



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΕΝΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2016-2017

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Της Ιωάννας Μαρίας Παναγιώτη Τσότρα
Α.Μ.: 7340010716020

**ΤΟ «ΑΝΑΙΤΙΩΔΕΣ» ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ
ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΜΕΤΑ ΤΟΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΧΑΡΤΗ**

Επιβλέποντες:

Δημήτριος Λαδάς, Λέκτορας Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών

Αθήνα, Δεκέμβριος 2017

Copyright © Ιωάννα Μαρία Τσότρα, 2017

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Λέκτορα κο. Δημήτριο Λαδά, για τη στήριξη και καθοδήγηση που μου παρείχε κατά την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Κρίνω απαραίτητο να εκφράσω την εκ των προτέρων εκτίμησή μου προς τα υπόλοιπα μέλη της επιτροπής για τις χρήσιμες υποδείξεις και παρατηρήσεις τους για τη διπλωματική μου εργασία.

Την εργασία θα ήθελα να αφιερώσω στη μητέρα μου, στήριγμά μου σε κάθε δυσκολία και πρόκληση και μόνιμη πηγή έμπνευσής μου, χωρίς την έμπρακτη υποστήριξη της οποίας δεν θα είχα καταφέρει να φέρω εις πέρας το δύσκολο αυτό έργο.

Αθήνα, Δεκέμβριος 2017

Ιωάννα Μαρία Τσότρα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	σελ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	5
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΔΙΚΩΝ.....	6
ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΤΑ ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΗ ΑΠΟΛΥΣΗ	
1.1 Η Διεθνής Σύσταση 119/1963.....	9
1.2 Το Διεθνές Σύμφωνο του Ο.Η.Ε. για τα Κοινωνικά, Οικονομικά και Πολιτιστικά δικαιώματα του 1966.....	9
1.3 Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 158/1982 για τη λύση της συμβάσεως με πρωτοβουλία του εργοδότη.....	10
1.4 Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (1996) και το άρθρο 24.....	11
1.5 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.....	15
1.6 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ	
2.1 Οι συνταγματικές βάσεις της προστασίας της θέσης εργασίας...	18
2.2 Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας.....	22
2.3 Το δικαίωμα στη θέση εργασίας και οι περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ «ΑΙΤΙΑΣ»	
3.1 Η έννοια της αιτιώδους δικαιοπραξίας.....	30
3.2 Το «αναιτιώδες» της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	
4.1 Θέση του προβλήματος για τον έλεγχο των απολύσεων.....	36
4.2 Τυπικοί περιορισμοί.....	39
4.3 Ουσιαστικοί περιορισμοί.....	41
I. Το Ν.Δ. 424/1941.....	41
II. Περιορισμοί βάσει ατομικών συμφωνιών, συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών εργασίας.....	43
III. Περιορισμοί βάσει της ΑΚ 281 - Η καταχρηστική απόλυση.....	44
4.4 Η κακόβουλη καταγγελία.....	46
4.5 Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία.....	50
4.6 Νόμιμοι λόγοι απόλυσης.....	53

I.	Λόγοι που αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου (ατομικοί λόγοι).....	54
II.	Οικονομοτεχνικοί λόγοι.....	58
4.7	Η απόλυση ως ultima ratio.....	66
4.8	Το βάρος απόδειξης στις διαφορές για το κύρος της καταγγελίας.....	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

5.1	Η νομοθετική απαγόρευση της αδικαιολόγητης απόλυσης.....	74
5.2	Η απαλλαγή του εργαζομένου από το βάρος αποδείξεως.....	77
5.3	Οι συνέπειες της παραβίασεως των ουσιαστικών περιορισμών.....	79
5.4	Οι οικονομικές συνέπειες της παράνομης απόλυσης.....	80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ : Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

6.1	Οι θέσεις της νομολογίας.....	82
6.2	Οι θέσεις της θεωρίας.....	84

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ : Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 24 ΤΟΥ Α.Ε.Κ.Χ.

7.1	Το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ. και η τυπική κατάργηση του «αναιτιώδους».....	92
7.2	Η έννοια του βάσιμου λόγου.....	100
7.3	Οι συνέπειες της απόλυσης χωρίς έγκυρη αιτία.....	106
I.	Η ακυρότητα της απόλυσης και το δικαίωμα επαναπασχόλησης.....	106
II.	Η ειδική αποζημίωση λόγω αθέμιτης απόλυσης.....	109
7.4	Η αιτιολόγηση της απόλυσης από τον εργοδότη.....	111
7.5	Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης.....	112

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	114
-----------------------------------	------------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ.....	117
--	------------

ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Ε.Κ.Χ.	Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
άρθρ.	άρθρο
βλ.	βλέπε
BVerfG	Γερμανικό Συνταγματικό Δικαστήριο – Bundesverfassungsgerichts
BVerfGE	Αποφάσεις του Γερμανικού Συνταγματικού Δικαστηρίου- Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
Δ.Ε.Ε.	Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔιοικΠρ	Διοικητικό Πρωτοδικείο
Δ.Ο.Ε.	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
Δ.Σ.Ε.	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
εκδ.	έκδοση
επ.	επόμενα
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Ε.Κ.Δ.	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων
εδ.	εδάφιο
Ε.Δ.Δ.Α.	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Κ.Χ.	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Ε.Σ.Δ.Α	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕφΑθ	Εφετείο Αθηνών
ΕφΘεσ	Εφετείο Θεσσαλονίκης
ΕφΠειρ	Εφετείο Πειραιώς
Η.Π.Α.	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
κ.ά.	και άλλα
κλπ	και λοιπά
κ.ο.κ.	και ούτω καθεξής
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
λ.χ.	λόγου χάρη
ΜονΠ	Μονομελές Πρωτοδικείο
ν.	νόμος

Ν.Δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
Ο.Η.Ε.	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΛΣτΕ	Ολομέλεια Συμβουλίου της Επικρατείας
παρ.	παράγραφος
Π.Π.Π.	Πρώτο Πρόσθετο Πρωτόκολλο
π.χ.	παραδείγματος χάρη
σελ.	σελίδα
Σ	Σύνταγμα
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
υποσ.	υποσημείωση
Χ.Θ.Δ.	Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων
Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΔΙΚΩΝ

Αρμ.	Αρμενόπουλος
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
ΕΕΝ	Εφημερίς Ελλήνων Νομικών
ΕΕργΔ	Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου
ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη
ΕρμΑΚ	Ερμηνεία Αστικού Κώδικα
ΝοΒ	ΝομικόνΒήμα
ΤοΣ	Το Σύνταγμα
Nomos	Ιστότοπος της Intrasoft

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

Το Εργατικό Δίκαιο έχει, διαχρονικά, υποστεί εντυπωσιακές μεταλλάξεις: οι σποραδικές και κατακερματισμένες ρυθμίσεις της αρχής του 20ου αιώνα, απέκτησαν, σταδιακά, **την ποσότητα και ενδοσυστηματική ποιότητα** που αρμόζει σε έναν **αυτονομημένο**, πια, κλάδο δικαίου.

Μετά την ένταξη της Χώρας μας στην ΕΟΚ, αλλά και το αυξημένο ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα εργασιακά κ.ά. δικαιώματα, μία ακόμη πηγή δικαίου προστέθηκε στο κανονιστικό οπλοστάσιο του εργατικού δικαίου, εκείνη, δηλαδή, του ευρωπαϊκού (π.χ. οδηγίες ή η κατευθυντήρια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής Ε.Δ.Δ.Α.)). Άλλωστε, η κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, (εφεξής Α.Ε.Κ.Χ.) κείμενο το οποίο, τεχνικά, υπάγεται στον κλάδο του διεθνούς εργατικού δικαίου, έγινε, με τους γνωστούς ρυθμούς της περιβόητης νομοθετικής ραθυμίας που επικρατεί στη χώρα μας. Έτσι, η εισαγωγή του Χάρτη, στο εθνικό μας δίκαιο, με την κύρωσή του, έλαβε χώρα μόλις πέρυσι (2016), αν και η Συνθήκη έχει συνομολογηθεί από τα συμβαλλόμενα κράτη και υπογραφεί από την Ελλάδα, ήδη από το 1996.

Θα μπορούσε, ενδεχομένως, να υποστηριχθεί ότι, η προσθήκη μίας ακόμη πηγής δικαίου στον κλάδο του εργατικού δικαίου, μάλλον οξύνει την πολυνομία που, αναμφίβολα, επικρατεί σε αυτόν και περιπλέκει τα πράγματα. Ωστόσο, κατά την εκτίμηση της γράφουσας, αυτό δεν ευσταθεί. Το διεθνές ή το ενωσιακό δίκαιο παράγουν κανόνες δικαίου **αυξημένης τυπικής δύναμης** και, έτσι, στην πραγματικότητα ομογενοποιούν τις, όποιες, σκόρπιες ρυθμίσεις, υπό τη σκέπη **των εφαρμοστέων γενικών τους αρχών** και, αντίθετα, αμβλύνουν την πολυνομία.

Εν όψει αυτών, στην παρούσα μελέτη προσεγγίζεται το γνωστό, από το εθνικό μας δίκαιο, ζήτημα του «**αναιτιώδους**» της καταγγελίας της *συμβάσεως αορίστου χρόνου*, μετά την πρόσφατη κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ. (ιδίως, του άρθρ. 24 αυτού). Στη μελέτη, λοιπόν, εξετάζονται, γενικώς, οι, εν προκειμένω εφαρμοστέες, υπέρτερες πηγές του δικαίου της απόλυσης, το δικαίωμα της καταγγελίας και τα (νομοθετικά ή νομολογιακά τεθέντα) όρια αυτού, ώστε, καταληκτικά, να προσδιοριστούν, πάντα με γνώμονα τις γενικές, του εργατικού δικαίου, αρχές, τα αναβαθμισμένα χαρακτηριστικά του «αναιτιώδους» της καταγγελίας, μετά τις

πρόσφατες εξελίξεις σε επίπεδο διεθνούς δικαίου και, φυσικά, οι πρακτικές συνέπειες αυτής της εξέλιξης, ακόμη και σε δικονομικό επίπεδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΤΑ ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ

ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

1.1 Η Διεθνής Σύσταση 119/1963

Στον διεθνή χώρο, η Διεθνής Σύσταση 119/1963 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας είναι το πρώτο ιστορικά κείμενο που εισήγαγε την αρχή ότι η σχέση εργασίας μπορεί να λύεται νομίμως από τον εργοδότη μόνο στην περίπτωση που συντρέχει ένας βάσιμος λόγος, ο οποίος σχετίζεται με την καταλληλότητα ή τη συμπεριφορά του μισθωτού ή ερείδεται στις οικονομοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης. Η Σύσταση αυτή, παρότι δεν ήταν δεσμευτική, βρήκε μεγάλη απήχηση, καθώς πολλές χώρες την υιοθέτησαν και εισήγαγαν συστήματα προστασίας από την αυθαίρετη (αδικαιολόγητη) απόλυση, μεταξύ των οποίων: Η Ιταλία (1966), το Ηνωμένο Βασίλειο (1971), η Γαλλία (1973), η Σουηδία (1974). Πριν από τη Διεθνή Σύσταση του 1963, η ίδια αρχή είχε ενσωματωθεί στο νορβηγικό δίκαιο το 1936 και αργότερα στο γερμανικό το 1951. Το έδαφος για την αναγωγή της προστασίας από την απόλυση σε θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα είχε ήδη λειανθεί.¹

1.2 Το Διεθνές Σύμφωνο του Ο.Η.Ε. για τα Κοινωνικά, Οικονομικά και Πολιτιστικά δικαιώματα του 1966

Το Διεθνές Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (εφεξής: Ο.Η.Ε.) για τα Κοινωνικά, Οικονομικά και Πολιτιστικά δικαιώματα του 1966 αποτελεί δεσμευτική Διεθνή Συνθήκη προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου. Ήδη την έχουν κυρώσει 164 χώρες. Η Συνθήκη αυτή αναγνωρίζει και προστατεύει ένα μεγάλο φάσμα κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων περίοπτη θέση καταλαμβάνει το δικαίωμα στην εργασία, αλλά δεν περιλαμβάνει ειδική διάταξη για την προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση. Εν τούτοις, η Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων του Ο.Η.Ε., το όργανο που ελέγχει την εφαρμογή και προβαίνει σε αυθεντική ερμηνεία των διατάξεων του Συμφώνου από τα Συμβαλλόμενα Κράτη, εκτιμά στο Γενικό Σχόλιο αρ. 18/24.11.2005 για το δικαίωμα στην εργασία, που αναγνωρίζει το άρθρ. 6 του

¹Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/508.

Συμφώνου, ότι το δικαίωμα αυτό ως εκ του σκοπού του συνεπάγεται και το δικαίωμα σε δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και ως εκ τούτου θα ήταν περιττή μια ειδική διάταξη στο Σύμφωνο για την προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση, καθώς το δικαίωμα στην εργασία εμπεριέχει την προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση, διαφορετικά θα παρέμενε ένα «άδειο κέλυφος». Συνεπώς, κάθε απόλυση η οποία δεν οφείλεται σε δικαιολογημένη αιτία πρέπει να θεωρείται παράνομη στα κράτη που έχουν κυρώσει το Σύμφωνο², καθώς δεν είναι συμβατή με το δικαίωμα στην εργασία³.

1.3 Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 158/1982 για τη λύση της συμβάσεως με πρωτοβουλία του εργοδότη

Περίπου είκοσι χρόνια μετά τη Σύσταση 119/1963, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (εφεξής: Δ.Ο.Ε.) υιοθετεί μια δεσμευτική πλέον Συνθήκη πάνω στο ίδιο θέμα, τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (εφεξής: Δ.Σ.Ε.) 158/1982, η οποία συνοδεύεται από τη νέα Διεθνή Σύσταση 166/1982. Η Δ.Σ.Ε. 158/1982 ακολουθεί το ίδιο μοντέλο με την αρχική Σύσταση 119, δίχως όμως να δημιουργεί ένα απόλυτο δικαίωμα στη θέση εργασίας. Η απόλυση παραμένει δυνατή, αρκεί να είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη, δεν επιτρέπεται δηλαδή η αυθαίρετη ή η στηριζόμενη σε υποκειμενικά εργοδοτικά κριτήρια απόλυση. Αυτό είναι περισσότερο συνεπές σε ό,τι αφορά τις απολύσεις για ακαταλληλότητα ή κακή συμπεριφορά του εργαζομένου, όμως όσον αφορά τις απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους, η επιχειρηματική απόφαση για κατάργηση θέσεων (redundancy) καθιστά εκ προοιμίου δικαιολογημένη την απόλυση. Η Δ.Σ.Ε. 158/1982 διευρύνει την προστασία, εισάγοντας λεπτομερείς ρυθμίσεις, όπως η καθιέρωση εργοδοτικής υποχρέωσης προειδοποίησης πριν από την απόλυση, η καταβολή αποζημιώσεως απολύσεως (severance allowance) ενώ σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, η Σύμβαση προβλέπει στο άρθρ. 10 κατά πρώτο λόγο την κήρυξη της ακυρότητας της καταγγελίας και την επαναπασχόληση, αν ο απολυθείς την επιθυμεί, και αν αυτά δεν προβλέπονται νομοθετικά ή δεν κρίνονται σκόπιμα κατά την πρακτική των επιμέρους χωρών, την καταβολή ειδικής χρηματικής αποζημίωσης. Όσον

² Η Ελλάδα το έχει κυρώσει με τον ν.1532/1985.

³ Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/508-509.

αφορά το βάρος αποδείξεως, ανετέθη στον δικαστή να κρίνει επί τη βάσει των αποδεικτικών μέσων που προσκομίζουν αμφότεροι οι διάδικοι.

Η Δ.Σ.Ε. 158/1982 έχει κυρωθεί από 36 συνολικά χώρες, δεν έχει κυρωθεί όμως από την Ελλάδα, πλην όμως, ως Διεθνής Συνθήκη προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τελεί, σύμφωνα με το άρθρ. 25 παρ. 1 του Συντάγματος, υπό την εγγύηση του Κράτους και όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων που η Συνθήκη αυτή προστατεύει, αφού η συνταγματική διάταξη δε διακρίνει μεταξύ κυρωθεισών και μη κυρωθεισών Συνθηκών προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου. Πλέον αυτού, αξίζει να σημειωθεί ότι και το Ε.Δ.Δ.Α. πολλάκις έχει αναφερθεί στην εν λόγω Σύμβαση, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την άποψη του δικαστή *Pinto de Albuquerque* στην απόφαση του Ε.Δ.Δ.Α. *K.M.C. κατά Ουγγαρίας*, όπου γίνεται εκτενής αναφορά των διατάξεων της Δ.Σ.Ε. 158/1982, παρά το γεγονός ότι η Ουγγαρία δεν την έχει κυρώσει⁴.

1.4 Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (1996) και το άρθρο 24

Στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης έχει υιοθετηθεί ένα σημαντικό διεθνές κανονιστικό κείμενο, το οποίο μάλιστα επικεντρώνει τον ρυθμιστικό του στόχο ειδικά στη διασφάλιση και προαγωγή των εργασιακών και εν γένει κοινωνικών δικαιωμάτων. Πρόκειται για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (εφεξής: Ε.Κ.Χ.), που υπογράφηκε στο Τορίνο της Ιταλίας την 18/10/1961 και τέθηκε σε ισχύ την 26/02/1965. Ο Ε.Κ.Χ. ακολουθήθηκε από μια σειρά Πρωτοκόλλων, ενώ αναθεωρήθηκε ριζικά το 1996. Η Ελλάδα κύρωσε τον αρχικό Ε.Κ.Χ. με τον ν. 1426/1984, υπέγραψε τον Α.Ε.Κ.Χ. στις 3/05/1996 και τον κύρωσε με τον ν.4359/20-01-2016.⁵

Ο Ε.Κ.Χ. του 1961 περιλαμβάνει έναν ευρύτατο κατάλογο εργασιακών και γενικότερα κοινωνικών δικαιωμάτων, τα οποία μπορεί να καταταγούν σε τρεις κατηγορίες: (α) αυτά που αφορούν την προστασία των εργαζομένων κατά την απασχόληση, (β) τα δικαιώματα που αφορούν την κοινωνική προστασία για το

⁴Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/509-510.

⁵Ι.Δ.Ληξουριώτης, *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2005, σελ. 67-68.

σύνολο του πληθυσμού και (γ) δικαιώματα που αναφέρονται σε ιδιαίτερη προστασία εκτός του χώρου εργασίας για ιδιαίτερες πληθυσμιακές ομάδες.

Τα δικαιώματα που αρχικά υιοθετήθηκαν από τον Ε.Κ.Χ. (1961) τροποποιήθηκαν και αναδιαμορφώθηκαν σε σημαντικό βαθμό από το αναθεωρημένο κείμενο του 1996, στο οποίο συμπεριελήφθησαν τα 19 δικαιώματα που προστάτευε ο Ε.Κ.Χ. του 1961 (πολλά από αυτά τροποποιημένα), τα 4 δικαιώματα που περιλάμβανε το πρόσθετο Πρωτόκολλο του 1988, καθώς και 8 νέα δικαιώματα που προστατεύθηκαν για πρώτη φορά. Σημαντική επίδραση για την υιοθέτηση των τροποποιήσεων και προσθηκών αυτών είχαν οι εξελίξεις που εν τω μεταξύ είχαν συντελεσθεί στο επίπεδο της κανονιστικής δραστηριότητας της Δ.Ο.Ε., στο πλαίσιο της οποίας θεσπίστηκαν ή τροποποιήθηκαν κατά τις τελευταίες δεκαετίες μια σειρά διεθνών συμβάσεων εργασίας. Επίσης, σοβαρή επίδραση είχε και η εξέλιξη που παρουσιάστηκε κατά τις τελευταίες δεκαετίες στο εργατικό δίκαιο και στις κοινωνικές πολιτικές των περισσότερων ευρωπαϊκών κρατών, εξέλιξη που αποτυπώθηκε σε σημαντικό βαθμό και στο επίπεδο της κανονιστικής δραστηριότητας της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την υιοθέτηση μιας σειράς Οδηγιών με τις οποίες καλύφθηκε ένα μεγάλο εύρος εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.⁶

Την εφαρμογή του Χάρτη επιβλέπει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (εφεξής: Ε.Ε.Κ.Δ.), η οποία αποτελεί οιονεί δικαιοδοτικό όργανο επιφορτισμένο με την ερμηνεία του Α.Ε.Κ.Χ.⁷ Η Επιτροπή ασκεί την εποπτεία της με την τήρηση δύο διαδικασιών:

(α) *Τη διαδικασία των εθνικών εκθέσεων*, κατά την οποία, τα κράτη που έχουν κυρώσει τον Χάρτη υποβάλλουν περιοδικά (κάθε δύο έτη) ενώπιον της Ε.Ε.Κ.Δ. εκθέσεις (rapports), στις οποίες παρουσιάζουν για την εκάστοτε εξεταζόμενη χρονική περίοδο πώς αντιμετωπίζονται στο εθνικό δίκαιο οι ρυθμίσεις του Χάρτη που τα εν λόγω κράτη έχουν αποδεχθεί. Η Ε.Ε.Κ.Δ. αξιολογεί τις πληροφορίες που περιέχονται στις εκθέσεις των κρατών, λαμβάνοντας επιπλέον υπ' όψιν της και απόψεις που τυχόν υποβάλλουν σε αυτήν οι κοινωνικοί εταίροι, καθώς και πληροφορίες που αντλεί από άλλες δημοσίως προσβάσιμες πηγές. Εν συνεχεία, για κάθε κράτος συντάσσει μια αιτιολογημένη αναφορά με τα πορίσματά της, από

⁶ Ι.Δ.Ληξουριώτης, *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2005, σελ. 68-69.

⁷ Brillat, *Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων στο εσωτερικό δίκαιο των Κρατών-Μερών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη*, ΕΕργΔ 2013/176επ.

νομικής σκοπιάς, περί της συμμόρφωσης ή μη με τα άρθρα του Χάρτη που έκαστο κράτος έχει αποδεχθεί (*Συμπεράσματα/Conclusions*).

(β) Τη διαδικασία των *συλλογικών προσφυγών* (*reclamations collectives*), με την οποία παρέχεται η δυνατότητα μόνο σε πιστοποιημένα συνδικάτα και μη κυβερνητικές οργανώσεις να προσφύγουν ενώπιον της Ε.Ε.Κ.Δ. και να υποβάλλουν αναφορές ισχυριζόμενοι τη μη ικανοποιητική εφαρμογή του Χάρτη. Σε αντίθεση με τα ισχύοντα για την προσφυγή ενώπιον του Ε.Δ.Δ.Α., σε ό,τι αφορά τον Α.Ε.Κ.Χ. δεν υπάρχει δυνατότητα ατομικής προσφυγής ενώπιον της Ε.Ε.Κ.Δ., ούτε όμως απαιτείται για την άσκηση συλλογικής προσφυγής η προηγούμενη εξάντληση των εθνικών ενδίκων βοηθημάτων. Η Ε.Ε.Κ.Δ. εκδίδει αποφάσεις επί του παραδεκτού της συλλογικής προσφυγής (*decision on admissibility*) και επί της ουσίας της υπόθεσης (*decision on the merits*). Η Ε.Ε.Κ.Δ. διαβιβάζει τα Συμπεράσματα και τις αποφάσεις της κατά του εκάστοτε καταγγελλόμενου κράτους στην Κυβερνητική Επιτροπή και στην Επιτροπή Υπουργών, προκειμένου η τελευταία να απευθύνει ενδεχομένως συστάσεις στα κράτη που παραβιάζουν τον Χάρτη. Όμως, η Κυβερνητική Επιτροπή και η Επιτροπή Υπουργών δεν έχουν την αρμοδιότητα να ανατρέψουν τη νομική εκτίμηση της Ε.Ε.Κ.Δ.⁸

Ο αρχικός Χάρτης του 1961, αν και αποτέλεσε την «κοινωνική ναυαρχίδα» του Συμβουλίου της Ευρώπης και το συμπλήρωμα της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής: Ε.Σ.Δ.Α.) στον χώρο των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, δεν περιέλαβε στην αρχική του μορφή διάταξη για την προστασία των εργαζομένων από την αυθαίρετη απόλυση. Ωστόσο, η ουσιώδης αυτή παράλειψη διορθώθηκε με τον Αναθεωρημένο Ε.Κ.Χ., ο οποίος με το νέο άρθρ. 24, το οποίο σήμερα δεσμεύει 25 ευρωπαϊκές χώρες⁹, εισάγει για πρώτη φορά στο ευρωπαϊκό δίκαιο των δικαιωμάτων του ανθρώπου ένα πλήρες θεσμικό πλαίσιο ελάχιστης προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση σε υπερνομοθετικό και υπερεθνικό επίπεδο. Το άρθρ. 24 έχει ως άμεσο πρότυπο και

⁸ Δημ. Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017/885-886, Ι. Ληξουριώτης, *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2005, σελ. 72-76.

⁹ Σημαντικό χαρακτηριστικό του Χάρτη είναι ότι δεν επιβάλλει την υιοθέτηση και κύρωση από τα κράτη που εισχωρούν σε αυτόν του συνόλου των διατάξεων και αντίστοιχων δικαιωμάτων που περιλαμβάνει, αλλά ότι θεσπίζει ένα σύστημα δέσμευσης *a la carte*, με τη δυνατότητα επιλογής ενός ελάχιστου αριθμού δικαιωμάτων μεταξύ του συνόλου των θεσπιζόμενων από αυτόν δικαιωμάτων. Επτά χώρες (Ανδόρα, Αυστρία, Βέλγιο, Βοσνία, Γεωργία, Ουγγαρία, Σουηδία) αν και έχουν κυρώσει τον Α.Ε.Κ.Χ. δεν θέλησαν να δεσμευθούν από το άρθρο 24.

πηγή έμπνευσης τη Δ.Σ.Ε. 158/1982¹⁰, πράγμα που σημαίνει ότι *πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με τη Σύμβαση και τη συνοδευτική της Σύσταση 166.*

Ειδικότερα, στο άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ. προβλέπεται το δικαίωμα προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση απόλυσης, ως εξής: *«Με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας, τα Μέρη αναλαμβάνουν να αναγνωρίζουν:*

α) το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να μη λύεται η εργασιακή τους σχέση χωρίς βάσιμο λόγο που να συνδέεται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά τους ή να βασίζεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας, β) το δικαίωμα των εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται χωρίς βάσιμο λόγο, σε επαρκή αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση. Γι' αυτόν τον σκοπό τα μέρη αναλαμβάνουν να διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος, που θεωρεί ότι η σχέση εργασίας του έχει λυθεί χωρίς βάσιμο λόγο, έχει το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο».

Κατά τη Δ.Σ.Ε. 158/1982, σε περίπτωση αδικαιολόγητης λύσης της εργασιακής συμβάσεως με πρωτοβουλία του εργοδότη, ο τελευταίος οφείλει να παράσχει ανάλογη αποκατάσταση, με προτεραιότητα την ακυρότητα της καταγγελίας, την επαναπασχόληση του εργαζομένου και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας. Όπου όμως η ακυρότητα δεν αποτελεί επιλογή της συγκεκριμένης εθνικής έννομης τάξης, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει ειδική αποζημίωση στον παρανόμως απολυθέντα. Το άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ. απλώς ορίζει ότι στην περίπτωση της αδικαιολόγητης λύσης ο εργοδότης θα οφείλει να καταβάλει αποζημίωση στον απολυθέντα ή να παράσχει άλλη κατάλληλη αποκατάσταση, ενώ η επαναπασχόληση δεν αναφέρεται καν. Παρά ταύτα, η Ε.Ε.Κ.Δ. τη θεωρεί τη βασική κύρωση της αδικαιολόγητης απόλυσης και θεωρεί ότι πρέπει να προβλέπεται από τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές, υπό τον αυτονόητο όρο ότι την επιθυμεί ο εργαζόμενος ή ότι δε θα παρίσταται αντικειμενικά ανέφικτη. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλει αποζημίωση, το ύψος της οποίας θα πρέπει να είναι ικανό ώστε να τον *αποτρέπει* από το να επιχειρεί παράνομες απολύσεις και πάντως να μην είναι κατώτερο των μισθών που θα ελάμβανε ο απολυθείς από την ημέρα της αδικαιολόγητης απόλυσης μέχρι την έκδοση της αποφάσεως του δικαστηρίου. Πρόσφατα μάλιστα, στα πλαίσια της

¹⁰ Αναφέρεται ρητά στο σημείο 86 του κειμένου των Εξηγήσεων στον Α.Ε.Κ.Χ.

διαδικασίας των συλλογικών προσφυγών¹¹, η Ε.Ε.Κ.Δ. έκρινε ότι η Φινλανδία παραβιάζει το άρθρ. 24 του Χάρτη, αφενός διότι η νομοθεσία της προβλέπει ανώτατο ύψος αποζημιώσεως (plafond) για την περίπτωση της αδικαιολόγητης απόλυσης και αφετέρου διότι δεν προβλέπει δυνατότητα επαναπασχόλησης.¹²

1.5 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

Στον ευρωπαϊκό χώρο, η Ε.Σ.Δ.Α. που υπεγράφη το 1950 και αποτέλεσε την πρώτη και κορυφαία διεθνή συνθήκη προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην Ευρώπη, εγγυήθηκε ατομικά και αστικά δικαιώματα αλλά όχι εργασιακά και κοινωνικά. Ωστόσο, αρκετά χρόνια αργότερα, το Ε.Δ.Δ.Α., ερμηνεύοντας το άρθρο 8 της Σύμβασης για την προστασία της ιδιωτικής και κοινωνικής ζωής, εκτίμησε ότι η απόλυση, συνεπαγόμενη γενικότερο κλυδωνισμό στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του εργαζομένου, συνιστά παρέμβαση του εργοδότη στο δικαίωμα της ιδιωτικότητας και κατά συνέπεια εμπίπτει στο προστατευτικό πεδίο του άρθρου 8. Δεν θα υπάρχει όμως παραβίαση του άρθρου αυτού αν η προαναφερθείσα παρέμβαση είναι δικαιολογημένη, πρόσφορη και αναγκαία, σύμφωνα με τους όρους της *αρχής της αναλογικότητας*. Πρόσφατα μάλιστα το Ε.Δ.Δ.Α. έκρινε ότι η Ελλάδα παραβίασε το άρθρ. 8 της Ε.Σ.Δ.Α. σε συνδυασμό με το άρθρ. 14 για την απαγόρευση των διακρίσεων, επί απολύσεως οροθετικού εργαζομένου λόγω της οροθετικότητάς του.¹³ Πολύ χαρακτηριστική είναι και η απόφαση Κ.Μ.Κ. κατά Ουγγαρίας, με την οποία το Ε.Δ.Δ.Α. απεφάνθη ότι αν ο εργοδότης δεν ενημερώσει τον εργαζόμενο σχετικά με τους λόγους που δικαιολογούν την απόλυσή του, ο τελευταίος δεν έχει τη δυνατότητα να ασκήσει αποτελεσματική προσφυγή ενώπιον δικαστηρίου για να προσβάλει τη νομιμότητα της απολύσεώς του και έτσι παραβιάζεται η *αρχή της δίκαιης δίκης*, η οποία αναγνωρίζεται και προστατεύεται από το άρθρ. 6 παρ. 1 της Ε.Σ.Δ.Α.¹⁴

¹¹Με τη διαδικασία των συλλογικών προσφυγών (reclamations collectives) παρέχεται η δυνατότητα σε διάφορους συλλογικούς φορείς να προσφεύγουν ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων και να υποβάλλουν αναφορές ισχυριζόμενες τη μη ικανοποιητική εφαρμογή του Χάρτη.

¹² Finnish Society of Social Rights v. Finland, Complaint N° 106/2014, Decision on admissibility and the merits, 31/01/2017.

¹³ Απόφαση Ε.Δ.Δ.Α. της 3^{ης} Οκτωβρίου 2013 (αρ.προσφυγής 552/10) επί της υποθέσεως I.B. κατά Ελλάδος, ΕΕργΔ 2015/364.

¹⁴ Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/513–515.

1.6 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.) του 2009 αποτελεί την πιο πρόσφατη ευρωπαϊκή σύμβαση που αναγνωρίζει την *αρχή της προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση*.¹⁵ Έτσι το άρθρ. 30 ορίζει: «*Προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση: Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι κάθε αδικαιολόγητης απόλυσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές*». Πρότυπο της διάταξης, όπως μας αποκαλύπτουν οι προπαρασκευαστικές εργασίες, υπήρξε το άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ.¹⁶ Υποστηρίζεται μάλιστα ότι το άρθρ. 30 περιέχει ένα γνήσιο θεμελιώδες δικαίωμα, το οποίο μάλιστα κατισχύει ως ειδική διάταξη της γενικής διάταξης του άρθρ. 15 παρ. 1 του Χάρτη, που αναγνωρίζει το δικαίωμα στην ελεύθερη επιλογή επαγγέλματος.¹⁷

Όμως, το όλο σύστημα του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. παρουσιάζει ένα σοβαρό πρόβλημα: πρόκειται για την *οριζόντια ρύθμιση* του άρθρου 51 παρ. 1, σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις του Χάρτη δεν δεσμεύουν τα κράτη-μέλη παρά μόνον όταν αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: Ε.Ε.), κάτι το οποίο περιορίζει σημαντικά το πεδίο εφαρμογής της δέσμευσης των κρατών-μελών. Η εύλογη αντίδραση που προκλήθηκε οδήγησε σε μια προσπάθεια *ερμηνευτικής διεύρυνσης* του πεδίου εφαρμογής της, με συνέπεια να υποστηριχθεί ότι οι διατάξεις του Χάρτη, ελέγχουν τη δράση των κρατών-μελών όχι μόνο κατά την εφαρμογή του ενωσιακού δικαίου αλλά και όταν η δράση τους εντάσσεται γενικότερα στο πλαίσιο, εμπίπτει στο πεδίο ή λειτουργεί στο περιβάλλον του ενωσιακού δικαίου. Η προσπάθεια αυτή επιβεβαιώθηκε αρχικά με την υπόθεση C-617/10, *Åklagaren* του Δ.Ε.Ε., το οποίο ουσιαστικά κατέληξε ότι κάθε εθνική νομοθεσία που αποσκοπεί στην εκπλήρωση των στόχων της Ε.Ε. έστω κι αν δεν εφαρμόζει ευθέως ενωσιακό δίκαιο, ελέγχεται από τα εθνικά και κοινοτικά δικαστήρια ως προς τη συμβατότητά της με τα θεμελιώδη δικαιώματα που προστατεύει ο Χάρτης. Σχετικά όμως με το άρθρ. 30 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., το

¹⁵ Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση μόνο περιπτωσιολογικά ρυθμίζεται από το δευτερογενές δίκαιο της Ε.Ε. Οι πιο σημαντικές παρεμβάσεις προς αυτή την κατεύθυνση έχουν γίνει με την Οδηγία 1999/70/Ε.Κ. για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, την Οδηγία 2001/23/Ε.Κ. για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων και την Οδηγία 1998/59/Ε.Κ. για τις ομαδικές απολύσεις.

¹⁶ Η σύνδεση μεταξύ τους ενισχύεται περαιτέρω μέσω του άρθρου 53 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., το οποίο επιβάλλει μια ερμηνεία του Χάρτη σύμφωνη με τις διεθνείς συνθήκες στις οποίες έχουν προσχωρήσει τα κράτη-μέλη.

¹⁷ H.Jarass, *Charta der Grundrechte*, Beck 2013, Art. 30, Rnadziffer 2.

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: Δ.Ε.Ε.) ανασκεύασε την ανωτέρω ερμηνεία του και έκρινε εαυτό αναρμόδιο, αποφεύγοντας να ερμηνεύσει τη διάταξη και την εμβέλειά της, αποφαινόμενο ότι οι επίμαχες εθνικές διατάξεις βρίσκονταν εκτός του πεδίου του ενωσιακού δικαίου.¹⁸ Και στις δύο περιπτώσεις που έλαβε χώρα αυτό, αν το Δικαστήριο δεν απεμπολούσε την αρμοδιότητά του, αναμφίβολα θα έκρινε τα μέτρα που ετέθησαν υπ' όψιν του καταφανώς ασύμβατα με το δίκαιο της Ε.Ε. και το νομικά κατοχυρωμένο κοινωνικό κεκτημένο της. Είναι, δε, αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι και στις δύο χώρες (Γαλλία και Ισπανία) περιορισμοί που έχουν τεθεί στο δίκαιο της απολύσεως συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τα μέτρα λιτότητας που επέβαλε η Ε.Ε. στα κράτη-μέλη, δηλαδή εντάσσονται στο πλαίσιο των δημοσιονομικών στόχων της Ευρωζώνης και η σύνδεσή τους με το ενωσιακό δίκαιο είναι προφανής.¹⁹

¹⁸Βλ. Υποθέσεις C-361/07, *Olivier Polier* και C-117/14, *Grima Poklava*.

¹⁹Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/515-517.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

2.1 Οι συνταγματικές βάσεις της προστασίας της θέσης εργασίας

Η ελευθερία της καταγγελίας αποτελεί και για τα δύο συμβαλλόμενα μέρη της εργασιακής σχέσης έκφραση της *επαγγελματικής ελευθερίας*. Η συνταγματική της εγγύηση προκύπτει από τη διάταξη του άρθρ. 5 παρ. 1, η οποία κατοχυρώνει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και στον οικονομικό τομέα (*οικονομική ελευθερία*). Από το Σύνταγμα όμως προκύπτει ότι τόσο η οικονομική ελευθερία, όσο και το δικαίωμα της ιδιοκτησίας, στο οποίο επίσης θεμελιώνεται η επιχειρηματική ελευθερία, δε γνωρίζουν μίαν απόλυτη προστασία αλλά υπόκεινται, όπως άλλωστε όλες οι ατομικές ελευθερίες, σε *κοινωνικούς περιορισμούς*. Το Σύνταγμα του 1975 έχει άλλωστε έναν ανθρωποκεντρικό και συνάμα κοινωνικό προσανατολισμό, ως ένα από τα νεότερα συντάγματα της δυτικής Ευρώπης που ακολουθεί σε προχωρημένο βαθμό την τακτική που επηρεάστηκε από τα σοσιαλιστικά συντάγματα.

Η ρύθμιση των παραδοσιακών ατομικών ελευθεριών συμπληρώνεται από διατάξεις που καθορίζουν την κοινωνική δέσμευση στην άσκησή τους και από την κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων.²⁰ Αφενός ορίζει ρητά την *κοινωνική δέσμευση των ατομικών δικαιωμάτων* και προπάντων της ιδιοκτησίας και της ατομικής ελευθερίας και αφετέρου το άρθρ. 25 παρ. 1 και 2 ο συνταγματικός νομοθέτης, θέλοντας ακριβώς να υπογραμμίσει την κοινωνική διάσταση του ανθρώπου, διακηρύσσει ότι τα δικαιώματα που εγγυάται η Πολιτεία αναφέρονται στον άνθρωπο όχι μόνο ως άτομο αλλά και ως *μέλος του κοινωνικού συνόλου*.

Η συνταγματική προστασία της επαγγελματικής ελευθερίας περιλαμβάνει τόσο την ελευθερία επιλογής όσο και την ελευθερία άσκησης ενός επαγγέλματος. Η ελευθερία επιλογής θέσης εργασίας δεν καλύπτει μόνο την απόφαση του εργαζομένου για μια συγκεκριμένη απασχόληση, αλλά στο προστατευτικό της πεδίο ανήκει και η διατήρηση της θέσης εργασίας. Όπως για κάθε ατομικό δικαίωμα, έτσι και για την επαγγελματική ελευθερία, το Σύνταγμα επιβάλλει στο κράτος την υποχρέωση όχι μόνο να απέχει από επεμβάσεις στην προσωπική

²⁰Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 29.

(επαγγελματική) ελευθερία του ατόμου (*αρνητική λειτουργία*) , αλλά συγχρόνως και αναλαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης και αποτελεσματικής άσκησής της (*θετική προστατευτική λειτουργία*). Η υποχρέωση κρατικής προστασίας των ατομικών δικαιωμάτων απορρέει από τον διττό χαρακτήρα τους. Τα ατομικά δικαιώματα λειτουργούν όχι μόνο ως αμυντικά δικαιώματα του πολίτη απέναντι στην κρατική εξουσία, αλλά και ως αντικειμενικές αξιολογικές αποφάσεις του συνόλου της έννομης τάξης, οι οποίες ισχύουν σε όλες τις περιοχές του δικαίου, επομένως και στο ιδιωτικό δίκαιο. Η υποχρέωση της κρατικής προστασίας των συνταγματικών δικαιωμάτων δεν εξαντλείται στην **αρνητική υποχρέωση της μη προσβολής τους**, αλλά περιλαμβάνει και τη διασφάλιση της ακώλυτης άσκησής τους με **τη λήψη θετικών μέτρων ή με την ανάληψη θετικών πρωτοβουλιών εκ μέρους του κράτους**. Επίσης, το άρθρ. 25 παρ. 1 ορίζει ότι «*τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιση και αποτελεσματική άσκησή τους*», ενώ η δεύτερη παράγραφος κάνει λόγο όχι μόνο για την αναγνώριση αλλά και για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία.

Στην υποχρέωση του κράτους να προστατεύσει, λαμβάνοντας θετικά μέτρα, την επαγγελματική ελευθερία των προσώπων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, συγκεκριμένα την ελευθερία επιλογής θέσης εργασίας, ανήκει και η ειδικότερη *υποχρέωση προστασίας του εργαζομένου από την απόλυση*. Την υποχρέωση αυτή θετικής προστασίας της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου υλοποιούν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που θέτουν περιορισμούς στο δικαίωμα ελεύθερης καταγγελίας του εργοδότη. Άλλωστε, όλο το εργατικό δίκαιο είναι ένα σύνολο κανόνων ως επί το πλείστον αναγκαστικού δικαίου, που έχει ως στόχο να εξασφαλίσει υπέρ των προσώπων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία τη δυνατότητα άσκησης της επαγγελματικής ελευθερίας με δίκαιους όρους εργασίας. Στις βασικές προϋποθέσεις άσκησης της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου και γενικότερα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς του ανήκει και η προστασία από την απόλυση. Η προστασία, δε, της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζόμενου επιτυγχάνεται πρωτίστως με περιορισμούς της

συμβατικής και επαγγελματικής ελευθερίας του εργοδότη, γεγονός που οδηγεί κατ' ανάγκη σε στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων.²¹

Ο συνταγματικός νομοθέτης, κατοχυρώνοντας διάφορα ατομικά δικαιώματα, προβλέπει συγχρόνως ρητά την κοινωνική τους δέσμευση, ιδίως των δικαιωμάτων αυτών που έχουν οικονομικό περιεχόμενο και η πραγμάτωσή τους δημιουργεί σχέσεις κοινωνικής εξάρτησης. Έτσι η παρ. 1 του άρθρ. 17 προβλέπει ότι τα δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιοκτησία «δεν μπορούν να ασκούνται σε βάρος του γενικού συμφέροντος». Επίσης, η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας κατά την παρ. 1 του άρθρ. 5 βρίσκει τα όριά της στα δικαιώματα των άλλων, στο Σύνταγμα και στα χρηστά ήθη. Στη συνταγματική τάξη ανήκουν και οι κοινωνικού περιεχομένου διατάξεις του Συντάγματος, μεταξύ των οποίων και η διάταξη του άρθρ. 22 η οποία κατοχυρώνει το λεγόμενο «κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας». Η διάταξη αυτή εντάσσεται στο συνταγματικό σύστημα προστασίας του κοινωνικού συμφέροντος και νομιμοποιεί επεμβάσεις της Πολιτείας στην επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη με στόχο την προστασία των εργαζομένων. Επομένως, η επιχειρηματική ελευθερία, στα πλαίσια της συνταγματικής έννομης τάξης, δε νοείται ως απόλυτη ελευθερία αλλά ως ελευθερία κοινωνικά δεσμευμένη. Οι περιορισμοί στην ελευθερία της καταγγελίας, που στοχεύουν στην προστασία του εργαζομένου από την αυθαίρετη και αδικαιολόγητη απώλεια της θέσης εργασίας, εκφράζουν ακριβώς την κοινωνική δέσμευση της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη. Το Εφετείο Αθηνών (εφεξής: ΕφΑθ)²², σε απόφαση σχετικά με τη συνταγματικότητα των περιορισμών στις ομαδικές απολύσεις, δέχθηκε επί λέξει τα εξής: «η από το Σύνταγμα αναγνωριζόμενη οικονομική ελευθερία του ατόμου δεν είναι απόλυτη και απεριόριστη αλλά αντίθετα μπορούν να τεθούν με νόμο περιορισμοί στην άσκησή της, για χάρη του κοινωνικού συνόλου». Όσον αφορά την έκταση της κοινωνικής δέσμευσης της επιχειρηματικής ελευθερίας, θα πρέπει να λάβει κανείς υπ' όψιν ότι το Σύνταγμα διασφαλίζει την επαγγελματική ελευθερία προεχόντως ως προσωπικό δικαίωμα, ως μέσο ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει το Συμβούλιο της Επικρατείας (εφεξής: ΣτΕ), επαγγελματική ελευθερία είναι «η ελευθερία επιλογής και ασκήσεως επαγγέλματος

²¹ Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ. 364-369.

²² ΕφΑθ 5700/1987, ΕλλΔνη 1988/954.

