχρηστική καταγγελία υπό το πρόσχημα απαγγελίας ποινικής κατηγορίας»

ΕΕΔ 2011, σ. 881-914 , Δερμιτζάκη Φ. « Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου• Σκέψεις με αφορμή τέσσερις πρόσφατες αποφάσεις του Αρείου Πάγου»

- Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

ΔΕΝ Τόμος 57/2002, σελ 19 επόμ, «Καταγγελία συμβάσεως μετά από μήνυση- (παράθεση σχετικής νομολογίας)»

ΔΕΝ Τόμος 64/2008, σελ 273 επόμ, Καρδαράς Α. «Διάγνωση του ποινικού αδικήματος από το πολιτικό δικαστήριο στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας»

ΔΕΝ Τόμος 65/2009 σελ. 676 επόμ Μαρκόπουλος Κ., «Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μετά από μήνυση κατά του μισθωτού»

- Αρμενόπουλος

Αρμενόπουλος 2001, σελ 428 επόμε, Γ. Βαρύτης, « Αζήμια καταγγελία συμβάσεως εργασίας λόγω υποβολής μηνύσεως- Απαλλαγή του εργαζομένου- Συνέπειες»

Αρμενόπουλος 2002, σελ 62 επόμε., Δημοσίευση της υπ' αριθμόν 692/2001 αποφάσεως του Α.Π.

- **Επιθεώρηση ΙΚΑ, Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου**

Επιθεώρησις ΙΚΑ, Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, έτος 1999, σελ 657 επόμε., Καραμπάγιας Χ., «Καταγγελία σύμβασης εργασίας μισθωτού λόγω αξιόποινης πράξης- Νόμιμες διατυπώσεις καταγγελίας- Καταχρηστική καταγγελία- Τρίμηνος αποσβεστική προθεσμία- Καταγγελία λόγω αξιόποινης πράξης- Απαλλαγή από τις κατηγορίες- Συνέπειες απαλλαγής- Χρόνος έναρξης της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας»

- **Φορολογική Επιθεώρηση**

ΦΟΡΕΠΙΘ 1999, σελ 1098 επόμε, Καρούζος Γ. «Καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου ύστερα από μήνυση του εργοδότη»

ΦΟΡΕΠΙΘ 2013, σελ 2106 επόμε. Καρούζος Γ., «Καταγγελία της εργασιακής σύμβασης κατόπιν υποβολής προσχηματικής μήνυσης εις βάρος του μισθωτού»