ως αναγκαίου στοιχείου διαμορφώσεως της ως είρηται προσωπικότητας».²³ Βέβαια, η συνταγματική κατοχύρωση της ιδιωτικής οικονομικής δραστηριότητας δεν αφορά μόνο τα φυσικά πρόσωπα, καθώς υποκείμενα της οικονομικής ελευθερίας είναι και τα νομικά πρόσωπα. Όσο όμως εντονότερο είναι το προσωπικό στοιχείο στην άσκηση της οικονομικής δραστηριότητας, τόσο εντονότερη είναι και η προστασία της οικονομικής ελευθερίας, ενώ αντίστροφα όσο εντονότερος είναι ο κοινωνικός συσχετισμός και η κοινωνική λειτουργία της συγκεκριμένης μορφής οικονομικής δραστηριότητας, τόσο μεγαλύτερη είναι και η κοινωνική της δέσμευση. Η παρατήρηση αυτή ισχύει και όσον αφορά την ένταση της προστασίας της ατομικής ιδιοκτησίας. Εφόσον η χρήση και η διάθεση της ιδιοκτησίας δεν παραμένει μόνο στην προσωπική σφαίρα του εργοδότη αλλά θίγει και τα συμφέροντα άλλων προσώπων (εργαζομένων) χωρίς τη συμβολή των οποίων είναι αδύνατη η αξιοποίησή της, ο ιδιοκτήτης – εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει υπ’ όψιν και τα δικά τους συμφέροντα και η Πολιτεία δικαιούται να προβλέψει περιορισμούς της ιδιοκτησίας για την προστασία των συμφερόντων αυτών. Σύμφωνα με το Γερμανικό Συνταγματικό Δικαστήριο (Bundesverfassungsgerichts, εφεξής BVerfG)²⁴, *«όσο περισσότερο το αντικείμενο της ιδιοκτησίας βρίσκεται σε μια κοινωνική σχέση και επιτελεί μια κοινωνική αποστολή, τόσο αυξάνεται η έκταση της εξουσιοδοτήσεως προς τον κοινό νομοθέτη προκειμένου να προσδιορίσει το περιεχόμενο και τα όριά της»*. Βασική σκέψη είναι εδώ *«ότι η ωφελιμότητα και η διάθεση της ιδιοκτησίας δεν αφορούν μόνο τον ιδιοκτήτη αλλά θίγουν τα συμφέροντα και άλλων υποκειμένων του δικαίου, που δεσμεύονται από την ωφελιμότητα του αντικειμένου της ιδιοκτησίας»*. Η δημιουργία και η διατήρηση των προϋποθέσεων για την ουσιαστική απόλαυση της επαγγελματικής ελευθερίας από τους εργαζόμενους-μισθωτούς, στις οποίες αναμφίβολα ανήκει και η προστασία από τις απολύσεις, αποτελεί έναν από τους βασικούς στόχους του κοινωνικού κράτους δικαίου. Στο ελληνικό Σύνταγμα του 1975, ο ίδιος ο συνταγματικός νομοθέτης συγκεκριμενοποίησε την αρχή του κοινωνικού κράτους προς την κατεύθυνση αυτή, με την αναγνώριση του δικαιώματος της εργασίας (άρθρ. 22 παρ. 1 Σ).²⁵

²³ΟλΣτΕ 4036/1979, ΤοΣ 1980/156. Όμοια ΟλΣτΕ 475/1989, ΕΕργΔ 1989/261.

²⁴BVerfG 1.3.1979, BVerfGE 50, 290.

²⁵Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 101-109.

2.2. Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας

Το Σύνταγμα του 1975 καθιερώνει για πρώτη φορά με το άρθρ. 22 παρ. 1 το λεγόμενο **κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας**. Το άρθρ. 22 παρ. 1 Σ ορίζει ότι «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού».

Η εργασία συνιστά τον σημαντικότερο τρόπο ανάπτυξης της προσωπικότητας του ανθρώπου και για τη συντριπτική πλειοψηφία των πολιτών αποτελεί την κυριότερη, αν όχι την αποκλειστική, πηγή εισοδήματος. Δικαιολογημένα επομένως το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, το οποίο προάγει την καθολική και αδιαίρετη προστασία της εργασίας, θεωρείται ως το σπουδαιότερο κοινωνικό δικαίωμα, ως η πεμπτούσια της αρχής του κοινωνικού κράτους.²⁶

Οι εξουσίες που περιλαμβάνονται σε ένα τέτοιο δικαίωμα συνοψίζονται στις εξής: (α) στην αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργασθεί (*αρχή του βιοπορισμού ή της κοινωνικής ασφάλειας*), (β) στην αξίωση για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ενδιαφερομένου (*αρχή εξαιρέσεως*), (γ) στην αξίωση απασχόλησης με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων (*αρχή εξειδίκευσης*) και (δ) στην αξίωση του φορέα της εργασίας για την προστασία του δικαιώματος εργασίας από προσβολή τρίτων (*τριτενέργεια*) και την εξασφάλιση σε αυτόν της εξουσίας για την προστασία των συνδεομένων με την εργασία συμφερόντων. Όλες οι παραπάνω αξιώσεις έχουν κοινό σημείο τη διασφάλιση για τους εργαζομένους της αξιοποίησης της εργασίας τους.

Η πραγματική νομική διάσταση του δικαιώματος εργασίας θα γίνει πλήρως κατανοητή, όταν κατανοήσουμε επαρκώς την τριπλή αποστολή που του επιφυλάσσεται. Το δικαίωμα εργασίας χρησιμεύει ανάλογα με τις περιστάσεις ως νόμιμο μέσο διατήρησης κεκτημένων καταστάσεων, ως μέσο προώθησης της κοινωνικής προόδου σε επίπεδο μακροοικονομίας και ως μέσο περιορισμού της εργοδοτικής εξουσίας.²⁷

Γίνεται δεκτό ότι η διάταξη του άρθρ. 5 παρ. 1 Σ κατοχυρώνει την επαγγελματική ελευθερία ως ατομικό δικαίωμα τόσο για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες, όσο και για τους εργαζόμενους-μισθωτούς, καλύπτει δηλαδή κάθε δραστηριότητα που

²⁶ Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 110-111.

²⁷ Ι. Δ. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 45-48.

επιλέγεται ως επάγγελμα, ανεξάρτητα από τη μορφή με την οποία αυτή ασκείται (ανεξάρτητη ή εξαρτημένη). Αντίθετα, το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας (άρθρ. 22 παρ. 1) αφορά προεχόντως, αν όχι αποκλειστικά, τους εργαζόμενους-μισθωτούς, δηλαδή όσους παρέχουν εξαρτημένη εργασία. Οι εργαζόμενοι-μισθωτοί είναι εκείνοι που έχουν ανάγκη μιας ιδιαίτερης κοινωνικής προστασίας, η οποία θα επιτρέψει σε αυτούς την πραγματική απόλαυση της επαγγελματικής ελευθερίας τους. Η λειτουργική αποστολή του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας συνίσταται, επομένως, στη συμπλήρωση και ολοκλήρωση, κατά το περιεχόμενο, του ατομικού δικαιώματος της εργασίας, δηλαδή της ελευθερίας της εργασίας.²⁸ Η σχέση επομένως του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας με την ελευθερία της εργασίας και του επαγγέλματος, ως ατομικού δικαιώματος, δεν είναι ανταγωνιστική. Η παρατήρηση για τα κοινωνικά δικαιώματα, ότι δηλαδή αυτά δεν πρέπει να αντιδιαστέλλονται προς τα ατομικά αλλά να θεωρούνται η αναγκαία συμπλήρωσή τους για την αντιμετώπιση της ολοένα και περισσότερο αυξανόμενης ανεργίας και των νέων κοινωνικών δεδομένων εν γένει, ισχύει πρωτίστως για το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας.²⁹

Το δικαίωμα της εργασίας εκφράζει ένα σύνολο επιμέρους κοινωνικών δικαιωμάτων. Η πρώτη και κυρίαρχη αξίωση είναι η αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης, για εξεύρεση και διατήρησή της. Όμως το δικαίωμα της εργασίας δεν αποτελεί ένα δημόσιο υποκειμενικό δικαίωμα, δεν παρέχει δηλαδή στον πολίτη μια αγωγή αξίωση κατά της κρατικής εξουσίας για παροχή και εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης εργασίας, ούτε είναι δυνατό να στρέφεται κατά του ιδιώτη εργοδότη, ως φορέα κοινωνικής και οικονομικής εξουσίας. Δεν ισοδυναμεί βέβαια αυτό με απογύμνωση του δικαιώματος εργασίας. Είναι έργο του νομικού να εντάξει το δικαίωμα αυτό στο νομικό μας σύστημα και να διαγνώσει τις εξουσίες που συμβιβάζονται με αυτό στο πλαίσιο της σημερινής κοινωνικής πραγματικότητας. Κατά την κρατούσα άποψη, το δικαίωμα της εργασίας συνιστά **κατευθυντήρια γραμμή και εντολή προς το νομοθέτη**, ο οποίος υποχρεούται να ακολουθήσει μια πολιτική πλήρους απασχόλησης, μια πολιτική δηλαδή η οποία θα δημιουργεί και θα διατηρεί συνθήκες που θα επιτρέπουν την απασχόληση όλων των πολιτών. Έτσι, αναφερόμαστε κατά πρώτο

²⁸ Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 111-112.

²⁹ Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ. 371.

λόγο στην υποχρέωση του κράτους να λάβει τα προσήκοντα μέτρα για την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας που μπορούν να αποτελούν θεμιτούς συνταγματικούς περιορισμούς στο αντίπαλο δικαίωμα της ιδιοκτησίας και στο δικαίωμα επιχειρηματικής δράσης, να απορρέουν δηλαδή αξιώσεις υποκατάστατες της αδυναμίας διασφάλισης της πρωτογενούς αξίωσης και δικαιώματα αποζημίωσης σε περίπτωση αδικαιολόγητης βλάβης.

Η ανωτέρω άποψη όμως δεν βρήκε απήχηση στη νομολογία του Αρείου Πάγου, ο οποίος φρονεί ότι το δικαίωμα στην εργασία είναι διάταξη χωρίς κανονιστικό περιεχόμενο, που αποτελεί απλή πολιτική διακήρυξη, στερούμενη νομικού αποτελέσματος: *«η διάταξη του άρθρ. 22 παρ. 1 του Συντάγματος κατά την οποία το κράτος μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχολήσεως όλων των πολιτών έχει τον χαρακτήρα αφενός μεν διακηρύξεως ότι στους σκοπούς του κράτους περιλαμβάνεται και η εξασφάλιση συνθηκών απασχολήσεως των πολιτών και αφετέρου δε κατευθυντήριας γραμμής προς την νομοθετικήν εξουσίαν όπως κατά την άσκηση αυτής αποσκοπεί στην πραγμάτωση της διακηρύξεως»*. Από το χαρακτήρα της διάταξης του άρθρ. 22 παρ. 1 Σ ως κατευθυντήριας γραμμής ο Άρειος Πάγος, στην παραπάνω απόφασή του, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το δικαίωμα της εργασίας στερείται κανονιστικού περιεχομένου και δεν παράγει κανένα νομικό αποτέλεσμα : *«Έτσι η παραπάνω διάταξη του Συντάγματος δεν είναι κανόνας δικαίου και η εφαρμογή των μη συμπορευομένων προς τις κατευθύνσεις αυτής διατάξεων του νόμου δεν καθιερώνουν τον εκ του άρθρου 559 αρ.1 ΚΠολΔ λόγον αναιρέσεως»*.³⁰

Η θέση αυτή του Ακυρωτικού δεν είναι ορθή. Κάθε διάταξη του Συντάγματος περιέχει κανόνες δικαίου που δεσμεύουν νομοθέτη και δικαστή. Το Σύνταγμα δεν είναι ποτέ και σε κανένα μέρος του απλό ευχολόγιο, ιερό κειμήλιο ή απλό πολιτικό πρόγραμμα.³¹ Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι κάθε συνταγματική διάταξη έχει την ίδια κανονιστική πυκνότητα και εμβέλεια. Όμως, όλες οι διατάξεις του Συντάγματος, ακόμη και αυτές που καθιερώνουν γενικές αρχές ή είναι κατευθυντήριες, **περιέχουν επιταγές και δεσμεύουν τα υποκείμενα** στα οποία απευθύνονται.³² Το δικαίωμα της εργασίας αποτελεί, επομένως, επιταγή προς τον

³⁰ ΑΠ 681/1987, ΕΕΔ 1988/352.

³¹ Πρ.Δαγτόγλου, ΝοΒ 1988/724.

³² Αντ.Μανιτάκης, ΤοΣ 1985/484.

νομοθέτη, ο οποίος όχι μόνο δικαιούται αλλά και υποχρεούται να προβεί στις αναγκαίες για την υλοποίηση του δικαιώματος ρυθμίσεις.

Τον κανονιστικό χαρακτήρα της διάταξης του άρθρ. 22 παρ. 1 δέχεται και το ΣτΕ. Σύμφωνα με την ΣτΕ 1133/1983³³, το άρθρ. 22 παρ. 1 του Συντάγματος «θεμελιώνει την υποχρέωση του κράτους προς δημιουργία συνθηκών εξασφάλισης εργασίας και γενικότερα επαγγελματικής απασχολήσεως στα άτομα που επιθυμούν και είναι σε θέση να εργασθούν μέσα στα πλαίσια της οικονομικής οργανώσεως και του πολιτικού συστήματος που διασφαλίζουν οι λοιπές διατάξεις του Συντάγματος».³⁴

2.3. Το δικαίωμα στη θέση εργασίας και οι περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη.

Στο περιεχόμενο του δικαιώματος της εργασίας ανήκει όχι μόνο η εξεύρεση μιας θέσης εργασίας αλλά και η διατήρησή της. Το άρθρ. 22 παρ. 1 επιβάλλει, όπως είδαμε, στο Κράτος την υποχρέωση να δημιουργεί τις αναγκαίες προϋποθέσεις ώστε να προστατεύεται αποτελεσματικά η θέση εργασίας που κατέχει ήδη ο μισθωτός. Η προστασία αυτή αποτελεί προϋπόθεση για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου και συνιστά βασική επιδίωξη ενός κοινωνικού κράτους. Το Σύνταγμα δεν προσδιορίζει βέβαια το βαθμό και την έκταση της προστασίας της θέσης του εργαζομένου. Η υλοποίηση του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας ανήκει στον κοινό νομοθέτη. Ενόψει μάλιστα της νομοθετικής αλλά και νομολογιακής προστασίας στην Ελλάδα, γίνεται λόγος στη θεωρία του εργατικού δικαίου για ένα **δικαίωμα του εργαζομένου στη θέση του**, το οποίο είναι η άλλη όψη του δικαιώματος της εργασίας: είναι το δικαίωμα του εργαζομένου να μη χάσει την εργασία του.

Το δικαίωμα της εργασίας δεν παρέχει στον εργαζόμενο μια αξίωση εναντίον συγκεκριμένου εργοδότη για πρόσληψη αλλά ούτε και εγγυάται τη διατήρηση της θέσης εργασίας που κατέχει ήδη ο εργαζόμενος. Το Σύνταγμα δεν εγγυάται μεν την απόλυτη προστασία του συμφέροντος αυτού, απαγορεύει όμως την αδικαιολόγητη προσβολή του. Στο περιεχόμενο, επομένως, του δικαιώματος της εργασίας ανήκει και η **προστασία από αυθαίρετες και αδικαιολόγητες απολύσεις**, από απολύσεις δηλαδή που δεν επιβάλλονται -για να

³³ΤοΣ 1983/490.

³⁴Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 113-117.

χρησιμοποιήσουμε την έκφραση της νομολογίας- από το «καλώς εννοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη». Η προστασία αυτή και ο αντίστοιχος περιορισμός της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη πρέπει να θεωρούνται όχι μόνο ως επιτρεπόμενοι συνταγματικά αλλά και ως επιβαλλόμενοι, επομένως συνεπάγονται όχι απλώς δικαίωμα αλλά και υποχρέωση της Πολιτείας για παρέμβαση.³⁵

Το Σύνταγμα όμως δεν εγγυάται τη διατήρηση της θέσης εργασίας, δεν αναγνωρίζει ένα «δικαίωμα του εργαζομένου στη θέση του», με την έννοια μιας απόλυτης προστασίας απέναντι σε ενέργειες του εργοδότη ή του Κράτους που έχουν ως συνέπεια την απώλεια της θέσης εργασίας, εγγυάται όμως μια *σχετική προστασία* της θέσης εργασίας, μια προστασία απέναντι σε αυθαίρετες ή αδικαιολόγητες απολύσεις. Με άλλα λόγια, το Σύνταγμα αναγνωρίζει και κατοχυρώνει «*σχετικόν τι δικαίωμα του μισθωτού επί της θέσεώς του*».³⁶ Το δικαίωμα αυτό εκφράζει ένα δικαιολογημένο και άξιο προστασίας συμφέρον του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του για όσο διάστημα δε συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν, με βάση το συμφέρον της επιχείρησης, τη λύση της σύμβασης. Το Κράτος, επομένως, ρυθμίζοντας το δίκαιο της καταγγελίας, οφείλει να μην αγνοήσει το συμφέρον του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του. Αντίθετα, έχει από το Σύνταγμα την υποχρέωση να προστατεύσει τη δικαιολογημένη προσδοκία κάθε εργαζομένου που έχει δεσμεύσει την εργασιακή του δύναμη υπέρ του εργοδότη για αόριστο χρόνο, ότι δε θα στερηθεί «άνευ λόγου», χωρίς δηλαδή δικαιολογημένη αιτία, τη θέση εργασίας.³⁷

Η προστασία της θέσης εργασίας ως συνταγματική επιταγή επιτυγχάνεται με *περιορισμούς της ελευθερίας της καταγγελίας* από την πλευρά του εργοδότη, η οποία αποτελεί και για τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης έκφραση της συμβατικής και επαγγελματικής τους ελευθερίας. Στο περιεχόμενο της επαγγελματικής ελευθερίας ανήκει και η επιχειρηματική ελευθερία, η οποία φυσικά περιλαμβάνει και την ελευθερία του εργοδότη-επιχειρηματία για πρόσληψη και απόλυση του προσωπικού. Τη διάταξη επομένως του άρθρ.5 παρ.1Σ

³⁵ Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 119-120.

³⁶ Δεληγιάννη, *Εργατικό Δίκαιο*, σελ. 42.

³⁷ Δημ.Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2002, σελ. 373-374.

μπορούν να επικαλούνται όχι μόνο οι εργαζόμενοι, για να εξασφαλίσουν μια προστασία από την απόλυση, αλλά και οι εργοδότες, προκειμένου να αποτρέψουν τη λήψη μέτρων του νομοθέτη προς την κατεύθυνση αυτή. Όπως σε κάθε άλλη περίπτωση σύγκρουσης έννομων αγαθών, έτσι και εδώ η έννομη τάξη οφείλει να αναζητήσει και επιτύχει την «πρακτική αρμονία» των συγκρουόμενων έννομων αγαθών, ώστε αυτά να αναπτύξουν την κατά το δυνατόν μεγαλύτερη ισχύ τους.

Οι περιορισμοί στην ελευθερία της καταγγελίας, που στοχεύουν στην προστασία του εργαζομένου από την αυθαίρετη και αδικαιολόγητη απώλεια της θέσης εργασίας, εκφράζουν και συγκεκριμενοποιούν την κοινωνική δέσμευση της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη. Για το ζήτημα αυτό κρίσιμη είναι η διαπίστωση ότι ο εργοδότης αναπτύσσει την επαγγελματική του ελευθερία με τη χρησιμοποίηση της εργασίας τρίτων (εργαζομένων), οι οποίοι είναι επίσης φορείς της συνταγματικά κατοχυρωμένης επαγγελματικής ελευθερίας. Η κοινωνική δέσμευση της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη περιλαμβάνει και την υποχρέωση να λαμβάνει υπόψη το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης.³⁸

Το γεγονός όμως ότι το Σύνταγμα νομιμοποιεί επεμβάσεις του νομοθέτη στην επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη και δικαιολογεί και σοβαρούς ακόμη περιορισμούς της ελευθερίας αυτής δε σημαίνει βέβαια ότι οι κοινωνικές αυτές επεμβάσεις και οι αντίστοιχοι περιορισμοί δεν έχουν όρια. Η άσκηση κοινωνικής πολιτικής δεν μπορεί να υπερβεί τα όρια που θέτουν οι θεμελιώδεις αξιολογικές αποφάσεις του Συντάγματος για την προστασία της ατομικής ιδιοκτησίας και την κατοχύρωση της οικονομικής ελευθερίας. Το ΣτΕ στην απόφαση 1133/1983³⁹ επισημαίνει ότι η υλοποίηση του δικαιώματος της εργασίας επιχειρείται «μέσα στα πλαίσια της οικονομικής οργάνωσης και του πολιτικού συστήματος που διασφαλίζουν οι λοιπές διατάξεις του Συντάγματος».

Ειδικότερα, όσον αφορά την προστασία από τις απολύσεις, οι περιορισμοί που συνεπάγεται η προστασία αυτή στην επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη δεν πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο την οικονομική υπόσταση της επιχείρησης ή να επιβάλλονται εις βάρος της αποδοτικότητας της επιχείρησης. Η ελευθερία του εργοδότη, να προσαρμόζει το μέγεθος του προσωπικού στις πραγματικές ανάγκες

³⁸ Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ. 376-381.

³⁹ Το Σ 1983/490.

της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό ή να απαλλάσσεται από τον εργαζόμενο όταν η εργασιακή σχέση, για λόγους που αφορούν τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου, δεν υπηρετεί τους σκοπούς και τα συμφέροντα της επιχείρησης, **δεν μπορεί να καταργηθεί**. Η κατάργησή της θίγει τις ατομικές ελευθερίες του εργοδότη (άρθρ. 5 παρ.1, άρθρ.17 παρ.1) στον πυρήνα τους και επομένως είναι συνταγματικά ανεπίτρεπτη.⁴⁰ Για το λόγο αυτό, θεωρούμε ότι δε συμβιβάζεται με το Σύνταγμα μια ρύθμιση η οποία θα αφαιρεί από τον εργοδότη το δικαίωμα της καταγγελίας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή για λόγους που έχουν σχέση με το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου. Η ελευθερία του εργοδότη να αποδεσμεύεται από εργασιακές δυνάμεις όταν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που έχουν σχέση με την οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης ή τη συμπεριφορά και το πρόσωπο του εργαζομένου, αποτελεί βασική λειτουργική προϋπόθεση του συστήματος της οικονομίας της αγοράς και του ελεύθερου ανταγωνισμού.⁴¹

Από την όλη ανάπτυξη που προηγήθηκε προκύπτει ότι το Σύνταγμα, όχι μόνο καλύπτει αλλά και *προωθεί τη νομολογιακή εξέλιξη του δικαίου της καταγγελίας σε δίκαιο της προστασίας της θέσης εργασίας*. Η έντονη προστασία της θέσης του μισθωτού είναι σήμερα μια δικαϊκή πραγματικότητα με συνταγματική κάλυψη και ενίσχυση.⁴² Πολλές δικαστικές αποφάσεις επισημαίνουν ότι *«η στέρηση από τον εργαζόμενο της θέσης εργασίας, η οποία αποτελεί τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης, χωρίς τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων που να*

⁴⁰Πάγια η νομολογία του ΣτΕ δέχεται ότι οι περιορισμοί της οικονομικής ελευθερίας δεν είναι συνταγματικώς επιτρεπτό να φθάνουν σε σημείο που να θίγουν τον πυρήνα της οικονομικής ελευθερίας, ώστε να οδηγούν σε ουσιαστική κατάλυσή της (ΣτΕ 2956/1983, ΤοΣ 1984/410, ΣτΕ 685/1981, ΣτΕ 712/1980, ΣτΕ 2960/1983).

⁴¹Το Σύνταγμα δεν είναι οικονομικοπολιτικά ουδέτερο. Με τη κατοχύρωση της οικονομικής ελευθερίας και της ιδιωτικής ιδιοκτησίας, κατοχυρώνει συγχρόνως στον πυρήνα του και το σύστημα της οικονομίας της αγοράς. Δεν επιβάλλει όμως ο συνταγματικός νομοθέτης συγκεκριμένο οικονομικό μοντέλο και αντίστοιχη οικονομικής πολιτική αλλά αφήνει τη διαμόρφωσή της στον κοινό νομοθέτη, στον οποίο παρέχει, μέσα σε ορισμένα πλαίσια, ευρεία οικονομικοπολιτική διαπλαστική εξουσία. Από αυτήν επομένως τη σκοπιά, το Σύνταγμα είναι «ανοικτό» με την έννοια ότι δεν δεσμεύει το νομοθέτη κατά τη διαμόρφωση του οικονομικού του προγράμματος και ότι τον αφήνει να επιλέξει τη εκάστοτε πολιτική που κρίνει προσφορότερη κατά τις περιστάσεις. Η λήψη επομένως κοινωνικών μέτρων και συγκεκριμένα μέτρων προστασίας της θέσης των εργαζομένων από τις απολύσεις, όχι μόνο δεν αποκλείεται, αλλά αντίθετα επιβάλλεται από το Σύνταγμα καθώς αυτό εγγυάται μια κοινωνικά δεσμευμένη οικονομία της αγοράς. Οι κοινωνικές επεμβάσεις του νομοθέτη και γενικότερα η παρεμβατική οικονομική πολιτική θα πρέπει όμως να μην εξικνούνται στην ουσιαστική αναίρεση του συστήματος της οικονομίας της αγοράς, που αποτελεί στοιχείο του κρατούντος αστικού καθεστώτος. Από αυτή τη σκοπιά επομένως, η οικονομικοπολιτική ανοικτότητα του Συντάγματος είναι σχετική, αφού τα ατομικά δικαιώματα θέτουν όρια στην οικονομική και κοινωνική πολιτική του κοινού νομοθέτη.

⁴²Αλ.Καρακατσάνης, *Αφιέρωμα στον Α.Λιτζερόπουλο* Τόμος Α, σελ. 435.

*δικαιολογούν επαρκώς την καταγγελία, δεν συμβιβάζεται με θεμελιώδεις συνταγματικές αξιολογήσεις, με τις οποίες το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης έχει αναχθεί σε συνταγματικά προστατευόμενη έννομη θέση».*⁴³

Οι περιορισμοί που θέτει η συνταγματική έννομη τάξη στις κοινωνικές επεμβάσεις του νομοθέτη δεσμεύουν και τον δικαστή, όταν ο τελευταίος υποκαθιστά τον νομοθέτη στη δημιουργία ενός δικαίου προστασίας της θέσης εργασίας, καθώς η νομοθετική απραξία στο χώρο του εργατικού δικαίου οδηγεί αναγκαστικά στην υποκατάσταση του νομοθέτη από τον δικαστή. Σε ένα ζήτημα, όπως αυτό της προστασίας της θέσης εργασίας, το οποίο χαρακτηρίζεται από τη σύγκρουση συνταγματικά προστατευόμενων έννομων θέσεων των μερών της εργασιακής σχέσης, ο συνταγματικός νομοθέτης επιτάσσει τη στάθμιση των συμφερόντων των δύο μερών, με στόχο την επίτευξη μιας «πρακτικής συμφωνίας» μεταξύ τους.⁴⁴

⁴³ΜονΠΑθ 1881/1996 Αρμ 1997/1352. Όμοια ΜονΠΘεσ 2268/1998 Αρμ. 1998/966, ΜονΠΠατρ 1139/1999 ΕΕργΔ 2000/489, ΜονΠΧαλκ/κής 149/1998 ΕΕργΔ 2000/502, ΜονΠΑιγίου 141/1996 ΕΕργΔ 1998/260.

⁴⁴Δημ.Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2002, σελ. 381-387.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ «ΑΙΤΙΑΣ»

3.1 Η έννοια της αιτιώδους δικαιοπραξίας

Ανάλογα με την επίδραση του σκοπού (αιτίας) της επίδοσης, της κτήσης δηλαδή περιουσιακών δικαιωμάτων, στο κύρος της δικαιοπραξίας, διακρίνουμε τις δικαιοπραξίες σε *αιτιώδεις* και *αναιτιώδεις*. Ως επίδοση νοείται όχι μόνο η εκπλήρωση παροχής, π.χ. η μεταβίβαση κυριότητας πράγματος σε εκπλήρωση της υποχρέωσης του πωλητή, αλλά και η κατάρτιση υποσχετικής δικαιοπραξίας που δημιουργεί απαίτηση για παροχή. Όπως γίνεται φανερό, η διάκριση των δικαιοπραξιών σε αιτιώδεις και αναιτιώδεις έχει πρακτική σημασία και αφορά μόνο τις δικαιοπραξίες που περιέχουν επίδοση, με τις οποίες δηλαδή το ένα μέρος αποκτά από το άλλο περιουσιακά πλεονεκτήματα, και στις οποίες η αιτία αποτελεί τον δικαιολογητικό λόγο για τον οποίον γίνεται η επίδοση.⁴⁵

Ο όρος «*αιτία*» (*causa*) είναι πολυσήμαντος. Συγκεκριμένα στη νομική ορολογία, η αιτία μόνο στον χώρο της, ούτω καλουμένης, *αιτιώδους συνάφειας* και συγκεκριμένα στη θεωρία της *conditio sine qua non* (παραλλαγή της αιτιώδους συνάφειας με ρίζες στη Γερμανική επιστήμη) έχει μια κάποια συγγένεια με το νόημα που ο όρος αυτός (: αιτία) έχει, στη φυσιοκρατική της έννοια, την «αιτία» δηλαδή που παρατηρείται στον, εμπειρικά αντιληπτό, φυσικό κόσμο (με την έννοια του «αιτίου», της «αφορμής», που επιφέρει κάποιο αποτέλεσμα). Γενικά όμως στο Αστικό Δίκαιο δεν παρατηρούμε σχέσεις «αιτίου και αιτιατού», «αφορμής και αποτελέσματος», αλλά αντί για τη φυσική αναγκαιότητα προβάλλει η σχέση σκοπού και μέσου, η σκοπιμότητα των συναλλασσομένων.⁴⁶

Ως αιτία, για τη διάκριση των δικαιοπραξιών σε αιτιώδεις και αναιτιώδεις, νοείται έτσι ο *σκοπός* τον οποίον επιδιώκουν οι δικαιοπρακτούντες και όχι ο παραγωγικός λόγος της ενοχής, η ίδια η επίδοση δηλαδή. Ο σκοπός της δικαιοπραξίας διακρίνεται σε άμεσο, έμμεσο και απώτερο. Ο *άμεσος νομικός σκοπός* συνίσταται στην επίδοση καθεαυτή, με την οποία επέρχεται ο πλουτισμός του λήπτη με αντίστοιχη μείωση της περιουσίας του προσώπου που προβαίνει στην επίδοση, είτε πρόκειται για μεταβίβαση κυριότητας πράγματος είτε για ανάληψη

⁴⁵Νικ.Σ.Παπαντωνίου, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 1983, σελ. 279, Παν.Λαδάς, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, 2007, σελ. 60.

⁴⁶Ευρυγένη ΕρμΑΚ Εισαγ. σελ. 873-875 αριθ. 4, Κ.Τριανταφυλλόπουλος, *Γενικά αρχαία του ελληνικού αστικού δικαίου*, 1926, σελ.16.

υποχρέωσης. Η επιδίωξη όμως ενός αποτελέσματος στηρίζεται σε κάποιο λόγο που αναγνωρίζεται από το δίκαιο. Αυτός είναι ο *έμμεσος σκοπός* της δικαιοπραξίας, η έμμεση αιτία η οποία αποκαλείται και απλώς αιτία. Για παράδειγμα, η πώληση και η εκπλήρωση των υποχρεώσεων που γεννώνται από αυτήν αποτελούν τον έμμεσο σκοπό των επιδόσεων, ο οποίος ακριβώς καλείται αιτία (causa) της επίδοσης. Η αιτία είναι η ίδια σε όλες τις συμβάσεις που ανήκουν στον ίδιο τύπο, στο ίδιο νομικό είδος. Οι δικαιοπρακτούντες δεν έχουν όμως ως μόνο σκοπό να επέλθουν οι συνηθισμένες, τυπικές συνέπειες της δικαιοπραξίας, αλλά έχουν και *απώτερο σκοπό*. Οι σκοποί αυτοί, τα κίνητρα των δικαιοπρακτούντων, αποτελούν τα «*παραγωγικά αίτια της βουλήσεως*», που δεν είναι δικαιοπρακτικοί σκοποί και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις ενδιαφέρουν το δίκαιο. Ως εκ τούτου, η έννοια της αιτίας υποδηλώνει το σκοπό της επιδόσεως και όχι την προέλευση, τον παραγωγικό της λόγο. Ο προσδιορισμός της αιτίας δεν υπακούει εδώ στην αρχή της φυσικής αιτιότητας αλλά στην αρχή της σκοπιμότητας. Δεν είναι η causa efficiens αλλά η causa finalis.⁴⁷

Σύμφωνα με τη ρωμαϊκή διάκριση, τα κυριότερα είδη του έμμεσου νομικού σκοπού, δηλαδή της αιτίας, είναι τα εξής:

α) η causa credenda ή causa acquirendi (*αιτία «ένεκα πιστώσεως» ή αποκτήσεως*) της οποίας σκοπός είναι η μελλοντική κτήση δικαιώματος. Το είδος της αιτίας αυτής απαντάται στις υποσχετικές δικαιοπραξίες.

β) η causa solvendi (*«ένεκα εξοφλήσεως», εκπληρώσεως*), όταν η επίδοση γίνεται με σκοπό την εκπλήρωση προϋφιστάμενης ενοχικής υποχρεώσεως. Η causa solvendi είναι η αιτία των δικαιοπραξιών εκπληρώσεως, οι οποίες είναι κατά κανόνα εκποιητικές δικαιοπραξίες.

γ) η causa donandi (*«ένεκα δωρεάς», αιτία ελευθεριότητας*) που σημαίνει ότι η αιτία της επιδόσεως είναι ακριβώς η ελευθεριότητα, δηλαδή ο πλουτισμός του λήπτη χωρίς υποχρέωσή του σε αντάλλαγμα.⁴⁸

Η διάκριση των δικαιοπραξιών σε αιτιώδεις και αναιτιώδεις θεμελιώνεται στη σχέση που διέπει την αιτία με την επίδοση, ως δικαιολογία του άμεσου νομικού αποτελέσματος. Κάθε επίδοση έχει εξ ορισμού την αιτία της, τον δικαιολογητικό

⁴⁷Νικ.Σ.Παπαντωνίου, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ.Π.Ν.Σάκκουλα, 1983, σελ. 279-280, Παν.Λαδάς, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, 2009, σελ. 60-61.

⁴⁸Νικ.Σ.Παπαντωνίου, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 1983, σελ. 280-281, Παν.Λαδάς, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, 2009 σελ.61, Απ.Ι.Γεωργιάδης, *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*, εκδ.Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 396.

της λόγο, με την έννοια που προσδιορίστηκε παραπάνω. Επίδοση χωρίς αιτία είναι αδιανόητη για εχέφρονα άνθρωπο και θα ήταν αποτέλεσμα παραλογισμού και όχι έλλογης πράξεως. Η διάκριση έτσι των επιδόσεων σε αιτιώδεις και αναιτιώδεις δε βασίζεται στο αν υπάρχει ή όχι αιτία, δηλαδή σκοπός, γιατί αιτία υπάρχει σε όλες τις επιδόσεις, αλλά στο αν το κύρος της επίδοσης εξαρτάται από την ύπαρξη και νομιμότητα της αιτίας. Επομένως, η δικαιοπραξία επιδόσεως καλείται αιτιώδης, όταν η επίδοση τελεί σε στενή σχέση με την αιτία της, ώστε **το κύρος της δικαιοπραξίας αυτής να εξαρτάται από την ύπαρξη και το κύρος της αιτίας**. Στις αιτιώδεις δικαιοπραξίες η αιτία συνιστά αναπόσπαστο μέρος του πραγματικού τους και έχει αναχθεί σε ουσιώδες στοιχείο του περιεχομένου της επίδοσης και άρα σε προϋπόθεση του κύρους της. Αντίθετα, αναιτιώδης καλείται η δικαιοπραξία επιδόσεως, η οποία τελεί σε χαλαρό δεσμό προς την αιτία της, ώστε η έλλειψη ή ακυρότητα της αιτίας να μην επιδρά στο κύρος της επιδόσεως και να είναι ανεξάρτητη από αυτό. Στην αναιτιώδη δικαιοπραξία ο νόμος τεκμαίρει την ύπαρξη και το κύρος της αιτίας της επιδόσεως κατά τον χρόνο που επιχειρείται αυτή, ώστε η δικαιοπραξία επιδόσεως να είναι σε κάθε περίπτωση, υπό το πρίσμα της αιτίας της, έγκυρη.⁴⁹

Η καθιέρωση από τον νόμο ορισμένων δικαιοπραξιών ως αναιτιωδών εξυπηρετεί κατά βάση την ασφάλεια των συναλλαγών. Και στις αναιτιώδεις ή αφηρημένες δικαιοπραξίες όμως, δεν είναι χωρίς σημασία η απόδειξη του ότι λείπει ή ότι είναι ελαττωματική η αιτία, αλλά ουσιαστικά *αναστρέφεται το βάρος της αποδείξεως* και αντί να βαρύνεται να αποδείξει την αιτία αυτός που απέκτησε, όπως συμβαίνει στις αιτιώδεις, με την απόδειξη του ότι η αιτία είναι ελαττωματική βαρύνεται αυτός που διέθεσε, δηλαδή συνήθως ο εναγόμενος.⁵⁰

3.2 Το «αναιτιώδες» της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλομένους σε μια διαρκή σύμβαση να λύει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή

⁴⁹Νικ.Σ.Παπαντωνίου, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 1983, σελ. 281, Παν.Λαδάς, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, 2007, σελ. 66-67, Απ.Γεωργιάδης, *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 396-397.

⁵⁰Νικ.Σ.Παπαντωνίου, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 1983, σελ.281-281, Απ.Γεωργιάδης, *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*, εκδ.Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 399.

θέλησή του.⁵¹ Σύμφωνα με το άρθρ. 669 παρ. 2 ΑΚ και το άρθρ. 1 ν. 2112/1920 (και ήδη άρθρ. 74 παρ. 2 ν. 3863/2010), η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή η σύμβαση της οποίας η διάρκεια δεν καθορίστηκε από τα μέρη ούτε συνάγεται από το είδος και τον σκοπό της εργασίας, λύεται από τον καθένα από τους συμβαλλομένους με *καταγγελία*. Η καταγγελία ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βουλήσεως και έχει ως συνέπεια τη λύση της σύμβασης για το μέλλον. Η καταγγελία μπορεί να γίνει και σιωπηρά, δηλαδή με πράξεις από τις οποίες προκύπτει κατά τρόπο αναμφίβολο η βούληση για λύση της σύμβασης.⁵²

Όταν στην καταγγελία προβαίνει ο εργοδότης χρησιμοποιείται ο όρος «απόλυση», ενώ όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργαζόμενο χρησιμοποιείται ο όρος «οικειοθελής αποχώρηση» ή «παραίτηση». Ως απόλυση θα πρέπει να θεωρήσουμε την αποστέρηση της θέσης του εργαζομένου χωρίς τη θέλησή του. Η απόλυση μπορεί να πραγματοποιηθεί με πρωτοβουλία του εργοδότη ή αυτοδίκαια. Η νομική έκφραση της υλοποίησης του πρώτου μέσου απόλυσης είναι η καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη που μπορεί να γίνει και από τον τρίτο που ενεργεί στο όνομά του. Το δικαίωμα της καταγγελίας είναι *διαπλαστικό*, γιατί περιέχει εξουσία για την κατάργηση μιας έννομης σχέσης. Η εξουσία αυτή δίδεται για την απαλλαγή του ενός μέρους από μια διαρκή σύμβαση.⁵³

Η **ελευθερία της καταγγελίας**, η δυνατότητα δηλαδή του συμβαλλομένου να απαλλάσσεται χωρίς περιορισμούς από μια διαρκή, «επ' αόριστον» συμβατική δέσμευση απορρέει από την *αρχή της συμβατικής ελευθερίας* (ΑΚ 361) και αποτελεί το αναγκαίο συμπλήρωμά της. Στην ελευθερία του ατόμου να καταρτίσει ή όχι μια διαρκή σύμβαση αντιστοιχεί και ένα δικαίωμα να λύσει τη σύμβαση για το μέλλον. Άλλωστε, εκείνο που χαρακτηρίζει τη σύμβαση αορίστου χρόνου είναι το γεγονός ότι τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει έναν χρονικό περιορισμό στη συμβατική δέσμευση. Τη συμφωνία αυτή, η οποία χαρακτηρίζει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, στη σύμβαση αορίστου χρόνου την αντικαθιστά λειτουργικά η δυνατότητα λύσης της σύμβασης με μονομερή δήλωση βουλήσεως. Η δυνατότητα αυτή αποτρέπει μια συμβατική δέσμευση στο διηνεκές, πράγμα ασυμβίβαστο με την προσωπική ελευθερία του ατόμου.⁵⁴

⁵¹Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ.Σάκκουλα, 2014, σελ. 886.

⁵²Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ.7.

⁵³Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ.Σάκκουλα, 2014, σελ. 887-888.

⁵⁴Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ.8.

Ο νομοθέτης του ΑΚ δεν εξαρτά την άσκηση της καταγγελίας από την ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου. Η καταγγελία είναι έγκυρη ακόμα και αν ο καταγγέλλων δεν επικαλεσθεί κανένα λόγο για να δικαιολογήσει την απόφασή του να λύσει τη σύμβαση, ούτε το κύρος της καταγγελίας θίγεται από το γεγονός ότι ο λόγος που ενδεχομένως επικαλέσθηκε ο καταγγέλλων είναι αναληθής. Το «αναιτιώδες» της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν προκύπτει από τη ρητή πρόβλεψή του σε ορισμένη διάταξη ή από τη ρητή νομοθετική πρόβλεψη ότι για τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν προϋποτίθεται η ύπαρξη κάποιου λόγου, αλλά από τη σιωπή του νομοθέτη επί του σχετικού ζητήματος, από το ότι η ειδική διάταξη νόμου δεν ορίζει διαφορετικά. Το «αναιτιώδες» συνάγεται δηλαδή από το ότι οι ειδικές διατάξεις σχετικά με την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου εξαρτούν τη νομιμότητα της καταγγελίας μόνον από τυπικές προϋποθέσεις, ήτοι την τήρηση εγγράφου τύπου, την ασφάλιση του απολυομένου ή την εγγραφή του στα τηρούμενα για το ασφαλιστικό ταμείο μισθολόγια και την καταβολή αποζημίωσης (αυτοτελώς ή σε συνδυασμό με την τήρηση ορισμένης προθεσμίας προειδοποίησης).⁵⁵

Όπως επισημαίνεται⁵⁶, *«η κατ' άρθρ. 669 παρ. 2 καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου δύναται να γίνει ελευθέρως και άνευ οιασδήποτε αιτιολογίας»*. Τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος δε χρειάζεται να αιτιολογήσουν την απόφασή τους να λύσουν μονομερώς την μεταξύ τους σχέση: *«ο καταγγέλλων δεν υποχρεούται εις νομικήν δικαιολόγησιν της ενεργείας του»*.⁵⁷

Τα έννομα αποτελέσματα της καταγγελίας, η λύση της σύμβασης για το μέλλον, επέρχονται ανεξάρτητα από την αιτία της. Ενόψει μάλιστα της ρύθμισης αυτής, η νομολογία⁵⁸ και η θεωρία⁵⁹ χαρακτηρίζουν την καταγγελία ως *αναιτιώδη δικαιοπραξία*: *«η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ούσα κατά νόμον μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία απευθυντέα υπό του καταγγέλλοντος προς το έτερον των*

⁵⁵Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 70^{ος}, 2011/882.

⁵⁶Καποδίστριας, ΕρμΑΚ, άρθρο 669 αριθμός 49.

⁵⁷ΕφΑθ 2449/1971, ΔΕΝ 1972/36.

⁵⁸ΑΠ 186/1950 ΕΕργΔ 1950/345, ΑΠ 9/1953 ΕΕργΔ 1953/180, ΑΠ 297/1977 ΕΕργΔ 1977/554, ΑΠ 1407/1977 ΕΕργΔ 1978/291, ΑΠ 242/1978 ΕΕργΔ 1978/561, ΑΠ 296/1978 ΕΕργΔ 1978/536, ΑΠ 711/1980 ΕΕργΔ 1981/20, ΟΛΑΠ 1188/1981 ΝοΒ 1982/795, ΑΠ 1671/1983 ΕΕργΔ 1984/788, ΑΠ 956/1981 ΕΕργΔ 1982/12, ΑΠ 532/1985 ΕΕργΔ 1986/259, ΟΛΑΠ 707/1985 ΕΕργΔ 1986/219, ΑΠ 1982/1986 ΕΕργΔ 1087/709, ΑΠ 1901/1987 ΕΕργΔ 1989/276.

⁵⁹Γ.Μπαλής, *Γενικά Αρχαία κατά τον Αστικό Κώδικα*, 1944, σελ. 86, Α.Λιτζερόπουλος, *Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας*, σελ. 140, Τούσης Α.-Σταυρόπουλος Σ., *Εργατικόν Δίκαιον*, 1967 σελ. 349, Καποδίστριας, ΕρμΑΚ αρθρ. 669 αρ. 52, Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, σελ. 657, Βλαχόπουλος, ΕΕργΔ 1951/721.

συμβαλλομένων μερών δεν χρήζει αιτιολογίας τινός...». ⁶⁰ Ούτε και η αναγραφή του λόγου της καταγγελίας στο έγγραφο της καταγγελίας την καθιστά αιτιώδη δικαιοπραξία.

Η διάκριση των δικαιοπραξιών σε αιτιώδεις και αναιτιώδεις αφορά βέβαια, όπως είδαμε παραπάνω, τις δικαιοπραξίες που περιέχουν *επίδοση*, με τις οποίες δηλαδή ο ένας συμβαλλόμενος αποκτά από τον άλλον περιουσιακά πλεονεκτήματα. Η χρησιμοποίηση, επομένως, του όρου «αναιτιώδης» για το χαρακτηρισμό της καταγγελίας η οποία δεν περιέχει περιουσιακή επίδοση μπορεί να δημιουργήσει κάποια σύγχυση. Οι όροι «αιτιώδης» και «αναιτιώδης», αν και έχουν επικρατήσει, έλκουν την καταγωγή τους από το αστικό δίκαιο και δε χρησιμοποιούνται κατ' ακριβολογία στην περίπτωση της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας. Η επιλογή των συγκεκριμένων όρων αποκαλύπτει την προσήλωση στο αστικό δίκαιο κατά την αντιμετώπιση της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας. ⁶¹

Στην προκειμένη περίπτωση, ο όρος «αναιτιώδης» χρησιμοποιείται με την έννοια ότι η ύπαρξη ορισμένου αντικειμενικού λόγου δεν αποτελεί *προϋπόθεση του κύρους* της καταγγελίας. Από αυτήν, επομένως, τη σκοπιά η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι αιτιώδης δικαιοπραξία, αφού για το κύρος της απαιτείται από το νόμο (ΑΚ 672) να συντρέχει σπουδαίος λόγος. ⁶² Όταν για το κύρος της καταγγελίας δεν αρκεί μόνο η ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου (αιτίας), αλλά ο εργοδότης υποχρεούται και να τον *δηλώσει* στον εργαζόμενο κατά την άσκηση της καταγγελίας, τότε γίνεται λόγος για «*αιτιολογημένη καταγγελία*» ⁶³. Έτσι, η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι μεν «αιτιώδης» δικαιοπραξία, αμφισβητείται όμως αν είναι και «αιτιολογημένη», αν δηλαδή ο εργοδότης, στο έγγραφο της καταγγελίας, υποχρεούται να αναφέρει επί ποινή ακυρότητας, τα συγκεκριμένα περιστατικά που θεμελιώνουν το σπουδαίο λόγο. ⁶⁴

⁶⁰ ΑΠ 1407/1977 ΕΕργΔ 1978/291.

⁶¹ Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 70^{ος}, 2011/882.

⁶² Βλ. Καποδίστρια, *Η κατάχρησις*, σελ. 58, Σακελλαρόπουλο, ΝΔικ 1955/647

⁶³ Α.Λιτζερόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, σελ. 91.

⁶⁴ Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 9-10.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

4.1 Θέση του προβλήματος για τον έλεγχο των απολύσεων

Και υπό το προϊσχύσαν βυζαντινορρωμαϊκό δίκαιο η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ήταν αναιτιώδης δικαιοπραξία. Ο καθένας από τους συμβαλλομένους είχε τη δυνατότητα να διαλύσει μονομερώς την έννομη σχέση, ανακοινώνοντας απλώς στο άλλο μέρος τη σχετική βούλησή του. Το δικαίωμα αυτό ο Αστικός Κώδικας δεν το περιόρισε αλλά απλώς εξάρτησε την άσκησή του από την τήρηση ορισμένης προθεσμίας (ΑΚ 669 παρ. 2), την οποία υποχρεούνται να τηρήσουν και οι δύο συμβαλλόμενοι. Το δικαίωμα της καταγγελίας παρέχεται στον εργαζόμενο και στο εργοδότη με τους ίδιους ακριβώς όρους.

Η λύση μιας διαρκούς σύμβασης που η διάρκειά της συμφωνήθηκε για αόριστο χρόνο, με πρωτοβουλία ενός μόνο από τα μέρη, όπως ακριβώς είναι η καταγγελία, αποτελεί το μέσο για την αποφυγή ισόβιων δεσμεύσεων, που δεν είναι ανεκτές από το δίκαιο. Γεννάται όμως εύλογα το ερώτημα, αν το δικαίωμα αυτό για μονομερή λύση της σύμβασης συνδέεται οπωσδήποτε, από τη φύση του, και με την απόλυτη ελευθερία του φορέα του ή μήπως η ελευθερία αυτή δεν είναι απαραίτητο επακόλουθό του.⁶⁵

Θεωρητικά, το νομικό αυτό καθεστώς, απόλυτα σύμφωνο με τις αρχές του οικονομικού φιλελευθερισμού και ατομικισμού, επιτρέπει και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη την αξιοποίηση και εκμετάλλευση, κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, της κατάστασης και των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά. Για το λόγο αυτό, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα στο παρελθόν θεωρούνταν ότι αποτελούσε απόλυτο ή αλλιώς «διακριτικό» δικαίωμα του εργοδότη (*droit discrétionnaire*). Ο εργοδότης θεωρούνταν ο μόνος υπεύθυνος για την καλή λειτουργία της επιχείρησης, που έφερε γι' αυτό μόνος τους κινδύνους της, είχε απόλυτη εξουσία να διαλέγει τους συνεργάτες του, να διαμορφώνει τους όρους εργασίας τους και να απαλλάσσεται από τους ανεπιθύμητους. Από την άλλη μεριά, ο εργαζόμενος διατηρεί τη δυνατότητα να αποδεσμεύεται από τη διαρκή συμβατική σχέση, προκειμένου να

⁶⁵Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ.Σάκκουλα, 2014, σελ. 948.

αξιοποιήσει ευκαιρίες που του παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας. Όμως, *defacto*, το καθεστώς αυτό λειτουργεί εις βάρος του εργαζομένου, γιατί δε λαμβάνει υπόψη το ζωτικής σημασίας συμφέρον του να διατηρήσει τη θέση εργασίας του, η οποία αποτελεί γι' αυτόν και την οικογένειά του τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής ύπαρξής τους. Επίσης, το νομικό αυτό καθεστώς δε λαμβάνει υπόψη ούτε το γενικότερο συμφέρον του κοινωνικού συνόλου για μια σχετική σταθερότητα στις επαγγελματικές σχέσεις. Η κοινωνική ειρήνη και η εν γένει κοινωνική τάξη δεν μπορούν να οικοδομηθούν πάνω σε δεδομένα ανασφάλειας των εργαζομένων. Ιδιαίτερα σε περιόδους υψηλής ανεργίας, κατά τις οποίες περιορίζεται σημαντικά η δυνατότητα του εργαζομένου να αμβλύνει τις συνέπειες από την απώλεια της θέσης εργασίας με την εξεύρεση σε σύντομο χρονικό διάστημα μιας νέας θέσης εργασίας, η απόλυτη ελευθερία της καταγγελίας οδηγεί σε πλήρη υποταγή της προσωπικότητας του εργαζόμενου στον εργοδότη. Στο νομικό αυτό καθεστώς αντέδρασε το Εργατικό Δίκαιο το οποίο, σε αντίθεση με το Αστικό Δίκαιο, δε βασίζεται στην τυπική ισότητα των συναλλασσομένων ούτε αγνοεί την επαγγελματική, κοινωνική και οικονομική διαφοροποίησή τους, αλλά διακρίνει εργοδότες και εργαζομένους. Στα πλαίσια του εργατικού δικαίου γεννήθηκε και αναπτύχθηκε σταδιακά ένα δίκαιο καταγγελίας ως *δίκαιο προστασίας της θέσης του εργαζομένου*.⁶⁶

Στα εργοδοτικά συμφέροντα αντιτάσσονται από τις σημερινές, κυρίως ευρωπαϊκές, κοινωνίες, συμφέροντα εξίσου πρόδηλα των μισθωτών και της ολότητας. Κατά πρώτο λόγο και αυτή ακόμα η έννοια της επιχείρησης σαν χώρος αποκλειστικής μοναρχίας του ενός αμφισβητείται, χωρίς να χρειάζεται να αμφισβητείται το καθεστώς της ατομικής ιδιοκτησίας και της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Η επιχείρηση στην τεχνική της έννοια (εκμετάλλευση) είναι συνάρτηση υλικών και άυλων αγαθών για την επιδίωξη ενός τεχνικού σκοπού που είναι η παραγωγή. Η λειτουργία της είναι αδιανόητη χωρίς τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού. Η επιχείρηση είναι ένας οργανισμός που δεν ταυτίζεται με το συμφέρον του ενός και κυρίως με τα εγωιστικά συμφέροντα του εργοδότη. Ο εργοδότης είναι ο κύριος των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και ο υπεύθυνος της διαχείρισής της, δεν ταυτίζεται όμως με την επιχείρηση. Η επιχείρηση ενσωματώνει και τα συμφέροντα της εργασίας. Εξάλλου η υποταγή

⁶⁶ Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 11-12.

του μισθωτού στην εξουσία του εργοδότη οδηγεί σε δεσμεύσεις της προσωπικότητάς τους και σε περιορισμό των δυνατοτήτων του για ελεύθερη επιλογή νέων εργασιών. Χωρίς την κατοχύρωση κάποιας σταθερότητας στην απασχόληση και τη διασφάλιση ενός συστήματος οικονομικής ασφάλειας, η υποταγή της προσωπικότητας του μισθωτού στην εξουσία του εργοδότη γίνεται απόλυτη, πράγμα ασυμβίβαστο με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμά μας. Γι' αυτό, από τη στιγμή που κατοχυρώνεται το δικαίωμα για εργασία, κρίνεται αναπόφευκτη η αναγνώριση στον μισθωτό της αξίωσης για μια *σχετική σταθερότητα* στην απασχόληση. Η θέση εργασίας αποτελεί αγαθό προστατευόμενο και η αποφυγή αδικαιολόγητης προσβολής του δικαιώματος αυτού αποτελεί την ελάχιστη νομική συνέπεια από την αναγνώριση του δικαιώματος εργασίας. Ο σεβασμός της εργασίας από το κεφάλαιο αποτελεί δομικό στοιχείο του κοινωνικού κράτους.

Αλλά και από καθαρά οικονομική άποψη, ο απόλυτος χαρακτήρας των αποφάσεων του εργοδότη παρουσιάζεται σήμερα πια ξεπερασμένος . Από τη στιγμή που το κράτος ενδιαφέρεται για τον έλεγχο της αγοράς εργασίας και για το πρόβλημα της ανεργίας δεν μπορεί το ενδιαφέρον αυτό να ευδοκιμήσει χωρίς περιορισμούς στο δικαίωμα του εργοδότη για ελεύθερη απόλυση. Το ενδιαφέρον του κοινωνικού συνόλου για τη διασφάλιση των επαγγελματικών σχέσεων των μισθωτών, που κινδυνεύουν να διαταραχθούν από αλόγιστες αποφάσεις για απολύσεις, είναι ολοφάνερο.⁶⁷

Το δίκαιο προστασίας της θέσης του εργαζομένου, όπως άλλωστε όλο το Εργατικό Δίκαιο, αποτελεί συνέπεια της εξέλιξης του φιλελεύθερου αστικού κράτους σε κοινωνικό κράτος που κύρια αποστολή του είναι η αποκατάσταση και διατήρηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και ασφάλειας. Στα πλαίσια του κοινωνικού κράτους, η εξαρτημένη εργασία δεν αντιμετωπίζεται αποκλειστικά ως συντελεστής της παραγωγής, ως οικονομικό μέγεθος, αλλά αναγνωρίζεται ως έκφανση της προσωπικότητας του ατόμου και ως μέσο για την καταξίωσή του ως ανθρώπου και για την κοινωνική του αναγνώριση. Η αξιολόγηση της εργασίας ως του σημαντικότερου τρόπου ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου βρίσκει

⁶⁷Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 948-949.

έκφραση στα διάφορα νομοθετήματα για την προστασία της εξαρτημένης εργασίας και ιδιαίτερα στην προστασία από τις απολύσεις.⁶⁸

4.2 Τυπικοί περιορισμοί

Το πρώτο βασικό νομοθέτημα για την προστασία από τις απολύσεις υπήρξε ο ν. 2112/1920 ο οποίος με τροποποιήσεις και συμπληρώσεις ισχύει μέχρι σήμερα. Ο νόμος αυτός εξαρτά το κύρος της καταγγελίας από την τήρηση ορισμένων *τυπικών προϋποθέσεων*. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι: α) ο έγγραφος τύπος, β) η τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης και γ) η καταβολή αποζημίωσης όταν ο εργοδότης δεν τηρήσει την προβλεπόμενη από τον νόμο προθεσμία προειδοποίησης. Η μη τήρηση των παραπάνω τυπικών προϋποθέσεων δεν καθιστά την καταγγελία ανυπόστατη αλλά άκυρη. Η επίκληση, επομένως, του σχετικού λόγου ακυρότητας πρέπει να γίνει με την άσκηση αγωγής (ή κατ' αντένσταση) μέσα στην τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία του άρθρ. 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955.⁶⁹ Σε ένα σύστημα που κατοχυρώνει το δικαίωμα της ελεύθερης απόλυσης του μισθωτού δημιουργείται αστάθεια για το συμβατικό δεσμό και αβεβαιότητα για το μέλλον της απασχόλησης του μισθωτού. Η καθιέρωση της υποχρέωσης προειδοποίησης αποτελεί μερική μόνο θεραπεία του κακού, που συμβάλλει μόνο στην αποφυγή του αιφνιδιασμού αλλά σε τελευταία ανάλυση δεν αποτρέπει την απόλυση. Έτσι, δημιουργήθηκε η ιδέα της *αποζημίωσης* του μισθωτού έστω και αν τηρήθηκαν όλες οι προϋποθέσεις για μια νομότυπη καταγγελία. Πρόκειται για μια ιδιόρρυθμη αποζημίωση, που θα μπορούσε να πει κανείς πως αποτελεί μια μορφή επίρριψης στον εργοδότη του οικονομικού κινδύνου που προκύπτει από το ότι ανέλαβε την σχετική πρωτοβουλία ή ακόμη μια μορφή κατοχύρωσης των εισοδημάτων του μισθωτού για ορισμένο χρονικό διάστημα. Με την καθιέρωση της αποζημίωσης αυτής έχουμε την πρώτη σοβαρή προσπάθεια για την αναγνώριση της θέσης του εργαζομένου ως έννομου αγαθού που χρειάζεται ιδιαίτερη νομική προστασία.⁷⁰

Η προθεσμία προειδοποίησης στο ελληνικό σύστημα καταγγελίας επιβλήθηκε διαζευκτικά με το δικαίωμα μετατροπής του χρόνου προειδοποίησης σε αποζημίωση. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα ή να τηρήσει τον χρόνο

⁶⁸ Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 12-13.

⁶⁹ Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 13-14.

⁷⁰ Ι. Δ. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 908-909.

προειδοποίησης, οπότε καταβάλλει μειωμένη αποζημίωση, ή να καταγγείλει την σύμβαση άμεσα, οπότε καταβάλλει αυξημένη αποζημίωση. Για τους εργάτες ο νομοθέτης κατέργησε την καταγγελία με προειδοποίηση και επομένως, ο εργοδότης δεν έχει το διαζευκτικό δικαίωμα μετατροπής του χρόνου προειδοποίησης σε αποζημίωση για την καταγγελία σύμβασης εργασίας εργατών. Το ποσό της αποζημίωσης υπολογίζεται σε συνάρτηση με τον χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Για τους υπαλλήλους, ο εργοδότης διατηρεί το διαζευκτικό δικαίωμα, όμως στην περίπτωση που τηρεί την προθεσμία προειδοποίησης κανονικά θα έπρεπε να απαλλαγεί από την υποχρέωση αποζημίωσης. Όμως ο νομοθέτης προέβλεψε ότι και σ' αυτή την περίπτωση οφείλεται αποζημίωση, η οποία όμως υπολογίζεται στο ήμισυ της αποζημίωσης που θα κατέβαλε αν δεν τηρούσε την προθεσμία και η οποία κλιμακώνεται ανάλογα με τον χρόνο υπηρεσίας. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η οφειλόμενη αποζημίωση δε συνδέεται υποχρεωτικά με την ύπαρξη προειδοποίησης. Είναι λοιπόν σαφές ότι στη δεύτερη περίπτωση η αποζημίωση δεν αποσκοπεί στο να αναπληρώσει τους μισθούς που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν τηρούνταν η προθεσμία, αλλά αποτελεί *κατ' αποκοπή αποζημίωση*, αντιστάθμισμα για την απώλεια από τον μισθωτό της θέσης εργασίας του.⁷¹

Υπενθυμίζουμε ότι οι όροι αυτοί για το έγκυρο της καταγγελίας ισχύουν υπό την προϋπόθεση ότι η σύμβαση εργασίας διήρκεσε πέραν των 12 μηνών (άρθρ. 17 παρ. 5α ν. 3899/2010 που τροποποίησε το άρθρ. 74 παρ. 2 ν. 3863/2010), αντί των 2 μηνών που ίσχυε μέχρι πρότινος. Παράλληλα με την αύξηση του διμήνου σε δωδεκάμηνο, την απασχόληση του δωδεκαμήνου χαρακτηρίζει ο νόμος ως *απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου* κατά πλάσμα ενδοτικού δικαίου δεδομένου ότι επιτρέπει αντίθετη συμφωνία, ενώ για τους εργάτες παρέμεινε το δίμηνο. Η ρύθμιση αυτή αχρηστεύει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, αγνοεί την παραδοσιακή αντίληψη για τη σύμβαση αορίστου χρόνου, για την οποία η αποδέσμευση από αυτή συνοδεύεται από ορισμένη προθεσμία, και νοθεύει τη διάκριση τακτικής και έκτακτης καταγγελίας, αφού μόνο η τελευταία δικαιολογεί την απροειδοποίητη καταγγελία για κάποιους σοβαρούς λόγους. Τελικά, εξουδετερώνει κάθε νόημα στο αναγνωρισμένο κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας (άρθρ. 22 παρ. 1 Σ, άρθρ. 1 Α.Ε.Κ.Χ., άρθρ. 30 Χ.Θ.Δ.), γιατί νομιμοποιεί την αυθαίρετη απόλυση χωρίς

⁷¹Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 898-899.

κανένα επιτίμιο για τον εργοδότη. Η στέρηση της προειδοποίησης μέχρι ένα έτος απασχόλησης κρίθηκε μη συμβατή με το άρθρ. 4 παρ. Α.Ε.Κ.Χ. (Απόφαση Επιτροπής 23/05/2012).⁷²

Παρόλο που η υποχρέωση αποζημίωσης λειτουργεί ως αντικίνητρο στην καταγγελία, ιδιαίτερα μάλιστα αν το ποσό της είναι υψηλό, εντούτοις δεν είναι σε θέση να εξασφαλίσει την αποτελεσματική προστασία του εργαζομένου απέναντι σε αυθαίρετες ή αδικαιολόγητες απολύσεις. Οι τυπικοί περιορισμοί συνιστούν βέβαια περιορισμούς της καταγγελίας που προκαλούν κόστος και, ως ένα βαθμό, αποτρέπουν εμμέσως τις όλως αβασάνιστες απολύσεις, όμως ουδεμία σχέση έχουν με ουσιαστική προστασία του εργαζομένου από αδικαιολόγητες ή αθέμιτες απολύσεις. Αποσκοπούν στην ασφάλεια δικαίου (τήρηση εγγράφου τύπου) και στη θέσπιση στοιχειωδών κανόνων δικαιοσύνης (προθεσμία για τη λύση της σύμβασης προκειμένου να δοθεί χρόνος στον εργαζόμενο να εξεύρει άλλη εργασία), εκκαθαρίζουν δε την εργασιακή σχέση κατανέμοντας και το κοινωνικό κόστος που προκαλείται από κάθε απόλυση (καταβολή αποζημίωσης απολύσεως).⁷³

Την προστασία από την αδικαιολόγητη ή αθέμιτη εργοδοτική καταγγελία υλοποιούν οι *ουσιαστικοί περιορισμοί* στην ελευθερία της καταγγελίας, δηλαδή οι περιορισμοί εκείνοι που υποβάλλουν την καταγγελία σε έναν ουσιαστικό έλεγχο και σε μια αξιολόγηση. Οι ουσιαστικοί περιορισμοί αποτελούν τον πυρήνα του συστήματος της προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις.⁷⁴

4.3 Ουσιαστικοί περιορισμοί

I. Το Ν.Δ. 424/1941

Θετική ουσιαστική προστασία παρείχε στον εργαζόμενο το Ν.Δ. 424/1941, το οποίο επέτρεπε την απόλυση μόνο για *ορισμένους λόγους* που αφορούσαν την επιχείρηση, το πρόσωπο ή την συμπεριφορά του εργαζομένου. Συγκεκριμένα, προβλεπόταν η απόλυση όλου ή μέρους του προσωπικού, ύστερα από απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μόνο αν ήταν αδύνατη η συνέχιση των εργασιών της επιχείρησης, ενώ οριζόταν ότι ο εργοδότης μπορούσε να απολύσει τον εργαζόμενο για ακαταλληλότητα, ανικανότητα ή ανάρμοστη συμπεριφορά υπό την

⁷²Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 899-900.

⁷³Δ.Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017/881.

⁷⁴Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 15.

προϋπόθεση ότι στη θέση του απολυθέντος και σε αντικατάστασή του θα προσλάμβανε έναν άλλο εργαζόμενο της ίδιας ειδικότητας και με τις ίδιες αποδοχές.

Οι υπερβολές και ατέλειες που χαρακτήριζαν το Ν.Δ. 424/1941 γρήγορα οδήγησαν στην κατάργησή του. Παρ' όλα αυτά, έχει ιδιαίτερη σημασία στα πλαίσια της ιστορικής εξέλιξης του δικαίου της καταγγελίας, επειδή αποτελεί το *πρώτο* νομοθέτημα που θεσπίζει ουσιαστικούς περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας και εξαρτά την απώλεια της θέσης εργασίας από την ύπαρξη συγκεκριμένων *αντικειμενικών λόγων*. Όπως επισημαίνει ο *Λιτξερόπουλος*⁷⁵, το Ν.Δ. 424/1941 συνιστά την πρώτη νομοθετική ρύθμιση η οποία «*εισήγαγε υπό μορφήν γενικού κανόνος εις το δίκαιον μας μίαν κατά βάσιν ορθήν ιδέαν: ότι ο μισθωτός δεν είναι ξένος προς την ιδιωτικήν επιχείρησιν παρ' η υπηρετεί, αλλά συνεργάτης αυτής και ως εκ τούτου έχει ένα είδος δικαιώματος επί της θέσεώς του, μη δυνάμενος να αποπέμπεται ανελέγκτως υπό του εργοδότη (αναιτιώδης καταγγελία)*».

Η κατάργηση του Ν.Δ. 424/1941 από το Διάταγμα της 8/11/1946 είχε ως συνέπεια την αποκατάσταση της ελευθερίας της καταγγελίας ως βασικής αρχής του δικαίου της καταγγελίας, δηλαδή την επάνοδο στο καθεστώς του ν. 2112/1920.⁷⁶

Μεταγενέστερα της ως άνω κατάργησης, η προστασία από την αδικαιολόγητη ή αθέμιτη απόλυση προβλέπεται στα νομοθετικά κείμενα μόνο περιπτώσιολογικά. Οι σχετικές διατάξεις προστατεύουν είτε συγκεκριμένες μόνο κατηγορίες εργαζομένων γενικά από την εργοδοτική καταγγελία (προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, των εγκύων και τεκουσών μητέρων, των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των καθηγητών ιδιωτικών σχολείων κλπ), είτε γενικά τους εργαζομένους, εφόσον όμως η καταγγελία οφείλεται σε ορισμένους μόνο λόγους που προβλέπονται ειδικά στον νόμο (νόμιμη συνδικαλιστική δράση, μεταβίβαση επιχείρησης, απαγορευμένες διακρίσεις κλπ).⁷⁷

⁷⁵ΕΕργΔ 1947/σελ. 291.

⁷⁶Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 16-17.

⁷⁷Δ.Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017/881-882.

II. Περιορισμοί βάσει ατομικών συμφωνιών, συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών εργασίας

Οι τυπικοί περιορισμοί που θέτουν στο εργοδοτικό δικαίωμα καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου οι ν. 2112/1920 και 3198/1955 δεν θίγουν την ελευθερία της καταγγελίας αυτή καθαυτή, υπό την έννοια ότι ο εργοδότης μπορεί ανά πάσα στιγμή να απολύσει τον εργαζόμενο, ακόμα κι αν δε συντρέχει κανένας λόγος και χωρίς να χρειάζεται να αιτιολογήσει την απόφασή του. Την ελευθερία της καταγγελίας θίγουν άμεσα οι ουσιαστικοί περιορισμοί που γνωρίζει και το ελληνικό δίκαιο.

Κατά πρώτο λόγο, μπορεί με την **ατομική σύμβαση εργασίας** να συμφωνηθεί ότι η εργοδοτική καταγγελία θα επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους, μόνο για σπουδαίο λόγο ή ύστερα από την τήρηση ορισμένων διατυπώσεων, που θα έχουν ως στόχο τη διαπίστωση της σοβαρότητας του λόγου καταγγελίας. Ατομικές συμφωνίες που ρυθμίζουν τις προϋποθέσεις άσκησης της εργοδοτικής καταγγελίας είναι έγκυρες, εφόσον είναι *ενοϊκότερες* για τον εργαζόμενο από τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, καθώς οι διατάξεις του νόμου εισάγουν μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο, δίκαιο που επιτρέπει μόνο την υπέρ του εργαζομένου απόκλιση από αυτές.

Σύμφωνα με το άρθρ. 2 παρ. 1 του ν. 1876/1990, η **συλλογική σύμβαση εργασίας** μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της». Επομένως και το δικαίωμα εργοδοτικής καταγγελίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης σε συλλογική σύμβαση, αφού και αυτό ανήκει στα ζητήματα που αφορούν τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας, μόνο όμως προς τη βελτίωση της παρεχόμενης από το νόμο προστασίας του εργαζομένου. Η βελτίωση μπορεί να αφορά τόσο τους τυπικούς όσο και τους ουσιαστικούς περιορισμούς (π.χ. αύξηση του χρόνου προειδοποίησης, αύξηση του ποσού αποζημίωσης, τήρηση ορισμένης διαδικασίας, καταγγελία μόνο για ορισμένους σοβαρούς λόγους κ.ά.).

Ενώ η θέσπιση ουσιαστικών περιορισμών στην εργοδοτική καταγγελία, με ατομική ή με συλλογική σύμβαση, δεν είναι συνήθης στην πράξη, δεν ισχύει το ίδιο και για τους περιορισμούς που προβλέπουν **κανονισμοί εργασίας**, με νομοθετική ή συμβατική ισχύ. Σε πολλές μεγάλες επιχειρήσεις, οργανισμούς, τράπεζες κ.ά. η προστασία του συμφέροντος του εργαζομένου στη διατήρηση της

εργασιακής σχέσης είναι εξασφαλισμένη με σχετικές ρυθμίσεις στους οργανισμούς υπηρεσίας ή στους κανονισμούς εργασίας που έχουν ισχύ νόμου ή συμβατική. Σε αρκετούς κανονισμούς μεγάλων επιχειρήσεων υπάρχει συνήθως η πρόβλεψη ότι ο εργαζόμενος θα απολύεται μόνο για ορισμένους λόγους περιοριστικά αναφερόμενους και που η βασιμότητά τους κρίνεται με ορισμένη διαδικασία. Οι λόγοι αυτοί αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου (ανεπάρκεια, παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων, σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα κ.ά.) ή έχουν σχέση με την οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης. Με τη δέσμευση του εργοδότη να μην καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας παρά μόνο για ορισμένους λόγους, οι οποίοι ανάγονται σε προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας, καταργείται το «αναιτιώδες» της καταγγελίας και καθιερώνεται η λεγόμενη «μονιμότητα», «*υπό την έννοιαν του μη επιτρεπτού της απολύσεως, ει μη δι' ωρισμένους μόνον λόγους*».⁷⁸

Η προστασία αυτή της θέσης του εργαζομένου επηρέασε και την προστασία των εργαζομένων εκείνων που στερούνται μονιμότητας, δηλαδή των εργαζομένων που εργάζονται υπό το καθεστώς της αφετημένης και αναιτιώδους καταγγελίας. Η νομολογία, έχοντας ως νομοθετική βάση τη γενική ρήτρα που απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος (ΑΚ 281), κινήθηκε προς την κατεύθυνση υλοποίησης της ορθής ιδέας που για πρώτη φορά εισήγαγε στο δίκαιο το Ν.Δ. 424/1941: της εξασφάλισης μιας σταθερότητας στην απασχόληση του εργαζομένου με την εξάρτηση της απώλειας της θέσης εργασίας από τη συνδρομή συγκεκριμένων αντικειμενικών λόγων.⁷⁹

ΙΙΙ. Περιορισμοί βάσει της ΑΚ 281 - Η καταχρηστική απόλυση

Αντίθετα με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου η καταγγελία είναι καταρχήν «αναιτιώδης», δεν συνδέεται δηλαδή τυπικά με την ύπαρξη λόγων ορισμένης βαρύτητας, γι' αυτό και δε χρειάζεται να αναφέρεται ο λόγος της καταγγελίας στο έγγραφο. Ωστόσο βαθμιαία με **νομολογιακή διάπλαση**, χωρίς νομοθετική παρέμβαση, το δικαίωμα του

⁷⁸ΑΠ 629/1995 ΕΕΝ 1956/108, βλ. και ΑΠ 669/1961 ΕΕργΔ 1962/143, ΑΠ 596/1987 ΕΕργΔ 1988/156.

⁷⁹Δημ.Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα 2002,σελ. 319-324, Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 18-20.

εργοδότη να καταγγέλλει συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου έχει περιοριστεί.⁸⁰ Για την επίτευξη του σκοπού αυτού έγινε προσφυγή στη γενική ρήτρα η οποία απορρέει από τη διάταξη του άρθρ. 281 ΑΚ και απαγορεύει την καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων. Η νομολογία χρησιμοποίησε τη διάταξη του άρθρ. 281 ΑΚ κατά τον έλεγχο της νομίμου ασκήσεως του δικαιώματος καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, για να προσδιορίσει τα όρια κινήσεως του εργοδότη κατά την άσκηση του επίμαχου δικαιώματός του⁸¹. Οι γενικοί κανόνες και απαγορεύσεις που ισχύουν για κάθε δικαιοπραξία και δικαίωμα ισχύουν και για την καταγγελία, ως μονομερή δικαιοπραξία με την οποία ασκείται διαπλαστικό δικαίωμα. Έτσι, παγίως γίνεται δεκτό τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία ότι η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, όπως και κάθε δικαιώματος, ελέγχεται βάσει του ΑΚ 281.⁸²

Πέρα από τις θετικές τυπικές προϋποθέσεις, για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας πρέπει λοιπόν να συντρέχει και μια αρνητική ουσιαστική προϋπόθεση που απορρέει από την απαγόρευση της κατάχρησης δικαιώματος.⁸³ Η άσκηση του δικαιώματος δεν πρέπει να υπερβαίνει προφανώς τα επιβαλλόμενα από τα χρηστά ήθη, την καλή πίστη και τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος όρια, διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη ως καταχρηστική και επομένως δεν επιφέρει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, τη λύση της σύμβασης⁸⁴. Τα κριτήρια τα οποία καθιερώνει η ΑΚ 281 είναι αντικειμενικά. Συνεπώς, ο βάσει αυτών δικαστικός έλεγχος είναι, κατ' αρχήν γενικός, αφηρημένος και αντικειμενικός. Συνίσταται δε στην εξακρίβωση, εάν η καταγγελία κινείται εντός των ορίων τα οποία καθιερώνουν τα κριτήρια της ΑΚ 281, καθοριζόμενα από την ίδια την εσωτερική φύση της καταγγελίας. Τούτο βεβαίως δεν σημαίνει ότι κατά τον έλεγχο της τυχόν καταχρηστικότητας της καταγγελίας αγνοείται τελείως και το υποκειμενικό-προσωπικό στοιχείο. Απεναντίας, ελέγχονται πάντα η συμπεριφορά και τα κίνητρα του καταγγέλλοντος. Συνεπώς, καταχρηστική άσκηση του

⁸⁰ Αλ.Καρακατσάνης-Στ.Γαρδίκας, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1995, σελ. 551.

⁸¹ Στ.Βλαστός, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ.Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 704.

⁸² Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 70^{ος}, 2011/882-883.

⁸³ ΑΠ 284/1996 ΔΕΝ 1996/529: «Ως αρνητική προϋπόθεση για το έγκυρό της επιβάλλεται το δικαίωμα της καταγγελίας να μην ασκείται καταχρηστικά».

⁸⁴ Δημ.Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2002, σελ. 324.

δικαιώματος καταγγελίας υπάρχει όταν τα κίνητρά της αλλά και οι συνέπειές της είναι τέτοιας μορφής, ώστε συνεκτιμώμενων των συγκεκριμένων κάθε φορά περιστάσεων να μπορεί να υποστηριχθεί ότι ο καταγγέλλων καταχράσθηκε του οικείου δικαιώματός του. Η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να έχει καταχρηστικό χαρακτήρα είτε λόγω του τρόπου με τον οποίον εκδηλώνεται είτε λόγω του αιτίου το οποίο την προκάλεσε και του σκοπού ο οποίος επιδιώκεται με αυτήν.⁸⁵

Η νομολογία, με μοχλό τη διάταξη ΑΚ 281, περιόρισε σημαντικά την ελευθερία της καταγγελίας, μειώνοντας έτσι τον κίνδυνο αυθαίρετων απολύσεων. Αναγνωρίζεται και κατοχυρώνεται έτσι ένα δικαίωμα των μισθωτών στη θέση τους, το οποίο οδηγεί σε μια θεμελιώδη διάκριση ανάμεσα σε απολύσεις που οφείλονται στα εγωιστικά συμφέροντα του εργοδότη και σε απολύσεις που δικαιολογούνται από τα αντικειμενικά συμφέροντα της επιχείρησης, και στη θεώρηση των πρώτων από αυτές ως ανεπίτρεπτων και ασυμβίβαστων με την έννοια του κοινωνικού κράτους.⁸⁶

4.4 Η κακόβουλη καταγγελία

Το αναιτιώδες της καταγγελίας δεν αποκλείει την αντίθεσή της στις επιταγές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών και, επομένως, έναν δικαστικό έλεγχο με βάση την ΑΚ 281, όταν ο εργοδότης ωθείται σε αυτήν από κίνητρα που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη. Σε μια πρώτη φάση, ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας περιορίζεται αποκλειστικά στον έλεγχο, από τα δικαστήρια, των *υποκειμενικών κριτηρίων* του εργοδότη και ειδικότερα στην αναζήτηση ενός *ενδεχόμενου πνεύματος κακοβουλίας και εκδίκησης* κατά του συγκεκριμένου μισθωτού.⁸⁷ Η νομολογία, έχοντας ως νομοθετική βάση την ΑΚ 281, παρέχει στον εργαζόμενο μια γενικότερη προστασία απέναντι σε κάθε είδους επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη. Σχετικά με τη μορφή αυτή ουσιαστικής προστασίας, ο Αγαλλόπουλος⁸⁸ παρατηρεί τα εξής: *«κατ' αντίθετον προς την μέχρι τούδε εξετασθείσαν τυπικήν προστασίαν, η ουσιαστική τοιαύτη εισέρχεται βαθύτερον εις τα πράγματα, διότι δεν αρκεί πλέον η*

⁸⁵ Στ.Βλαστός, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 704-705.

⁸⁶ Δημ.Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ.Αντ.Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ. 325, Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 950.

⁸⁷ Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 950.

⁸⁸ Χρ.Αγαλλόπουλος, *Μελέται εργατικού δικαίου και κοινωνικής πολιτικής*, 1975, σελ. 181.

τήρησις της προθεσμίας προειδοποιήσεως οσονδήποτε μακρά και αν είναι, ή η καταβολή αποζημιώσεως, αλλά ερευνώνται οι λόγοι της απολύσεως και επιβάλλονται διάφοροι κυρώσεις, εξικνούμενοι μέχρι της ακυρότητος της καταγγελίας, όταν τα ελατήρια είναι αποδοκιμαστέα».

Η καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη ως αντίδραση και προς εκδίκηση του εργαζομένου, επειδή ο τελευταίος άσκησε, δικαστικά ή εξώδικα, δικαιώματα που του παρέχουν ο νόμος ή η σύμβαση, αποτελεί μια κλασική περίπτωση καταχρηστικής άσκησης: *«Τοιαύτη δε προφανής υπέρβασις υπάρχει και όταν η καταγγελία εγένετο προς εκδίκσιν του μισθωτού δια συμπεριφοράν τούτου μη συνδεομένης προς την ομαλήν και αποδοτικήν άσκησιν της εργασίας του, αλλά δια συμπεριφοράν απaréσκουσαν εις τον εργοδότην, ως εμφανιζομένην αντίθετον προς τα συμφέροντα τούτου, ως είναι η αξίωσις υπό του μισθωτού νομίμων απαιτήσεων ή της τηρήσεως υπό του εργοδότη των συμφωνηθέντων όρων εργασίας».*⁸⁹

Οι περιορισμοί που έθεσε η νομολογία με βάση την ΑΚ 281 στο δικαίωμα του εργοδότη να καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας συνίστανται βασικά σε έναν έλεγχο των λόγων της καταγγελίας. Τον έλεγχο αυτόν δεν αποκλείει ο αναιτιώδης χαρακτήρας της καταγγελίας. **Επιλήψιμα κίνητρα** έχει κριθεί ότι είναι η πρόθεση του εργοδότη να εκδικηθεί τον εργαζόμενο, επειδή ο τελευταίος αρνήθηκε να ικανοποιήσει μια παράνομη απαίτησή του ή να αποδεχθεί ενέργειές του που υπερέβαιναν τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος,⁹⁰ επειδή διεκδίκησε, δικαστικά ή εξώδικα, νόμιμα ή συμβατικά δικαιώματά του, κατέθεσε ως μάρτυρας υπέρ συναδέλφου του σε δίκη του τελευταίου με τον εργοδότη ή αρνήθηκε να καταθέσει υπέρ του εργοδότη,⁹¹ επειδή ο εργαζόμενος αρνήθηκε να αποδεχθεί μια βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας που επιχείρησε ο εργοδότης χωρίς να του παρέχει η σύμβαση τέτοιο δικαίωμα,⁹² ή να εκτελέσει εργασία που δεν ανήκε στα συμβατικά του καθήκοντα,⁹³ επειδή διεκδίκησε δικαστικά ή εξώδικα

⁸⁹ ΑΠ 1872/1987 ΕΕργΔ 1981/69, βλ. και ΑΠ 1117/2005 ΔΕΕ 2006/ 424, ΑΠ 1096/2003 ΔΕΝ 2004/176.

⁹⁰ ΑΠ 429/1969 ΔΕΝ 1969/823, ΑΠ 1170/1975 ΔΕΝ 1976/156, ΑΠ 1171/1975 ΔΕΝ 1976/184, ΑΠ 868/1984 ΕΕργΔ 1985/372, ΑΠ 1332/1984 ΕΕργΔ 1985/697, ΑΠ 846/1989 ΔΕΝ 1990/540, ΕφΑθ 10362/1986 ΕΕργΔ 1987/16, ΑΠ 2048/1990 ΔΕΝ 1991/1129, ΑΠ 1141/1992 ΔΕΝ 48/1294.

⁹¹ ΑΠ 376/1990 ΕΕργΔ 1970/1102, ΑΠ 711/1980 ΕΕργΔ 1981/20, ΑΠ 1115/1987 ΕΕργΔ 1988/713, ΜονΠΘηβ 84/1974 ΕΕργΔ 1974/804, ΜονΠΘεσ 4002/1996 ΕΕργΔ 1998/255.

⁹² ΑΠ 1407/2009 ΕΕργΔ 2010/1461, ΑΠ 1082/1993 ΕΕργΔ 1995/172.

⁹³ ΑΠ 2048/1990 ΔΕΝ 1991/1129.

καθυστερούμενες αποδοχές,⁹⁴ «εκ πνεύματος εχθρότητος και δι' εκφοβισμόν των λοιπών μισθωτών»,⁹⁵ «εκ μίσους και εκδικήσεως» επειδή ο εργαζόμενος πρωτοστάτησε σε επίσχεση εργασίας, με σκοπό να πιεστεί ο εργοδότης να καταβάλει καθυστερούμενες αποδοχές,⁹⁶ η καταγγελία που γίνεται για πολιτικούς λόγους,⁹⁷ εξαιτίας των πολιτικών πεποιθήσεων του εργαζομένου, οι οποίες χωρίς να ασκούν επίδραση στην ομαλή και αποδοτική άσκηση της εργασίας του ήταν διαφορετικές από τις πολιτικές πεποιθήσεις του εργοδότη,⁹⁸ η καταγγελία συμβάσεως εργασίας που οφείλεται αποκλειστικώς στην επιδίωξη του εργαζομένου να υπαχθεί στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα,⁹⁹ η καταγγελία της συμβάσεως υπαλλήλου προσφέροντος τις υπηρεσίες του με ζήλο, η οποία οφείλετο σε σοβαρό πρόβλημα της υγείας του,¹⁰⁰ η καταγγελία που οφείλεται στο ότι η υπάλληλος απέκρουσε τις ανήθικες προτάσεις του εργοδότη,¹⁰¹ η καταγγελία «που υπαγορεύθηκε από λόγους εκδικήσεως ή έχθρας του εργοδότη κατά του μισθωτού για την εν γένει συνδικαλιστική δραστηριότητά του με σκοπό να απαλλαγεί από αυτόν ή να εκφοβίσει τους άλλους εργαζομένους ως προς την τύχη της συμβάσεώς τους»,¹⁰² «όταν αυτή γίνεται με μόνο σκοπό την ικανοποίηση της αντιπάθειας είτε του εργοδότη είτε εκπροσώπου του είτε προσώπου με το οποίο συνδέεται στενώς»¹⁰³ ή «λόγω της απარέσκουσας στον εργοδότη πολιτικής τοποθέτησης του μισθωτού».¹⁰⁴

Κοινό χαρακτηριστικό των παραπάνω περιπτώσεων είναι το γεγονός ότι το δικαίωμα της καταγγελίας ασκείται χωρίς να εξυπηρετεί κανένα άξιο προστασίας συμφέρον του εργοδότη, με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό να βλάψει τον εργαζόμενο. Μια τέτοια πράξη προδίδει αναμφίβολα κακοβουλία και φυσικά αποδοκιμάζεται από την έννομη τάξη. Εύκολα δε γίνεται αντιληπτό ότι αν ο εργαζόμενος έμενε απροστάτευτος απέναντι στην καταγγελία του εργοδότη που ασκείται ω αντίδραση στη δική του άσκηση δικαιωμάτων, που του παρέχονται από

⁹⁴ ΑΠ 125/1990 ΔΕΝ 1991/277, ΑΠ 2029/1987 ΕΕργΔ 1988/15.

⁹⁵ ΕφΑθ 4/1976 ΔΕΝ 1976/1009.

⁹⁶ ΕφΛαρ 335/1975 ΕΕργΔ 1975/1252.

⁹⁷ ΑΠ 7/1982 ΕΕργΔ 1982/395, ΑΠ 711/1980 ΕΕργΔ 1981/20, ΑΠ 1115/1987 ΕΕργΔ 1988/713.

⁹⁸ ΑΠ 1004/2004, Νomos, Στ. Βλαστός, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 706.

⁹⁹ ΑΠ 983/2009, Νomos, Στ. Βλαστός, *Ατομικό εργατικό δίκαιο* εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 705.

¹⁰⁰ ΑΠ 76/2010 ΔΕΝ 66/994.

¹⁰¹ ΠρωτΑθ 5901/1946 ΔΕΝ 1946/362, ΠρωτΘεσ 716/1951 ΕΕργΔ 1951/792.

¹⁰² ΑΠ 1346/1999 ΕΕργΔ 2000/1049.

¹⁰³ ΑΠ ΕλλΔνη 2000/1337.

¹⁰⁴ ΑΠ 937/1997 ΔΕΝ 1998/107.

τον νόμο, τη σύμβαση ή το Σύνταγμα, η ύπαρξή του στην επιχείρηση όχι μόνο ως συντελεστή της παραγωγής αλλά και ως ανθρώπου θα ήταν αδύνατη. Η προστασία, επομένως, του εργαζομένου στις περιπτώσεις αυτές κακόβουλης καταγγελίας αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα της εργατικής νομοθεσίας¹⁰⁵.

Και χωρίς όμως να συντρέχει πρόθεση του εργοδότη να βλάψει τον εργαζόμενο, το γεγονός και μόνο ότι το κινήσαν αίτιο της καταγγελίας αποτέλεσε μια καθόλα νόμιμη συμπεριφορά του εργαζομένου μη αρεστή στον εργοδότη αρκεί για τη θεμελίωση της καταχρηστικότητας, χωρίς δηλαδή να χρειάζεται να συντρέχουν περαιτέρω επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη (π.χ. εκδίκηση, εμπάθεια, μίσος κ.ά.). Η τυχόν νομική πλάνη του εργοδότη δεν αίρει την καταχρηστικότητα της απόλυσης, εφόσον αυτή αποτελεί αντίδραση σε μια νόμιμη συμπεριφορά του εργαζομένου. Δε συνάδει με τις επιταγές της καλής πίστης να «τιμωρείται» ο εργαζόμενος για μια καθόλα νόμιμη συμπεριφορά του, όπως είναι π.χ. η άσκηση δικαιωμάτων που του παρέχει η σύμβαση εργασίας ή η εργατική νομοθεσία¹⁰⁶.

Η καταγγελία είναι καταχρηστική και όταν αυτή έχει ως αιτία ένα *προσωπικό στοιχείο*, το οποίο, σύμφωνα με τις αξιολογήσεις της έννομης τάξης, δεν επιτρέπεται να αποτελέσει κριτήριο για τη λήψη αποφάσεων (πρόσληψη, προαγωγή, απόλυση κ.ά.) από την πλευρά του εργοδότη. Έτσι, είναι καταχρηστική η απόλυση που έχει ως αιτία το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό του εργαζομένου. Για τα στοιχεία, πάντως, αυτά τόσο ο κοινοτικός (Οδηγίες 2002/73, 2000/43, 2000/78) όσο και ο εθνικός νομοθέτης (ν. 3304/2005, ν. 3896/2010) θεσπίζουν ρητές απαγορεύσεις διακρίσεων, οι οποίες καλύπτουν και την καταγγελία και συνεπώς δεν χρειάζεται να προσφύγει κανείς στην ΑΚ 281. Πρόκειται για συγκεκριμενοποίηση του κανόνα που απορρέει από την καλή πίστη και το αυτό ισχύει για τη ρύθμιση του άρθρ. 38 παρ. 8 του ν. 1892/1990, σύμφωνα με την οποία «η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη».¹⁰⁷

¹⁰⁵ Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ. 328-329, Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 24-25, Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 974.

¹⁰⁶ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 975.

¹⁰⁷ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 975-976.

4.5 Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία

Στη νομολογία, κυρίως αυτή των δικαστηρίων της ουσίας, υπάρχει μια σαφής τάση να μην περιορίζεται η παρεχόμενη, μέσω της ΑΚ 281, προστασία στην προστασία του εργαζομένου από επίμεμπτα κίνητρα του εργοδότη. Οι περισσότερες έννομες τάξεις δεν περιορίζονται στο να απαγορεύσουν την καταγγελία όταν σε αυτήν ωθείται ο εργοδότης από επιλήψιμα κίνητρα (*αρνητική προστασία*) αλλά απαιτούν τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων για να επιτρέψουν τη μονομερή λύση της σύμβασης (*θετική προστασία*). Η απουσία επιλήψιμων κινήτρων δεν αρκεί για την έγκυρη άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας. Η απώλεια της θέσης εργασίας θα πρέπει να δικαιολογείται θετικά, με επίκληση από τον εργοδότη συγκεκριμένων λόγων που έχουν σχέση *είτε με το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου (ατομικοί λόγοι) είτε με την οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης (οικονομοτεχνικοί λόγοι)*. Στόχος των περιορισμών αυτών είναι να προστατεύσουν τα συμφέροντα που συνδέει ο εργαζόμενος με τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης, έτσι ώστε να μη στερείται τη θέση εργασίας του αν δεν συντρέχουν επαρκείς γι' αυτό λόγοι.¹⁰⁸

Στην πιο εξελιγμένη μορφή του λοιπόν, ο έλεγχος καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας βασίζεται στην αντικειμενική της αξιολόγηση, στο αν δικαιολογείται ή όχι η απόλυση από τα αντικειμενικά συμφέροντα της επιχείρησης.¹⁰⁹ Καταχρηστική και επομένως άκυρη είναι όχι μόνο η κακόβουλη καταγγελία αλλά και η **αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία**, δηλαδή η καταγγελία εκείνη, η οποία χωρίς να είναι κατ' ανάγκη χρωματισμένη από επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη, δε στοχεύει στην προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων του τελευταίου, ή για να χρησιμοποιήσουμε μια διατύπωση που αρκετά συχνά συναντάμε στη νομολογία¹¹⁰, «δεν δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη». Τούτο συμβαίνει «όταν η άσκησης του σχετικού δικαιώματος δεν υπαγορεύεται εκ λόγων αφορώντων εις τις ιδιότητες ή την συμπεριφοράν του μισθωτού ή εξ οικονομοτεχνικών λόγων».¹¹¹

¹⁰⁸ Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 2002, σελ. 334-335, Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 976.

¹⁰⁹ Ι. Δ. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 950.

¹¹⁰ ΑΠ 677/2014 ΕΕργΔ 2014/615, ΑΠ 913/2006 ΔΕΝ 2007/625, ΑΠ 1102/ 2001 ΕΕργΔ 2002/801, ΑΠ 1888/1987 ΕΕργΔ 48/277, ΑΠ 281/1974 ΕΕργΔ 1974/1161.

¹¹¹ ΠρωτΘεσ 4043/1967 ΕΕργΔ 1967/354.

Από την έρευνα των εσωτερικών κινήτρων του εργοδότη ο δικαστικός έλεγχος στρέφεται πλέον στην αναζήτηση αντικειμενικών λόγων, ικανών να δικαιολογήσουν, με γνώμονα τον συμφέρον της επιχείρησης, τη λύση της σύμβασης εργασίας. Έτσι, ο κατάλογος λόγων που δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν αιτία της καταγγελίας (αρνητική λίστα) και με τη συνδρομή των οποίων έχουμε καταχρηστική άσκηση δικαιώματος συμπληρώνεται νομολογιακά με έναν κατάλογο λόγων που δικαιολογούν αντικειμενικά την καταγγελία (θετική λίστα) και με την συνδρομή των οποίων έχουμε ορθή χρήση του δικαιώματος καταγγελίας.¹¹²

Η νομολογία χρησιμοποιεί ως νομοθετική βάση για τον περιορισμό αυτόν την αρχή της καλής πίστης, η οποία αποτελεί το βασικό κριτήριο ελέγχου της κατάχρησης δικαιώματος, και προβαίνει σε μια αξιολόγηση και στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων του εργαζομένου και του εργοδότη. Απέναντι στο ζωτικής σημασίας συμφέρον του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του, ο εργοδότης δεν μπορεί να αντιτάξει οποιοδήποτε προσωπικό (οικονομικό) συμφέρον. Έτσι, κρίθηκε¹¹³ ότι το απλώς οικονομικό συμφέρον του εργοδότη να αντικαταστήσει τον εργαζόμενο με άλλον, που θα αμείβεται λιγότερο, δεν αρκεί για να δικαιολογήσει τη λύση της εργασιακής σχέσης «διότι η εκ λόγων κοινωνικών και δημοσίου συμφέροντος επιβαλλόμενη προστασία του παρασχόντος την συμπεφωνημένην εργασία μισθωτού προς διατήρησίν του εν τη υπηρεσία δεν κάμπτεται...άνευ της συνδρομής ετέρων περιστατικών καθιστώντων αναγκαίαν την, εκ του λόγου τούτου, λύσιν της εργασιακής σχέσεως».¹¹⁴¹¹⁵

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι με την αναγνώριση ως καταχρηστικής όχι μόνο της κακόβουλης αλλά και της αντικειμενικά αδικαιολόγητης καταγγελίας μεταβάλλεται και ο σκοπός της παρεχόμενης στον εργαζόμενο προστασίας από την απόλυση. Στις περιπτώσεις της κακόβουλης καταγγελίας, η προστασία του εργαζομένου από την απόλυση επιβάλλεται προκειμένου να εξασφαλισθεί η αποτελεσματική προστασία άλλων έννομων

¹¹²Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ.Σάκκουλα, 2015, σελ. 977.

¹¹³ΑΠ 180/1964 ΕλλΔνη 1964/576.

¹¹⁴Έτσι και σε Καρακατσάνη Αλ.-Γαρδίκας Στ., *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1995, σελ. 343, Ζ.Αγραφιώτη, *Καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, εκδ.Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1978, σελ. 229, Δημ.Κ.Καλομοίρη, *Βασικά έννοιαι του ελληνικού εργατικού δικαίου*, εκδ. Ελληνικόν Κέντρον Παραγωγικότητας, 1973, σελ.229, Στ.Βλαστό, *Κατάχρηση δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις και η δικονομική της μεταχείριση*, εκδ. Αντ.Σάκκουλα, 1988, σελ. 48.

¹¹⁵Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 29-30.

αγαθών (τιμή, υγεία, προσωπική ελευθερία) και η δυνατότητα του εργαζομένου να αποφασίζει ελεύθερα για την άσκηση των δικαιωμάτων του, είτε συμβατικά είτε νόμιμα. Επομένως, ο περιορισμός αυτός αποσκοπεί στη διασφάλιση της ελεύθερης βούλησης του εργαζομένου και η προστασία από την απόλυση δεν αποτελεί τον άμεσο στόχο της προστασίας αυτής, αλλά εμφανίζεται κατά κάποιο τρόπο ως κατ'αντανάκλαση αποτέλεσμα, ως συνοδευτικό μέτρο προς υποστήριξη άλλων στόχων. Αντίθετα, με τη θεώρηση ως καταχρηστικής και της αντικειμενικά αδικαιολόγητης καταγγελίας, η προστασία του συμφέροντος του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του αποτελεί τον άμεσο στόχο της παρεχόμενης προστασίας και το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρησή της ανάγεται σε προστατευόμενη έννομη θέση και σταθμίζεται με τα αντίθετα συμφέροντα του εργοδότη.¹¹⁶ Όπως επισημαίνει και ο Άρειος Πάγος¹¹⁷, «εν τη σταθμίσει δε των τυχόν συγκρουομένων συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου, δέον να κρίνεται υπέρτερον το συμφέρον του εργαζομένου εις την διατήρησιν της εργασίας του, εφόσον εννοείται αυτή συμβιβάζεται προς τας κρατούσας εις την υπηρεσίας του εργοδότη συνθήκας».

Σε σχέση με την υφιστάμενη νομολογία για τον έλεγχο τίθεται το ερώτημα αν καθιερώνεται ένα σύστημα *υποκειμενικού ελέγχου*, που στηρίζεται στον έλεγχο των προθέσεων, ή *αντικειμενικού ελέγχου* που επεκτείνεται στην αξιολόγηση της απόφασης του εργοδότη με αντικειμενικά κριτήρια. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι το ελληνικό σύστημα δεν είναι καθαρά υποκειμενικό, γιατί περιέχει στοιχεία αντικειμενικού ελέγχου, δεν ταυτίζεται όμως με τα αντικειμενικά συστήματα, γιατί οι αξιολογήσεις της απόφασης του εργοδότη με αντικειμενικά κριτήρια έχουν παρεπόμενο χαρακτήρα και δεν αρκεί η έλλειψη αιτίας ή το αναληθές της αιτίας.¹¹⁸ Στο νομολογιακό αυτό σύστημα, για να θεμελιωθεί το παράνομο της απόλυσης απαιτείται η συνδρομή δύο στοιχείων:

α) της επιλήψιμης πρόθεσης του εργοδότη (υποκειμενικό στοιχείο) που συνιστά κατά κυριολεξία την προφανή υπέρβαση των ορίων της ΑΚ 281. Αυτή διαπιστώνεται από την αποκάλυψη της σύνδεσης της απόλυσης με προσωπικούς ή εγωιστικούς λόγους του εργοδότη, που προκλήθηκαν εξ αφορμής κάποιας

¹¹⁶ Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ. 335, Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 979-980.

¹¹⁷ ΑΠ 620/1965 ΕΕργΔ 1966/147, ΑΠ 239/1969 ΕΕργΔ 1969/777, ΑΠ 781/1964 ΔΕΝ 1964/131, ΑΠ 201/1969 ΕΕργΔ 1969/777.

¹¹⁸ ΑΠ 1420/2006 ΕΕργΔ 66/556, ΑΠ 1922/2007 ΕΕργΔ 67/158.

συμπεριφοράς του εργαζομένου μη αρεστής σε αυτόν, που ωστόσο αυτή καθ' αυτή ήταν σύνομη.¹¹⁹ Συνεπώς κυρίαρχο στοιχείο είναι η βούληση προξένησης βλάβης στο μισθωτό.

β) της έλλειψης σοβαρού λόγου που να δικαιολογεί αντικειμενικά την απόλυση. Όμως το δεύτερο αυτό στοιχείο είναι παρεπόμενο γιατί έχει σημασία μόνο κατά το μέτρο που υπάρχει το πρώτο. Παίζει αναμφισβήτητα αποφασιστικό ρόλο, γιατί η ύπαρξη σοβαρού λόγου εξουδετερώνει το πρώτο¹²⁰, ενώ η μη ύπαρξή του ενισχύει την απόδειξη του πρώτου.¹²¹ Σταθερά στις αποφάσεις αναφέρεται ότι δεν αποδείχθηκε ότι έγινε για επίμεμπτο λόγο αλλά για πλημμελή εκπλήρωση καθηκόντων ή για οικονομικούς λόγους.

4.6 Νόμιμοι λόγοι απόλυσης

Τους νόμιμους λόγους απόλυσης, τους λόγους δηλαδή που θεμελιώνουν ένα δικαιολογημένο και άξιο προστασίας συμφέρον του εργοδότη για τη λύση της σύμβασης και με τη συνδρομή των οποίων έχουμε «ορθή» χρήση (δηλαδή όχι κατάχρηση) του δικαιώματος της καταγγελίας, μπορούμε να τους διακρίνουμε, με βάση την πηγή προέλευσής τους, σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει του λόγους που έχουν σχέση με το *πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου (ατομικοί λόγοι: ανεπάρκεια, ακαταλληλότητα, παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων κ.ά.)*. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι λόγοι εκείνοι οι οποίοι *δεν αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου*. Πρόκειται για λόγους που προέρχονται από τη σφαίρα της επιχειρηματικής δράσης και ευθύνης του εργοδότη (*οικονομοτεχνικοί λόγοι: μείωση εργασιών, ανανέωση τεχνικού εξοπλισμού, αναδιάρθρωση των υπηρεσιών της επιχείρησης κ.ά.*), δηλαδή για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη.¹²²

Οι λόγοι που δικαιολογούν την καταγγελία είναι μια έννοια ευρύτερης εμβέλειας από αυτή του σπουδαίου λόγου (ΑΚ 672), με τον οποίο δεν πρέπει να ταυτίζεται. Η τυχόν ρήτρα ότι η καταγγελία μπορεί να γίνει μόνο για σπουδαίο λόγο καθιστά

¹¹⁹Η αναφορά σε συγκεκριμένη συμπεριφορά μισθωτού νόμιμη αλλά μη αρεστή είναι ουσιώδες στοιχείο, βλ. ΟΛΑΠ 611/1968 ΕΕργΔ 28/296, από την αρθρογραφία Ν.Γαβαλά, *Η εισαγωγή της αιτιολογημένης εργοδοτικής καταγγελίας* ΕΕργΔ 48/806επ.

¹²⁰ΑΠ 767/1981 ΕΕργΔ 40/ 678, ΑΠ 1362/1990 ΕΕργΔ 50/643, ΑΠ 917/1990 ΕΕργΔ 50/524.

¹²¹ΑΠ 917/1990 ΕΕργΔ 50/524, ΑΠ 1362/1990 ΕΕργΔ 50/643, ΑΠ 647/1990 ΕΕργΔ 50 /314.

¹²²Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ.Σάκκουλα, 2015, σελ 1004.

τη σύμβαση εργασίας κλειστή και θα πρέπει να ερμηνευθεί ως ρήτρα μονιμότητας ή ισοβιότητας. Ρήτρα αποκλεισμού της καταγγελίας είναι άκυρη.¹²³

Η διάκριση των λόγων της καταγγελίας δεν έχει παιδαγωγική μόνο σημασία. Με βάση το είδος του λόγου της καταγγελίας, η νομολογιακή πράξη έχει διαμορφώσει ειδικότερα κριτήρια ελέγχου της καταγγελίας.

Ι. Λόγοι που αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου (ατομικοί λόγοι)

Στην πράξη, τη συχνότερη περίπτωση ατομικού λόγου καταγγελίας αποτελεί η *αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου*. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η παράβαση από την πλευρά του εργαζομένου κύριων ή παρεπόμενων συμβατικών υποχρεώσεων του μπορεί να αποτελέσει δικαιολογημένη αιτία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Έτσι, κρίνεται ότι η καταγγελία δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη και συνεπώς δεν είναι καταχρηστική, όταν γίνεται λόγω πλημμελούς άσκησης των συμβατικών καθηκόντων του εργαζομένου,¹²⁴ μειωμένης απόδοσης, έστω κι αν η επιχείρηση είναι οικονομικά εύρωστη,¹²⁵ μη συμμόρφωσής του σε οδηγίες του εργοδότη που δόθηκαν στο πλαίσιο νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματός του,¹²⁶ κλονισμού της εμπιστοσύνης στο πρόσωπο του εργαζομένου,¹²⁷ σοβαρής όξυνσης στις σχέσεις του με τον εργοδότη, που προκλήθηκε από υπαιτιότητα του εργαζομένου, έτσι ώστε να εκλείπει το αναγκαίο για την ομαλή λειτουργία της σύμβασης πνεύμα συνεργασίας και εμπιστοσύνης,¹²⁸ ανάρμοστης συμπεριφοράς προς τον εργοδότη ή τους νόμιμους εκπροσώπους του ή προς συνάδελφό του, εξαιτίας της οποίας διαταράχθηκε η εύρυθμη λειτουργία ή η πειθαρχική έννομη τάξη της επιχείρησης,¹²⁹ λόγω έλλειψης συνεργασίας με συναδέλφους,¹³⁰ ή για αποκατάσταση αρμονικής συνεργασίας,¹³¹ λόγω άσκησης πολιτικής δραστηριότητας που δημιουργήσε προβλήματα στην

¹²³Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 957.

¹²⁴ΑΠΟΛ 707/1985 ΝοΒ 1985/1393, ΑΠ 1107/2000 ΕλλΔνη 2000/1616.

¹²⁵ΑΠ 540/2008.

¹²⁶ΕφΑθ 12046/1989 ΕλλΔνη 1991/586.

¹²⁷ΑΠ 1453/1996 ΔΕΝ 1997/495, ΕφΑπ 10909/1996 ΕΕργΔ 1998/208.

¹²⁸ΑΠ 643/1988 ΕΕργΔ 1989/709, ΕφΑθ 2054/1992 ΕλλΔνη 1993/195.

¹²⁹ΑΠ 247/2012 ΔΕΝ 2013/374, ΑΠ 953/2005 ΔΕΝ 2006/532.

¹³⁰ΑΠ 1318/2000 ΔΕΝ 59/165.

¹³¹ΑΠ 1102/2001 ΔΕΝ 57/24.

απρόσκοπτη λειτουργία της επιχείρησης,¹³² στην παράβαση της υποχρέωσης πίστης¹³³ κ.ά.

Δικαιολογημένη αιτία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορούν όμως να αποτελέσουν και λόγοι που δεν συνδέονται με μια αντισυμβατική και κατά κανόνα υπαίτια συμπεριφορά του εργαζομένου αλλά αφορούν αυτό καθαυτό το πρόσωπό του, όπως είναι π.χ. η ασθένεια. Διάταξη νόμου που να απαγορεύει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια της ασθένειας του εργαζομένου δεν υπάρχει. Και η καταγγελία όμως αυτή υπόκειται στον έλεγχο καταχρηστικής άσκησης, στο πλαίσιο του οποίου ο δικαστής οφείλει να ερευνήσει εάν και κατά πόσο η ασθένεια του εργαζομένου επηρεάζει δυσμενώς τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης και στο μέλλον.¹³⁴

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, κρίθηκε ότι η καταγγελία δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη, μπροστά στο οποίο το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρηση της θέσης του υποχωρεί. Κατά τη στάθμιση των συμφερόντων λαμβάνεται υπόψη και η αρχή της πρόβλεψης ή της αρνητικής πρόγνωσης (*Prognosenprinzip*). Η αρχή της πρόγνωσης, δημιούργημα της γερμανικής θεωρίας περί κοινωνικά δικαιολογημένης καταγγελίας (*sozialgerechtfertigte Kündigung*), σημαίνει ότι η καταγγελία είναι δικαιολογημένη όταν η αιτία της, αντικειμενικώς εκτιμώμενη, επηρεάζει αρνητικά την περαιτέρω εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Για την τελική κρίση συνεκτιμάται η δυνατότητα μελλοντικής συνεργασίας ή, κατά την αρνητική θεώρησή της, η πρόβλεψη ότι η μελλοντική συνεργασία δεν θα είναι ευχερής ή ανεκτή.¹³⁵ Σκοπός της αρχής είναι η προστασία του καλώς νοούμενου συμφέροντος της επιχείρησης από μελλοντικές βλαπτικές επιδράσεις κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Ταυτοχρόνως θέτει φραγμό στο να προσλαμβάνει η απόλυση χαρακτήρα κυρώσεως για προβλήματα του παρελθόντος.¹³⁶ Η καταγγελία δεν έχει κυρωτικό χαρακτήρα και δεν επιβάλλεται εις βάρος του αντισυμβαλλομένου ως κύρωση για την προερχόμενη από την πλευρά του διατάραξη της ομαλής λειτουργίας της σύμβασης. Η δυνατότητα απαλλαγής από τη συμβατική δέσμευση παρέχεται στον

¹³²ΑΠ 1220/1996 ΔΕΝ 56/1442.

¹³³ΠρωτΑθ 12408/1963 ΔΕΝ 1964/442.

¹³⁴ΑΠ 1759/2002 ΔΕΝ 59/670, που διευκρινίζει: α) ότι δεν απαγορεύεται η καταγγελία σε περίπτωση ασθένειας, β) η ασθένεια από μόνη της δε δικαιολογεί καταγγελία. Ομοίως και η ΕφΑθ 764/2008 ΕΕργΔ 2010/1438, ΑΠ 1161/2012 ΕΕργΔ 72/312.

¹³⁵Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 952.

¹³⁶Κ.Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., 2012, σελ. 81.

καταγγέλλοντα ενόψει των κινδύνων που συνεπάγεται γι' αυτόν η εξακολούθησή της και προς αποφυγή μελλοντικών βλαπτικών επιδράσεων, δηλαδή για την προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων του και όχι απλώς ως αντίδραση σε παρελθόντα γεγονότα.¹³⁷

Ενώ η έλλειψη κάθε κυρωτικού χαρακτήρα είναι προφανής στην περίπτωση που ως λόγος καταγγελίας προβάλλονται προσωπικές ιδιότητες ή καταστάσεις, δεν φαίνεται να ισχύει το ίδιο όταν το λόγο καταγγελίας αποτελεί μια υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου. Ορθότερο όμως είναι να δεχθούμε ότι και στην περίπτωση αυτή, η κύρια και προέχουσα λειτουργία της καταγγελίας δεν είναι ο κολασμός του αντισυμβαλλομένου αλλά η προστασία και διαφύλαξη νόμιμων συμφερόντων του καταγγέλλοντος. Εκείνο που ενδιαφέρει είναι αν υπάρχει κίνδυνος επανάληψης της αντισυμβατικής συμπεριφοράς¹³⁸ ή αν η αντισυμβατική συμπεριφορά, ανεξάρτητα από το ενδεχόμενο συνέχισης ή επανάληψής της, θα επηρεάζει αρνητικά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης στο μέλλον. Τη βάση, βέβαια, της πρόγνωσης θα αποτελέσει η συμπεριφορά του εργαζομένου που έλαβε χώρα στο παρελθόν. Η αρνητική πρόγνωση είναι δεδομένη, όταν ο εργαζόμενος, παρά τη σχετική προειδοποίηση του εργοδότη, συνεχίζει την παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεών του (π.χ. καθυστερημένη προσέλευση στην εργασία). Θα μπορούσαμε δε να διατυπώσουμε τον κανόνα ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός υπαιτιότητας τόσο περισσότερο θεμελιώνεται μια αρνητική πρόγνωση ως προς την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης.¹³⁹

Στην πράξη, ο εργοδότης συχνά προβάλλει ως λόγο καταγγελίας την, εξαιτίας της συμπεριφοράς του εργαζομένου, *απώλεια της εμπιστοσύνης* στο πρόσωπό του. Ο λόγος αυτός είναι στενά συνδεδεμένος με τη φύση της εργασιακής σχέσης, η οποία, ως διαρκής ενοχική σχέση με προσωποπαγή χαρακτήρα στηρίζεται αναμφίβολα στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και συνεργασία των μερών. Και εδώ όμως, απλώς η κατά υποκειμενική εκτίμηση του εργοδότη απώλεια της εμπιστοσύνης στο πρόσωπο του εργαζομένου δεν μπορεί να αποτελέσει δικαιολογημένη αιτία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ο δικαστής οφείλει να ελέγξει αν συντρέχουν περιστατικά τα οποία, κατ' αντικειμενική

¹³⁷ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 1006.

¹³⁸ ΑΠ 555/2007 ΔΕΝ 2007/956.

¹³⁹ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 1008-1009.

εκτίμηση, επιφέρουν πράγματι την επικαλούμενη από τον εργοδότη απώλεια της εμπιστοσύνης.

Απόλυση για το λόγο του κλονισμού της σχέσης εμπιστοσύνης γίνεται όταν «η περαιτέρω συνεργασία, εξαιτίας της έντασης που προήλθε» ή το γεγονός ότι «εξέλιπε το πνεύμα συνεργασίας και δημιουργήθηκε κλίμα οξύτητος» είναι αδύνατη.¹⁴⁰ Τέτοια επίκληση γίνεται και προκειμένου να δικαιολογηθεί η άσκηση δεύτερης καταγγελίας μετά την ακύρωση της πρώτης. Αν η πρώτη καταγγελία είναι άκυρη για τυπικούς λόγους (έλλειψη έγγραφου τύπου, μη καταβολή αποζημίωσης), τότε η δεύτερη καταγγελία χωρίς τα ελαττώματα της πρώτης είναι έγκυρη και αποτελεί νόμιμο τρόπο άρσης της υπερημερίας του εργοδότη, μπορεί μάλιστα να γίνει επικουρικά, δηλαδή και πριν κριθεί τελεσίδικα το κύρος της πρώτης και με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος από την προηγούμενη καταγγελία.¹⁴¹ Ζήτημα ανακύπτει όταν η πρώτη καταγγελία είχε προσβληθεί ως καταχρηστική. Η αντιδικία αυτή καθ' αυτή δεν είναι επιλήψιμο γεγονός και δεν δικαιολογεί τη δεύτερη απόλυση με το πρόσχημα ότι λόγω αυτής δημιουργήθηκε ένταση και όξυνση των σχέσεων του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Διαφορετικά, κάθε εργαζόμενος που θα προσέφευγε στη δικαιοσύνη και θα δικαιωνόταν, θα αντιμετώπιζε μία δεύτερη καταγγελία απαλλαγμένη από το στίγμα της καταχρηστικότητας αφού θα είχε ως αιτία την, λόγω της αντιδικίας, αναπόφευκτη όξυνση των σχέσεων του με τον εργοδότη. Έτσι, και η δεύτερη καταγγελία υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο με βάση την ΑΚ 281. Μόνη η ύπαρξη αντιδικίας ή η εχθρική διάθεση του εργοδότη για περαιτέρω συνεργασία δεν αρκούν για να δικαιολογήσουν την απόλυση. Εφόσον η αντιδικία δεν συνοδεύτηκε από μια κακόβουλη συμπεριφορά του εργαζομένου (ευθύνη για την πρόκληση της αντιδικίας και την όξυνση των σχέσεων), ούτε μεσολάβησαν μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης καταγγελίας άλλα γεγονότα που, με βάση το καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης να δικαιολογούν επαρκώς τη δεύτερη καταγγελία ή να μην είναι δυνατή κατά την καλή πίστη η αποκατάσταση του κλίματος εμπιστοσύνης, η καταγγελία αυτή είναι, επίσης, καταχρηστική.^{142 143}

¹⁴⁰ΑΠ 471/2000 ΕΕργΔ 60/263.

¹⁴¹ΑΠ 115/1990 ΕΕργΔ 1991/522, ΑΠ 1193/1990 ΕΕργΔ 1991/642.

¹⁴²ΑΠ 1486/2007, ΕφΘεσ 731/2009 ΕΕργΔ 2010/25.

¹⁴³Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ.Σάκκουλα 2014 σελ.967-968, Δημ.Ζερδελής,*Εργατικό Δίκαιο:Ατομικές εργασιακές σχέσεις*,εκδ.Σάκκουλα 2015 σελ.1011-1013,Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα 1991 σελ.38-40, Δημ.Ζερδελής,*Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ.Αντ.Ν.Σάκκουλα 2002 σελ. 392-395.

Προβληματισμό δημιουργεί και η *εξαναγκασμένη καταγγελία ή καταγγελία κατόπιν πιέσεων (Druckkündigung)*¹⁴⁴, δηλαδή αυτή που γίνεται μετά από παρέμβαση τρίτων με πιέσεις ή απειλές οικονομικών κ.ά. συνεπειών σε βάρος της επιχείρησης. Τρίτοι μπορούν να είναι οποιοδήποτε πλην του εργοδότη ή των νόμιμων εκπροσώπων του που μπορούν να επηρεάσουν την τύχη της επιχείρησης, όπως το προσωπικό, το σωματείο, οι πελάτες και προμηθευτές του εργοδότη, ως μέσα δε πίεσης να χρησιμοποιούνται η άρνηση παροχής εργασίας, αθρόες αποχωρήσεις, απεργιακές κινητοποιήσεις, η διακοπή των παραγγελιών, εμπόδια στις προμήθειες υλικών κ.ά. Κατά το μέτρο που εμπλέκεται το προσωπικό, το θέμα συνδέεται και με το θέμα της καλής συνεργασίας και του κλίματος ειρήνης. Θα πρέπει όμως να γίνει διάκριση των απλών πιέσεων από τον εξαναγκασμό σε παραίτηση. Στην πρώτη περίπτωση η καταγγελία είναι καταχρηστική¹⁴⁵, ενώ στη δεύτερη μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη, με την προϋπόθεση ότι η απαίτηση των τρίτων να απολυθεί ο εργαζόμενος δεν εμφανίζεται αδικαιολόγητη ή παράνομη. Στις περιπτώσεις αυτές, η υποχρέωση πρόνοιας που βαρύνει τον εργοδότη, ως εκδήλωση των επιταγών της καλής πίστης, επιβάλλει σε αυτόν να ενεργήσει προστατευτικά υπέρ του εργαζομένου¹⁴⁶.

II. Οικονομοτεχνικοί λόγοι

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να οφείλεται σε λόγους που συνδέονται με την οικονομική ή την τεχνική κατάσταση της επιχείρησης (*οικονομοτεχνικοί λόγοι*). Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι δεν συνδέονται με τον μισθωτό αλλά αφορούν τον εργοδότη. Είναι αποφάσεις οικονομικού ή τεχνικού περιεχομένου, που λαμβάνει ο εργοδότης ως επιχειρηματίας, για την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως. Οι αποφάσεις αυτές επηρεάζουν συχνά την απασχόληση (τις θέσεις εργασίας) ή τους όρους εργασίας π.χ. λόγω μείωσης παραγγελιών ο εργοδότης αποφασίζει τη διακοπή λειτουργίας μιας εκμεταλλεύσεως ή τμήματος ή τη διακοπή παραγωγής ενός προϊόντος, ή για τη μείωση του εργατικού κόστους ο εργοδότης αποφασίζει τη μεταβολή του συστήματος αμοιβής, μείωση της υπερωριακής απασχόλησης, την

¹⁴⁴βλ. αναλυτικά Δημ. Τραυλό-Τζανετάτο, *Απόλυση εργαζομένου μολυσμένου από τον ιό του Η/ΗIV*, ΕΕργΔ 2010/19 επ.

¹⁴⁵ΑΠ 810/1990 ΕΕργΔ 50/362.

¹⁴⁶Ι.Δ. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 968-969, Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 1003-1005.

κατάργηση ενός επιδόματος κ.ο.κ. Στην πρώτη περίπτωση, οι οικονομοτεχνικές αποφάσεις του εργοδότη προκαλούν μείωση των θέσεων εργασίας και απολύσεις, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, προκαλούν μεταβολή των όρων εργασίας.¹⁴⁷ Η σκοπιμότητα των αποφάσεων του εργοδότη κατά το οικονομοτεχνικό τους μέρος ανήκει στην ελεύθερη εκτίμησή του και δεν υπόκειται σε κάποιο δικαστικό έλεγχο.¹⁴⁸ Ο εργοδότης είναι ο μόνος υπεύθυνος να κρίνει πότε και ποια μέτρα θα ληφθούν, ποιά θα είναι η πορεία της επιχείρησης και γενικώς ποιες οικονομοτεχνικές αποφάσεις είναι συμφέρουσες για την επιχείρηση.¹⁴⁹

Όταν η καταγγελία οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, σκοπός της είναι η προσαρμογή του μεγέθους του προσωπικού στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό, η απαλλαγή του εργοδότη από το «πλεονάζον προσωπικό». Οι ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό δεν είναι ένα σταθερό μέγεθος, αλλά μεταβάλλονται διαρκώς, εξαρτώμενες από ποικίλους παράγοντες.¹⁵⁰ Τα αίτια που προκαλούν τις οικονομοτεχνικές αποφάσεις του εργοδότη, μπορεί να είναι *ενδοεπιχειρησιακά* ή *εξωεπιχειρησιακά*, να οφείλονται δηλαδή σε λόγους που ενυπάρχουν μέσα στην επιχείρηση ή σε εξωτερικούς λόγους π.χ. προς αύξηση της ανταγωνιστικότητας, ο εργοδότης αποφασίζει την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, τη συγχώνευση εκμεταλλεύσεων, την αναδιάρθρωση διευθύνσεων, υπηρεσιών κ.ο.κ.¹⁵¹

Στα πλαίσια του δικαστικού ελέγχου για την καταχρηστικότητα της καταγγελίας εξετάζονται κατ' ανάγκη, όπως εκθέσαμε, οι λόγοι για τους οποίους έλαβε χώρα η καταγγελία. Τίθεται το ερώτημα, αν και σε ποιά έκταση αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου είναι και οικονομοτεχνικές αποφάσεις του εργοδότη. Η εξουσία του εργοδότη να λαμβάνει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης διασφαλίζεται και από το Σύνταγμα στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας (άρθρ. 5

¹⁴⁷ Γ.Λεβέντης-Κ.Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2011, σελ. 919.

¹⁴⁸ ΑΠ 980/1975 ΕΕργΔ 35/144, ΑΠ 130/1977 ΕΕργΔ 36/ 411, ΑΠ597/2002 ΕΕργΔ 62/1499, ΑΠ 412/2004 ΔΕΝ 60/1847, ΑΠ 351/2004 ΔΕΝ 61/286, ΑΠ 1192/2002 ΕΕργΔ 63/467 (Η αναδιοργάνωση που επιβάλλει μείωση προσωπικού συνιστά οικονομοτεχνικό λόγο), ΑΠ 638/2008 ΕΕργΔ 68/298 (Δεν ελέγχεται από πλευράς σκοπιμότητας ή αναγκαιότητας), ΑΠ 397/2004 ΕΕργΔ 63/1279, ΕφΘες 1438/1992 ΕΕργΔ 51/1066, Κουτσάκη ΕΕργΔ 50/52, Ι.Ληξουριώτης ΕΕργΔ 50/49.

¹⁴⁹ Ι.Δ.Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ.Σάκκουλα, 2014, σελ. 970.

¹⁵⁰ Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ.Σάκκουλα, 2015, σελ. 1019, Δημ.Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας*, εκδ.Σάκκουλα, 2002, σελ. 401-402.

¹⁵¹ Γ.Λεβέντης-Κ.Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2011, σελ. 919-920.

παρ. 1, 3) και της ιδιοκτησίας (άρθρ.17). Επομένως, η σκοπιμότητα των αποφάσεων του εργοδότη κατά το οικονομοτεχνικό τους μέρος ανήκει στην ελεύθερη εκτίμησή του και δεν υπόκειται σε κάποιο δικαστικό έλεγχο.¹⁵² Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, τόσο στη θεωρία¹⁵³ όσο και στη νομολογία¹⁵⁴, ο δικαστής δεν ελέγχει τη σκοπιμότητα και την αναγκαιότητα των επιχειρηματικών αποφάσεων του εργοδότη. Την ευθύνη και τον κίνδυνο της επιχειρηματικής δραστηριότητας φέρει ο εργοδότης και όχι ο δικαστής.¹⁵⁵ Συνεπώς, δεν είναι καταχρηστική η απόλυση λόγω περιορισμού του προσωπικού ή λόγω διαρθρωτικών αλλαγών.¹⁵⁶ Ακόμη, δεν μπορεί να ελεγχθεί ο εργοδότης για τον τρόπο διαχείρισης (π.χ. για το γεγονός ότι έκανε μεγάλες σπατάλες) ή για τα επιχειρηματικά του σχέδια (συρρίκνωση, αλλαγή δραστηριότητας). Παρόλα αυτά, ορισμένες φορές η νομολογία κάνει ορισμένα ανοίγματα, όταν δέχεται ότι μόνη η αναφορά από τον εργοδότη απλώς σε λόγους αναδιοργάνωσης μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά αόριστο ισχυρισμό¹⁵⁷, ξεπερνώντας τη θέση της, ότι η φαινομενική αναιτιολόγητη καταγγελία δεν θεωρείται καταχρηστική. Πιο προχωρημένη προς την κατεύθυνση της ελευθερίας των απολύσεων, είναι η νομολογία σύμφωνα με την οποία δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία από μόνο το λόγο ότι έγινε για να προσληφθεί άλλος μισθωτός με μικρότερες αποδοχές.¹⁵⁸ Η άποψη αυτή, όπως διατυπώνεται κατά τρόπο απόλυτο, είναι αρκετά αυστηρή.

Σύμφωνα με τη θέση αυτή, η απασχόληση είναι απολύτως εξηρητημένη από τις οικονομικές αποφάσεις. Βέβαια, αν οι αποφάσεις του εργοδότη οδηγούν σε απόλυση μεγάλου αριθμού εργαζομένων, τότε αναφύονται θέματα δημοσίου

¹⁵²ΑΠ 980/1975 ΕΕργΔ 35/144, ΑΠ 130/1977 ΕΕργΔ 36/411, ΑΠ 597/2002 ΕΕργΔ 62/1499, ΑΠ 412/2004 ΔΕΝ 60/1847, ΑΠ 1192/2002 ΕΕργΔ 63/467 (Η αναδιοργάνωση που επιβάλλει μείωση προσωπικού συνιστά οικονομοτεχνικό λόγο), ΑΠ 638/2008 ΕΕργΔ 68/298 (Δεν ελέγχεται από πλευράς σκοπιμότητας ή αναγκαιότητας).

¹⁵³Αλ.Καρακατσάνης, *Η έννομος τάξις* σελ. 178, Αλ.Καρακατσάνη-Στ.Γαρδίκας, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ.Αντ.Ν.Σάκκουλα, 5η έκδοση, 1995, σελ. 559, Ζ.Αγραφιώτης, *Καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, εκδ.Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1978, σελ.227, Βερριόπουλος ΕΕργΔ 1961/1101, Γ.Λεβέντης *Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας*, σελ. 123-124, Αθ.Καρδαράς, *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1996, σελ.153 και 157, Ν.Γαβαλάς, *Η απόλυση του μισθωτού*, σελ.344επ., Ι.Ληξουριώτης ΕΕργΔ 1992/1064, Στ.Βλαστός, *Κατάχρηση δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις και η δικονομική της μεταχείριση*, εκδ.Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1988, σελ.75-76.

¹⁵⁴ΑΠ 573/2007 ΔΕΝ 2007/677, ΑΠ 397/2004 ΕΕργΔ 2004/1279, ΑΠ 351/2004 ΕΕργΔ 2004/1477.

¹⁵⁵Αλ.Καρακατσάνης-Στ.Γαρδίκας, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ.Αντ.Ν.Σάκκουλα, σελ.559-560, Γ.Λεβέντης-Κ.Παπαδημητρίου, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*, σελ. 920, Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ.Σάκκουλα, 2015, σελ. 1021.

¹⁵⁶ΑΠ 677/2014 ΕΕργΔ 73/615.

¹⁵⁷ΑΠ 176/2010 ΕΕργΔ 70/120 (Η θέση αυτή δε συνάδει με το αναιτιολόγητο της καταγγελίας, που δέχεται με άλλες αποφάσεις ο ΑΠ).

¹⁵⁸ΑΠ 677/2001 ΔΕΝ 60/1597, ΑΠ 1466/2007 ΔΕΝ 63/1561

συμφέροντος για την αγορά εργασίας και προβλέπονται ειδικοί έλεγχοι (θεσμός ομαδικών απολύσεων, που όμως ρυθμίζονται ρητά από τον ν. 1387/1983). Όμως, όταν οι απολύσεις αυτού του είδους είναι περιορισμένες κατά τον αριθμό τους, ο μόνος τρόπος ελέγχου είναι ο παραδοσιακός που ασκείται με βάση το άρθρο ΑΚ 281.

Ο δικαστικός έλεγχος δε γίνεται μεν στο επίπεδο λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων οικονομικού, οργανωτικού ή τεχνικού χαρακτήρα, αλλά λαμβάνει χώρα στο επίπεδο υλοποίησης των αποφάσεων αυτών. Η καταγγελία, ως ενεχόμενη συνέπεια από την εφαρμογή των αποφάσεων αυτών, δε διαφεύγει το δικαστικό έλεγχο. Η προστασία από την απόλυση εξασφαλίζεται με περιορισμούς της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη, τους οποίους όχι μόνο επιτρέπει αλλά και επιβάλλει η συνταγματική έννομη τάξη.¹⁵⁹

Κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας της καταγγελίας, τα δικαστήρια ερευνούν κατά πρώτον, αν οι οικονομοτεχνικοί λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την καταγγελία, είναι υπαρκτοί ή *προσχηματικοί*. Δηλαδή, τα δικαστήρια δεν ελέγχουν τη σκοπιμότητα των οικονομοτεχνικών αποφάσεων του εργοδότη, ερευνούν μόνο αν οι αποφάσεις αυτές υπάρχουν πράγματι και ήταν η αιτία της καταγγελίας, ερευνούν δηλαδή αν υπάρχει *αιτιώδης σύνδεσμος* μεταξύ της οικονομοτεχνικής απόφασεως και της καταγγελίας. Η απόλυση είναι καταχρηστική όταν είναι προσχηματική, όταν με άλλα λόγια δεν οφείλεται στον επικαλούμενο οικονομικό λόγο, αλλά σε προσωπικά ελατήρια εκδίκησης κλπ.¹⁶⁰ Ο προσχηματικός χαρακτήρας της απόλυσης προκύπτει συνήθως από το γεγονός ότι στη θέση του απολυθέντος προσελήφθη άλλος με τα ίδια προσόντα.¹⁶¹

Τέθηκε όμως νωρίς το θέμα, αν ο δικαστικός έλεγχος μπορεί να προχωρήσει περισσότερο σε βάθος και να ελεγχθεί αν θα μπορούσαν να αποφευχθούν οι απολύσεις με την προσφυγή από τον εργοδότη σε εναλλακτικές λύσεις. Πρόκειται για την εφαρμογή της *αρχής της ultima ratio* (θα αναφερθούμε εκτενέστερα στη συνέχεια), η οποία συμπλέκεται αλλά δεν ταυτίζεται με τον έλεγχο σκοπιμότητας.

¹⁵⁹ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 1024, Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας*, εκδ. Σάκκουλα, 2002, σελ. 411-414.

¹⁶⁰ ΑΠ 325/1988 ΕΕΔ 48/769, ΑΠ 1329/1998 ΔΕΝ 56/1438, ΑΠ 1096/2003 ΔΕΝ 60/177 (Αναφορά σε λόγους προσχηματικούς)

¹⁶¹ ΑΠ 61/1987 ΕΕΔ 46/880, ΑΠ 759/1989 ΕΕΔ 50/21. Στην ΑΠ 1155/1999 ΔΕΝ 56.25, γίνεται ένα βήμα περαιτέρω για αντικειμενικό έλεγχο, γιατί αναιρέθηκε απόφαση Εφετείου, που περιορίστηκε να ελέγξει τα τυπικά προσόντα και δεν ήλεγξε και τα ουσιαστικά προσόντα του νεοπροσληθέντος.

Η νομολογία στην αρχή υπήρξε διστακτική, κατά βάση επειδή φαινόταν να την εξομοιώνει με τον έλεγχο σκοπιμότητας¹⁶², και ακόμη γιατί προϋποθέτει τροποποιητική σύμβαση για την οποία δεν μπορεί να υποχρεωθεί ο εργοδότης.¹⁶³ Πλέον όμως ξεπέρασε τα εμπόδια αυτά και γίνεται ευθέως αναφορά στην αρχή αυτή.¹⁶⁴ Επομένως τα δικαστήρια ελέγχουν αν, εξ αιτίας των κατά τα άλλα ανέλεγκτων οικονομοτεχνικών αποφάσεων, ήταν αναπόφευκτη η καταγγελία, αν δηλαδή η καταγγελία ήταν η αναγκαία συνέπεια των αποφάσεων αυτών ή μήπως τυχόν η οικονομοτεχνικοί αυτοί λόγοι μπορούσαν να αντιμετωπισθούν με ηπιότερα μέσα, π.χ. με μετάθεση του μισθωτού ή τοποθέτησή του σε άλλη, έστω και υποδεέστερη, θέση. Συνεπώς, η ύπαρξη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ της οικονομοτεχνικής απόφασης του εργοδότη και της καταγγελίας δεν αρκεί, αλλά πρέπει επιπλέον να αποδειχθεί ότι οι απολύσεις ήταν το έσχατο μέσο, ότι δηλαδή δεν υπήρχαν στη διάθεση του εργοδότη άλλα ηπιότερα μέσα και εξίσου κατάλληλα μέτρα, ώστε να αποφευχθούν οι απολύσεις. Αν π.χ. αποδειχθεί ότι υπήρχαν στην επιχείρηση κενές θέσεις εργασίας, έστω και υποδεέστερες, και ότι οι απολυθέντες εργαζόμενοι είχαν τα προσόντα για να καταλάβουν τις θέσεις αυτές και εδέχοντο να τοποθετηθούν στις θέσεις αυτές, δηλαδή να τροποποιηθούν επί τα χείρω οι όροι εργασίας τους, τότε οι απολύσεις παραβίασαν την αρχή της αναλογικότητας και είναι καταχρηστικές. Επομένως, της καταγγελίας προηγείται, ως ηπιότερο μέσο, η τροποποιητική καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία που συνδυάζεται με πρόταση για τροποποίηση των όρων της συμβάσεως εργασίας και η οποία ενεργοποιείται μόνο αν ο εργαζόμενος αποκρούσει την πρόταση για τροποποίηση των όρων της συμβάσεως.¹⁶⁵ Δυνατή είναι επίσης η πρόταση εναλλακτικών μέτρων (π.χ. μείωση υπερωριών) ανάμεσα στα οποία και η πρόταση για μερική απασχόληση. Γι' αυτό και η καταγγελία που ακολουθεί την άρνηση του μισθωτού να δεχθεί την μερική απασχόληση δεν είναι οπωσδήποτε καταχρηστική, παρά την απαγόρευση του άρθρου 38 παρ. 7 ν. 1892/1990, γιατί τότε το σύστημα προστασίας που εισήχθη με την αρχή της ultima ratio θα εξουδετερωνόταν.

Υπάρχει και τρίτο σημείο δικαστικού ελέγχου των απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους, που είναι ίσως το συνηθέστερο που λαμβάνεται υπόψη

¹⁶²ΑΠ 61/1987 ΕΕΔ 46/880, ΕφΘεσ 1438/1992 ΕΕΔ 51/1066.

¹⁶³ΑΠ 1052/2002 ΔΕΝ 59/1146 (Με αντίθετη μειοψηφία).

¹⁶⁴ΜΠρΑθ 3308/1992 ΕΕεγΔ 52/743, ΑΠ 397/2004 ΕΕργΔ 63/1279, ΑΠ 1104/2007 ΕΕργΔ 67/564, ΑΠ 638/2008 ΕΕργΔ 68/298, ΑΠ 308/2011 ΔΕΝ 2011/1474.

¹⁶⁵ΑΠ 1124/2007 ΕΕργΔ 67/564, ΑΠ 638/2008 ΕΕργΔ 68/298.

και συγχρόνως το πιο ανεπτυγμένο. Πρόκειται για τον έλεγχο της *ορθής επιλογής* του προσώπου που απολύθηκε. Ο έλεγχος αυτός δεν στηρίζεται μόνο στο άρθρο ΑΚ 281, αλλά και στα άρθρα ΑΚ 200, 288, 388 που επιβάλλουν την εφαρμογή της καλής πίστης και των χρηστών συναλλακτικών ηθών στην ερμηνεία και εκτέλεση των συμβάσεων.¹⁶⁶

Σύμφωνα με αυτό, για να είναι έγκυρη η καταγγελία πρέπει η επιλογή του συγκεκριμένου μισθωτού να γίνει με *αντικειμενικά κριτήρια* που καθιστούν την επιλογή κοινωνικά αποδεκτή. Τα κριτήρια αυτά είναι **κοινωνικά και οικονομικά**, καθώς και η **απόδοση** του μισθωτού στην εργασία. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη διατύπωση που ακολουθούν πολλές αποφάσεις¹⁶⁷ «ο εργοδότης οφείλει κατά την επιλογή του απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι **του ίδιου επιπέδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής αποδόσεως**, να λάβει υπόψη του και να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της **αρχαιότητας**, της **ηλικίας**, της **οικογενειακής και οικονομικής κατάστασης** κάθε μισθωτού». Την υποχρέωση επιλογής με βάση τα παραπάνω κριτήρια συνάγει η νομολογία από τις διατάξεις των άρθρων ΑΚ 200, 281 αλλά και από το καθήκον προνοίας που βαρύνει τον εργοδότη (ΑΚ 651, 657, 658, 660).¹⁶⁸ Δεν αποκλείεται η αναφορά και σε άλλα κριτήρια.¹⁶⁹ Σκοπός της επιλογής είναι να απολύονται οι εργαζόμενοι εκείνοι, οι οποίοι πλήττονται λιγότερο από την απώλεια της θέσης εργασίας.

Εκ των πραγμάτων, ο τρόπος αυτός ελέγχου επιβάλλει σύγκριση ανάμεσα στον απολυθέντα και τους μισθωτούς που παρέμειναν στη θέση τους και την κατάταξή τους σε ανάλογη σειρά προτεραιότητας ανάλογα με το ποιος συγκεντρώνει τα περισσότερα πλεονεκτήματα για να παραμείνει στην εργασία του. Ο μισθωτός για να ευδοκιμήσει η αγωγή του οφείλει να αναφέρει τους συγκεκριμένους λόγους, για τους οποίους δεν έπρεπε να επιλεγεί για την απόλυση. Όμως έγινε δεκτό ότι αυτό μπορεί να γίνει είτε καθ' υποφοράν στην αγωγή του, είτε κατ' αντένσταση με τις προτάσεις.¹⁷⁰ Από την άλλη μεριά ο εργοδότης για να ισχυροποιήσει τη θέση του καλόν είναι να καταρτίσει πίνακα με τα αντίστοιχα κριτήρια. Αναγκαία είναι σε

¹⁶⁶ΑΠ 141/1988 ΕΕργΔ 48/311.

¹⁶⁷ΑΠ 573/2007 ΔΕΝ 2007/677, ΑΠ 1124/2007 ΔΕΝ 2007/1555, ΑΠ 827/2001 ΔΕΝ 2003/161, ΑΠ 1052/2002 ΔΕΝ 2003/1146.

¹⁶⁸ΑΠ 722/1999 ΕλλΔνη 2401.

¹⁶⁹ΑΠ 412/2004 ΔΕΝ 60/1847 (Αναφέρει τη δυνατότητα εξεύρεσης άλλης εργασίας και θεωρεί ότι η απαρίθμηση είναι ενδεικτική).

¹⁷⁰ΑΠ 63/2007 ΕΕργΔ 66/1344.

ορισμένες περιπτώσεις, όπως για την οικονομική κατάσταση των μισθωτών, η συνδρομή τους.

Η απόλυση θεωρείται καταχρηστική ή νόμιμη ανάλογα με το αν οι απολυθέντες πλεονεκτούν ή όχι σε σχέση με μισθωτούς που δεν απολύθηκαν. Η αναφορά δε γίνεται σε σχέση με το σύνολο των μισθωτών, αλλά σε σχέση με τους μισθωτούς με το ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο¹⁷¹ ή που ανήκουν στην ίδια επαγγελματική κατηγορία¹⁷² και ενδεχομένως στο ίδιο τμήμα¹⁷³ και κατέχουν την ίδια θέση.¹⁷⁴ Το κρίσιμο λοιπόν στοιχείο είναι να βρεθεί ο **συγκρίσιμος εργαζόμενος**. Συγκρίσιμοι είναι οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην ίδια επαγγελματική κατηγορία ή ειδικότητα, δηλαδή οι μισθωτοί που παρέχουν την αυτή εργασία και τους οποίους ο απολυθείς θα μπορούσε να αντικαταστήσει χωρίς να απαιτείται τροποποίηση της συμβάσεως εργασίας του.¹⁷⁵ Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε διαφορετική ιεραρχική βαθμίδα δεν είναι συγκρίσιμοι, γιατί δεν ανήκουν στην αυτή κατηγορία.¹⁷⁶ Συχνά το γεγονός ότι οι μισθωτοί ανήκουν στην αυτή κατηγορία ή ειδικότητα είναι σαφές, γιατί πρόκειται για ειδικότητα σε επιστήμη ή τέχνη, την οποία μπορεί να ασκήσει μόνο ο μισθωτός που έχει εξειδικευμένη γνώση ή συστηματική ενασχόληση σε έναν επαγγελματικό τομέα και δεν είναι δυνατή ή μετακίνησή του από ορισμένη ειδικότητα σε άλλη. Στην περίπτωση αυτή, η επιλογή εκείνων που θα απολυθούν θα γίνει κατ' ανάγκη μεταξύ των μισθωτών της ίδιας ειδικότητας.¹⁷⁷ Σε άλλες όμως περιπτώσεις, δεν πρόκειται για ειδικότητα με την παραπάνω έννοια, αλλά για διαφορετικό είδος απασχόλησης μισθωτών που ανήκουν στην αυτή γενική κατηγορία και καθένας από τους μισθωτούς αυτούς μπορεί να εκτελέσει όλα τα είδη εργασίας της γενικής αυτής κατηγορίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιλογή εκείνων που θα απολυθούν θα πρέπει να γίνει μεταξύ όλων των μισθωτών της ίδιας γενικής κατηγορίας.¹⁷⁸

Αναφορικά με τη βαρύτητα κάθε επιμέρους κριτηρίου, η νομολογία αποδίδει απόλυτο προβάδισμα στο κριτήριο της **αποδοτικότητας**. Εφόσον μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στον κύκλο των υπό απόλυση υπάρχει διαφορά, και

¹⁷¹ ΑΠ 827/2001 ΔΕΝ 59/161.

¹⁷² ΑΠ 1194/1982 ΕΕργΔ 42/105, ΑΠ 132/1990 ΕΕργΔ 50/635, ΕφΘεσ 2378/1986 ΕΕΔ 47/371.

¹⁷³ ΜΠρΘεσ 318/1991 ΕΕργΔ 50/790.

¹⁷⁴ ΑΠ 597/2002 ΕΕργΔ 62/1147.

¹⁷⁵ ΑΠ 502/1998 ΔΕΝ 1998/1027, ΑΠ 1052/2002 ΔΕΝ 2003/1146.

¹⁷⁶ ΑΠ 597/2002 ΕΕργΔ 62/1147 (Χαρακτηριστικό ότι η θέση προϊσταμένης λογιστηρίου δε θεωρήθηκε συγκρίσιμη με τις άλλες υφιστάμενες θέσεις λογιστηρίου).

¹⁷⁷ ΑΠ 827/2001 ΔΕΝ 2003/161.

¹⁷⁸ ΑΠ 827/2001 ΔΕΝ 2003/161.

μάλιστα ουσιώδης, ως προς την αποδοτικότητα τότε είναι θεμιτή η απόλυση των μισθωτών που υπολείπονται ως προς την απόδοση και δεν υπερβαίνει τα όρια του ΑΚ 281, έστω και αν οι τελευταίοι υπερέχουν ως προς τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια.¹⁷⁹ Ή κατ' άλλη παρεμφερή διατύπωση, η διατήρηση στην εργασία του αρχαιότερου, μεγαλύτερου κατά την ηλικία και έχοντος μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη, προϋποθέτει ίση υπηρεσιακή απόδοση μεταξύ του απολυθέντος και του διατηρουμένου.¹⁸⁰ Η ιδιαίτερη βαρύτητα που αποδίδει η νομολογία στην απόδοση του μισθωτού ανταποκρίνεται στα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης, δεδομένου ότι η αφετηρία του ελέγχου είναι το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης.¹⁸¹

Σε δεύτερη φάση, η τελική επιλογή θα γίνει με συνεκτίμηση όλων των άλλων κριτηρίων (αρχαιότητα¹⁸², ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, περιουσιακή κατάσταση), χωρίς η νομολογία να κάνει διαφοροποιήσεις αναφορικά με τη βαρύτητά τους. Ίσως η αρχαιότητα στην επιχείρηση θα έπρεπε να είχε ένα ελαφρό προβάδισμα έναντι των λοιπών, δεδομένου ότι η αρχαιότητα συνδέει τον εργαζόμενο με την επιχείρηση και ενισχύει το δικαίωμα επί της θέσεως εργασίας.¹⁸³ Πρόβλημα όμως δημιουργεί το κριτήριο της ηλικίας, μετά την απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας. Τα δικαστήρια εξακολουθούν να αναφέρονται στο κριτήριο αυτό¹⁸⁴ όμως πρέπει να χρησιμοποιείται με αιτιολογία (δυνατότητα ή μη εύρεσης δουλειάς κλπ.).¹⁸⁵ Δυνατή είναι η συνεκτίμηση και άλλων κριτηρίων, όπως π.χ. οι προοπτικές εξεύρεσης άλλης εργασίας σε συνδυασμό με την κατάσταση της αγοράς εργασίας, η κατάσταση της υγείας του ασθενούς μισθωτού ή συγγενών του κ.α. Ακόμη θα πρέπει να ειπωθεί, ότι αφού τα κριτήρια αυτά έχουν την ίδια βαρύτητα, η κατάταξη των απολυθέντων γίνεται ανάλογα με το ποιος συγκεντρώνει τα λιγότερα κριτήρια για παραμονή στην εργασία.¹⁸⁶ Καταχρηστική δεν είναι μόνο η καταγγελία που έγινε χωρίς να

¹⁷⁹ ΑΠ 573/2007 ΔΕΝ 2007/677, ΑΠ 326/2001 ΔΕΝ 2003/160

¹⁸⁰ ΑΠ 392/1979 ΕΕργΔ1979/729.

¹⁸¹ ΑΠ 913/2006 ΔΕΝ 2006/1654

¹⁸² Λαμβάνεται υπόψη η διάρκεια απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση (ΑΠ 31/2013 ΕΕργΔ 72/405)

¹⁸³ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 1204

¹⁸⁴ ΑΠ 31/2013 ΕΕργΔ 72/404

¹⁸⁵ ΑΠ 876/2009 ΕΕργΔ 70/1306

¹⁸⁶ ΑΠ 597/2002 ΕΕργΔ 62/1499, όπου γίνεται αξιολόγηση των συγκρίσιμων μισθωτών.

ληφθούν υπόψη τα κριτήρια αυτά, αλλά και όταν η αξιολόγησή τους δεν ήταν σωστή.¹⁸⁷

Τέλος, έχει γίνει δεκτό ότι ο εργοδότης βαρύνεται με την υποχρέωση να συλλέγει τις αναγκαίες πληροφορίες για την κοινωνική κατάσταση των μισθωτών.¹⁸⁸ Για την εκπλήρωση της υποχρέωσης του αυτής, ο εργοδότης θα πρέπει να ζητήσει την προσκόμιση των αναγκαίων στοιχείων από τους ενδιαφερόμενους. Παράλληλα ο ενδιαφερόμενος έχει συμφέρον να γνωστοποιήσει τα στοιχεία εκείνα που αποδεικνύουν τα οικογενειακά του βάρη και την περιουσιακή του κατάσταση.¹⁸⁹

4.7 Η απόλυση ως *ultima ratio*

Αρκετές δικαστικές αποφάσεις¹⁹⁰, υιοθετώντας θέσεις της θεωρίας¹⁹¹, έκαναν ακόμα ένα σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της προστασίας της θέσης εργασίας που παρέχει η νομολογία μέσω της ΑΚ 281. Οι αποφάσεις αυτές εξετάζουν αν η απόλυση είναι πράγματι αναγκαία. Η καταγγελία πρέπει να αποτελεί *όχι μόνο πρόσφορο, αλλά και αναγκαίο μέσο* για την ικανοποίηση των δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη.¹⁹² Τίθεται έτσι το θέμα του ελέγχου για το αν θα μπορούσαν να αποφευχθούν οι απολύσεις με την προσφυγή από τον εργοδότη σε εναλλακτικές λύσεις. Πρόκειται για την εφαρμογή της αρχής της

¹⁸⁷ ΑΠ 412/2004 ΔΕΝ 60/1847 (Θεώρησε καταχρηστική την καταγγελία, γιατί δεν έγινε σωστή αξιολόγηση)

¹⁸⁸ ΑΠ 132/1990 ΕΕργΔ 50/635, ΑΠ 1052/2002 ΔΕΝ 59/1146.

¹⁸⁹ ΑΠ 998/1979 ΕΕργΔ 39/296, ΑΠ 1491/1980 ΔΕΝ 1981/64 (και άλλη θέση), ΑΠ 945/1984 ΔΕΝ 41/610 (σύζυγος εργαζομένη), ΕφΘεσ 773/1985 Αρμ. 40/892 (άλλα περιουσιακά στοιχεία)

¹⁹⁰ ΑΠ 897/2012 ΕΕργΔ 2013/360, ΑΠ 904/2012 ΕΕργΔ 2013/42, ΑΠ 601/2-13 ΕΕργΔ 2103/885, ΑΠ 573/2007 ΔΕΝ 2007/677, ΑΠ 203/2004 ΕΕργΔ 2004/884, ΑΠ 351/2004 ΕΕργΔ 2004/1477, ΑΠ 397/2004 ΕΕργΔ 2004/1279, ΕφΑθ 5913/2003 ΕλλΔνη 2006/874, ΑΠ 279/1996 ΕΕργΔ 1997/942, ΑΠ 429/1996 ΔΕΝ 1996/1095, ΑΠ 902/1998 ΔΕΝ 1998/1580, ΕφΘεσ 3977/1996 Αρμ 1997/388, ΕφΑθ 3159/2009, ΕφΑθ 4401/2006 ΔΕΕ 2007/239, ΕφΑθ 8667/2004 ΕΕργΔ 2005/716, ΕφΑθ 5888/2004 Αρμ 2005/901, ΜονΠΑθ 459/2005 ΔΕΝ 2005/685, ΜονΠΑθ 2442/2002 ΕΕΔ 2003/602, ΜονΠΧαλκ/κης 149/1998 ΕΕργΔ 2000/502, ΜονΠΑθ 1881/1996 ΝοΒ 1997/623, ΜονΠΑθ 30264/1995 ΝοΒ 1997/248, ΜονΠΘεσ 2268/1998 ΔΕΝ 1998/608, ΜονΠΑθ 3646/1992 ΕΕργΔ 1993/328, ΜονΠΑθ 358/1991 ΕΕργΔ 1991/506, ΜονΠΑθ 458/1991 ΕΕργΔ 1991/508.

¹⁹¹ Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultimaratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 139 επ., Δημ.Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2002, σελ. 346επ., Χαρ.Γκούτος ΔΕΝ 1982/715, Νικ.Γαβαλάς ΕΕργΔ 1994/42, Δημ. Τραυλός-Γζανετάτος, *Εργατικό δίκαιο και πολιτική*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1986, σελ. 288, Γ.Λεβέντης, *Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας*, σελ. 136, Κ. Παπαδημητρίου *Πληροφορική- Εργασία- Εργατικό*, σελ. 709επ., Φ.Δερμιτζάκη ΕΕργΔ 2011/881επ., Κ.Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, εκδ. Σάκκουλα, 2012, σελ. 169.

¹⁹² ΑΠ 904/2012 ΕΕργΔ 2013/42: «Ειδικότερα το δικαστήριο, κατόπιν σχετικού ισχυρισμού, εξετάζει αν υπάρχουν άλλα ηπιότερα μέτρα εξίσου πρόσφορα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με αυτή σκοπού δηλαδή αν η καταγγελία είναι όχι μόνο πρόσφορο αλλά και αναγκαίο μέσο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων του εργοδότη».

ultima ratio: η απόλυση είναι το **έσχατο μέσο (ultima ratio)** για την ικανοποίηση των εργοδοτικών συμφερόντων και η προσφυγή σε αυτήν είναι νόμιμη, μόνο όταν ο εργοδότης δεν έχει στη διάθεσή του ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις. Η αδικαιολόγητη επιλογή του επαχθέστερου για τον εργαζόμενο μέτρου, στη συγκεκριμένη περίπτωση της απόλυσης, υπερβαίνει προφανώς τα όρια της καλής πίστης και επομένως συνιστά καταχρηστική άσκηση δικαιώματος.¹⁹³

Ο παραπάνω κανόνας που διατύπωσε η νομολογία, εξειδικεύοντας την ΑΚ 281, εκφράζει μια γενική αρχή του δικαίου, την *αρχή της αναλογικότητας*, η οποία λειτουργεί ως κανόνας ελέγχου των περιορισμών που επιβάλλουν τα κρατικά όργανα στην άσκηση των ατομικών ελευθεριών. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, οι περιορισμοί που επιβάλλει ο νομοθέτης ή η διοίκηση στα ατομικά δικαιώματα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο. Όταν οι νόμιμοι σκοποί τους οποίους επιδιώκει ο περιορισμός ενός ατομικού δικαιώματος είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν με ηπιότερα μέσα, τότε δεν επιτρέπεται η προσφυγή σε επαχθέστερα μέσα, δηλαδή δεν επιτρέπεται η προσφυγή σε βαρύτερο απ' ότι είναι αναγκαίο περιορισμό του ατομικού δικαιώματος.¹⁹⁴

Στο δίκαιο της καταγγελίας, η νομολογία χρησιμοποιεί την *αρχή της αναλογικότητας* ως κριτήριο συγκεκριμενοποίησης της γενικής ρήτρας της καλής πίστης.¹⁹⁵ Λειτουργεί ως κριτήριο για μια *δίκαιη στάθμιση* των συγκρουόμενων συμφερόντων εργαζομένου και εργοδότη: όταν τα δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη μπορεί να ικανοποιηθούν με ηπιότερα από την απόλυση μέτρα, όταν δηλαδή, παρά την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που έχουν σχέση με το πρόσωπο, τη συμπεριφορά του εργαζομένου ή την οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης, η καταγγελία μπορεί να αποτραπεί, τότε πρέπει να δοθεί το προβάδισμα στο συμφέρον του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας.

Η νομολογία στην αρχή υπήρξε διστακτική ως προς την *αρχή της ultima ratio*, στη συνέχεια όμως την αποδέχθηκε. Σε ορισμένες αποφάσεις γινόταν απλή αναφορά για την καταγγελία ως έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης χωρίς όμως να συνδέεται η τελική κρίση με το θέμα αυτό.¹⁹⁶ Κατά βάση όμως την αρνούνταν γιατί φαίνεται να την εξομοίωνε με τον έλεγχο

¹⁹³ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 981-982, Ι.Δ. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 2014, σελ. 971.

¹⁹⁴ Γ. Λεβέντης-Κ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. ΔΕΝ 2011, σελ. 908.

¹⁹⁵ ΑΠ 897/2012 ΕΕργΔ 2013/360, ΑΠ 904/2012 ΕΕργΔ 2013/42, ΑΠ 6011/2013 ΕΕργΔ 2013/884.

¹⁹⁶ ΑΠ 1329/1998 ΔΕΝ 56/1438, ΑΠ 178/2000 ΔΕΝ 56/817, ΑΠ 412/2004 ΔΕΝ 60/1847.

σκοπιμότητας των οικονομοτεχνικών αποφάσεων¹⁹⁷, και ακόμη γιατί προϋποθέτει τροποποιητική σύμβαση για την οποία δεν μπορεί να υποχρεωθεί ο εργοδότης.¹⁹⁸ Ο ΑΠ είχε κατά το παρελθόν κρίνει ότι η απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας (ΑΚ 281) δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να επιλέγει και να προτείνει στον μισθωτό, πριν από την καταγγελία, τα ηπιότερα κάθε φορά μέσα γιατί δεν είναι σύμφωνο με τις αρχές της καλής πίστεως και της ελευθερίας των συμβάσεων (ΑΚ 361) το να αξιώνει ο μισθωτός από τον εργοδότη την προσφυγή σε ηπιότερα μέσα και τη διατήρηση της σχέσεως εργασίας του έστω και υπό δυσμενέστερους όρους.¹⁹⁹ Σε άλλες περιπτώσεις ο ΑΠ έκρινε ότι η καταγγελία είναι καταχρηστική όταν η λύση της συμβάσεως εργασίας δεν επιβάλλεται για τη θεραπεία των αναγκών της εκμεταλλεύσεως, αλλά η κατάσταση μπορεί να αντιμετωπισθεί με άλλα μέσα, όπως π.χ. με την αφαίρεση από τον εργαζόμενο των συγκεκριμένων καθηκόντων ή με τη μετάθεσή του.²⁰⁰ Πλέον όμως ο ΑΠ ξεπέρασε τα εμπόδια αυτά και κάνει ευθέως αναφορά στην αρχή αυτή.²⁰¹ Ο ΑΠ θεωρεί την καταγγελία ως έσχατο μέσο, το οποίο πρέπει να χρησιμοποιείται μετά την άρνηση του μισθωτού να δεχθεί μεταβολή των όρων εργασίας του. Αν αντιθέτως ο εργοδότης δεν χρησιμοποιεί την καταγγελία ως έσχατο μέσο, γιατί ενώ έχει την ευχέρεια δεν προτείνει στον εργαζόμενο την τοποθέτησή του σε μια άλλη, έστω και υποδεέστερη, θέση για την οποία ο υπό απόλυση μισθωτός έχει όλα τα προσόντα και επιπλέον συναινεί στην τοποθέτηση αυτή, τότε η καταγγελία γίνεται κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Συμπερασματικά, τα ανώτερα ιδίως δικαστήρια θεωρούν τη καταγγελία καταχρηστική μόνον εφόσον υφίστανται ηπιότερα, έναντι της καταγγελίας, μέσα τα οποία διασφαλίζουν εξίσου αποτελεσματικά τα συμφέροντα της επιχειρήσεως.²⁰² Προκειμένου όμως το δικαστήριο να εξετάσει αν τηρήθηκε η *αρχή της αναλογικότητας*, πρέπει ο απολυθείς εργαζόμενος να εκθέσει στην αγωγή του τα πραγματικά περιστατικά που στηρίζουν την καταχρηστικότητα της καταγγελίας, να εκθέσει δηλαδή ότι ο εργοδότης κατά τη στάθμιση των αντιτιθεμένων συμφερόντων παρέλειψε να λάβει άλλα ηπιότερα μέτρα, όπως η

¹⁹⁷ΑΠ 61/1987 ΕΕργΔ 1987/880, ΕφΘεσ 1438/1992 ΕΕργΔ 51/1066.

¹⁹⁸ΑΠ 1052/2002 ΔΕΝ 59/1146.

¹⁹⁹ΑΠ 61/1987 ΕΕργΔ 1987/880, ΑΠ 1888/1987 ΔΕΝ 1988/1194.

²⁰⁰ΑΠ 97/1991 ΔΕΝ 1993/516.

²⁰¹ΑΠ 397/2004 ΕΕργΔ 63/1279, ΑΠ 1124/2007 ΕΕργΔ 67/564, ΑΠ 638/2008 ΕΕργΔ 68/298, ΑΠ 308/2011 ΔΕΝ 2011/1474.

²⁰²ΑΠ 451/2005 ΔΕΝ 2005/1575, ΑΠ 555/2007 ΔΕΝ 2007/956.

μετάθεση του μισθωτού. Αν ο εργαζόμενος στηρίζει τη καταχρηστικότητα της καταγγελίας σε άλλη ιστορική βάση (π.χ. στο γεγονός ότι η καταγγελία απέβλεπε στην ικανοποίηση του αισθήματος εκδικήσεως ή αντιπάθειας του εργοδότη), δεν επιτρέπεται να μεταβάλει την ιστορική βάση (ΚΠολΔ 224) με πραγματικά περιστατικά που αναφέρονται στην παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας, έστω κι αν έτσι δε μεταβάλλεται η νομική βάση της αγωγής.^{203 204}

4.8 Το βάρος απόδειξης στις διαφορές για το κύρος της καταγγελίας

Η θεωρία των κανόνων δικαίου συνιστά τον βασικό κανόνα περί κατανομής του βάρους αποδείξεως, όπως απεικονίζεται στο άρθρ. 338 παρ. 1 ΚΠολΔ: «Κάθε διάδικος οφείλει να αποδείξει τα πραγματικά γεγονότα που είναι αναγκαία για να υποστηρίξει την αυτοτελή αίτηση ή ανταίτησή του». Κάθε διάδικος οφείλει, λοιπόν, να αποδείξει τις προϋποθέσεις του ευνοϊκού γι' αυτόν κανόνα δικαίου²⁰⁵.

Στις διαφορές που αφορούν το κύρος της καταγγελίας, ο εργαζόμενος βαρύνεται με την απόδειξη των περιστατικών που θεμελιώνουν την καταχρηστικότητα και γενικότερα την ακυρότητα της καταγγελίας. Ο μεν εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι έλαβε χώρα καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ο δε εργαζόμενος, ο οποίος και προσβάλλει το κύρος της, τους λόγους ακυρότητας της καταγγελίας.²⁰⁶ Η αγωγή του απολυθέντος εργαζομένου που ασκείται εντός της προθεσμίας του άρθρ. 6 παρ. 1 ν. 3198/1955, δε θεμελιώνεται στην ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά στη σύμβαση εργασίας, που ο ενάγων θεωρεί έγκυρη. Τα γεγονότα που συγκροτούν την ιστορική βάση της αγωγής πρέπει να τα αποδείξει ο ενάγων. Αναφορά στην καταγγελία και την ακυρότητά της ή αναγνωριστικό της ακυρότητας αίτημα δεν απαιτείται να περιέχει η αγωγή. Η καταγγελία αποτελεί ένσταση του εναγομένου εργοδότη επειδή συνιστά νόμιμο λόγο απαλλαγής από τις συμβατικές υποχρεώσεις που αποτελούν τη βάση της αγωγής. Αν πρόκειται για τακτική καταγγελία, που δεν εξαρτάται από την ύπαρξη λόγου, ο λόγος της καταγγελίας δεν αποτελεί στοιχείο του πραγματικού του κανόνα δικαίου, άρα ούτε της βάσεως της ενστάσεως. Ο ενιστάμενος εργοδότης αρκεί να αποδείξει την άσκηση νομότυπης καταγγελίας. Η αναφορά δικαιολογητικής αιτίας αποτελεί την αιτιολογημένη άρνηση της αντενστάσεως του ενάγοντος ότι η καταγγελία είναι

²⁰³ΑΠ 804/2005 ΕΕργΔ 2006/242.

²⁰⁴Γ.Λεβέντης – Κ.Παπαδημητρίου, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. ΔΕΝ 2011, σελ. 911-913.

²⁰⁵Καλ.Μακρίδου, *Δικονομία εργατικών διαφορών*, εκδ. Σάκκουλα, 2009, σελ. 189-190.

²⁰⁶Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 997.

άκυρη για κάποιους λόγους (η οποία συνήθως προβάλλεται καθ' υποφοράν με το δικόγραφο της αγωγής).²⁰⁷

Συγκεκριμένα, η κατανομή του βάρους αποδείξεως έχει ως εξής: ο ενάγων-εργαζόμενος, που διεκδικεί αποδοχές υπερημερίας, πρέπει να αποδείξει τη **βάση** της αγωγής του, δηλαδή τη **σύμβαση εργασίας**, το γεγονός ότι προσφέρει την εργασία του κατά τρόπο πραγματικό και προσήκοντα (ΑΚ 349) και την άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του. Ο εναγόμενος-εργοδότης πρέπει να αποδείξει τη βάση της **ενστάσεως** του ότι η σύμβαση εργασίας λύθηκε κατά νόμιμο τρόπο με καταγγελία. Επειδή όμως η καταγγελία είναι ανατιώδης, ο εναγόμενος-εργοδότης δεν υποχρεούται, στα πλαίσια τη ενστάσεώς του, να επικαλεσθεί και να αποδείξει συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούν την καταγγελία. Αντίθετα, ο ενάγων-εργαζόμενος πρέπει **κατ' αντένσταση «καθ' υποφοράν»** να αποδείξει την καταχρηστικότητα της καταγγελίας, δηλαδή να επικαλεσθεί και να αποδείξει με συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά ότι η καταγγελία έγινε κατά παράβαση της ΑΚ 281. Ο εργοδότης, αμυνόμενος, αρνείται τα πραγματικά περιστατικά που στηρίζουν την αντένσταση της καταχρηστικότητας και εξηγεί συνήθως τους λόγους για τους οποίους προέβη στην καταγγελία.²⁰⁸

Εφόσον τη βάση της αγωγής για καταβολή μισθών υπερημερίας αποτελεί η σύμβαση εργασίας, ο εργαζόμενος για το ορισμένο της αγωγής αρκεί να αναφέρει την κατάρτιση της σύμβασης, το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του και ότι ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του. Η επίκληση, με το εισαγωγικό δικόγραφο, λόγων ακυρότητας της καταγγελίας δεν αποτελεί στοιχείο της βάσης της αγωγής, αλλά εκ προοιμίου αντένσταση κατά της τυχόν ένστασης του εργοδότη περί καταγγελίας της σύμβασης. Επομένως, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να συμπληρώσει και βελτιώσει τον ισχυρισμό του για την ακυρότητα της καταγγελίας, επικαλούμενος π.χ. νέους λόγους ακυρότητας ή διαφορετικούς από αυτούς που περιέχονται στην αγωγή, κατά τη συζήτηση της υπόθεσης ή ακόμη και στο δεύτερο βαθμό, με τους όρους του άρθρ. 527 ΚΠολΔ.

Πάντως, ο εργαζόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση, να σωρεύσει με το αίτημα για καταβολή μισθών υπερημερίας και αυτοτελές αίτημα αναγνώρισης της

²⁰⁷Κ.Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, εκδ.Σάκκουλα, 2012, σελ. 84-85.

²⁰⁸Γ.Λεβέντης-Κ.Παπαδημητρίου, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. ΔΕΝ 2011, σελ. 905, Στ.Βλαστός, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 2012, σελ. 713-714.

ακυρότητας της καταγγελίας ή να ασκήσει μόνο αναγνωριστική αγωγή. Επομένως, η ακυρότητα της καταγγελίας δεν προβάλλεται πάντοτε κατ' αντένσταση, στην περίπτωση όμως που η ακυρότητα της καταγγελίας αποτελεί αναγνωριστικό αίτημα της αγωγής, ο εργαζόμενος οφείλει να εκθέσει ήδη στο εισαγωγικό δικόγραφο με σαφήνεια και πληρότητα τα περιστατικά που θεμελιώνουν την ακυρότητα της καταγγελίας, χωρίς να είναι δυνατή μια μεταγενέστερη, κατά τη συζήτηση της υπόθεσης, διόρθωση της αοριστίας ή βελτίωση του σχετικού ισχυρισμού με την επίκληση και νέων λόγων ακυρότητας, γιατί έτσι μεταβάλλεται η βάση της αγωγής (224 ΚΠολΔ). Με την επίκληση λόγων ακυρότητας της καταγγελίας κατ' αντένσταση, παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα, αφού ακούσει τους ισχυρισμούς του εργοδότη σχετικά με τα κίνητρα της καταγγελίας, να βελτιώσει και να συμπληρώσει τα περιστατικά που θεμελιώνουν την ακυρότητα της καταγγελίας με τις προτάσεις του που καταθέτει στη συζήτηση στον πρώτο βαθμό ή ακόμη και στον δεύτερο βαθμό, προβάλλοντας π.χ. νέους λόγους ακυρότητας της καταγγελίας. Πάντως, σε κάθε περίπτωση, είτε δηλαδή η ακυρότητα της καταγγελίας αποτελεί αγωγικό αίτημα είτε αντένσταση, το βάρος απόδειξης των περιστατικών που τη θεμελιώνουν φέρει ο εργαζόμενος.²⁰⁹

Η καταγγελία ως δυνάμενη να ασκηθεί αναιτιολόγητα έχει το *τεκμήριο της νομιμότητας*. Όπως επισημαίνει ο Άρειος Πάγος²¹⁰, «η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία που έχει υπέρ αυτής το τεκμήριο νομιμότητος, το οποίο ανατρέπεται όταν ο ενδιαφερόμενος διάδικος ισχυρισθεί και αποδείξει ότι η καταγγελία είναι άκυρη για οποιονδήποτε λόγο, προβλεπόμενο από το νόμο». Και έναν τέτοιο λόγο αποτελεί αναμφίβολα η άσκηση της καταγγελίας κατά κατάχρηση δικαιώματος. Έτσι, αν ο εργαζόμενος ισχυρίζεται π.χ. ότι απολύθηκε λόγω της άσκησης δικαιωμάτων που του παρέχει η σύμβαση εργασίας ή ο νόμος, οφείλει να παράσχει πλήρη απόδειξη ως προς τα επιλήψιμα κίνητρα της απόλυσης, ότι δηλαδή ο εργοδότης οδηγήθηκε στην απόφασή του να λύσει τη σύμβαση εξαιτίας μιας νόμιμης συμπεριφοράς του μη αρεστής σε αυτόν. Επίσης, ακόμα κι αν υιοθετήσει κανείς τη θέση ότι καταχρηστική είναι και η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, ο εργαζόμενος, και στην περίπτωση αυτή, βαρύνεται με την απόδειξη των γεγονότων που θεμελιώνουν την κατάχρηση.²¹¹

²⁰⁹ Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 91-93.

²¹⁰ ΑΠ 1259/1987 ΕΕργΔ 1988/1139.

²¹¹ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 997.

Η απόλυτη εφαρμογή, όμως, του άρθρ. 338 παρ. 1 ΚΠολΔ στην εργατική διαδικασία είναι εξαιρετικά προβληματική, διότι συχνά οδηγεί τον εργαζόμενο σε τόσο δυσμενή δικονομικά θέση, ώστε να ματαιώνεται η ουσιαστικού δικαίου προστασία του. Πολλές είναι οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες τα εργατικά δικαιώματα μένουν ανικανοποίητα, διότι ο εργαζόμενος αδυνατεί να ανταποκριθεί στο βάρος αποδείξεως των ουσιωδών περιστατικών. Γενικότερα η αρνητική απόδειξη, η απόδειξη περί της ανυπαρξίας ενός γεγονότος, είναι πολύ δυσχερέστερη από την απόδειξη της ύπαρξής του. Αυτό εκφράζει και η γενική αρχή *negativa non sunt probanda*, κατά την οποία, επειδή ακριβώς είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποδείξει κανείς την ανυπαρξία ενός γεγονότος, πρέπει εκείνος που επικαλείται την ύπαρξή του να αποδείξει ότι υπάρχει.²¹² Η δεδομένη κοινωνική και οικονομική ανισότητα των διαδίκων, η ανάγκη δικονομικής προστασίας του ασθενέστερου μέρους, η αδυναμία του εργαζομένου να αποδείξει τους πραγματικούς του ισχυρισμούς με στοιχεία στα οποία δεν έχει πρόσβαση, αποτελούν επιχειρήματα που συχνά επιστρατεύονται για να προσανατολίσουν τους κανόνες περί κατανομής του βάρους αποδείξεως προς το προστατευτικό περιεχόμενο του ουσιαστικού δικαίου, με σκοπό την ορθότερη εφαρμογή του τελευταίου.²¹³ Η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, ολική ή μερική, είναι απόρροια της γενικής αρχής του δικαίου περί αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, αρχής που καθιερώνεται στα άρθρ. 6 και 13 της Ε.Σ.Δ.Α., η οποία έχει δε αναχθεί από το Δ.Ε.Ε. σε γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου.^{214 215}

Και στην απόδειξη της καταχρηστικότητας και γενικότερα του παράνομου χαρακτήρα της καταγγελίας ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει σοβαρές δυσχέρειες, αφού τόσο η απόδειξη των επιλήψιμων κινήτρων του εργοδότη, γεγονότων δηλαδή του εσωτερικού του κόσμου, όσο και η απόδειξη αρνητικών γεγονότων της, έλλειψης δηλαδή αντικειμενικών λόγων που να δικαιολογούν επαρκώς την καταγγελία, είναι, από τη φύση των αποδεικτέων στοιχείων, ιδιαίτερα δυσχερές. Ο εργαζόμενος καλείται να αποδείξει στοιχεία που βρίσκονται στη σφαίρα του εργοδότη και στα οποία η πρόσβασή του είναι δυσχερές, αν όχι αδύνατη. Η

²¹²Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/886, Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 60-61.

²¹³Κ.Παπαδημητρίου, Δ1987 σελ. 209-210, Μήτσου ΕΕργΔ 1989/755, Διον.Μπάστας, *Η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1995, σελ. 148.

²¹⁴C-222/1984 (Υπόθεση Johnston), Συλλ.Νομ 1986, σκέψη 18.

²¹⁵Καλ.Μακρίδου, *Δικονομία εργατικών διαφορών*, εκδ. Σάκκουλα, 2009, σελ. 190-191.

αποδεικτική του προσπάθεια δυσχεραίνεται ακόμη περισσότερο, αν σκεφθεί κανείς ότι ο Έλληνας νομοθέτης δεν αναγνωρίζει υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορήσει τον εργαζόμενο για τον λόγο της απόλυσης του. Η εξ ιδίας προαιρέσεως αναγραφή από τον εργοδότη του λόγου καταγγελίας δε μετατρέπει την καταγγελία σε αιτιολογημένη. Έτσι, η αναφορά του συγκεκριμένου λόγου δεν αποκλείει τη μεταγενέστερη προβολή άλλων, η δε τυχόν μη απόκρουση από τον μισθωτό δε συνιστά ομολογία.²¹⁶ Είναι προφανές ότι ο εργαζόμενος σε αρκετές περιπτώσεις δεν θα μπορεί να ανταποκριθεί στο βάρος απόδειξης των περιστατικών που θεμελιώνουν την ακυρότητα της καταγγελίας, με αποτέλεσμα η σε επίπεδο ουσιαστικού δικαίου παρεχόμενη προστασία από την απόλυση να μην μπορεί να πραγματοποιηθεί σε δικονομικό επίπεδο.²¹⁷

Αναμφίβολα, τη μεγαλύτερη αποδεικτική ελάφρυνση του εργαζομένου θα αποτελούσε η αντιστροφή του βάρους απόδειξης και η επιβολή του στον εργοδότη, κατ' απόκλιση του γενικού κανόνα του άρθρ. 338 παρ. 1 ΚΠολΔ. Στο βάρος απόδειξης εντοπίζεται μια βασική διαφορά του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας από τα δίκαια άλλων έννομων τάξεων, τα οποία, με ρητές διατάξεις, επιβάλλουν στον εργοδότη το βάρος επίκλησης και απόδειξης των λόγων που δικαιολογούν αντικειμενικά την καταγγελία²¹⁸. Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης θα λειτουργούσε, συγχρόνως, ως ένα αποτελεσματικό μέσο για την προστασία του εργαζομένου από επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη. Σε ένα όμως σύστημα αρνητικά διατυπωμένων περιορισμών της καταγγελίας, η οποία νομοθετικά εξακολουθεί να παραμένει αναιτιώδης δικαιοπραξία ελεγχόμενη μόνο για τυχόν καταχρηστικότητα, η νομολογία απορρίπτει την πρόταση για αντιστροφή του βάρους απόδειξης.²¹⁹

²¹⁶ΑΠ 1540/2006 ΕΕργΔ 66/810.

²¹⁷Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 997-998.

²¹⁸Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 88.

²¹⁹Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 998-999.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ²²⁰

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες συναντάμε γενική νομοθετική απαγόρευση της αδικαιολόγητης απόλυσης του μισθωτού, μέσω της οποίας θα μπορούσαμε να πούμε ότι καθιερώνεται ένα *γενικό δικαίωμα στη θέση* όλων των μισθωτών που υπάγονται στο πεδίο ισχύος αυτής της προστατευτικής νομοθεσίας. Η Ελλάδα είναι μία από τις λίγες χώρες όπου γενικό δικαίωμα στη θέση δεν αναγνωρίζεται νομοθετικά αλλά προστατεύεται νομολογιακά.

5.1 Η νομοθετική απαγόρευση της αδικαιολόγητης απόλυσης

Το πρώτο ευρωπαϊκό νομοθέτημα που φιλοδόξησε να περιορίσει την ελευθερία του εργοδότη να θέτει μονομερώς και κατά βούληση τέρμα στην εργασιακή σύμβαση υπήρξε ο περίφημος γερμανικός νόμος για τα εργοστασιακά συμβούλια (Betriebsrätegesetz) του 1920. Με το νομοθέτημα αυτό δόθηκε η δυνατότητα σε κάθε απολυόμενο μισθωτό να επιδιώξει δικαστικά την «ανάκληση της καταγγελίας» αν αυτή ήταν *«αποτέλεσμα μιας αδικαιολόγητης σκληρότητας μη συνδεόμενης με τη συμπεριφορά του εργαζόμενου ή τις συνθήκες που επικρατούσαν στην εκμετάλλευση»*. Καθιερώνεται επομένως για πρώτη φορά στον ευρωπαϊκό χώρο έλεγχος της εργοδοτικής αυθαιρεσίας, με την έννοια ότι ο εργοδότης δε μπορούσε να καταγγέλλει τη σύμβαση για λόγους που δε συνδέονταν με κάποιο αντικειμενικό λόγο. Το 1951 ψηφίστηκε ο νόμος για την προστασία από την απόλυση (Kündigungsschutzgesetz) ο οποίος με ορισμένες τροποποιήσεις που επήλθαν έκτοτε, και ιδίως το 1969, αποτελεί το βασικό νομοθέτημα που διέπει τις ουσιαστικές προϋποθέσεις της ασκήσεως του δικαιώματος καταγγελίας από τον εργοδότη στη Γερμανία και αποτέλεσε αναμφισβήτητα σημαντικό ορόσημο στη νομοθετική προσπάθεια ελέγχου των λόγων της απολύσεως και την επέκτασή της στον ευρωπαϊκό χώρο. Στη Γαλλία, το 1973 ο νόμος 73-680 της 13^{ης} Ιουλίου διέρρηξε τους δεσμούς με το μέχρι τότε ισχύον καθεστώς του ελέγχου της απολύσεως βάσει της αστικοδικαϊκής προελεύσεως αρχής της καταχρηστικότητας και εισήγαγε ένα σύστημα αντικειμενικού ελέγχου των λόγων της απολύσεως,

²²⁰N.Γαβαλάς, *Η απόλυση του μισθωτού στο ελληνικό και στο συγκριτικό δίκαιο*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1993, σελ. 217-500.

δυνάμει του οποίου η καταγγελία για να είναι νόμιμη θα πρέπει να στηρίζεται σε «πραγματικό και σοβαρό λόγο» χωρίς να τίθεται πλέον ζήτημα υπαιτιότητας του εργοδότη κατά την άσκηση του σχετικού δικαιώματος. Πρόκειται δηλαδή για την εισαγωγή του συστήματος του αντικειμενικού ελέγχου της απολύσεως στη γαλλική έννομη τάξη. Στο ιταλικό δίκαιο, η νομοθετική εισαγωγή του αντικειμενικού ελέγχου και του δικαιώματος στη θέση έγινε το 1966 με το ν. 604 της 15^{ης} Ιουλίου. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η νομοθετική προστασία της θέσης του μισθωτού εισήχθη το 1971 με το νόμο Industrial Relations Act. Εκείνο, δε, που χαρακτηρίζει την αγγλική περίπτωση είναι ότι στη χώρα αυτή, η νομοθετική εισαγωγή του συστήματος του αντικειμενικού ελέγχου εμφανίσθηκε σε ένα εντελώς παρθένο έδαφος αφού δεν είχαν προηγηθεί κανενός είδους ουσιαστικοί περιορισμοί νομοθετικού, νομολογιακού ή συλλογικού χαρακτήρα στην ελευθερία του εργοδότη να απολύει. Έτσι λοιπόν καταρχήν εντυπωσιάζει η πανηγυρική διατύπωση της σχετικής διάταξης (άρθρο 54 EPA 1978) : «*κάθε μισθωτός έχει το δικαίωμα να μην απολύεται αδικαιολόγητα από τον εργοδότη του*». Στην Ισπανία, για πρώτη φορά εκφράσθηκε νομοθετικά με το διάταγμα της 26^{ης} Ιανουαρίου 1944, τη δομή και το περιεχόμενο του οποίου ακολούθησε και ο νόμος αρ. 8 10^{ης} Μαρτίου 1980, περισσότερο γνωστός ως «Estatuto de los Trabajadores».

Στη Γερμανία ο νόμος για την προστασία από την απόλυση του 1951 διακηρύσσει στο άρθρο 1 ότι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης «είναι άκυρη αν είναι κοινωνικά αδικαιολόγητη» (social ungerechtfertigt). Πρόκειται για γενική ρήτρα η οποία στη συνέχεια εξειδικεύεται: «*Κοινωνικά αδικαιολόγητη είναι η καταγγελία αν οφείλεται σε λόγους που δεν ανάγονται στο πρόσωπο ή στη συμπεριφορά του μισθωτού ή δεν οφείλονται σε επιτακτικές ανάγκες της εκμετάλλευσης που εμποδίζουν την περαιτέρω απασχόληση του μισθωτού σε αυτήν*». Στην Ιταλία οι λόγοι της απολύσεως προσδιορίζονται από τα άρθρ. 1 και 3 του ν. 604/1966 : «...*απόλυση του μισθωτού δεν μπορεί να γίνει παρά μόνο για σπουδαίο λόγο... ή για δικαιολογημένη αιτία*» και «*απόλυση για δικαιολογημένη αιτία είναι δυνατή εξαιτίας σημαντικής παραβίασης των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού ή για λόγους που ανάγονται στην παραγωγική δραστηριότητα, στην οργάνωση της εργασίας και στην ομαλή λειτουργία της*». Στο γαλλικό δίκαιο, ο νόμος της 13^{ης} Ιουλίου 1973 προτίμησε να αρκестεί σε μια γενική ρήτρα, σύμφωνα με την οποία ο δικαστής καλείται να ελέγξει αν υφίσταται «*πραγματικός και σοβαρός λόγος*» απολύσεως. (άρθρ. L. 122-14-3 C.T.). Ωστόσο και στο γαλλικό δίκαιο γίνεται δεκτό ότι οι κατ'

εξοχήν λόγοι που μπορούν να υπαχθούν στην αόριστη αυτή έννοια είναι η συμπεριφορά του μισθωτού, λόγοι που ανάγονται στο πρόσωπό του (κυρίως ασθένεια) και βέβαια οικονομικοί λόγοι. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο νομοθέτης του 1971 προσδιόρισε πέντε κατηγορίες λόγων που μπορούν καταρχήν να δικαιολογήσουν την εργοδοτική καταγγελία (άρθρ. 57 παρ. 1,2 και 4 ν. EPCA 1978). Και στο αγγλικό δίκαιο όμως οι νόμιμες κατηγορίες λόγων συμπυκνώνονται σε τρεις βασικές κατηγορίες: λόγοι που αναφέρονται στο πρόσωπο του μισθωτού, στη συμπεριφορά του και οικονομικοί λόγοι. Η Ισπανία είναι η μόνη χώρα όπου ο νόμος φιλοδόξησε να δημιουργήσει ένα κλειστό και στεγανό σύστημα λόγων απολύσεως. Οι λόγοι αυτοί αναφέρονται περιοριστικά στα άρθρ. 51 έως 56 του βασικού εργατικού νόμου του 1980, δηλαδή του «Estatuto de los Trabajadores», και είναι οι εξής: απόλυση για πειθαρχικούς λόγους (με απολύτως περιοριστική απαρίθμηση των συμβατικών παραβάσεων) και απόλυση για αντικειμενικούς λόγους.

Όσον αφορά τη δικαστική αξιολόγηση του νομίμου λόγου καταγγελίας, στη Γερμανία η νομολογία έχει αναπτύξει συγκεκριμένες αρχές βάσει των οποίων επιχειρεί τη δικαστική αξιολόγηση των λόγων και των ειδικών συνθηκών της καταγγελίας, με τις κυριότερες να είναι οι εξής: (α) *η αρχή της στάθμισης συμφερόντων εργοδότη-εργαζομένου (Interessenabwägung)*, σύμφωνα με την οποία για να είναι κοινωνικά δικαιολογημένη και επομένως νόμιμη η καταγγελία, θα πρέπει να έχει προηγηθεί στάθμιση και εξισορρόπηση των εκατέρωθεν αντικρουόμενων συμφερόντων, δηλαδή του συμφέροντος του εργοδότη στη λύση της εργασιακής σύμβασης και του συμφέροντος του εργαζομένου στη διατήρησή της, (β) *η αρχή της αρνητικής πρόγνωσης (Prognosenprinzip)*, σύμφωνα με την οποία η απόλυση δεν μπορεί να έχει κυρωτικό χαρακτήρα και ο λόγος που την προκαλεί καθίσταται ικανός να την νομιμοποιήσει μόνο στο μέτρο που μπορεί να θεμελιώσει την πρόγνωση ότι θα δημιουργηθούν προβλήματα και διαταραχές στο μέλλον. Η αρχή αυτή επιστρατεύεται ιδιαίτερα στις απολύσεις λόγω ασθένειας. (γ) *η αρχή της ultima ratio*, η οποία θεωρείται η πλέον σύγχρονη και αποτελεσματική μέθοδος προστασίας της θέσης του μισθωτού και έχει την έννοια ότι η καταγγελία δεν μπορεί να είναι κοινωνικά δικαιολογημένη αν δεν αποτελεί το έσχατο μέσο. Ιδανικό έδαφος εφαρμογής βρίσκει η αρχή αυτή στις απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους όπου σε πολλές περιπτώσεις είναι δυνατή αντί της απολύσεως η μετάθεση του μισθωτού σε άλλη θέση. Στο αγγλικό δίκαιο η

δικαστική αξιολόγηση της καταγγελίας στηρίζεται στην αρχή της «Reasonableness» που ρητά προβλέπει το άρθρ. 57 παρ. 3 του κωδικοποιημένου νόμου για την προστασία της απασχόλησης του 1978. Έτσι και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η καταγγελία δεν θα είναι δικαιολογημένη (fair) αν προκύψει ότι ο μέσος συνετός εργοδότης (reasonable employer) δε θα προχωρούσε στην απόλυση κάτω από τις συγκεκριμένες συνθήκες της συγκεκριμένης περιπτώσεως έστω και να υφίσταται νόμιμος λόγος απολύσεως.

5.2 Η απαλλαγή του εργαζόμενου από το βάρος αποδείξεως

Το γερμανικό, ιταλικό και ισπανικό δίκαιο συμφωνούν απολύτως στο ότι ο εργοδότης φέρει αποκλειστικά το βάρος επικλήσεως και αποδείξεως τόσο των λόγων που δικαιολογούν in abstracto την απόλυση όσο και των ιδιαίτερων εκείνων συνθηκών που την καθιστούν in concreto δικαιολογημένη. Έτσι, η παρ. 2 εδ. 4 του άρθρ. 1 του γερμανικού νόμου για την προστασία από την απόλυση ορίζει ότι : *«ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει τα γεγονότα που δικαιολογούν την απόλυση»*. Ανάλογη είναι και η ιταλική ρύθμιση του άρθρ. 5 του ν. 604/1966: *«το βάρος της αποδείξεως της συνδρομής δικαιολογημένης αιτίας ή σπουδαίου λόγου το φέρει ο εργοδότης»*. Αλλά και οι Ισπανοί καταλήγουν στα ίδια αποτελέσματα με την ανάλογη διάταξη του άρθρ. 105.1 ELPL η οποία και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδείξει την *«αλήθεια των γεγονότων που προβάλλει στο έγγραφο της απόλυσης»*. Ως προς το γαλλικό δίκαιο, παρατηρούμε ότι ο νομοθέτης του 1973 δε θέλησε να επιβάλει το βάρος αποδείξεως αποκλειστικά στον εργοδότη, αλλά επεδίωξε μια φαινομενικά «ισορροπημένη και δίκαιη» ρύθμιση, υποδεικνύοντας στο δικαστή να διαμορφώσει δικανική πεποίθηση αξιολογώντας τις αποδείξεις που προσκόμισαν και τα δύο μέρη. Με άλλα λόγια, επεβλήθη ένα «ανακριτικό» σύστημα (procédure inquisitoire), όπου τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος φέρουν το βάρος να προσκομίσουν ο καθένας από τη δική του πλευρά τα στοιχεία εκείνα που θα βοηθήσουν το δικαστή να διαμορφώσει δικανική πεποίθηση, όμως ούτε ο ένας ούτε ο άλλος φέρουν αποκλειστικά το βάρος αποδείξεως κατά την έννοια που ορίζεται στα προαναφερθέντα δίκαια. Με το νόμο όμως της 2ας Αυγούστου 1989 και με μια νέα ρύθμιση που προσετέθη στο σχετικό άρθρο L. 122-14-3 ορίζεται πλέον ότι: *«σε περίπτωση αμφιβολίας ευνοείται ο μισθωτός»*. Έτσι λοιπόν, και στο γαλλικό δίκαιο ουσιαστικό φτάνουμε σε λύσεις ανάλογες με εκείνες των υπόλοιπων τριών, αφού ο εργοδότης, φοβούμενος τις αμφιβολίες του δικαστή,

αναγκάζεται εκ των πραγμάτων να προσκομίζει αποδείξεις τέτοιες που να είναι σε θέση να τον πείσουν για την ύπαρξη πραγματικής και σοβαρής αιτίας.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, από το 1971 που εισήχθη η απαγόρευση της αδικαιολόγητης απόλυσης μέχρι το 1980, ο εργοδότης έφερε το βάρος απόδειξης. Όμως το 1980 ο νομοθέτης απάλλαξε τον εργοδότη από το τελευταίο αυτό σκέλος του βάρους αποδείξεως, τροποποιώντας το άρθρ. 57 παρ. 3 EPA 1978. Έτσι λοιπόν, το βάρος αποδείξεως δεν φέρουν πλέον τα μέρη, αλλά ανατίθεται στο δικαστή να αξιολογήσει τα διαθέσιμα στοιχεία, τελικά όμως το βάρος της αμφιβολίας του δικαστή φέρει ο εργαζόμενος.

Παρατηρούμε επομένως ότι στην Ελλάδα, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες που εξετάσαμε, δεν υφίσταται γενική νομοθετική αναγνώριση ενός αυτοτελούς και αυθύπαρκτου δικαιώματος στη θέση και το νομοθετικό κενό έχει επιχειρηθεί να καλυφθεί μόνο νομολογιακά μέσω της γενικής ρήτηρας του ΑΚ 281. Αν επιχειρήσουμε μια σύγκριση ανάμεσα στο σύστημα της νομοθετικής αναγνώρισης ενός δικαιώματος στη θέση και του νομολογιακού ελέγχου της καταχρηστικής καταγγελίας που ακολουθεί το ελληνικό δίκαιο, θα διαπιστώσουμε τις εξής βασικές διαφορές:

(α) Το ελληνικό δίκαιο, όπως τουλάχιστον εμφανίζεται στην αρεοπαγίτικη νομολογία, δεν απαιτεί τη συνδρομή κάποιου λόγου που να δικαιολογεί την απόλυση. Κατά την αρεοπαγίτικη νομολογία, κάθε καταγγελία είναι νόμιμη (τεκμήριο νομιμότητας) εφόσον δεν αποδεικνύεται κάποιος ειδικός λόγος που να την καθιστά καταχρηστική (επιλήψιμη εργοδοτική πρόθεση). Αντίθετα στα άλλα δικαϊκά συστήματα, απαιτείται πάντα ένας ειδικός λόγος που να νομιμοποιεί την απόλυση. Κάθε καταγγελία από τον εργοδότη είναι κατά τεκμήριο παράνομη και μπορεί να νομιμοποιηθεί μόνο στο βαθμό που αποδεικνύεται συγκεκριμένος λόγος που να τη δικαιολογεί.

(β) Στο ελληνικό δίκαιο, όταν τα δικαστήρια αναφέρονται σε κάποιο λόγο που διαπιστώθηκε ότι προκάλεσε την απόλυση, η αναφορά αυτή γίνεται για να αποδυναμωθεί ο ισχυρισμός του εργαζομένου για τη συνδρομή των όρων της καταχρηστικότητας. Αντίθετα στα λοιπά συστήματα, τα δικαστήρια επεξεργάζονται τους λόγους απολύσεως κατά τρόπο αυτόνομο και ελέγχουν αν και κατά πόσον αυτοί είναι ικανοί να νομιμοποιήσουν και δικαιολογήσουν την απόλυση, ανεξάρτητα από τις όποιες κακόβουλες προθέσεις του εργοδότη.

(γ) Στο ελληνικό δίκαιο, το βάρος της επικλήσεως και αποδείξεως του λόγου που καθιστά την απόλυση καταχρηστική, το φέρει ο εργαζόμενος. Αντίθετα στις άλλες χώρες, το βάρος της επικλήσεως και αποδείξεως ενός νομίμου λόγου καταγγελίας το φέρει ο εργοδότης.

5.3 Οι συνέπειες της παραβιάσεως των ουσιαστικών περιορισμών

Η συνέπεια της ακυρότητας της παράνομης απόλυσης, παρότι αυτό θα ήταν το λογικό και αναμενόμενο, δεν είναι η πλέον συνήθης στα ευρωπαϊκά νομικά συστήματα. Στο γερμανικό και ελληνικό δίκαιο η παράνομη καταγγελία είναι άκυρη σε κάθε περίπτωση και δεν λύει τη σύμβαση. Στη Γερμανία συγκεκριμένα, τόσο η κοινωνικά αδικαιολόγητη καταγγελία όσο και η απαγορευμένη καταγγελία είναι «νομικά ανίσχυρη» (rechtsunwirksam). Στο γαλλικό και ισπανικό δίκαιο, η απόλυση που επιχειρείται χωρίς τον «πραγματικό και σοβαρό λόγο» που απαιτεί ο νόμος της 13^{ης} Ιουλίου 1973 και η αδικαιολόγητη απόλυση (despido improcedente) αντίστοιχα δεν είναι άκυρες και δεν εμποδίζουν τη λύση της συμβάσεως. Ωστόσο, και τα δύο δίκαια γνωρίζουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η καταγγελία είναι άκυρη. Στην Ιταλία, το κύρος της παράνομης απόλυσης συνδέεται με το μέγεθος της επιχείρησης και άκυρη είναι η απόλυση εφόσον το σύνολο των απασχολούμενων στην επιχείρηση ξεπερνά του 61. Στο Ηνωμένο Βασίλειο αντίθετα, η απόλυση είναι πάντα έγκυρη και οδηγεί σε κάθε περίπτωση στη λύση του εργασιακού δεσμού.

Όσον αφορά την επανένταξη στην επιχείρηση του παρανόμως απολυθέντος μισθωτού, πρόκειται για θεσμό που γνωρίζουν όλα τα ευρωπαϊκά δίκαια, όμως η φυσιογνωμία του διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Η επανένταξη ως ελεύθερη επιλογή του εργοδότη έχει επικρατήσει στο γαλλικό και στο ισπανικό δίκαιο, στο ιταλικό υπό προϋποθέσεις που αφορούν το μέγεθος της επιχείρησης και στο γερμανικό όσον αφορά τα διευθυντικά στελέχη. Στο γαλλικό και στο ισπανικό δίκαιο, ο αδικαιολογήτως απολυθείς δεν έχει καμία δυνατότητα να διατηρήσει τη θέση του αν δεν συμφωνεί σε αυτό ο εργοδότης. Στην Ιταλία, το δικαίωμα επαναπασχόλησης περιορίστηκε σημαντικά με τον ν. 23/2015 (διεθνώς γνωστό ως «Jobs Act») και πλέον προβλέπεται μόνο για τις περιπτώσεις που οι αφορώντες στο πρόσωπο του εργαζομένου λόγοι τους οποίους επικαλείται ο εργοδότης είναι ανύπαρκτοι, όταν η απόλυση συνιστά διακριτική μεταχείριση και στην περίπτωση που δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος. Στη Γερμανία, η αναβίωση

της εργασιακής σχέσης και η επανένταξη του παρανόμως απολυθέντος μισθωτού στην επιχείρηση δεν προβλέπεται ρητά από το νομοθέτη, αλλά αποτελεί φυσιολογική συνέπεια της ακυρότητας της καταγγελίας και συνέχεια του δικαιώματος πραγματικής απασχόλησης. Ωστόσο, με το άρθρ. 9 του KSchG (Kündigungsschutzgesetz- Νόμος περί προστασίας της απασχόλησης), ανατίθεται στον δικαστή η εξουσία να ματαιώσει την επανένταξη εφόσον υποβληθεί σχετικό αλλά αιτιολογημένο αίτημα από την πλευρά που δεν την επιθυμεί. Στο αγγλικό δίκαιο ο δικαστής είναι ο απόλυτος κύριος της επανένταξης, η οποία αποτελεί ένα ειδικό ένδικο βοήθημα (remedy). Στην Ελλάδα, η επανένταξη εμφανίζεται ως αναπότρεπτη για τον εργοδότη συνέπεια της παράνομης απολύσεως και αναβιώνει αυτομάτως η καταγγελθείσα εργασιακή σύμβαση.

5.4 Οι οικονομικές συνέπειες της παράνομης απόλυσης

Στην Ελλάδα, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, η αδικαιολόγητη απόλυση γεννά σε κάθε περίπτωση αξίωση καταβολής των αποδοχών του ενδιάμεσου χρόνου.²²¹ Στο γερμανικό δίκαιο, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον απολυθέντα το σύνολο των αποδοχών που ο τελευταίος θα είχε λάβει αν δεν είχε απολυθεί μόνο στην περίπτωση που το δικαστήριο απορρίψει το αίτημα για τη δικαστική λύση της εργασιακής συμβάσεως. Στο γαλλικό δίκαιο, η καταγγελία που επιχειρείται χωρίς πραγματικό και σοβαρό λόγο δεν εμποδίζει τη λύση της συμβάσεως και άρα δεν τίθεται θέμα αποδοχών υπερημερίας. Η μόνη περίπτωση που ο μισθωτός λαμβάνει τις αποδοχές του διαστήματος μη απασχόλησης είναι όταν η απόλυση είναι άκυρη. Στην Ιταλία, στην περίπτωση της ενοχικής ενεργούσης προστασίας και προαιρετικής για τον εργοδότη επανένταξης (tutela obbligatoria), όπου λύεται η σύμβαση και συνάπτεται νέα, δεν τίθεται θέμα καταβολής των αποδοχών της περιόδου μη απασχόλησης. Στην περίπτωση όμως της εμπραγμάτων ενεργούσης και υποχρεωτικής για τον εργοδότη επανένταξης (tutela reale) δε συνάπτεται νέα σύμβαση αλλά συνεχίζεται η παλαιά, οπότε ο μισθωτός παράλληλα με την επανένταξη δικαιούται να λάβει και το σύνολο των αποδοχών του από την απόλυση μέχρι την επανένταξη.

²²¹Στο ελληνικό δίκαιο «αποδοχές υπερημερίας», στην Ισπανία «αποδοχές περιόδου μη απασχόλησης» (salaries de tramitación), στο Ηνωμένο Βασίλειο «μη καταβληθείσες αποδοχές» (arrear of pay).

Όσον αφορά την αποζημίωση για την απώλεια της θέσης σε περίπτωση μη επανένταξης, σε όλες τις ανωτέρω χώρες, εκτός από την Ελλάδα, ο παρανόμως απολυθείς δικαιούται να λάβει ένα «κατ' αποκοπήν» ποσό που επιδιώκει να τον αποζημιώσει για την αδικαιολόγητη απώλεια της θέσης του ανεξάρτητα από την επίκληση και απόδειξη οποιασδήποτε πραγματικής ζημίας. Στη Γαλλία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, το ύψος του ποσού αυτού είναι νομοθετικά προκαθορισμένο έτσι ώστε ο δικαστής δεν έχει άλλη εξουσία από το να διατάξει την καταβολή του. Αντίθετα, στη Γερμανία και στην Ιταλία, ο νομοθέτης καθορίζει το πλαίσιο αλλά στο δικαστή εναπόκειται να προσδιορίσει το ακριβές ποσό. Μηχανισμό αποκατάστασης της πραγματικής ζημίας του παρανόμως απολυθέντος διαθέτουν το γαλλικό, το αγγλικό και το ελληνικό δίκαιο. Στο γαλλικό δίκαιο, η αποζημίωση (indemnité) έχει μικτό χαρακτήρα : αν ο μισθωτός δεν έχει υποστεί καμία ζημία το κατώτατο ποσό που θα λάβει αποτελεί καθαρή κύρωση εις βάρος του εργοδότη, ενώ αν ζημιώθηκε η προβλεπόμενη αποζημίωση προσλαμβάνει αποκαταστατικό χαρακτήρα. Στο αγγλικό δίκαιο, η αποζημίωση που δικαιούται να λάβει ο μισθωτός που απολύθηκε αδικαιολόγητα αποτελείται από δύο σκέλη, τα οποία ο νόμος διακρίνει σαφώς το ένα από το άλλο : τη «βασική αποζημίωση» (basic award) που αναφέραμε ανωτέρω και την «αποκαταστατική αποζημίωση» (compensatory award). Η αποζημίωση αυτή ρυθμίζεται λεπτομερώς από τις διατάξεις του άρθρ. 74 EPA 1978, η χορήγησή της προϋποθέτει ότι ο μισθωτός έχει υποστεί πραγματική ζημία εξαιτίας της αδικαιολόγητης απόλυσης, έχει όμως ανώτατο όριο και το ποσό της καθορίζεται από το δικαστήριο κατά δίκαιη και επεικική κρίση. Στο ελληνικό δίκαιο, τόσο η καταχρηστική όσο και η παράνομη απόλυση αποτελούν «αδικοπραξία» (ΑΚ 914), δηλαδή πράξη παράνομη που γεννά υποχρέωση αποκαταστάσεως της ζημίας του προσώπου που ζημιώθηκε από την παρανομία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

6.1 Οι θέσεις της νομολογίας

Στην πλειονότητα των δικαστικών αποφάσεων που αφορούν σε καταγγελία συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου επαναλαμβάνεται στη μείζονα πρόταση, με παρεμφερή διατύπωση, ότι «από τα άρθρα ΑΚ 669 παρ. 2, 1 ν. 2112/1920, 1 και 5 ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία και συνεπώς το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε, αλλά αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του εργαζομένου. Η άσκηση όμως του δικαιώματος αυτού, όπως και κάθε δικαιώματος, υπόκειται στον περιορισμό του ΑΚ 281, δηλαδή της υπερβάσεως των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία σύμφωνα με τα άρθρα ΑΚ 174 και 180. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης αλλά μη αρεστής στον εργοδότη συμπεριφοράς του εργαζομένου, ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχειρήσεως του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια (υπηρεσιακά ή κοινωνικά). Δε συντρέχει όμως περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρ. 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέσθηκε γι' αυτήν ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους- που πρέπει να επικαλεσθεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος – εξαιτίας των οποίων η άσκηση των σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το

άρθρ. 281 ΑΚ». ²²² Η ΑΠ 50/2011 ²²³ προσθέτει ότι «η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία η οποία δεν δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεδεμένους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης, λόγους δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική, διότι στην αντίθετη περίπτωση η καταγγελία από αναιτιώδης θα μετατρεπόταν σε αιτιώδη». Η ίδια απόφαση δέχεται και ότι «στο άρθρ. 25 παρ. 1 του Συντάγματος ορίζεται ότι τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Η κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από τον νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού, και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας. Από τη διάταξη αυτή προκύπτει ότι η εν λόγω αρχή δεν εφαρμόζεται απευθείας από το δικαστήριο, παρά μόνο στα πλαίσια του ελέγχου της συνταγματικότητας των νόμων που περιορίζουν τα δικαιώματα του ανθρώπου (ΟΛΑΠ 6/2009)».

Βλέπουμε λοιπόν ότι στην νομολογιακά επιχειρούμενη σταδιακή μετάβαση από την «ελεύθερη» στην, σύμφωνα και με τις συνταγματικές αξιολογήσεις, «κοινωνικά δεσμευμένη» καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου φαίνεται να θέτει φραγμό η πρόσφατη νομολογία του Αρείου Πάγου ²²⁴, ο οποίος, στηριζόμενος στο νομοθετικά αναιτιώδες της καταγγελίας δέχεται ότι η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική για μόνο το λόγο ότι στερείται επαρκούς αιτιολόγησης. Η τάση κυρίως των δικαστηρίων της ουσίας, παρ' ότι τα τελευταία έτη εμφανίζεται σημαντικά ενισχυμένη, δεν είναι ικανή να μεταβάλει τη γενική εικόνα της νομολογίας στο ζήτημα της καταχρηστικής απόλυσης, η οποία χαρακτηρίζεται από τον δισταγμό της να προχωρήσει σε ένα σύστημα αμιγώς αντικειμενικού ελέγχου της καταγγελίας, στο πλαίσιο του οποίου θα ενδιαφέρουν όχι τα εσωτερικά κίνητρα που ώθησαν τον εργοδότη στην καταγγελία, αλλά αντικειμενικοί λόγοι ικανοί να δικαιολογήσουν τη μονομερή λύση της σύμβασης.

²²² ΑΠ 1096/2003 ΔΕΝ 2004/176. Έτσι και ΑΠ 1901/2005 ΕΕργΔ 2006/674, ΑΠ 1420/2006 ΕΕργΔ 2007/556, ΑΠ 1689/2006 ΕΕργΔ 2007/1031, ΑΠ 280/2007 Νomos, ΑΠ 1461/2007 ΔΕΝ 2008/1012, ΑΠ 1922/2007 ΕΕργΔ 2008/158, ΑΠ 341/2008 ΕΕργΔ 2009/573, ΑΠ 616/2008 Νomos, ΑΠ 1021/2008 Νomos, ΑΠ 1748/2008 Νomos, ΑΠ 282/2009 ΕΕργΔ 2009/1545, ΑΠ 283/2009 ΕΕργΔ 2010/48, ΑΠ 355/2009 Νomos, ΑΠ 553/2010 Νomos, ΑΠ 359/2009 Νomos, ΑΠ 2260/2009 Νomos, ΑΠ 701/2010 Νomos, ΑΠ 748/2010 Νomos, ΕφΑθ 6000/2004 ΔΕΝ 2005/726, ΕφΑθ 702/2005 ΔΕΝ 2006/99, ΕφΠατρ 578/2008 Νomos, ΜονΠΔραμ 46/2009 Νomos, ΜονΠΑθ 2054/2009 ΕΕργΔ 2009/566.

²²³ ΕΕργΔ 2011/943. Όμοια και ΑΠ 904/2012 ΕΕργΔ 2013/42.

²²⁴ Βλ. και ΑΠ 512/2012 ΔΕΝ 2013/23, ΑΠ 1591/2010 ΕΕργΔ 2011/937, ΑΠ 307/2010 ΕΕργΔ 2011/935, ΑΠ 671/2009 ΕΕργΔ 2010/315, ΑΠ 1096/2003 ΔΕΝ 2004/176.

Το Ανώτατο Δικαστήριο εμμένει στο καθαρά υποκειμενικό σύστημα, το οποίο, για την κατάφαση της καταχρηστικότητας, απαιτεί την ύπαρξη επιλήψιμων κινήτρων του εργοδότη, αφήνοντας έτσι μεγαλύτερο χώρο στο δικαίωμα του εργοδότη να καταγγέλλει ελεύθερα τη σύμβαση εργασίας.²²⁵

Αποφάσεις του Ακυρωτικού αποδοκίμασαν την τάση ορισμένων δικαστηρίων της ουσίας να θεωρούν δεδομένη την κατάχρηση από μόνο το γεγονός ότι ο λόγος που επικαλέσθηκε ο εργοδότης αποδείχθηκε αναληθής ή όχι τόσο σοβαρός για να δικαιολογήσει την απόλυση. Σύμφωνα με την ΑΠ 1056/1986²²⁶, η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική *«εκ μόνου του λόγου ότι η αποδοθείσα υπό του καταγγείλαντος την εργασιακήν σύμβασιν εργοδότης εις τον μισθωτόν αιτίας, η φερομένη ως επενεγκούσα τον κλονισμό της εμπιστοσύνης του πρώτου προς τον δεύτερον, είναι αβάσιμος»*. Η αρεοπαγίτικη απόφαση αναίρεσε την απόφαση του Εφετείου η οποία στήριζε την κρίση της για την καταχρηστικότητα στο γεγονός ότι οι συμβατικές παραβάσεις του εργαζόμενου, που επικαλέσθηκε ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την καταγγελία, δεν είχαν λάβει χώρα, χωρίς να δέχεται συγχρόνως ότι η καταγγελία έγινε από εκδίκηση προς τον εργαζόμενο ή από άλλους λόγους που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη.

6.2 Οι θέσεις της θεωρίας

Διχογνωμία επικρατεί στις μεγαλύτερες μερίδες της θεωρίας ως προς το ορθό η μη της ανωτέρω νομολογίας του Αρείου Πάγου. Κατά μία άποψη, είναι ορθή η νομολογία του Ακυρωτικού, ότι η εγκυρότητα της καταγγελίας δεν κλονίζεται αν ο λόγος που επικαλείται ο εργοδότης είναι αναληθής ή αν δεν υπάρχει κάποια εμφανής αιτία, αλλά μόνον αν ο ενάγων δημιουργήσει πλήρη δικανική πεποίθηση για τα γεγονότα που συγκροτούν τη βάση της αντενστάσεως. Η θέση αυτή του Ακυρωτικού, η οποία έχει παγιωθεί τα τελευταία χρόνια, κατά την άποψη αυτή, βασίζεται και διαφυλάσσει τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου. Συχνά διαλαμβάνεται σε αποφάσεις των δικαστηρίων της ουσίας η, κατά την ίδια άποψη, εσφαλμένη παραδοχή ότι δεν αποδείχθηκε ότι η καταγγελία οφειλόταν στους λόγους που προέβαλε ο εργοδότης. Η μη απόδειξη όμως της αιτιολογημένης άρνησης δεν αποδεικνύει τον κύριο ισχυρισμό. Σε αυτό

²²⁵ Δημ. Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 991-992, Δημ. Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ. 353-355.

²²⁶ ΕΕργΔ 1987/663. Όμοια με ΑΠ 1944/1986 ΕλλΔνη 1987/1424.

το δικονομικό σφάλμα θέτει φραγμό η επίμαχη ακυρωτική νομολογία, εφαρμόζοντας τους δικονομικούς κανόνες για τη θέση των διαδίκων στη δίκη. Η μη εμφανής δικαιολογητική αιτία πρέπει να συνεκτιμάται στο πλαίσιο ελέγχου με βάση την αρχή της καλής πίστεως, αλλά να μην αποδεικνύει αυτόχρονα την καταχρηστικότητα της καταγγελίας. Ο ενάγων φέρει το βάρος αποδείξεως των κρίσιμων για την ακυρότητα πραγματικών περιστατικών και αυτά προϋποθέτουν, είτε πρόκειται για υποκειμενικώς επιλήψιμα κίνητρα είτε για αντικειμενικά ελαττώματα της απόλυσης (παραβίαση αρχής *ultima ratio*, εσφαλμένη επιλογή προσώπου), *προφανή* υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως και του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος. Η ίδια άποψη απαντά στα επιχειρήματα υπέρ ενός συστήματος αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, ότι η συζήτηση αυτή είναι *de lege ferenda*, καθώς το ελληνικό σύστημα ελέγχου των απολύσεων στηρίζεται στο αναιτιώδες της καταγγελίας και η νομολογιακή διάπλαση του ΑΚ 281 δεν υποκαθιστά τον νομοθέτη. Η αποχή τόσο του κρατικού όσο και του επαγγελματικού νομοθέτη όσον αφορά τη ρύθμιση του δικαιώματος καταγγελίας προς την κατεύθυνση της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, δείχνουν έλλειψη βούλησης για αλλαγή του συστήματος καταγγελίας των ν. 2112 και 3198. Συνειδητή επιλογή του έλληνα νομοθέτη είναι η προστασία κατά της καταγγελίας να υλοποιείται μέσω της αντικειμενικής ευθύνης προς αποζημίωση. Διεθνώς η αποζημίωση θεωρείται εναλλακτική και όχι σωρευτική μορφή προστασίας σε σχέση με την αντικειμενικά δικαιολογημένη καταγγελία, και τυχόν υιοθέτηση ενός συστήματος αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας με διατήρηση της υποχρέωσης για αποζημίωση στα ισχύοντα επίπεδα του ελληνικού δικαίου, θα ανέτρεπε την ισορροπία μεταξύ προστασίας της θέσης εργασίας και επιχειρηματικής ελευθερίας.²²⁷

Κατά αντίθετη, και κατά τη γνώμη της γράφουσας ορθότερη, άποψη, η θέση ότι για τη μονομερή λύση της εργασιακής σχέσης από την πλευρά του εργοδότη απαιτείται να συντρέχει μια δικαιολογημένη αιτία είναι, υπό το σημερινό συνταγματικό καθεστώς η μόνη σωστή.²²⁸ Η θέση αυτή λαμβάνει υπόψη, όπως επιτάσσει το Σύνταγμα, τα συμφέροντα και των δύο μερών της εργασιακής σχέσης και οδηγείται σε μία σύμφωνη με το Σύνταγμα στάθμιση και εξισορρόπησή τους.

²²⁷Κ.Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, εκδ. Σάκκουλα, 2012, σελ. 82-91.

²²⁸Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 995, Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/889, Ι.Κουκιάδης, *Εργατικό δίκαιο*, σελ. 853 και 861.

Αντίθετα, η θέση που εκφράζει η πρόσφατη νομολογία του Αρείου Πάγου αγνοεί το συμφέρον που συνδέει ο εργαζόμενος με τη διατήρηση της θέσης εργασίας και στερεί από αυτόν μια ελάχιστη συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία.²²⁹

Πέραν της αντίθεσής της προς τις συνταγματικές αξιολογήσεις, η προαναφερθείσα προσέγγιση της νομολογίας παραβιάζει και το ίδιο το ΑΚ 281. Κατ' αρχάς πρέπει να σημειωθεί ότι τα αξιολογικά κριτήρια του άρθρ. ΑΚ 281 έχουν αντικειμενικό χαρακτήρα, δηλαδή για την κατάφαση κατάχρησης δεν προϋποτίθεται υποκειμενικά επιλήψιμη στάση εκ μέρους του δικαιούχου, ύπαρξη ενός *animus nocendi alii* για την κατάφαση της καταχρηστικότητας. Αρκεί η διαπίστωση ότι αντικειμενικά ο δικαιούχος κατά την άσκηση του δικαιώματος υπερέβη προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.²³⁰ Περαιτέρω, η καλή πίστη, η οποία κατέχει κεντρική θέση στο πλαίσιο του άρθρ. ΑΚ 281, επιβάλλει να λαμβάνονται υπόψη και τα συμφέροντα του άλλου μέρους. Προφανής υπέρβαση των ορίων που διαγράφει η αρχή της καλής πίστης συντρέχει επομένως αναμφίβολα στην περίπτωση που ο δικαιούχος δεν επιδιώκει κανένα άξιο προστασίας συμφέρον του με την άσκηση του δικαιώματος. Η καλή πίστη αποτελεί το ειδικότερο θεμέλιο και της *υποχρέωσης πρόνοιας* του εργοδότη.²³¹ Με τον όρο αυτό εννοούμε την υποχρέωση του εργοδότη να φροντίζει για την προστασία του εργαζομένου, που αρνητικά περιλαμβάνει την αποφυγή κάθε ενέργειας που μπορεί να βλάψει αδικαιολόγητα τα συμφέροντά του και θετικά τη λήψη των αναγκαίων μέτρων προς την κατεύθυνση προστασίας. Η υποχρέωση πρόνοιας δεν εκδηλώνεται μόνο κατά την εκτέλεση της σύμβασης, αλλά και κατά τη λύση της, δηλαδή κατά την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας.²³² Συγκεκριμένα, στο πεδίο αυτό η υποχρέωση πρόνοιας προσλαμβάνει το ειδικότερο περιεχόμενο της υποχρέωσης του εργοδότη να λαμβάνει υπόψη το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης και να αποφεύγει την αδικαιολόγητη προσβολή του. Είναι επομένως φανερό ότι η καταγγελία χωρίς κανέναν αντικειμενικό λόγο, η

²²⁹ Βλ. και Γαβαλά, ΕΕργΔ 2010/658.

²³⁰ Δημ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ. Σάκκουλα, 1991, σελ. 43-49.

²³¹ Βλ. Κ. Τριανταφυλλόπουλο Αρμ. 1963/472, Ζέπο *Ενοχικό δίκαιο Β'* 1955 σελ. 326, Χ. Αγαλλόπουλο *Εργατικό δίκαιο* σελ. 222.

²³² Βλ. Αγαλλόπουλο, *Εργατικό δίκαιο*, σελ. 228, Καποδίστρια *Η κατάχρησης* σελ. 68, Γίνεται δεκτό ότι η υποχρέωση πρόνοιας, και γενικότερα η αρχή της καλής πίστης, αποτελεί τη βάση για τη γέννηση και μετασυσμβατικών παρεπόμενων υποχρεώσεων, δηλαδή υποχρεώσεων που ισχύουν μετά τη λήξη της έννομης σχέσης.

αντικειμενικά αδικαιολόγητη-αυθαίρετη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου υπερβαίνει προφανώς τα όρια που χαράσσει η καλή πίστη και είναι άκυρη ως καταχρηστική.²³³ Ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο του ΑΚ 281 αποκτά και το ειδικότερο κριτήριο του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Η άσκηση του δικαιώματος πρέπει επομένως να κείται εντός του σκοπού του, να υπηρετεί τον σκοπό αυτό. Το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στοχεύει στην εξυπηρέτηση του καλώς νοούμενου επαγγελματικού συμφέροντος του εργοδότη ή, ορθότερα, του αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης. Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη-αυθαίρετη καταγγελία, η καταγγελία για την οποία δεν υπάρχει καμία αιτία, προφανώς δεν υπηρετεί τον σκοπό του δικαιώματος και είναι καθαυτή καταχρηστική.²³⁴

Επίσης, η θέση αυτή δε συμβιβάζεται και με τη θέση του Δικαστηρίου ότι η απόλυση είναι *έσχατο μέσο* για την ικανοποίηση των εργοδοτικών συμφερόντων, θέση την οποία τουλάχιστον στις απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους, πάγια ακολουθεί. Η αξιολόγηση της απόλυσης ως *έσχατου μέσου*, ο έλεγχος «αν η καταγγελία είναι αναπόφευκτη ή θα ήταν δυνατή για τον εργοδότη η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού της αναδιαρθρώσεως των υπηρεσιών της επιχείρησής του με τη λήψη άλλων ηπιότερων μέσων»²³⁵, είναι δυνατός μόνον αν για το κύρος της καταγγελίας απαιτείται ένας αντικειμενικός λόγος, οπότε και εξετάζεται περαιτέρω αν ο λόγος αυτός μπορεί να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέσα.²³⁶ Η θέση ότι η καταγγελία είναι «ελεύθερη» ή «αναιτιώδης», με την έννοια ότι για να επιφέρει λύση της σύμβασης δε χρειάζεται να συντρέχουν επαρκείς προς τούτο λόγοι, δεν επιτρέπει παράλληλα την εφαρμογή της *αρχής της ultima ratio*, η οποία προϋποθέτει ότι με την καταγγελία επιδιώκεται, πέρα από αυτή καθ' αυτή τη λύση της σύμβασης, ένας περαιτέρω συγκεκριμένος σκοπός και με βάση ακριβώς τον σκοπό αυτόν ελέγχεται αν η καταγγελία είναι αναγκαίο μέσο για την πραγμάτωσή του. Εάν ο εργοδότης, με μόνο περιορισμό να μην ωθείται από επιλήψιμα κίνητρα (εκδίκηση, εμπάθεια κ.ά.), μπορούσε να καθορίζει ελεύθερα τους σκοπούς που

²³³Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/894-895, Δημ.Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 55-61.

²³⁴Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/895-897.

²³⁵ΑΠ 2837/2008 ΕΕργΔ 2009/1403, βλ. και ΑΠ 902/1998 ΕΕργΔ 2000/761, ΑΠ 904/2012 ΕΕργΔ 2013/412.

²³⁶Βλ. και Κουκιάδη, *Εργατικό δίκαιο*, σελ. 918, Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/898.

επιδιώκει με την καταγγελία αποκλειστικά με βάση τις προσωπικές του εκτιμήσεις και αξιολογήσεις, αν δηλαδή «για το κύρος της καταγγελίας δεν είναι αναγκαία η επίκληση κάποιας αιτίας ούτε η απόδειξη της βασιμότητας της αιτίας, που τυχόν έχει προβληθεί από τον καταγγέλλοντα»²³⁷, τότε ματαιώνεται η εφαρμογή της αρχής της *ultima ratio*, πράγμα το οποίο όμως αντίκειται τόσο στο ίδιο το Σύνταγμα όσο και στο άρθρ. ΑΚ 281. Όταν ο Άρειος Πάγος εφαρμόζει την αρχή της *ultima ratio*, αποδέχεται εμμέσως ότι η καταγγελία υπηρετεί έναν αντικειμενικό σκοπό, ο οποίος και κρίνεται άξιος προστασίας από την έννομη τάξη. Ο έλεγχος αν η καταγγελία δικαιολογείται από το «καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη»²³⁸ επιβεβαιώνει τη σύνδεση της καταγγελίας με έναν αντικειμενικά προσδιοριζόμενο σκοπό.

Επίσης με τις προαναφερθείσες θέσεις της νομολογίας ότι η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία δεν είναι καταχρηστική, είναι προφανές ότι θα καθίστατο ανεφάρμοστη εκτός από την αρχή της *ultima ratio*, άλλη μία βασική αρχή του δικαίου της καταγγελίας, αυτή της αρνητικής πρόγνωσης, την οποία επίσης εφαρμόζει ο Άρειος Πάγος ελέγχοντας την καταγγελία με βάση την ΑΚ 281. Και αυτό γιατί η αρχή αυτή προϋποθέτει τη σύνδεση της καταγγελίας με αντικειμενικό λόγο, ο οποίος τότε μόνο μπορεί να δικαιολογήσει τη λύση της διαρκούς έννομης σχέσης αν επηρεάζει αρνητικά τη λειτουργία της σχέσης αυτής για το μέλλον.²³⁹

Επιπλέον, αν ακολουθήσει κανείς με συνέπεια την άποψη ότι για το κύρος της καταγγελίας δεν απαιτείται η συνδρομή αντικειμενικού λόγου, καταλήγει σε εμφανείς αξιολογικές αντινομίες. Συγκεκριμένα, με βάση τις θέσεις της νομολογίας, ο εργαζόμενος δεν αρκεί να επικαλεσθεί ότι δεν υπήρχε κανένας λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ή ότι ο λόγος που τυχόν επικαλέσθηκε ο εργοδότης κατά την απόλυσή του ήταν αναληθής ή ότι οι τυχόν προβαλλόμενοι οικονομοτεχνικοί λόγοι ήταν προσχηματικοί²⁴⁰, αλλά θα πρέπει να

²³⁷ΑΠ 897/2012 ΕΕργΔ 2013/360.

²³⁸ΑΠ 677/2014 ΕΕργΔ 2014/615, ΑΠ 1888/1987 ΕΕργ 48/277, ΑΠ 271/1974 ΕΕργΔ 1974/1161, βλ. και Δημ.Ζερδελή, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 2002, σελ. 339.

²³⁹Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ.Σάκκουλα, 2015, σελ. 993-995

²⁴⁰Σε ορισμένες πάντως αποφάσεις που αφορούν ειδικά σε καταγγελία για οικονομοτεχνικούς λόγους, όπως προκύπτει από τη μείζονα πρόταση, αρκεί για τη θεώρηση της καταγγελίας ως καταχρηστικής το προσχηματικό των οικονομοτεχνικών λόγων. Βλ. λ.χ. ΑΠ 1420/2005 Νομος, ΕφΑθ 5913/2003 ΔΕΝ 2004/324, ΕφΠατρ 851/2007 Νομος, ΜονΠΧαλκιδ 149/1998 ΕΕργΔ 2000/502.

επικαλεσθεί και να αποδείξει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίον ο εργοδότης προέβη στην απόλυσή του και ότι στην πραγματικότητα αυτή υπαγορεύθηκε από ταπεινά ελατήρια, όπως μίσος, έχθρα, εμπάθεια, εκδίκηση και κακοβουλία, τα οποία όμως ευχερώς μπορούν να συγκαλυφθούν.²⁴¹ Επιπλέον, όταν η διάγνωση της ακυρότητας της καταγγελίας αποτελεί αυτοτελές αγωγικό αίτημα, ο εργαζόμενος θα πρέπει εξαρχής –με την αγωγή και όχι με τις προτάσεις του- να επικαλεσθεί και να αποδείξει ότι υπήρχαν συγκεκριμένα ηπιότερα μέσα αποτροπής της απόλυσής του ή, στην περίπτωση των οικονομοτεχνικών λόγων, ότι δεν έλαβε χώρα ορθή επιλογή του απολυθέντος. Ο εναγόμενος εργοδότης μπορεί, το πρώτον ενώπιον του δικαστηρίου, αρνούμενος αιτιολογημένα τον ισχυρισμό του εργαζομένου για την ακυρότητα της καταγγελίας ως καταχρηστικής, να επικαλεσθεί ως αιτία της καταγγελίας συγκεκριμένους (σοβαρούς) λόγους που τον οδήγησαν σε αυτήν, οι οποίοι, αν αποδειχθούν αληθινοί, διασώζουν το κύρος της καταγγελίας. Και αν όμως αποδειχθούν αναληθείς και πάλι η καταγγελία παραμένει παρ’ όλα αυτά έγκυρη, διότι, κατά την προαναφερθείσα θέση της νομολογίας, η αναλήθεια των προβαλλόμενων λόγων δεν αρκεί καθαυτή για τη θεώρηση της καταγγελίας ως καταχρηστικής. Περαιτέρω, στην περίπτωση που η διάγνωση της ακυρότητας της καταγγελίας αποτελεί αυτοτελές αγωγικό αίτημα, αν οι προβαλλόμενοι λόγοι καταγγελίας αποδειχθούν αληθινοί, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αντιτάξει το πρώτον με τις προτάσεις του τη δυνατότητα λήψης ηπιότερων μέσων, διότι αυτό θεωρείται ότι αποτελεί ανεπίτρεπτη κατ’ άρθρο 224 ΚΠολΔ μεταβολή της ιστορικής βάσης της αγωγής.²⁴² Επιπλέον γίνεται δεκτό ότι αν το δικαστήριο της ουσίας, αφού αποφανθεί ότι η καταχρηστικότητα της καταγγελίας κατά την προεκτεθείσα έννοια δεν αποδείχθηκε, θεωρήσει περαιτέρω ως πραγματική αιτία της του λόγους τους οποίου επικαλέσθηκε ο εργοδότης κατά την αιτιολογημένη άρνηση της αγωγής, τότε η κρίση του αυτή δεν αφορά σε ζήτημα το οποίο ασκεί ουσιώδη επίδραση στην έκβαση της δίκης και η τυχόν ανεπάρκεια της κρίσης αυτής δεν ιδρύει λόγω αναίρεσης κατά το άρθρ. 559 αρ.19 ΚΠολΔ.²⁴³ Με βάση τις σχετικές θέσεις της νομολογίας, ιδίως στην περίπτωση που ο εργοδότης θέλοντας να παράσχει κάποιες εξηγήσεις στον εργαζόμενο έχει επικαλεσθεί κατά την καταγγελία της σύμβασης και όχι το πρώτον ενώπιον του

²⁴¹Για τις σχετικές αποδεικτικές δυσχέρειες βλ. Δημ.Ζερδελή, *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, 1991, σελ. 28 και 93.

²⁴²ΑΠ 804/2005 ΕΕργΔ 2006/242, ΑΠ 548/2010 Nomos.

²⁴³ΑΠ 625/2008 ΕΕργΔ 2009/507, ΑΠ 626/2008 Nomos

δικαστηρίου κάποιον λόγο για τη δικαιολόγησή της, καταλήγουμε στο εξής παράδοξο: αν ο λόγος αυτός αποδειχθεί αναληθής η καταγγελία παραμένει παρόλα αυτά έγκυρη, αν όμως αποδειχθεί ότι συνέτρεχε πράγματι ο προβαλλόμενος από τον εργοδότη λόγος καταγγελίας, τότε η καταγγελία ενδέχεται να θεωρηθεί άκυρη ως καταχρηστική, εφόσον θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί με τη λήψη ηπιότερων μέσων ή, στην περίπτωση των οικονομοτεχνικών λόγων, εφόσον δεν έγινε ορθή επιλογή του απολυομένου. Επομένως, με τις θέσεις αυτές η νομολογία καταλήγει στο παράδοξο φαινόμενο ο εργοδότης ο οποίος δεν επικαλείται κανέναν λόγο κατά την απόλυση του εργαζομένου ή ο οποίος αποκρύπτει ή συγκαλύπτει τον πραγματικό λόγο, επικαλούμενος αναληθή λόγο και αποπροσανατολίζοντας έτσι τον εργαζόμενο από τον εντοπισμό του πραγματικού λόγου της απόλυσής του, να τίθεται σε δικονομικά και ουσιαστικά ευνοϊκότερη θέση από τον εργοδότη εκείνον, ο οποίος κατά την απόλυση επικαλείται κάποιον αληθή λόγο καταγγελίας. Η αξιολογική αυτή αντινομία καθίσταται ιδιαίτερα εναργής στην περίπτωση των οικονομοτεχνικών λόγων, όπου εφόσον ακολουθήσουμε απαρέγκλιτα τις παραπάνω θέσεις της νομολογίας, καταλήγουμε στα εξής: αν οι προβαλλόμενοι οικονομοτεχνικοί λόγοι είναι προσχηματικοί, οι απολύσεις είναι παρόλα αυτά έγκυρες, αν όμως οι προβαλλόμενοι οικονομοτεχνικοί λόγοι είναι πραγματικοί, τότε οι απολύσεις ενδέχεται να είναι άκυρες, εφόσον υπήρχαν ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις ή εφόσον δεν έγινε ορθή επιλογή των απολυθέντων.²⁴⁴

Όσον αφορά την απουσία ειδικής νομοθετικής προστασίας της θέσης εργασίας, είναι επιβεβλημένη η εξειδίκευση των γενικών ρητρών του ΑΚ 281 προς την κατεύθυνση της αποκατάστασης του σχετικού ελλείμματος. Όπως είναι γνωστό, η απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος αποτελεί κανόνα δημοσίας τάξεως βάσει του οποίου μπορεί να εισαχθεί απόκλιση και από ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις.²⁴⁵ Εξάλλου, η βάσει γενικών κανόνων απόκλιση από ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις είναι επιβεβλημένη όταν με τις τελευταίες παραβιάζονται διατάξεις υπερνομοθετικής ισχύος όπως εν προκειμένω (άρθρ. 2 παρ. 1, άρθρ.5 παρ. 1, άρθρ.22 παρ. 1, άρθρ.25 παρ. 1 εδ. α' και άρθρ. 30 Χ.Θ.Δ και 6 Ε.Σ.Δ.Α.).²⁴⁶ Στο

²⁴⁴Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/885-887, Δημ.Ζερδελής, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκουλα, 2015, σελ. 995.

²⁴⁵Μιχ.Σταθόπουλος, *Γενικό Ενοχικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκουλα Α.Ε. 2004, σελ. 211επ., Καποδίστρια ΕΕργΔ 1946/547.

²⁴⁶Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/891.

πλαίσιο αυτό ο αντικειμενικός έλεγχος πρέπει να θεωρηθεί ότι έχει τη νομική του κάλυψη και χωρίς αντίστοιχη ρητή διάταξη. Θα πρέπει εξάλλου να σημειωθεί ότι το σχετικό έλλειμμα στην προστασία της θέσης εργασίας ούτε καλύπτεται ούτε αντισταθμίζεται με τις τυπικές προϋποθέσεις που τάσσονται νομοθετικά για την έγκαιρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Ειδικά για την αποζημίωση, πρέπει να σημειωθεί ότι ούτε αποτελεί θεσμό προστασίας της θέσης εργασίας ούτε καταβάλλεται λόγω της αδικαιολόγητης απώλειάς της. Μετά μάλιστα και τις πρόσφατες νομοθετικές τροποποιήσεις που επήλθαν στον θεσμό, πρώτον με την κατάργηση της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας²⁴⁷, δεύτερον με τη συρρίκνωση του χρόνου προειδοποίησης δια της οποίας καθίσταται οπωσδήποτε δελεαστικότερη η τακτική καταγγελία ώστε να καταβάλλεται μόνο το ήμισυ της αποζημίωσης²⁴⁸, και τρίτον με την παροχή της δυνατότητας στον εργοδότη να καταβάλλει την αποζημίωση σε περισσότερες και μικρότερες δόσεις²⁴⁹, η θέση εργασίας δεν προστατεύεται πλέον ούτε εξ αντανάκλασως.²⁵⁰

²⁴⁷ Άρθρ. 74 παρ. 2α ν.3863/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρ. 17 παρ. 5 α και β ν.3899/2010.

²⁴⁸ Ενώ μέχρι πρότινος, κατά το άρθρ. 1 ν.2112/1920, η προειδοποίηση έφθανε τους 24 μήνες, πλέον, με το άρθρ. 74 παρ. 2β ν.3863/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρ. 17 παρ. 5 α και β ν. 3899/2010, φθάνει κατ' ανώτατο όριο του 6 μήνες.

²⁴⁹ Στο άρθρ. 74 παρ. 3 ν.3863/2010 προβλέπεται ότι αν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές 2 μηνών το επιπλέον ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις καθεμία από τις οποίες δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερη των αποδοχών 2 μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο.

²⁵⁰ Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 70, 2011/889-891.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 24 ΤΟΥ Α.Ε.Κ.Χ.

7.1 Το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ. και η τυπική κατάργηση του «αναιτιώδους»

Στο ελληνικό δίκαιο ισχύει η *μονιστική θεωρία*, η οποία ξεκινά από την ιδέα της ενότητας της έννομης τάξης και της υπαγωγής των κανόνων δικαίου σε ιεραρχικά διαβαθμιζόμενες επάλληλες νομικές κατηγορίες. Το δίκαιο πρέπει, κατά τη μονιστική θεωρία, να αντιμετωπίζεται ως ενιαίο σύνολο και να εκφράζεται ως λογική διαδικασία με διαδοχικές φάσεις από τον ιεραρχικά ανώτατο έως τον ιεραρχικά κατώτατο κανόνα. Στη θεωρητική αυτή πυραμίδα δεν είναι δυνατό να υπάρξει σύγκρουση μεταξύ του εσωτερικού και του διεθνούς δικαίου και τα πρωτεία ανήκουν στο διεθνές δίκαιο.²⁵¹

Όλες οι Διεθνείς Συνθήκες που έχουν κυρωθεί με νόμο στη χώρα μας, έχουν, κατ' εφαρμογή της μονιστικής θεωρίας, ενσωματωθεί πλήρως στην ελληνική έννομη τάξη, αποτελούν συνεπώς ισχύον δίκαιο, και μάλιστα αυξημένης έναντι της κοινής νομοθεσίας τυπικής ισχύος, όπως ορίζει το άρθρ. 28 παρ. 1 του Συντάγματος (*οι γενικά παραδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση του σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου*).

Η χώρα μας κύρωσε τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη με τον ν.4359/2016. Το άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ. εισάγεται ως **θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου** και αναπτύσσει **άμεσο αποτέλεσμα**. Πέραν αυτού, το άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ. διαθέτει όλα τα χαρακτηριστικά δικαιώματος του ανθρώπου και εμπίπτει στο προστατευτικό πεδίο του άρθρ. 25 παρ. 1 Σ (*Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα*

²⁵¹Εμ.Ρούκουνας, *Δημόσιο διεθνές δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 33-34.

αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από τον νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας).

Στη συνέχεια, απομένει να εξετασθεί το ζήτημα της εφαρμογής της διάταξης αυτής από τα δικαστήρια σε υποθέσεις μεταξύ ιδιωτών. Προϋπόθεση για την άμεση εφαρμογή κανόνα δικαίου που περιέχεται σε διεθνή σύμβαση είναι να παρουσιάζει ρυθμιστική αυτάρκεια, με την έννοια ότι είναι αρκούντως ακριβής και δεν εξαρτάται από αίρεση ή την προηγούμενη λήψη συμπληρωματικών νομοθετικών μέτρων. Οι διατάξεις που έχουν τα χαρακτηριστικά αυτά ονομάζονται *διατάξεις αυτοδύναμης εφαρμογής (self-executing)*. Με τον όρο αυτό εννοούμε τους κανόνες εκείνους της ενταχθείσας στο εσωτερικό δίκαιο συνθήκης, οι οποίοι ως πλήρεις και νομικά άρτιοι δε χρειάζονται συμπληρωματικές ενέργειες της νομοθετικής ή της εκτελεστικής εξουσίας για να εφαρμοσθούν από τα εθνικά δικαστήρια.²⁵²

Το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. έχει τα χαρακτηριστικά αυτά: δεν αποτελεί απλή κατευθυντήρια αρχή ή πολιτική διακήρυξη, καθώς περιλαμβάνεται στο Μέρος II του Α.Ε.Κ.Χ., το οποίο θεσπίζει συγκεκριμένα δικαιώματα και όχι κατευθυντήριες αρχές ή στόχους πολιτικής, που περιλαμβάνονται στο Μέρος I του Χάρτη.²⁵³ Σε αντίθεση με άλλα δικαιώματα, για τα οποία η διατύπωση είναι πιο ευρεία, το άρθρ. 24 αναφέρεται ρητά σε *αναγνώριση* των δικαιωμάτων που προβλέπονται από αυτό, όπως προκύπτει από την πρώτη παράγραφο του άρθρ. 24, η οποία ορίζει τα εξής: «...τα Μέρη αναλαμβάνουν να **αναγνωρίζουν**: (α) το δικαίωμα...». Βάσει της ρητής αυτής επιταγής, είναι συνεπώς σαφές ότι για την εφαρμογή του άρθρ. 24 δεν απαιτείται να ληφθεί προηγουμένως κάποιο άλλο νομοθετικό μέτρο από τον εθνικό νομοθέτη.²⁵⁴

Με την ενσωμάτωση του άρθρ. 24, εισάγεται λοιπόν ευθέως στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις, *ακόμα και χωρίς περαιτέρω νομοθετική παρέμβαση*, καθώς οι σχετικές διατάξεις του άρθρ. 24 είναι επαρκώς ορισμένες, σαφείς και

²⁵²Εμ.Ρούκουνας, *Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 115, βλ. και Κρ.Ιωάννου-Χρ.Ροζάκης-ργ.ΦατούροςΑργ.-Κ.Οικονομίδης, *Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο – Οι φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στη διεθνή έννομη τάξη*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1990, σελ. 186επ., Αγγ.Γιόκαρης, *Η πρακτική των δικαιοδοτικών οργάνων στην εφαρμογή του διεθνούς δικαίου*, 2^η εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2012, σελ. 146επ.

²⁵³Η σχετική κατευθυντήρια αρχή, την οποία πρέπει να αποδεχθούν όλα τα κράτη που κυρώνουν τον Α.Ε.Κ.Χ., περιλαμβάνεται στην παρ. 24 του Μέρους I και έχει ως εξής: «Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα στην προστασία σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας».

²⁵⁴Δημ.Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76 Τεύχος 7 2017/900.

απροϋπόθετες, η αρχή της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, και μάλιστα αναβαθμισμένη σε επίπεδο θεμελιώδους δικαιώματος που παράγει άμεσο αποτέλεσμα. Δηλαδή το δικαίωμα είναι δικαστικά επικλήσιμο και στις σχέσεις εργοδότη-εργαζομένου, όπως ρητά επιτάσσει το Σύνταγμα στο άρθρ. 25 παρ. 1. Άμεσο αποτέλεσμα στο άρθρ. 24 του Χάρτη αναγνώρισε πρόσφατα και το γαλλικό Συμβούλιο Επικρατείας σε απόφασή του της 14^{ης} Φεβρουαρίου 2014, επισημαίνοντας ότι η διάταξη είναι σαφής, ορισμένη και άνευ προϋποθέσεων. Εφεξής, συνεπώς, η εργοδοτική καταγγελία δεν μπορεί να είναι νόμιμη αν δεν στηρίζεται σε έναν έγκυρο λόγο συνδεδεμένο με την καταλληλότητα ή την συμπεριφορά του εργαζομένου, ή τις οικονομοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης.²⁵⁵

Στη χώρα μας, μετά την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ. με τον ν.4359/2016, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας **δεν είναι πια ελεύθερη («αναιτιώδης»)**, αφού με διάταξη αυξημένης τυπικής ισχύος (άρθρ. 28 παρ. 1 Σ) ορίζεται πλέον ότι για την καταγγελία απαιτείται βάσιμος λόγος, συνδεδεμένος είτε με την ικανότητα ή συμπεριφορά του εργαζομένου, είτε με τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης.²⁵⁶ Μετά από μακράιωνα εμμονή της αρεοπαγίτικης νομολογίας στο κατά προφανή ακυρολεξία λεγόμενο «αναιτιώδες» της καταγγελίας²⁵⁷, εισάγεται ως θεμελιώδες πλέον το δικαίωμα στην προστασία από τη λύση της συμβάσεως με πρωτοβουλία του εργοδότη και καταργείται και τυπικά το ιστορικό απολίθωμα του «αναιτιώδους». Το νέο θεσμικό πλαίσιο ανασυγκροτείται με κεντρικό άξονα το άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ. Ιδιαίτερη σημασία έχουν όμως και τα άρθρα 8 και 14 της Ε.Σ.Δ.Α. και 1 του Π.Π.Π., το άρθρ. 30 του Χ.Θ.Δ., στο βαθμό που μια βιοτική σχέση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του, αλλά και οι διατάξεις της Δ.Σ.Ε 158/1982 είτε δι' ευθείας αναγωγής σε αυτές κατά τη ρύθμιση του άρθρ. 25 παρ. 1 Σ αφού πρόκειται για συνθήκη προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, είτε εμμέσως, δι' ερμηνευτικής αναδρομής, καθώς η διεθνής αυτή σύμβαση αποτέλεσε τη βασική πηγή έμπνευσης κατά τα προεκτεθέντα, του άρθρ. 24.

²⁵⁵Ν.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ 76,2017/518.

²⁵⁶Δ.Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος 76,2017/547.

²⁵⁷Το αναιτιώδες σημαίνει ότι το κύρος, η νομιμότητα της (εργοδοτικής) καταγγελίας δεν εξαρτάται από την ύπαρξη μιας αιτίας, ενός λόγου που να την δικαιολογεί. Συνεπώς αναγνωρίζεται στον εργοδότη η εξουσία και το δικαίωμα της αυθαιρεσίας. Βλ. αναλυτικότερα Κ.Μπακόπουλο, *Η «αιτία» της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας – Ορισμένες παρατηρήσεις*, ΕλλΔνη 1996/1508επ.

Κατά αντίθετη άποψη,²⁵⁸ με την υιοθέτηση του Α.Ε.Κ.Χ. η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δε μετετρέπη από αναιτιώδη σε αιτιώδη και δεν έχει θεσπιστεί αυτομάτως στη χώρα μας σύστημα αιτιώδους καταγγελίας. Κατά την άποψη αυτή, ο Α.Ε.Κ.Χ. δεν θεσπίζει κατ' ανάγκη σύστημα αιτιολογημένης καταγγελίας, αλλά προβλέπει αυτό το σύστημα ως μία από τις δύο εγγυήσεις για την αποτελεσματική προστασία από την απόλυση, αφού στην περίπτωση (β) των εγγυήσεων του άρθρ. 24 προβλέπεται να καταβάλλεται επαρκής αποζημίωση σε περίπτωση που κάποιος απολύεται χωρίς βάσιμο λόγο. Το ερώτημα που τίθεται είναι αν το αναιτιώδες σύστημα καταγγελίας που ισχύει στην Ελλάδα και που πράγματι δεν εμπίπτει σε ό,τι αφορά τις ατομικές απολύσεις στην περίπτωση (α) των εγγυήσεων είναι συμβατό με την περίπτωση (β) των εγγυήσεων, ήτοι την καταβολή επαρκούς αποζημίωσης απόλυσης, αλλά και την εν γένει φιλοσοφία του Χάρτη. Η προσέγγιση ότι ο Α.Ε.Κ.Χ. μετατρέπει την καταγγελία στη χώρα μας από αναιτιώδη σε αιτιώδη θα ήταν ορθή, εάν δεν λάμβανε υπόψη μόνο τη μία διάσταση των εγγυήσεων που προβλέπει ο Χάρτης, που είναι η αιτιολόγηση της απόλυσης. Όμως, όπως προαναφέρθηκε, ο ίδιος ο Χάρτης προβλέπει και μια δεύτερη διάσταση εγγυήσεων, που είναι η καταβολή αποζημίωσης αλλά και άλλων κατάλληλων επανορθώσεων σε περίπτωση αναιτιολόγητης απόλυσης. Κατά την ίδια άποψη, οι δύο αυτές διαστάσεις συνεπάγονται τα ακόλουθα: εάν ένας μισθωτός απολύεται για βάσιμο λόγο δεν έχει καταρχήν δικαίωμα σε αποζημίωση ή άλλη επανόρθωση. Τέτοιο δικαίωμα αποκτά αυτός που απολύεται χωρίς λόγο. Αυτό είναι συνεπές με όσα ισχύουν σε κράτη όπου προβλέπεται αντικειμενικό σύστημα καταγγελίας και των οποίων οι παραδόσεις στο δίκαιο της απόλυσης επηρέασαν τη διατύπωση των εγγυήσεων. Στα συστήματα αυτά, η έννοια της αποζημίωσης απόλυσης, ως στοιχείο εγκυρότητας της απόλυσης, είναι κατά βάση ξένη. Η σύμβαση εργασίας λύεται μόνο για κάποιον αντικειμενικό λόγο και αφού τηρηθεί η νόμιμη ή συμβατική προθεσμία, αλλά τότε χωρίς αποζημίωση. Ο απολυόμενος επαφίεται ολοκληρωτικά στην κρίση του δικαστή για το αν συντρέχει νόμιμος λόγος απόλυσεως. Όμως δεν είναι καθόλου σίγουρο ότι η πλειοψηφία των απολυομένων επιθυμεί τέτοιου είδους προστασία ή αν, αντιθέτως, θα προτιμούσε μάλλον την ασφαλή λύση της αποζημίωσης. Ούτε πρέπει να διαφεύγει της προσοχής ότι και

²⁵⁸Γ.Θεοδόσης, *Η αιτιολογημένη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/527-534.

στις έννομες τάξεις στις οποίες ισχύει το αντικειμενικό σύστημα, μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό όσων απολύονται επιστρέφουν στη θέση εργασίας που κατείχαν, καθώς σε μια έννομη σχέση με έντονο το προσωπικό στοιχείο η απόλυση σηματοδοτεί συνήθως την οριστική ρήξη. Το μεγαλύτερο ποσοστό των διαφορών σχετικά με το κύρος της καταγγελίας λύεται τελικά συμβιβαστικά με χρηματικά ανταλλάγματα για τον εργαζόμενο, και σημαντικός αριθμός απολύσεων δεν προσβάλλεται καν με αγωγή, επειδή ο εργαζόμενος δεν το επιθυμεί ή συμφώνησε να μην το πράξει (συμφωνημένες απολύσεις ή συναινετικές λύσεις της σύμβασης, σε ομαδικό ή ατομικό επίπεδο). Τα ανωτέρω επιτρέπουν την παρατήρηση ότι το σύστημα προστασίας της υπόστασης της σύμβασης εργασίας (Bestandsschutz) στην πράξη εν πολλοίς μετατρέπεται σε «αποζημιωτικό» σύστημα.²⁵⁹

Το ελληνικό σύστημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι κατά βάση αποζημιωτικό και στηρίζεται σε τέσσερις πυλώνες προστασίας: καταβολή αποζημίωσης απόλυσης ανεξαρτήτως της αιτίας της απόλυσης, προστασία βάσει της αρχής της μη κατάχρησης δικαιώματος (ΑΚ 281), καταβολή μισθών υπερημερίας σε περίπτωση άκυρης απόλυσης που μπορεί να καλύπτουν και ένα πολύ μακρό χρονικό διάστημα (αφενός στη χώρα μας δεν προβλέπεται περιορισμός στη χρονική διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, αφετέρου η τελεσιδικία μιας αντιδικίας διαρκεί αρκετά έτη) και επαναπασχόληση σε περίπτωση που μια απόλυση κριθεί άκυρη κατά το άρθρο ΑΚ 656 εδ. α'. Κατά την προαναφερθείσα άποψη, έχοντας υπόψη τις παραπάνω εγγυήσεις που παρέχει το ελληνικό δίκαιο η φαινομενική «υστέρηση» του ελληνικού συστήματος έναντι άλλων θεραπεύεται αφενός από την αρχή της μη κατάχρησης δικαιώματος και αφετέρου από τις λοιπές εγγυήσεις, που δεν είναι δεδομένες σε άλλα δίκαια, όπως κυρίως η αποζημίωση απόλυσης. Κατά την ίδια άποψη, και εκτός αυτών, η καταγγελία στη χώρα μας δεν μετετράπη σε αιτιώδη με την κύρωση απλώς του Χάρτη και χωρίς άλλες παρεμβάσεις στο δίκαιο της απόλυσης, καθώς κάτι τέτοιο θα διατάρασσε, εκτός από την εσωτερική ενότητα και ισορροπία του ελληνικού δικαίου της απόλυσης, και την εσωτερική ενότητα και λογική του ίδιου του Α.Ε.Κ.Χ., ο οποίος προβλέπει εξ αντιδιαστολής ότι εάν υπάρχει βάσιμος λόγος για την απόλυση η καταβολή αποζημίωσης δεν προβλέπεται.²⁶⁰

²⁵⁹Κ.Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, εκδ. Σάκκουλα, 2012, σελ. 95-96.

²⁶⁰Γ.Θεοδόσης, *Η αιτιολογημένη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/522-533.

Κατά την ορθότερη, για την γράφουσα, άποψη η αποζημίωση απολύσεως του ν. 2112/1920, η οποία οφείλεται στον εργαζόμενο ανεξαρτήτως του λόγου καταγγελίας της σύμβασής του και ανεξαρτήτως της τυχόν υπαιτιότητάς του,²⁶¹ ούτε αποτελεί θεσμό προστασίας της θέσης εργασίας ούτε καταβάλλεται λόγω της αδικαιολόγητης απώλειας της θέσης εργασίας. Η αποζημίωση τακτικής καταγγελίας οικονομικά λειτουργεί ως αποθησαυρισμένος μισθός ή εν ευρεία εννοία αντάλλαγμα για τη συνολικά παρασχεθείσα εργασία του εργαζομένου στην επιχείρηση.²⁶² Πρότυπο εξάλλου για τη διαμόρφωση του θεσμού της αποζημίωσης στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου αποτέλεσε η «αποζημίωση αρχαιότητας» που προβλέπει το ιταλικό δίκαιο για τη λύση της σύμβασης εργασίας, η οποία αποτελεί καθαρή αμοιβή εργασίας. Συνεπώς, η αποζημίωση απολύσεως οικονομικά λειτουργεί ως μισθός που καταβάλλεται ετεροχρονισμένα, στο τέλος της σύμβασης εργασίας, κάτι που άλλωστε γίνεται δεκτό και από την ελληνική νομολογία.²⁶³

Είναι προφανές ότι η *επαρκής αποζημίωση* του άρθρ. 24 εδ. β' Α.Ε.Κ.Χ. θα οφείλεται **εκ παραλλήλου και επιπροσθέτως** προς την αποζημίωση απολύσεως του ν. 2112/1920. Το εδ. β' δεν εισάγει την καταγγελία με καταβολή αποζημίωσης ως άλλον επιτρεπτό λόγο απόλυσης πέραν εκείνων που περιοριστικά αναφέρονται στο εδ. α'. Το πότε επιτρέπεται η απόλυση (το «αν» της απόλυσης) ρυθμίζεται αποκλειστικά στο εδ. α' του άρθρ. 24 σε συνδυασμό με το Παράρτημα, ενώ το εδ, β' ρυθμίζει *μόνο τις κυρώσεις* που πρέπει να επιβάλλονται σε περίπτωση που μια απόλυση πραγματοποιηθεί από τον εργοδότη χωρίς να συντρέχουν οι

²⁶¹ Με την εξαίρεση μόνο του άρθρ. 5 παρ. 1 ν. 2112/1920 (απόλυση μετά από υποβολή μήνυσης για αξιόποινη πράξη διαπραχθείσα κατά την παροχή της εργασίας ή μετά από απαγγελία κατηγορίας για αδίκημα τουλάχιστον πλημμεληματικού χαρακτήρα) και των άρθρ. 6 παρ. 2 ν. 2112/1920 και 6 ν. 16/18.7.1920 (απόλυση κατόπιν διακοπής εργασίας λόγω ανωτέρας βίας, εκτός αν ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τα περιστατικά αυτά οπότε καταβάλλει αποζημίωση μειωμένη στα 2/3 της πλήρους).

²⁶² Φ. Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 70 2011/890, βλ. αναλυτικότερα σε Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, *Η καθιέρωση ανωτάτου ορίου αποζημίωσης* (άρθρ. 2 παρ. 2 α.ν. 173/1967) και το *Σύνταγμα*, σε: Γενέθλιον Απόστολου Σ. Γεωργιάδη, 2006 Τομ. 2 σελ. 1779 επ., Φ. Δερμιτζάκη, *Η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου*, έκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 27 επ, της ίδιας, *Ιση μεταχείριση εργαζομένων ορισμένου και αορίστου χρόνου και καταβολή «αποζημίωσης» κατά τη λύση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου*, ΝοΒ 2008/565 επ., Χρ. Τσιμπούκη, *Η συνταγματικότητα της διάκρισης εργατών και υπαλλήλων στο ζήτημα της αποζημίωσης απολύσεως*, ΕΕργΔ 2011/72 επ., Χρηματικό αντιστάθμισμα την χαρακτηρίζει ο Κ. Μπακόπουλος (*Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, 2012, σελ. 28) άλλο το ζήτημα αν η αποζημίωση απολύσεως αποτελεί μισθολογική παροχή, το οποίο έχει συνέπειες λ.χ. για το συμψηφισμό.

²⁶³ Βλ. ΟΛΑΠ 30/2005 ΕΕργΔ 2005/1405, ΕφΘεσ 2920/1988 Αρμ. 1988/1132, ΕφΘεσ 2269/1986 ΕΕργΔ 1987/435.

προϋποθέσεις που τάσσει το εδ. α'. Αυτό προκύπτει ήδη από το σαφές γράμμα του εδ. β'.²⁶⁴ Οι κανόνες που επιβάλλονται από τα εδάφια α' και β' δεν είναι διαφορετικής φύσης και δεν επιτρέπουν στα κράτη που έχουν κυρώσει το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. να επιλέξουν με ποιό θα προτιμούσαν να συμμορφωθούν.²⁶⁵ Άλλωστε η Ε.Ε.Κ.Δ. στα Συμπεράσματα τονίζει παγίως ότι η αποζημίωση του εδαφίου β' αφορά την αθέμιτη απόλυση.²⁶⁶ Τη δε συμμόρφωση με το εδ. β' η Ε.Ε.Κ.Δ. την ερευνά στο κεφάλαιο «remedies and sanctions» (ένδικα βοηθήματα και κυρώσεις). Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται **και από τη λοιπή νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ.** Καταβολή αποζημίωσης από τον εργοδότη σε περίπτωση νόμιμης απόλυσης δεν προβλέπεται μόνο στη χώρα μας, αλλά και σε πολλές άλλες χώρες που έχουν αποδεχθεί το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. Ποτέ η Ε.Ε.Κ.Δ. δε θεώρησε ότι η συνδρομή βάσιμου λόγου απόλυσης παύει να είναι ουσιαστικό προαπαιτούμενο της νόμιμης απόλυσης όταν καταβάλλεται αποζημίωση απολύσεως. Αντιθέτως, η Ε.Ε.Κ.Δ. πάντοτε διερευνά διεξοδικά αν η απόλυση στις χώρες που έχουν αποδεχθεί το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. επιτρέπεται αποκλειστικά και μόνο για βάσιμο λόγο ή όχι, χωρίς να διακρίνει μεταξύ χωρών που προβλέπουν την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση νόμιμης λύσης της εργασιακής σχέσης από τον εργοδότη και χωρών που δεν προβλέπουν τέτοια υποχρέωση. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Αλβανίας, στην οποία ο εργοδότης μετά τη συμπλήρωση τριετούς υπηρεσίας του εργαζομένου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο αποζημίωση απολύσεως, καλούμενη «αποζημίωση αρχαιότητας». Από τις εκθέσεις της χώρας αυτής δεν προέκυπτε με σαφήνεια αν απαιτείται να συντρέχει βάσιμος λόγος για την εργοδοτική καταγγελία με προειδοποίηση και τελικά η Ε.Ε.Κ.Δ. έκρινε ότι δεν έχει συμμορφωθεί με το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. χωρίς να αναφέρει καν στα Συμπεράσματα ότι στη χώρα αυτή οφείλεται αποζημίωση απολύσεως.²⁶⁷ Εξίσου διαφωτιστικό είναι και το παράδειγμα της Αρμενίας. Η Ε.Ε.Κ.Δ., στα Συμπεράσματά της του 2007 είχε ζητήσει μεταξύ άλλων από τη

²⁶⁴ Η ανάγνωση του εδ. β' ως επιτρέποντος την απόλυση με καταβολή αποζημίωσης ισοδυναμεί με την ανάγνωση του ΑΚ 914 («όποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει») ως εξής: «ο καθένας μπορεί να ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια, αρκεί να τον αποζημιώσει».

²⁶⁵ Andrzej Marian Swiatkowski, *Charter of the Social Rights of the Council of Europe*, Studies in Employment and Social Policy, Title 33rd, Kluwer Law International, σελ. 168.

²⁶⁶ Conclusions 2003 (Βουλγαρία) ή πρόσφατα Conclusions 2016 (Λετονία), όπου γίνεται δεκτό «για να εκτιμηθεί αν οι κανόνες που είναι εφαρμοστέοι σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης συνάδουν με το άρθρο 24, η εξέταση της Επιτροπής θα βασίζεται: ...στις κυρώσεις και την αποζημίωση που προβλέπεται σε περίπτωση αθέμιτης απόλυσης».

²⁶⁷ Conclusions 2007, 2008 και 2012 (Αλβανία).

χώρα αυτή ειδικότερες πληροφορίες για την παρεχόμενη προστασία σε περίπτωση απόλυσης για οικονομικούς λόγους και στην έκθεσή της του 2008 η Αρμενία ανέφερε ότι σε περίπτωση απόλυσης για οικονομικούς λόγους ο εργοδότης οφείλει να προειδοποιήσει τον εργαζόμενο προ δύο μηνών και να του καταβάλει αποζημίωση απολύσεως. Παρά ταύτα η Επιτροπή στα Συμπεράσματά της ζήτησε να πληροφορηθεί και αν κατά το αρμενικό δίκαιο το δικαστήριο έχει την αρμοδιότητα να ελέγξει την ουσιαστική βασιμότητα των προβαλλόμενων οικονομικών λόγων προκειμένου να διαπιστώσει αν συντρέχει βάσιμος λόγος κατά την έννοια του εδ. α' του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.^{268 269}

Ας προστεθεί δε συμπληρωματικά ότι και η Δ.Σ.Ε. 158/1982 προβλέπει δύο διακριτές κατηγορίες αποζημιώσεων: την αποζημίωση νομίμου απολύσεως στα άρθρ. 11 και 12, και την αποζημίωση ως κύρωση της παράνομης απόλυσης στο άρθρ. 10.²⁷⁰ Η αποζημίωση απολύσεως δεν αποτελεί κύρωση για αδικαιολόγητες ή αθέμιτες απολύσεις, αλλά επιδιώκει άλλους σκοπούς. Είναι λοιπόν πρόδηλο ότι η αποζημίωση απόλυσης και η αποζημίωση ως κύρωση της αθέμιτης απόλυσης είναι **όλως διάφορα μεταξύ τους δικαιώματα**, το δε εδ. β' του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. μόνο στο δεύτερο αυτό είδος αποζημίωσης αναφέρεται.

Όσον αφορά τη νομοθετική εξειδίκευση, ασφαλώς ευπρόσδεκτη είναι η εισαγωγή ενός ειδικού νομοθετήματος το οποίο θα εξειδικεύει τις αρχές και τη φιλοσοφία του άρθρ. 24.²⁷¹ Ακόμη όμως και αν το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. δεν εφαρμοσθεί ευθέως και δεν εξειδικευθεί νομοθετικά, η απόλυση χωρίς βάσιμο λόγο θα πρέπει πλέον να θεωρείται καταχρηστική (ΑΚ 281). Σε κάθε δηλαδή περίπτωση, μετά την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ. δεν θα ήταν πειστικό να γίνει δεκτό ότι η καταγγελία που δεν οφείλεται σε βάσιμο λόγο δεν αντίκειται στην καλή πίστη και τον κοινωνικοοικονομικό σκοπό του δικαιώματος.²⁷²

Η προστασία από την αθέμιτη απόλυση αποτελεί τη νεότερη γενιά προστασίας της θέσης εργασίας και κυριαρχεί σήμερα στην Ευρώπη (Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία,

²⁶⁸Conclusions 2008 (Αρμενία).

²⁶⁹Δημ.Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017/891-893.

²⁷⁰Ν.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/522-523, Δ.Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/543.

²⁷¹Ν.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/518-519.

²⁷²Δ.Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος Τόμος 76, 2017/547.

Ισπανία, Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο κ.ά.), αφού στις περισσότερες χώρες προϋπόθεση για τη νόμιμη εργοδοτική καταγγελία αποτελεί η συνδρομή βάσιμου λόγου αναγόμενου στο πρόσωπο του εργαζομένου ή στις εύλογες ανάγκες της επιχείρησης. Με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, είτε δια της κύρωσης της Δ.Σ.Ε. 158/1982 ή/και του Α.Ε.Κ.Χ., είτε δια του Χ.Θ.Δ., είτε με βάση διατάξεις των εθνικών συνταγμάτων ή της κοινής εθνικής νομοθεσίας, οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης, με λιγότερες εξαιρέσεις (λ.χ. η Ελβετία), έχουν εγκαταλείψει την ελεύθερη απόλυση που κυριαρχούσε παλαιότερα. Αλλά και στις χώρες όπου εξακολουθούν να επικρατούν οι ελεύθερες απολύσεις (*«employment at will»*, *«hire and fire»*: Η.Π.Α, Ισραήλ κ.ά.) η προστασία από την αθέμιτη απόλυση δεν είναι άγνωστη καθώς παρέχεται είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε μέσω συστημάτων διαιτησίας, τα οποία είναι αρκετά διαδεδομένα στην πράξη.²⁷³

7.2 Η έννοια του βάσιμου λόγου

Το άρθρ. 24 κατοχυρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων στη σταθερότητα της θέσης εργασίας τους, το οποίο όμως, όπως και στη Δ.Σ.Ε. 158/1982, δεν είναι απόλυτο. Η σύμβαση εργασίας μπορεί να λύεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, αλλά χρειάζεται ένας έγκυρος και βάσιμος λόγος που να τη δικαιολογεί. Η διάταξη του άρθρ. 24 εξειδικεύει ακολούθως ότι ο λόγος αυτός πρέπει να συνδέεται με την καταλληλότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου, ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας. Είναι σαφές ότι η ρύθμιση αυτή είναι *εξαντλητική*. Η λύση της εργασιακής σχέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη επιτρέπεται μόνο αν συντρέχει βάσιμος λόγος, και μάλιστα εξ εκείνων που εξαντλητικά παρατίθενται στο άρθρ. 24 εδ. α' Α.Ε.Κ.Χ. (επιτρεπτοί λόγοι απολύσεως). Αυτό τονίζεται επανειλημμένα και από τη νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ., σύμφωνα με την οποία το άρθρ. 24 εδ. α' Α.Ε.Κ.Χ. *«καθιερώνει εξαντλητικά τους λόγους, επί τη βάσει των οποίων ο εργοδότης δύναται να λύσει νομίμως μια εργασιακή σχέση. Δύο μόνο είδη λόγων θεωρούνται νόμιμοι. Συγκεκριμένα, αφενός μεν οι συνδεόμενοι με τις ικανότητες ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου, αφετέρου δε οι βασιζόμενοι στις επιχειρησιακές ανάγκες της επιχείρησης (οικονομικοί λόγοι)»*.²⁷⁴

²⁷³ Δ. Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/546-547.

²⁷⁴ Statement of Interpretation on Article 24 (2012).

Με άλλα λόγια, η προστασία της θέσης εργασίας αποτελεί πλέον θεμελιώδες δικαίωμα, το οποίο όμως υπόκειται σε περιορισμούς. Ωστόσο οι περιορισμοί αυτοί πρέπει να είναι ορθολογικά ελέγξιμοι, μέσω της τήρησης των όρων της αρχής της αναλογικότητας. Επομένως, πρέπει η απόλυση να μην είναι αυθαίρετη αλλά να υπηρετεί έναν θεμιτό στόχο, δηλαδή την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, κρινόμενη αντικειμενικά. Η απόλυση πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του θεμιτού στόχου που υπηρετεί, ενώ, τέλος, πρέπει να σταθμίζεται το εύλογο συμφέρον της εργοδοτικής επιχείρησης να απομακρύνει ακατάλληλους ή πλεονάζοντες μισθωτούς, με τη ζημία που υφίσταται ο εργαζόμενος από την απώλεια της θέσης εργασίας του. Κατά τη διερεύνηση της συνδρομής του «έγκυρου» λόγου, σύμφωνα με τη νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ. επί του άρθρ. 24 πρέπει να εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας, κυρίως δε να εξετάζεται η δυνατότητα εναλλακτικής απασχόλησης και να λαμβάνει χώρα έλλογη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων εργοδότη – εργαζομένου. Όπως πρόσφατα δέχθηκε και η Ε.Ε.Κ.Δ. ερμηνεύοντας το άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ., απαιτείται να γίνεται *«μια στάθμιση μεταξύ του δικαιώματος των εργοδοτών να διευθύνουν την επιχείρησή τους με τον τρόπο που εκείνοι θεωρούν κατάλληλο και της ανάγκης για προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων»*.²⁷⁵

Η Ε.Ε.Κ.Δ. αποτελεί πλήρες δικαιοδοτικό όργανο, καθώς έχει διεθνή αποστολή και εντολή από τα κράτη που έχουν προσχωρήσει στον Ε.Κ.Χ. να ερμηνεύει αυθεντικά και να ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων και των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει και προστατεύει ο Χάρτης. Οι αποφάσεις της δεσμεύουν τα ελληνικά δικαστήρια, τα οποία υποχρεούνται να υιοθετούν τις ερμηνευτικές λύσεις της, δικαιούμενα να αποκλίνουν κατ' εξαίρεση και μόνο στη βάση ιδιαιτέρως επεξεργασμένου σκεπτικού. Εξάλλου, ναι μεν οι αποφάσεις της Επιτροπής στερούνται εκτελεστότητας στο εσωτερικό των κρατών-μελών, ωστόσο οι αρχές που τις στηρίζουν δημιουργούν υποχρέωση συμμόρφωσης στο Κράτος και τα όργανά του. Επομένως, η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων θα εξειδικεύσει ερμηνευτικά το περιεχόμενο του έγκυρου λόγου, ασφαλώς και στη βάση του νομολογιακού κεκτημένου ως προς την καταχρηστική απόλυση, όμως και στη βάση και με τα κριτήρια και τις αρχές που υιοθετεί η Ε.Ε.Κ.Δ., η οποία είναι

²⁷⁵Ε.Ε.Κ.Δ. Απόφαση της 6/09/2016 επί της ουσίας της υπ' αριθμ. 107/2014 συλλογικής προσφυγής – Finnish Society of Social Rights vs. Finland, σκέψη 50.

αρμοδία προ παντός άλλου οργάνου για τον έλεγχο της εφαρμογής και την αυθεντική ερμηνεία του Χάρτη.²⁷⁶

Σε πολλές χώρες, πριν από την καταγγελία διεξάγονται υποχρεωτικά διαδικασίες διαβούλευσης, ενώ προβλέπονται και άλλες διαδικασίες προηγούμενης ακρόασης των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών εκπροσώπων τους ή του συμβουλίου των εργαζομένων, ή ακόμα και η προηγούμενη κρατική παρέμβαση. Αλλού προβλέπονται διαδικασίες μεσολάβησης μετά την πραγματοποίηση της καταγγελίας εφόσον ο εργαζόμενος δεν την αποδέχεται. Προς την κατεύθυνση της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων εργοδότη-εργαζομένου θα συνέτεινε, στη χώρα μας, και η παραχώρηση δικαιώματος ακρόασης στον εργαζόμενο, πριν από την τελική λήψη της απόφασης για την απόλυση.²⁷⁷

Εν τέλει, το όλο πλέγμα των προστατευτικών διατάξεων του άρθρ. 24, όπως το έχει επεξεργασθεί η νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ., απονομιμοποιεί κάθε λύση της εργασιακής συμβάσεως με πρωτοβουλία του εργοδότη η οποία δεν αποτελεί το έσχατο μέσο για την προστασία των ευλόγων συμφερόντων της εργοδοτικής επιχείρησης.

Ο Χάρτης δεν αρκείται στην περιοριστική απαρίθμηση των επιτρεπτών λόγων απόλυσης, αλλά εξειδικεύει ακόμη περισσότερο την προστασία στο Παράρτημα, παραθέτοντας κατάλογο λόγων απόλυσης οι οποίοι δεν επιτρέπεται να θεωρούνται βάσιμοι (απαγορευμένοι λόγοι απόλυσης). Σε αντίθεση με τους επιτρεπτούς λόγους του εδ. α', οι απαγορευμένοι λόγοι απολύσεως του Παραρτήματος παρατίθενται *ενδεικτικά*. Οι πιο σημαντικοί από αυτούς είναι η συνδικαλιστική δραστηριότητα, η ιδιότητα του εκπροσώπου των εργαζομένων, όταν η απόλυση αποτελεί αντίμετρο του εργοδότη προκειμένου ο τελευταίος να εκδικηθεί τον εργαζόμενο που τον κατήγγειλε στις αρχές για παράνομες πράξεις ή για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, η διακριτική μεταχείριση με βάση συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η μητρότητα, η ηλικία, η θρησκεία, οι πεποιθήσεις, η εθνική προέλευση, η κοινωνική κατάσταση και η αναπηρία.²⁷⁸ Απαγορευμένο λόγο απολύσεως αποτελεί επίσης η προσωρινή αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας

²⁷⁶Ν.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/519-520.

²⁷⁷λ.χ. στο πρότυπο του πολύ ανεπτυγμένου στο ζήτημα αυτό, γαλλικού δικαίου. Στο ελληνικό δίκαιο το δικαίωμα ακρόασης θα μπορούσε αναλογικά να στηριχθεί και στη διάταξη του άρθρ. 20 παρ. 2 Σ.

²⁷⁸Άρθρ. 15 Α.Ε.Κ.Χ.

ή τραυματισμού.²⁷⁹ Οι περισσότεροι από τους απαγορευμένους λόγους απόλυσεως του Παραρτήματος εμπίπτουν παράλληλα και σε άλλα άρθρα του Χάρτη και γι' αυτό κατά τη διαδικασία των εκθέσεων στα πλαίσια του άρθρ. 24 η Επιτροπή εξετάζει μόνο τις περιπτώσεις της εκδικητικής απόλυσης και της απόλυσης λόγω προσωρινής αδυναμίας παροχής εργασίας εξαιτίας ασθένειας ή ατυχήματος, οι οποίες δεν καλύπτονται από άλλα άρθρα του Α.Ε.Κ.Χ. Για την απαγόρευση της εκδικητικής απόλυσης η Ε.Ε.Κ.Δ. θεωρεί ότι η εθνική νομοθεσία θα πρέπει να περιλαμβάνει ρητή απαγόρευση. Όταν αυτό δεν συμβαίνει, η Επιτροπή εξετάζει τη σχετική εθνική νομολογία, ώστε να εξακριβώσει αν η απαγόρευση των εκδικητικών απολύσεων εφαρμόζεται στην πράξη.²⁸⁰ Όσον αφορά την προσωρινή απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας ή ατυχήματος, η Επιτροπή έχει κρίνει ότι αυτή δεν αποτελεί βάσιμο λόγο για απόλυση και επιτρέπεται μόνο εφόσον εξαιτίας αυτής διαταράσσεται σοβαρά η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και καθίσταται απαραίτητη η αυθεντική, μόνιμη αντικατάσταση του απουσιάζοντος εργαζομένου. Επίσης, η εθνική νομοθεσία μπορεί να θέτει χρονικά όρια για την προστασία ενάντια στην απόλυση σε τέτοιες περιπτώσεις ενώ πρόσθετη προστασία πρέπει να προσφέρεται, όπου είναι απαραίτητο, σε θύματα εργατικών ατυχημάτων ή εργασιακών ασθενειών.^{281 282}

Η έννοια των βάσιμων λόγων απόλυσης είναι αυτόνομη έννοια του Α.Ε.Κ.Χ. Δεν απαιτείται η εθνική νομοθεσία να περιλαμβάνει νομοθετικό ορισμό της έννοιας του βάσιμου λόγου ή να απαριθμεί τους λόγους για τους οποίους επιτρέπεται η απόλυση. Η Επιτροπή μπορεί να ζητήσει να λάβει πληροφορίες για τη σχετική εθνική νομολογία, ώστε να μπορέσει να εκτιμήσει αν με βάση την εθνική νομοθεσία η απόλυση θεωρείται νόμιμη μόνο στην έκταση που αυτό επιτρέπεται με βάση την (αυτόνομη) έννοια του βάσιμου λόγου στο άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ζήτημα των οικονομοτεχνικών απολύσεων, αφού στο σημείο αυτό διαφέρουν από χώρα σε χώρα οι αντιλήψεις για το πότε δικαιολογείται η απόλυση. Αλλού η αντιμετώπιση είναι πιο αυστηρή και για τη διενέργεια οικονομοτεχνικών απολύσεων απαιτείται ο εργοδότης να υφίσταται ζημιές ή ακόμη και να κινδυνεύει η θέση της επιχείρησης, ενώ σε άλλες χώρες

²⁷⁹Ομοίως και το άρθρ. 6 της Δ.Σ.Ε. 158/1982.

²⁸⁰Conclusions 2003, Statement of Interpretation on Article 24.

²⁸¹Conclusions 2005, Νορβηγία.

²⁸²Mel.Schmitt, *The Right to Protection in Cases of Termination of Employment*, The European Social Charter and the Employment Relation, Oxford and Portland, Oregon, 2017, σελ. 423-424.

(μεταξύ των οποίων και η χώρα μας) η αντιμετώπιση είναι ελαστικότερη και αρκεί η σοβαρή επιδίωξη από τον εργοδότη (καταρχήν δικαστικά ανέλεγκτων) εύλογων επιχειρηματικών και οργανωτικών επιδιώξεων. Η Ε.Ε.Κ.Δ., σε πρόσφατη νομολογία της επί συλλογικής προσφυγής, έκρινε ότι κατά την έννοια του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., δεν απαιτείται η επιχείρηση να παρουσιάζει οικονομικά προβλήματα προκειμένου να θεωρηθεί ότι συντρέχουν βάσιμοι οικονομικοί λόγοι για την απόλυση. Ως αποτέλεσμα της στάθμισης μεταξύ της επιχειρηματικής ελευθερίας και της προστασίας των εργαζομένων, οι επιχειρηματικές αποφάσεις, οι οποίες κρίνονται από την επιχείρηση απαραίτητες για τη διατήρηση ή τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς της σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία, εμπίπτουν στην έννοια των λειτουργικών απαιτήσεων για τις οποίες επιτρέπεται να γίνεται η απόλυση, ακόμη κι ο εργοδότης δεν παρουσιάζει οικονομικά προβλήματα.²⁸³ Η Επιτροπή τάχθηκε λοιπόν υπέρ της ελαστικότερης άποψης όσον αφορά τις οικονομοτεχνικές απολύσεις και γίνεται φανερό ότι το ελληνικό δίκαιο, όπως έχει διαμορφωθεί από τη νομολογία όσον αφορά τις οικονομοτεχνικές απολύσεις, είναι συμβατό με το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. Βέβαια, το γεγονός ότι το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. δεν απαιτεί ο εργοδότης να έχει οικονομικά προβλήματα για να προβεί σε απολύσεις για οικονομικούς λόγους, δε σημαίνει ότι ο εθνικός νομοθέτης δεν μπορεί να προβλέψει μεγαλύτερη προστασία. Το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. καθορίζει την *ελάχιστη προστασία* από απολύσεις.²⁸⁴

Στο ισόκυρο με το άρθρ. 24 Παράρτημα καταγράφονται και περιπτώσεις εργαζομένων τους οποίους ένα κράτος-μέλος του Α.Ε.Κ.Χ. μπορεί να εξαιρέσει από το πεδίο ισχύος της προστασίας, όπως τους εργαζόμενους με νόμιμη σύμβαση ορισμένου χρόνου, τους εργαζόμενους που διανύουν μια αρχική περίοδο δοκιμασίας, η οποία όμως δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει έναν εύλογο χρόνο, και τους εργαζόμενους που απασχολούνται περιστασιακά για μια σύντομη περίοδο, όπως και όσοι λύεται η εργασιακή τους σύμβαση αυτόματα.²⁸⁵

Η πιο σημαντική από τις εξαιρέσεις αυτές, την οποία συναντάμε τόσο στη Δ.Σ.Ε. 158 όσο και στον Α.Ε.Κ.Χ., είναι αυτή των εργαζομένων που διανύουν μια αρχική (αμέσως μετά την πρόσληψη) περίοδο κατά την οποία, για λόγους που ανάγονται

²⁸³Finnish Society of Social Rights v. Finland, Complaint N° 107/2014, Decision on admissibility and the merits, 31/01/2017.

²⁸⁴Δημ.Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017/890-891.

²⁸⁵Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/511-512.

στη δοκιμασία των ικανοτήτων και του προσώπου του εργαζομένου, ο εργοδότης δεν δεσμεύεται από την αρχή του βάσιμου λόγου και η θέση εργασίας δεν προστατεύεται. Όμως και στις δύο Συνθήκες τίθεται μια προϋπόθεση για τη νομιμότητα της εξαιρέσεως: η διάρκεια τη δοκιμαστικής περιόδου πρέπει να είναι **εύλογη**. Στο ελληνικό δίκαιο, με το άρθρ. 74 παρ. 2 του μνημονιακού νόμου 3863/2010, καθιερώθηκε η ελεύθερη απόλυση χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους από την πρόσληψη, το οποίο θεωρείται *δοκιμαστική περίοδος*, δηλαδή υιοθετήθηκε κατά την περίοδο αυτή η αρχή «hire and fire» του δικαίου των Η.Π.Α. Μέχρι τη θέσπιση της εν λόγω διάταξης, η περίοδος αναμονής, ήδη από την αρχική ρύθμιση του ν. 2112/1920, ανερχόταν σε δύο μήνες. Όπως έχει όμως ήδη κριθεί από την Ε.Ε.Κ.Δ.,²⁸⁶ η διάταξη αυτή αντίκειται στο άρθρ. 4 παρ. 4 του αρχικού Ε.Κ.Χ. του 1961, το οποίο ορίζει ότι «*κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να του χορηγείται εύλογος χρόνος προειδοποίησης πριν από την απόλυση*», και τον οποίο η χώρα μας κύρωσε με τον ν. 1426/1984, με συνέπεια αυτή να είναι ανεφάρμοστη. Παρά ταύτα, η μνημονιακή διάταξη όχι μόνο δεν καταργήθηκε, αλλά αντίθετα εφαρμόζεται ευρύτατα στην πράξη. Πλέον όμως η διάταξη είναι ασύμβατη και με το άρθρ. 24 του Α.Ε.Κ.Χ., όπου ναι μεν ορίζεται ότι ένα συμβαλλόμενο μέρος μπορεί να εξαιρέσει από το πεδίο εφαρμογής του εργαζομένους που βρίσκονται σε δοκιμαστική ή εισαγωγική περίοδο απασχόλησης, πλην όμως η περίοδος αυτή πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια. Η Ε.Ε.Κ.Δ. έχει κρίνει ότι ακόμη και η εξάμηνη δοκιμαστική περίοδος, που ισχύει σε κάποιες χώρες, υπερβαίνει την εύλογη διάρκεια δοκιμασίας. Θα πρέπει να γίνει δεκτό επομένως ότι στη χώρα μας εξακολουθεί να ισχύει η προηγούμενη ρύθμιση του ν. 2112/1920, δηλαδή η δίμηνη προθεσμία, μετά την παρέλευση της οποίας οφείλεται αποζημίωση απολύσεως ενός μήνα.²⁸⁷

Κατά τα λοιπά, η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση δεν αναφέρεται μόνο στην τυπική εργοδοτική καταγγελία, αλλά συμπεριλαμβάνει και κάθε λύση της εργασιακής συμβάσεως που οφείλεται στην πρωτοβουλία του εργοδότη. Έτσι,

²⁸⁶Ε.Ε.Κ.Δ. Απόφαση της 23/05/2012 επί της ουσίας της υπ' αριθμ. 65/2011 συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝ.Ο.Π./ Δ.Ε.Η. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. κατά Ελλάδος, ΕΕργΔ 2012/1588επ., βλ. σχετικά Γαβαλά, *Ανάχωμα σε μνημονιακές ρυθμίσεις από το Στρασβούργο*, ΕΕργΔ 2012.1561επ, Δεληγιάννη-Δημητράκου, *Οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων για τα ελληνικά μέτρα λιτότητας και η αποτελεσματικότητά τους*, ΕΕργΔ 2013/135επ.

²⁸⁷Δ.Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/541-542, Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/521.

η εξαναγκασθείσα από τον εργοδότη παραίτηση του μισθωτού αποτελεί λύση με πρωτοβουλία του εργοδότη, όχι όμως και η αυτόματη λύση της εργασιακής συμβάσεως με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας, αν αυτό ορίζεται στο νόμο.²⁸⁸

7.3 Οι συνέπειες της απόλυσης χωρίς έγκυρη αιτία

Η προστασία από αθέμιτες απολύσεις έχει σκοπό την *αποτροπή* της απόλυσης, με την προστατευτική αυτή λειτουργία να αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του εργατικού δικαίου, αφού από τους περιορισμούς που θέτει ο νόμος στην εργοδοτική καταγγελία δεν εξαρτάται μόνο η προστασία του εργαζομένου από την αδικαιολόγητη απώλεια της θέσης εργασίας του, αλλά σε μεγάλο βαθμό και η προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου εν γένει. Είναι προφανές ότι χωρίς επαρκή προστασία από την απόλυση οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας κινδυνεύουν να παραμένουν ανεφάρμοστες, αφού ο εργαζόμενος δε θα μπορεί να διεκδικήσει τα δικαιώματά του στην πράξη. Εξίσου δεν σημαντική με τον έλεγχο των λόγων που οδήγησαν στην εργοδοτική καταγγελία, είναι και η δραστηριότητα των εννόμων συνεπειών της αθέμιτης απόλυσης, αφού διαφορετικά η καταστρατήγηση θα ήταν ευχερής. Τα δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση αθέμιτης απόλυσης θα πρέπει να είναι αρκούντως αποτρεπτικά, γιατί διαφορετικά η προστασία δεν θα μπορούσε να επιτελέσει το σκοπό της. Η εξασφάλιση των εργαζομένων έναντι των δυσμενών συνεπειών της απόλυσής τους και μόνο δεν αρκεί για να επιτελέσει τον ρόλο αυτό.²⁸⁹

I. Η ακυρότητα της απόλυσης και το δικαίωμα επαναπασχόλησης

Στο ελληνικό δίκαιο κάθε δικαιοπραξία που γίνεται κατά παράβαση διατάξεως νόμου είναι άκυρη (ΑΚ 174). Συνεπώς και η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως που γίνεται κατά παράβαση της ενσωματωθείσης με τον ν. 4359/2016 στην ελληνική έννομη τάξη διατάξεως του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. θα είναι άκυρη, όπως και μέχρι σήμερα άκυρη είναι η καταχρηστική καταγγελία. Θα συνεπάγεται επομένως επαναπασχόληση του απολυθέντος με καταβολή μισθών υπερημερίας κατά τη διάταξη του ΑΚ 656, αφού ακυρότητα σημαίνει εν προκειμένω την απώλεια του

²⁸⁸Ε.Ε.Κ.Δ. Ερμηνευτική δήλωση επί του άρθρ. 24, Πορίσματα 2012.

²⁸⁹Δ.Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/547-549.

εργοδοτικού δικαιώματος του απολύειν. Την αποτελεσματικότερη προστασία από την αθέμιτη απόλυση την παρέχει μάλιστα το δικαίωμα επαναπασχόλησης.

Η Δ.Σ.Ε. 158 προβλέπει ρητά ως το κύριο μέσο προστασίας την επαναπασχόληση (reinstatement) του εργαζομένου (αρθρ. 10). Το δικαίωμα αυτό δεν προβλέπεται μεν ρητά στο άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., η νομολογία όμως της Ε.Ε.Κ.Δ. δέχεται ότι το δικαστήριο θα πρέπει να έχει πάντοτε την ευχέρεια να διατάζει την επαναπασχόληση του εργαζομένου, εφόσον κρίνει ότι το μέτρο αυτό είναι κατάλληλο βάσει των εκάστοτε περιστάσεων.²⁹⁰ Η ερμηνεία αυτή προέρχεται από την αντίστοιχη νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ. επί άλλων διατάξεων του Χάρτη, οι οποίες προστατεύουν τον εργαζόμενο από την απόλυση και οι οποίες κατά κανόνα αντιστοιχούν σε απαγορευμένους λόγους απόλυσης σύμφωνα με το Παράρτημα (όπως η εκδικητική απόλυση²⁹¹, η απόλυση για λόγους που συνιστούν απαγορευμένες διακρίσεις²⁹² ή η απόλυση κατά τη διάρκεια της προστασίας λόγω μητρότητας²⁹³).

Προφανώς η σκέψη που κρύβεται πίσω από αυτή τη νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ. είναι ότι το ενδεχόμενο ο εργοδότης να υποχρεωθεί σε επαναπασχόληση του εργαζομένου αποτελεί καταρχήν την αποτελεσματικότερη κύρωση για την αθέμιτη απόλυση, διότι, για να είναι πρακτικά αποτελεσματική η αποτροπή, η κύρωση της επαναπασχόλησης είναι, ως ένα σημείο τουλάχιστον, αναντικατάστατη. Το να επιτευχθεί η αποζημίωση να είναι αρκούντως αποτρεπτική για τον εργοδότη και ταυτόχρονα να αποκαθιστά την προκληθείσα από την αδικαιολόγητη καταγγελία ζημία είναι, αν όχι πρακτικά ανέφικτο, τουλάχιστον πάρα πολύ δύσκολο, αν δεν υπάρχει καθόλου δικαίωμα για επαναπασχόληση. Αν η δίκη είναι σύντομη διάρκειας, η αποζημίωση που αντιστοιχεί στους μισθούς από την καταγγελία μέχρι την έκδοση της απόφασης, εφόσον ο εργαζόμενος δεν επιστρέψει στη θέση εργασίας του, δεν θα είναι ούτε πλήρης ούτε αρκούντως αποτρεπτική. Το να είναι όμως η δίκη μεγάλης διάρκειας προφανώς δεν μπορεί να είναι ζητούμενο για τον

²⁹⁰Finnish Society of Social Rights v. Finland, Complaint N° 106/2014, Decision on admissibility and the merits, 31.1.2017, σκέψη 45.

²⁹¹Adams/Deakin, Article 4: *The Right to a Fair Remuneration*, σε Bruun et al., ό.π. (υποσ. 10), σελ. 214.

²⁹²Kollonay-Lehoczky, Article 20: *The Right of Equal Opportunities and Equal Treatment in Matters of Employment and Occupation without Discrimination on the Grounds of Sex*, σε Bruun et al., ό.π. (υποσ. 10), σελ. 376.

²⁹³Kollonay-Lehoczky, Article 8: *The Right of Women to Maternity Protection*, σε Bruun et al., ό.π. (υποσ. 10), σελ. 319.

νομοθέτη. Συνεπώς, χωρίς δικαίωμα επαναπασχόλησης, για να είναι αποτρεπτική η αποζημίωση, θα πρέπει να έχει τον χαρακτήρα ποινής, η οποία δύσκολα μπορεί να καθορισθεί από τον νομοθέτη σε τέτοιο ύψος ώστε να ικανοποιεί ταυτόχρονα και τα δύο κριτήρια (αποκατάσταση ζημίας και αποτροπή του εργοδότη).²⁹⁴

Με δεδομένο ότι η αδικαιολόγητη απόλυση συνιστά πλέον παραβίαση θεμελιώδους δικαιώματος, η ακυρότητα και η καταβολή αποδοχών υπερημερίας αποτελούν ανάλογη και δίκαιη κύρωση μιας ιδιαζόντως σοβαρής εργοδοτικής παράβασης. Πρέπει όμως να επισημανθεί ότι στο καθεστώς που ιδρύει το άρθρ. 24 δεν έχουν θέση οι αμιγώς αστικοδικαϊκές προέλευσης εργοδοτικές ενστάσεις των αλλαχού κερδηθέντων και της καταχρηστικής ασκήσεως δικαιώματος στην απόληψη αποδοχών υπερημερίας, διότι αν αυτές ευδοκιμήσουν ακυρώνουν τις συνέπειες της παράνομης απόλυσης και απαλλάσσουν τον εργοδότη από οποιαδήποτε κύρωση.²⁹⁵

Κατά του δικαιώματος επαναπασχόλησης προβάλλεται το επιχείρημα ότι στην πράξη η μεγάλη πλειονότητα των υποθέσεων καταλήγει τελικά να επιλύεται συμβιβαστικά, με την καταβολή μιας συμφωνημένης αποζημίωσης, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι απλώς προφασίζονται ότι επιθυμούν να επιστρέψουν στην εργασία τους προκειμένου να επιτύχουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αποζημίωση. Όπως ορθά όμως τονίζεται και από την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε., ιδίως σε εποχές μεγάλης ανεργίας το δικαίωμα του εργαζομένου να επιστρέψει στην εργασία του διατηρώντας τα δικαιώματά του έχει μεγάλη σημασία, και ειδικά για εκείνους τους εργαζόμενους που δυσκολεύονται περισσότερο να ανεύρουν νέα εργασία. Η επαναπασχόληση αποτελεί το αποτελεσματικότερο και συνεπώς το καταλληλότερο δικαίωμα για την αποτροπή της αθέμιτης απόλυσης και η αντικατάστασή του με δικαίωμα αποζημίωσης για αθέμιτη απόλυση απλώς μεταβάλλει τη διαπραγματευτική δύναμη των μερών υπέρ του εργοδότη. Η αναγνώριση δικαιώματος επαναπασχόλησης σε συνδυασμό με την παροχή της ευχέρειας για αντικατάστασή του, κατόπιν συμφωνίας των μερών, με αποζημίωση οδηγεί σε ακριβέστερο υπολογισμό του ύψους της αποζημίωσης στο προσήκον μέτρο. Το δικαίωμα

²⁹⁴Andrzej Marian Swiatkowski, *Charter of the Social Rights of the Council of Europe*, Studies in Employment and Social Policy, Title 33rd, Kluwer Law International, σελ. 172επ.

²⁹⁵Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/522.

επαναπασχόλησης είναι λοιπόν καίριο όχι μόνο ως κύριο μέσο αποκατάστασης αλλά και για να υπάρχει ένας αντικειμενικός τρόπος προσδιορισμού της οφειλόμενης αποζημίωσης, όταν η επαναπασχόληση δεν είναι εφικτή.²⁹⁶

II. Η ειδική αποζημίωση λόγω αθέμιτης απόλυσης

Στο άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. γίνεται λόγος για *επαρκή αποζημίωση*, η οποία θα μπορεί να συνιστά εναλλακτική της ακυρότητα κύρωσης. Όπως όμως ήδη είδαμε, σύμφωνα με το άρθρ. 10 της Δ.Σ.Ε. 158 ως κύρια έννομη συνέπεια σε περίπτωση αθέμιτης (αδικοιολόγητης) απόλυσης θα πρέπει να προβλέπεται η επαναπασχόληση, δικαίωμα το οποίο συνήγαγε ερμηνευτικά και από το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. ως προτιμητέο η Ε.Ε.Κ.Δ. Επομένως, η ειδική αυτή αποζημίωση με την καταβολή της οποίας θα λύεται η εργασιακή σύμβαση, θα πρέπει να νομοθετηθεί μόνο για την περίπτωση που ο ακύρως απολυθείς **δεν επιθυμεί πλέον την επαναπασχόλησή του** ή η επαναπασχόληση παρίσταται πρακτικά **ανέφικτη για την εργοδοτική επιχείρηση**. Η αποζημίωση αυτή, κατά την Ε.Ε.Κ.Δ., θα πρέπει να είναι *αρκούντως αποτρεπτική*, να μη συνδέεται με την αρχαιότητα του μισθωτού στην επιχείρηση, και φυσικά ανεξαρτήτως των αλλαχού κερδηθέντων ή της εξευρέσεως άλλης εργασίας, διότι σε ένα μηχανισμό προστασίας της θέσης του μισθωτού η αποζημίωση αυτή δεν έχει αποζημιωτικό σκοπό ούτε προορίζεται να υποκαταστήσει την απώλεια της θέσης, αλλά κατατείνει στην προστασία της θέσης και της συνέχειάς της. Συνεπώς το ύψος της θα πρέπει να αποτελεί σημαντικό οικονομικό βάρος για τον εργοδότη, ώστε να τον αποτρέπει, όπως και η ακυρότητα, από το να απολύει αδικοιολόγητα τους μισθωτούς του, αλλά και να είναι ανάλογη προς το πλήγμα και την ταλαιπωρία που υφίσταται ο αδικοιολογήτως απολυθείς.²⁹⁷ Τα δικαιώματα του εργαζομένου, ακόμη και όταν περιορίζονται ή κατευθύνονται κυρίως στην καταβολή αποζημίωσης, θα πρέπει να είναι αρκούντως αποτρεπτικά. Οι αθέμιτες απολύσεις δεν μπορούν να είναι φθηνές για τον εργοδότη, γιατί διαφορετικά η προστασία δεν θα επιτελέσει τον σκοπό της. Τα τελευταία χρόνια σε αρκετές χώρες η δραστηριότητα της προστασίας από αθέμιτες απολύσεις μειώθηκε πολύ, δια του προσδιορισμού συγκεκριμένου ποσού αποζημίωσης από το νομοθέτη, συνήθως ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας στον

²⁹⁶ Δ. Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017/550-551.

²⁹⁷ Νικ.Κ. Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικοιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/522.

ίδιο εργοδότη, ή δια του καθορισμού ανωτάτων ορίων αποζημίωσης, όταν το τελικό ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης προσδιορίζεται από τον δικαστή. Οι ρυθμίσεις αυτές συνήθως αιτιολογούνται με το επιχείρημα της «ανάγκης» να καταστεί προβλέψιμο το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται ή της «ανάγκης» μείωσης του κόστους αθέμιτων απολύσεων». Η Ε.Ε.Κ.Δ., αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα του ζητήματος του ύψους της αποζημίωσης για την προστασία από αδικαιολόγητη απόλυση, με πάγια νομολογία της οριοθετεί την εξουσία του εθνικού νομοθέτη ως εξής: ο εργαζόμενος θα πρέπει να λαμβάνει τουλάχιστον τους μισθούς που απώλεσε στο διάστημα από την εργοδοτική καταγγελία μέχρι την έκδοση της δικαστικής απόφασης. Επιπλέον πρέπει να λάβει και ένα αρκετά μεγάλο ποσό, ώστε αφενός μεν να αποτρέπονται οι εργοδότες από τις αδικαιολόγητες απολύσεις και αφετέρου να καλύπτεται πλήρως η ζημία που υπέστη. Ανώτατα όρια αποζημίωσης τα οποία ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα να μην αποκαθίσταται πλήρως η ζημία του εργαζομένου ή η αποζημίωση να μην είναι αρκούντως αποτρεπτική δε συνάδουν με το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.²⁹⁸ Η αποζημίωση θεωρείται οπωσδήποτε ανεπαρκής όταν προβλέπεται γι' αυτή ανώτατο όριο ίσο με τις αποδοχές ενός έτους²⁹⁹ (και πολύ λιγότερο οκτώ³⁰⁰ ή έξι μηνών³⁰¹). Αλλά και πέραν αυτού, κάθε ανώτατο όριο το οποίο μπορεί να αποκλείσει την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη πραγματικά ο εργαζόμενος απαγορεύεται³⁰². Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η αποζημίωση απολύσεως των νόμων 2112/1920 και 3118/1955, περιοριζόμενη πλέον στις τακτικές αποδοχές έξι μηνών κατ' ανώτατο όριο ούτως ή άλλως θα παραβίαζε το εδ. β' του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., επειδή η αποζημίωση αυτή θα ήταν εκ των προτέρων ανεπαρκής, όπως παγίως δέχεται η Ε.Ε.Κ.Δ. για αποζημιώσεις μικρότερες από ένα έτος.

²⁹⁸ Δ.Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ 76, 2017/550-553.

²⁹⁹ Conclusions 2012 (Αλβανία, Αρμενία, Σλοβακία).

³⁰⁰ Conclusions 2012 (Τουρκία).

³⁰¹ Conclusions 2003 (Βουλγαρία).

³⁰² Conclusions 2012, για τη Σλοβακία, που προβλέπει ως ανώτατο όριο αποζημίωσης τις αποδοχές τριών ετών. Μη επιτρεπτά θεωρεί επίσης τα ανώτατα όρια αποζημίωσης το Δ.Ε.Ε., αφού δεν εξασφαλίζουν ότι το ύψος της αποζημίωσης θα είναι «σύμφωνο με την επιταγή της εξασφάλισης πραγματικής ισότητας ευκαιριών μέσω της πρόσφορης αποκαταστάσεως της ζημίας που προκάλεσε η απόλυση λόγω δυσμενούς διακρίσεως» (απόφαση Δ.Ε.Κ. της 2ας Αυγούστου 1993 στην υπόθεση C-271/91).

Συνεπώς σε καμία περίπτωση η ελληνική αποζημίωση απολύσεως δεν θα μπορούσε να δικαιολογήσει τη συμμόρφωση με τον Χάρτη, ακόμη κι αν ήταν εφαρμοστέο το εδ. β' του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.³⁰³

7.4 Η αιτιολόγηση της απόλυσης από τον εργοδότη

Σύμφωνα με την τελευταία παράγραφο του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., «τα Μέρη αναλαμβάνουν να διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος, που θεωρεί ότι η σχέση εργασίας του έχει λυθεί χωρίς βάσιμο λόγο, έχει το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο». Με το δικαίωμα προσφυγής συνδέεται και το ζήτημα της αιτιολόγησης της καταγγελίας τόσο στην Ε.Σ.Δ.Α. όσο και στον Α.Ε.Κ.Χ. Το άρθρ. 24 δεν προβλέπει ρητά ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη για τους λόγους απόλυσής του. Το Ε.Δ.Δ.Α. όμως στην απόφαση *KMC κατά Ουγγαρίας*³⁰⁴ έχει κρίνει ότι η μη ενημέρωση του εργαζομένου για τους λόγους απόλυσής του παραβιάζει το άρθρ. 6 Ε.Σ.Δ.Α. Ευλόγως λοιπόν μπορεί να υποστηριχθεί ότι η άρνηση του εργοδότη να πληροφορήσει τον εργαζόμενο για τους λόγους απόλυσής του παραβιάζει το δικαίωμα για προσφυγή σε ανεξάρτητο όργανο του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. Πιο συγκεκριμένα, η εγγύηση της υποχρέωσης του εργοδότη να πληροφορεί τον εργαζόμενο για τον λόγο απόλυσής του δεν έχει διαμορφωθεί ακόμη ως τέτοια στα Συμπεράσματα της Ε.Ε.Κ.Δ., όμως προκύπτει από την υποχρέωση συμμόρφωσης στο άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. και την υποχρέωση παροχής βάσιμου λόγου για την απόλυση. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα πληροφόρησης, τουλάχιστον μετά από αίτησή τους. Επίσης, το δικαίωμα πληροφόρησης για τους λόγους απόλυσης προκύπτει και από το δικαίωμα προετοιμασίας της υπεράσπισης και το δικαίωμα στη δίκαιη δίκη.³⁰⁵

Στο ελληνικό δίκαιο, αν και η κρατούσα άποψη δεν δέχεται παρόμοια υποχρέωση, ορθά μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει το αντίθετο με βάση το ουσιαστικό δίκαιο και ειδικότερα βάσει της αρχής της καλής πίστης (ΑΚ 281 και 288). Σύμφωνα με την άποψη αυτή, από την αρχή της καλής πίστης επιβάλλεται στον εργοδότη να παράσχει τις αναγκαίες πληροφορίες στον εργαζόμενο, τουλάχιστον όταν ο εργαζόμενος της ζητεί, σχετικά με τους λόγους που οδηγούν στην καταγγελία της

³⁰³ Δημ. Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017/896-898.

³⁰⁴ Απόφαση Ε.Δ.Δ.Α. της 10/07/2012.

³⁰⁵ Mel. Schmitt, *The Right to Protection in Cases of Termination of Employment*, The European Social Charter and the Employment Relation, Oxford and Portland, Oregon, 2017, σελ. 427.

σύμβασης εργασίας.³⁰⁶ Γνωρίζοντας ο εργαζόμενος τον λόγο καταγγελίας της σύμβασής του, θα μπορεί να εκτιμήσει αν η απόλυσή του μπορεί ή όχι να θεωρηθεί καταχρηστική και αν θα πρέπει να προσφύγει σε δικαστήριο ζητώντας την αναγνώριση της ακυρότητάς της. Περαιτέρω, θα μπορεί να προετοιμαστεί για τον επικείμενο δικαστικό αγώνα και γενικότερα, θα καθίσταται ευχερέστερος ο δικαστικός έλεγχος. Ακόμη όμως και αν η αντίθετη άποψη μπορούσε να γίνει δεκτή πριν από την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ., ως εκδήλωση του αναιτιώδους χαρακτήρα της καταγγελίας, σήμερα μπορεί να γίνει δεκτή μόνο η άποψη που υποστηρίζει την υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορήσει τον εργαζόμενο για τους λόγους απόλυσής του, αφού η καταγγελία επιτρέπεται πλέον μόνο για βάσιμο λόγο. Βέβαια, η αιτιολόγηση δε χρειάζεται να γίνει στο έγγραφο της καταγγελίας, ούτε αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της. Αν όμως ο εργοδότης δεν ανταποκριθεί σε σχετικό αίτημα του εργαζομένου και δεν τον πληροφορήσει εγγράφως ή με άλλον πρόσφορο τρόπο για τους λόγους της καταγγελίας, ώστε η δήλωση αυτή να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε δίκη από τον εργαζόμενο, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αναστέλλεται η τριμήνη αποσβεστική προθεσμία για την άσκηση αγωγής, επειδή η άσκησή της απετράπη με δόλο από τον εργοδότη (ΑΚ 257 εδ. β'). Επιπλέον, η άρνηση του εργοδότη να αιτιολογήσει την καταγγελία εφόσον αυτό ζητηθεί από τον εργαζόμενο, θα πρέπει να αξιολογείται από τον δικαστή ως σοβαρή ένδειξη κατάχρησης.³⁰⁷

7.5 Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης

Τόσο η Δ.Σ.Ε. 158/1982 όσο και το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. θεωρούν αναγκαίο στοιχείο της προστασίας από την απόλυση την αποτελεσματική έννομη προστασία. Με δεδομένο ότι η έννομη προστασία αποτελεί ανθρώπινο δικαίωμα αυτή καθ' εαυτή (βλ. άρθρ. 6 Ε.Σ.Δ.Α και 47 Χ.Θ.Δ.), η ειδική αναφορά της εν σχέσει με το δικαίωμα προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση δεν μπορεί παρά να έχει την έννοια ότι στο ζήτημα αυτό παρέχεται ειδική και ενισχυμένη έννομη προστασία.

³⁰⁶Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 70ος, 2011/902-904, Ν.Γαβαλάς., *Η απόλυση του μισθωτού στο ελληνικό και στο συγκριτικό δίκαιο*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1993, σελ.197.

³⁰⁷Δημ.Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017/898, βλ. και Φ.Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 70ος, 2011/905.

Ο Α.Ε.Κ.Χ. υιοθετεί με το άρθρ. 24 τη ρύθμιση για αποτελεσματική έννομη προστασία του απολυθέντος, δε λαμβάνει όμως θέση για το βάρος αποδείξεως και δεν το αναθέτει στον δικαστή κατά το πρότυπο της Δ.Σ.Ε. 158/1982. Ίσως διότι οι συντάκτες του άρθρ. 24 θεώρησαν περιττή την αναφορά στη μετακύλιση του βάρους αποδείξεως στον εργοδότη, για τον λόγο ότι δεν μπορεί να υπάρξει αποτελεσματική έννομη προστασία του απολυθέντος, αν το βάρος επικλήσεως και αποδείξεως των λόγων απόλυσης το έχει ο εργαζόμενος. Ήδη όμως η νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ. έχει αποφανθεί ότι «είναι σύμφωνη με το άρθρ. 24 εθνική ρύθμιση, κατά την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να αποδείξει τη συνδρομή του έγκυρου λόγου και συνεπώς το βάρος της αποδείξεως έχει αντιστραφεί».³⁰⁸ Η Ε.Ε.Κ.Δ., μεταφέροντας τη νομολογία που διαμορφώθηκε αρχικά για τις απαγορευμένες διακρίσεις, δέχεται ότι το βάρος απόδειξης δεν πρέπει να το φέρει αποκλειστικά ο εργαζόμενος, αλλά θα πρέπει να κατανέμεται καταλλήλως.³⁰⁹ Επίσης, στα πλαίσια του άρθρ. 26, που αφορά το δικαίωμα στην αξιοπρέπεια στην εργασία, η Επιτροπή έχει ρητώς προσδιορίσει ως ελάχιστο απαιτούμενο την εκ πρώτης όψεως (*prima facie*) απόδειξη.³¹⁰

Στη χώρα μας, το δικονομικό βάρος της επικλήσεως και αποδείξεως ρυθμίζεται από το άρθρ. 338 παρ. 1 ΚΠολΔ, όπου το βάρος αποδείξεως των πραγματικών περιστατικών φέρει, όπως είδαμε, ο ενάγων-εργαζόμενος. Πλέον όμως και με τα νέα δεδομένα της αντικειμενικά δικαιολογημένης απόλυσης, στις αγωγές για παράνομη απόλυση ο απολυθείς θα καλείται, κατ' εφαρμογήν της ανωτέρω δικονομικής διατάξεως, να επικαλεσθεί και να αποδείξει μόνο την ύπαρξη της εργασιακής σχέσης και την απόλυση με πρωτοβουλία του εργοδότη, ενώ ο τελευταίος θα βαρύνεται με την επίκληση και απόδειξη των λόγων που δικαιολογούν την απόλυση στη βάση του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. Πάντως, και για λόγους ασφάλειας δικαίου, δεν θα ήταν άσκοπη νομοθετική παρέμβαση η οποία θα ξεκαθάριζε το ζήτημα αυτό.³¹¹

³⁰⁸Πορίσματα, 2012 (Φινλανδία). Βλ. ακόμη Πορίσματα 2008 Volume 1 σελ. 11, Δήλωση υπ' αριθμόν 10 επί του άρθρ. 24: «Η Επιτροπή εφαρμόζει τη γενική της θέση επί του βάρους της αποδείξεως και εν σχέσει με υποθέσεις λύσεως της εργασιακής σχέσεως πέραν εκείνων που αφορούν διακρίσεις, κατά την εξέταση του άρθρ. 24 του Αναθεωρημένου Χάρτη».

³⁰⁹Interpretative Statement on Article 24, Conclusions 2008, General Introduction, σελ. 12.

³¹⁰Kollonay-Lejoczky, Article 26: *The Right to Dignity at Work*, σε Bruun et al. ό.π. (υποσ. 10), σελ. 448.

³¹¹Νικ.Κ.Γαβαλάς, *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017/523.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Από την ανωτέρω ανάπτυξη προκύπτει σαφώς, κατά τη γνώμη της γράφουσας, ότι, μετά την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ. από τη χώρα μας με τον ν. 4359/2016, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου **δεν είναι πλέον ελεύθερη («αναιτιώδης»)** και για να είναι έγκυρη χρειάζεται ένας βάσιμος λόγος που να τη δικαιολογεί. Ο λόγος αυτός, όπως εξειδικεύει το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., πρέπει να συνδέεται με την καταλληλότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου, ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας. Το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. εισάγεται ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου, που αναπτύσσει άμεσο αποτέλεσμα και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών, και συμβάλλει στην αναγνώριση ενός δικαιώματος του μισθωτού στη θέση εργασίας του, δικαιώματος που αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο του Εργατικού Δικαίου.

Η αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία το ελληνικό σύστημα υποχρεωτικής αποζημίωσης απόλυσης του ν. 2112/1920 παρέχει τις «επαρκείς εγγυήσεις» του εδ. β' του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. και, σε συνδυασμό με το νομολογιακό σύστημα προστασίας βάσει της αρχής της μη κατάχρησης δικαιώματος, δεν υστερεί έναντι της επιβαλλόμενης από το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. προστασίας, είναι, κατά τη γνώμη της γράφουσας, μη ορθή. Και αυτό γιατί η αποζημίωση απολύσεως του ν. 2112/1920 είναι *διαφορετικής φύσεως* από την αποζημίωση για αθέμιτη (αδικαιολόγητη) απόλυση του άρθρ. 24 εδ. β' Α.Ε.Κ.Χ., **όπως επισημαίνει και η πάγια πλέον νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ.**, και δεν εισάγεται η καταγγελία με καταβολή αποζημίωσης ως άλλος επιτρεπτός λόγος απόλυσης πέραν των περιοριστικά αναφερόμενων στο εδ. α'. Η αποζημίωση ως κύρωση για την αθέμιτη απόλυση έχει διαφορετικό περιεχόμενο από την αποζημίωση απολύσεως και θα οφείλεται **εκ παραλλήλου και επιπροσθέτως** προς αυτήν.

Η προστασία από αθέμιτες απολύσεις έχει σκοπό την *αποτροπή* της απόλυσης, γι' αυτό και τα δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης θα πρέπει να είναι αρκούντως αποτρεπτικά. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θα είναι άκυρη (ΑΚ 174) και θα συνεπάγεται επαναπασχόληση του απολυθέντος, δικαίωμα το οποίο αποτελεί, όπως δέχεται και η πάγια νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ., *την αποτελεσματικότερη κύρωση* για την αθέμιτη απόλυση. Το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. προβάλλει ως εναλλακτική της ακυρότητας κύρωση την *επαρκή αποζημίωση*, η οποία θα πρέπει να είναι αρκούντως αποτρεπτική και να παρέχεται μόνο στις

περιπτώσεις που ο ακύρως απολυθείς δεν επιθυμεί πλέον την επαναπασχόλησή του ή η επαναπασχόληση παρίσταται πρακτικά ανέφικτη για την εργοδοτική επιχείρηση. Επιπλέον, και υπό τα νέα δεδομένα της αντικειμενικά δικαιολογημένης απόλυσης, κατά τη γνώμη της γράφουσας, το βάρος αποδείξεως του άρθρ. 338 παρ. 1 ΚΠολΔ **αντιστρέφεται**. Σύμφωνα είναι και η νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ. ότι ο εργοδότης πρέπει να υποχρεούται να αποδείξει τη συνδρομή του έγκυρου λόγου που δικαιολογεί την απόλυση, ενώ ο απολυθείς εργαζόμενος θα καλείται να επικαλεσθεί και να αποδείξει μόνο την ύπαρξη της εργασιακής σχέσης και την απόλυση με πρωτοβουλία του εργοδότη.

Το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. **εισάγεται ευθέως** στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις και αποτελεί πλέον ισχύον δίκαιο, και μάλιστα αυξημένης έναντι της κοινής νομοθεσίας τυπικής ισχύος, όπως ορίζει το άρθρ. 28 παρ. 1 Σ. Ευπρόσδεκτη είναι βέβαια και η εισαγωγή ενός ειδικού νομοτετήματος. Ακόμη όμως και αν για οποιονδήποτε λόγο κρινόταν παρά ταύτα ότι το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. δεν μπορεί να τύχει άμεσης οριζόντιας εφαρμογής, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν κατά την εξειδίκευση αορίστων νομικών εννοιών και των γενικών ρητρών του εθνικού δικαίου (άρθρα 178, 200, 281, 288 ΑΚ). Μετά την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ., η εργοδοτική καταγγελία που δεν οφείλεται σε βάσιμο λόγο **δεν μπορεί πλέον να θεωρείται ότι δεν αντίκειται** στην καλή πίστη, στα χρηστά ήθη ή στον κοινωνικοοικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

Σε μία περίοδο που **τα εργασιακά δικαιώματα δοκιμάζονται**, η **κάμψη** των προστατευτικών κανόνων του εργατικού δικαίου, σε βάρος των συμφερόντων του εργαζομένου, απαιτεί **υψηλό δείκτη νομιμοποίησης**, ώστε είναι επιβεβλημένη, για έναν ακόμη λόγο, η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως στο δίκαιο της απόλυσης, που, έτσι κι αλλιώς, πλέον, ευπροσώπως υποστηρίζεται ότι θεσπίσθηκε και νομοθετικά. Η άποψη αυτή εναρμονίζεται και με τη γενικά παραδεδεγμένη, ερμηνευτική αρχή του εργατικού δικαίου «*εν αμφιβολία υπέρ του εργαζομένου*», σύμφωνα με την οποία πρέπει να προτιμάται πάντα η ερμηνεία εκείνη που προστατεύει περισσότερο το αδύναμο μέρος της εργασιακής σχέσης, ήτοι τον εργαζόμενο.

Φυσικά, η συζήτηση περί προστασίας των εργαζομένων από τους νόμους είναι κάτι που ξεφεύγει από μια αυστηρά νομική προσέγγιση των πραγμάτων και αποκτά ευρύτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά. Δεν πρέπει να το ξεχνάμε: στην ιστορική περίοδο που διανύουμε και που πολύ συνοπτικά μπορεί να περιγραφεί ως

«η περίοδος της οικονομικής κρίσης», η **εργασία** είναι η παραγωγική δύναμη που καταστρέφεται ολοσχερώς και με συστηματικότητα προκειμένου, πάνω στα συντρίμια των δικαιωμάτων της, να εξασφαλιστεί από το **κεφάλαιο** η απαραίτητη φόρα προς την πορεία της ανασυγκρότησής του. Είναι λοιπόν, η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων μια στενά νομική συνθήκη; Κάθε άλλο. Θα λέγαμε μάλιστα πως ως διαδικασία αποτελεί την επιτομή της κοινωνικής δικαιοσύνης, πως σε έναν κόσμο αντικρουόμενων συμφερόντων αν ο νόμος θέλει να υπάρχει προκειμένου να σχετικοποιεί (και όχι να αποτυπώνει, όπως συχνά υπολαμβάνεται) δια της λειτουργίας του τον συσχετισμό δυνάμεων που επικρατούν σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, η προστασία του αδύναμου μέρους της εργασιακής σχέσης αποτελεί κάτι πολύ παραπάνω από μια απλή νομική υποχρέωση. Είναι μια υποχρέωση ηθική, ένα μικρό σκαλοπάτι προς την προσέγγιση της ισότητας.

Και αν η Δικαιοσύνη διατείνεται αληθινά (και όχι κατ' επίφαση) πως υπάρχει για να προσεγγίζει την ισότητα, δεν υπάρχει καμία πιο τρανταχτή αφορμή για να το αποδείξει στην κοινωνία από αυτή: *από την υπεράσπιση των εργαζομένων απέναντι στην οικονομική εξουσία των εργοδοτών τους.*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. Brillat, Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων στο εσωτερικό δίκαιο των Κρατών-Μερών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ΕΕργΔ 2013.
2. Schmitt Mel., The Right to Protection in Cases of Termination of Employment, The European Social Charter and the Employment Relation, Oxford and Portland, Oregon, 2017.
3. Swiatkowski Andrzej Marian, Charter of the Social Rights of the Council of Europe, Studies in Employment and Social Policy, Title 33rd, Kluwer Law International.
4. Αγαλλόπουλος Χρ., *Εργατικόν Δίκαιον*, Αθήναι 1958.
5. Αγαλλόπουλος Χρ., *Μελέται εργατικού δικαίου και κοινωνικής πολιτικής*, 1975.
6. Αγραφιώτης Ζ., *Καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1978.
7. Βασιλείου Δημ., *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017.
8. Βασιλείου Δημ., *Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ Τόμος 76, Τεύχος 7, 2017.
9. Βλαστός Στ., *Κατάχρηση δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις και η δικονομική της μεταχείριση*, εκδ. Αντ.Σάκκουλα, 1988.
10. Βλαστός Στ., *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα 2012.
11. Γαβαλάς Ν., *Η απόλυση του μισθωτού στο ελληνικό και στο συγκριτικό δίκαιο*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1993.
12. Γαβαλάς Ν., *Ανάχωμα σε μνημονιακές ρυθμίσεις από το Στρασβούργο*, ΕΕργΔ 2012.
13. Γαβαλάς Ν., *Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου*, ΕΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 4, 2017.
14. Γαβαλάς Ν., *Η εισαγωγή της αιτιολογημένης εργοδοτικής καταγγελίας*, ΕΕργΔ 48.
15. Γεωργιάδης Απ., *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλας, 2012
16. Γιόκαρης Αγγ., *Η πρακτική των δικαιοδοτικών οργάνων στην εφαρμογή του διεθνούς δικαίου*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2^η έκδοση, 2012.

17. Δεληγιάννη-Δημητράκου Χρ., *Οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων για τα ελληνικά μέτρα λιτότητας και η αποτελεσματικότητά τους*, ΕΕργΔ 2013.
18. Δερμιτζάκη Φ., *Η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2011.
19. Δερμιτζάκη Φ., *Τση μεταχείριση εργαζομένων ορισμένου και αορίστου χρόνου και καταβολή «αποζημίωσης» κατά τη λύση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου*, ΝοΒ 2008.
20. Δερμιτζάκη Φ., *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 70ος, 2011.
21. Ζέπος, *Ενοχικόν δίκαιον*, Β' έκδοση, 1955.
22. ΖερδελήςΔημ., *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, Β' Έκδοση Αθήνα-Κομοτηνή, 2002.
23. ΖερδελήςΔημ., *Η απόλυση ως ultima ratio*, εκδ.Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1991.
24. ΖερδελήςΔημ., *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, εκδ. Σάκκουλα, Γ' έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2015.
25. Θεοδόσης Γ.,*Η αιτιολογημένη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ Τόμος 76, 2017
26. Ιωάννου Κρ.-Ροζάκης Χρ.-ΦατούροςΑργ.-Οικονομίδης Κων., *Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο—Οι φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στη διεθνή έννομη τάξη*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1990.
27. Καλομοίρης Δημ., *Βασικαί έννοιαι του ελληνικού εργατικού δικαίου*, εκδ. Ελληνικόν Κέντρον Παραγωγικότητας, 1973.
28. ΚαρακατσάνηςΑλ.-Γαρδίκας Στ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*,εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 5^η έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή 1995
29. ΚαρδαράςΑθ., *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1996.
30. ΚουκιάδηςΙ.Δ, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., Ζ' έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014.
31. Λαδάς Παν., *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ.Σάκκουλα, 2007
32. Λεβέντης Γ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2009.

33. Λεβέντης Γ.– Παπαδημητρίου Κ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2011.
34. Ληξουριώτης Ι., *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2005.
35. Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 4^η έκδοση, 2014.
36. Μακρίδου Καλ., *Δικονομία εργατικών διαφορών*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2009.
37. Μπακόπουλος Κ., *Η «αιτία» της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας – Ορισμένες παρατηρήσεις*, ΕλλΔνη 1996.
38. Μπακόπουλος Κ., *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας- Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012.
39. Μπαλής Γ., *Γενικαί Αρχαί κατά τον Αστικό Κώδικα*, 1944.
40. Μπάστας Δ., *Η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1995.
41. Παπαδημητρίου Κ., *Πληροφορική-Εργασία-Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1987
42. Παπαντωνίου Νικ, *Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου*, εκδ. Π.Ν.Σάκκουλα, 1983.
43. Ρούκουνας Εμ, *Δημόσιο διεθνές δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2011.
44. Σταθόπουλος Μιχ., *Γενικό Ενοχικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε. Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2004.
45. ΤούσηςΑ.–Σταυρόπουλος Σ., *Εργατικόν δίκαιον*, Αθήναι, 1967.
46. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., *Εργατικό δίκαιο και πολιτική*, εκδ. Αντ.Ν.Σάκκουλα, 1986.
47. Τραυλός-Τζανετάτος Δημ, *Απόλυση εργαζομένου μολυσμένου από τον ιό του Η/ΗIV*, ΕΕργΔ 2010
48. Τριανταφυλλόπουλος Κ., *Γενικαί αρχαί του ελληνικού αστικού δικαίου*, 1926.
49. Τσιμπούκης Χρ., *Η συνταγματικότητα της διάκρισης εργατών και υπαλλήλων στο ζήτημα της αποζημίωσης απολύσεως*, ΕΕργΔ 2011.