ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΤΟΜΕΑΣ Β΄ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ 2014 - 2015

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΠΑΝΑΓΟΥΛΗΣ

Α.Μ. 1516

ΤΙΤΛΟΣ

"ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΒΟΥΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ"

Επιβλέπων

Καθηγητής: Κωνσταντίνος Μπακόπουλος

Αθήνα, 2016

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ …….....…..... 2

Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ……..... 4

ΙΙ. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ……...……..... 5

Α. Έννοια …….….... 5

Β. Νομοθετικό Πλαίσιο ……...…… 5

Γ. Τρόποι σύναψης κανονισμού εργασίας …….……. 6

Δ. Περιεχόμενο κανονισμού ……...…… 9

Ε. Νομική ισχύς κανονισμών εργασίας …….….….. 11

ΙΙΙ. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ …….…. 14

Α. Η έννοια του πειθαρχικού δικαίου και η λειτουργία των κανόνων του ……...……... 14

Β. Ο κανονισμός εργασίας ως θεμέλιο της πειθαρχικής εξουσίας ……..……. 15

Γ. Φορέας άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας ……. 15

Δ. Οι γενικές αρχές του πειθαρχικού δικαίου ……..…. 16

Ε. Οι αρχές της πειθαρχικής διαδικασίας ……. 19

ΣΤ. Πειθαρχικά παραπτώματα και πειθαρχικές ποινές ……..... 21

Ζ. Η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης …….. 21

Η. Ένδικα μέσα, εκτέλεση και δικαστικός έλεγχος της πειθαρχικής απόφασης ……..…… 22

Θ. Διαθεσιμότητα: πειθαρχική ποινή ή διοικητικό μέτρο; ……...… 23

IV. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ……..... 25

Α. Η σχέση πειθαρχικών ποινών και καταγγελίας της σύμβασης …… 25

Β. Η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης: ιδιαίτερος λόγος καταγγελίας της σύμβασης ή αυτοτελής περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης; …….…. 28

Γ. Η πειθαρχικές ποινές ως ηπιότερο μέτρο - Η καταγγελία της σύμβασης ως ultima ratio ……... 30

V. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ……. 32

Α. Τα όρια της ρυθμιστικής λειτουργίας του κανονισμού εργασίας στο πεδίο του δικαίου της καταγγελίας ……...…… 32

Β. Καταγγελία της σύμβασης και συλλογική αυτονομία……...….. 33

Γ. Οι ρήτρες μονιμότητας ……... 37

Δ. Οι συμφωνίες περί την καταγγελία …….…… 41

i. *Ο αποκλεισμός του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας και οι λοιπές ρυθμίσεις για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου* …….. 42

ii. *Ο χαρακτήρας της 672 ΑΚ και η θέση της διάταξης στη συλλογική αυτονομία και την ιδιωτική βούληση* ……..…….. 45

iii. *Ουσιαστικοί περιορισμοί του δικαιώματος καταγγελίας* ……..…….. 47

iv. *Διαδικαστικοί περιορισμοί του δικαιώματος καταγγελίας* ……..…….. 53

Ε. Η περίπτωση της διεύρυνσης του δικαιώματος καταγγελίας με διατάξεις κανονισμού εργασίας ……...…… 58

VI. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ ……..…….. 60

VII. ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ …….…….……... 66

VIII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ ……..……. 68

Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Ο διαχρονικός ρόλος των ρυθμίσεων και της εν γένει προστατευτικής λειτουργίας των κανόνων του εργατικού δικαίου -ιδίως σε περιόδους αυξημένης οικονομικής ανασφάλειας και εργασιακής αστάθειας- είναι αδιαμφισβήτητος. Η, δε, ισχυρή τάση απομάκρυνσης από το μοντέλο της σταθερής εργασίας, η καθιέρωση νέων μορφών απασχόλησης και η συχνή εναλλαγή θέσεων εργασίας ή και τομέων απασχόλησης στη διάρκεια του εργασιακού βίου οδηγούν άνευ ετέρου σε ανατροπές των καθιερωμένων των τελευταίων δεκαετιών με κοινωνικές, οικονομικές και κοινωνικοασφαλιστικές προεκτάσεις. Κυρίως, όμως, θέτουν το εργατικό δίκαιο ενώπιον νέων προκλήσεων, ενώ το δίκαιο της καταγγελίας δικαιολογημένα βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος, αφού ο ρόλος του αποτελεί σημείο αναφοράς για τη ρύθμιση των κανόνων που διέπουν την αγορά εργασίας.

Ιδίως σε αυτές τις συνθήκες, η ιδιάζουσα θέση της συλλογικής αυτονομίας στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν μπορεί να αμφισβητηθεί. Η ισορροπία ανάμεσα στην κοινωνική προστασία και την οικονομική και επαγγελματική ελευθερία αποτελεί τη δικλίδα ασφαλείας των συλλογικών ρυθμίσεων. Το εσωτερικό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και η δι' αυτού θέσπιση κανόνων πειθαρχικού ελέγχου αφενός παρέχει αυξημένη προστασία της αξιοπρέπειας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου, αφετέρου προφυλάσσει τα συμφέροντα της επιχείρησης, αφού παρέχει το πλαίσιο για τη μέγιστη εφικτή ορθοκρισία κατά τη λήψη αποφάσεων που μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά τόσο τα οικονομικά στοιχεία της, όσο -σε κάποιες περιπτώσεις- και την ίδια την παραγωγική διαδικασία.

Το αυτό ισχύει και για την ουσία του ρόλου της ιδιωτικής βούλησης στη διαμόρφωση των κανόνων του δικαίου της καταγγελίας. Η προστασία της θέσης εργασίας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου με ρυθμίσεις κανονισμών εργασίας αλλά και τα συστημικά όρια που θέτει η υποχρέωση διασφάλισης της επιχειρηματικής και οικονομικής ελευθερίας του εργοδότη αποτελούν ορισμένα από τα ζητήματα που προσεγγίζει η παρούσα εργασία τόσο από τη σκοπιά της θεωρίας και των απόψεων που έχουν διατυπωθεί, όσο και από τη θέση που η νομολογία (κυρίως η ακυρωτική) έχει κατά καιρούς διατυπώσει.

ΙΙ. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Έννοια

Κανονισμός εργασίας[1] είναι μία συλλογική έγγραφη ρύθμιση των σχέσεων εργασίας μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης προσαρμοσμένη στις ειδικές συνθήκες λειτουργίας της, η οποία λειτουργεί συμπληρωματικά προς την κείμενη νομοθεσία, με σκοπό τη διαμόρφωση ενιαίων κανόνων λειτουργίας και εσωτερικής τάξης. Ειδικότερα, ο κανονισμός εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των διατάξεων που ρυθμίζουν τις σχέσεις μεταξύ της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και των εργαζομένων που συνδέονται με αυτή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ρυθμίζοντας θέματα που έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας, όπως ζητήματα πειθαρχίας και συμπεριφοράς των εργαζομένων εντός του περιβάλλοντος της εργασίας τους, την εξέλιξη του υπηρετούντος προσωπικού, τον τρόπο διεύθυνσης της εργασίας και γενικά την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ακόμα και τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων της κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Πρόκειται επί της ουσίας για το εσωτερικό δίκαιο, το γραπτό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, το οποίο θα τη διέπει ως οργανικά λειτουργούσα τάξη[2]. Θέτοντας τους κανόνες ρύθμισης της εσωτερικής έννομης τάξης, οι κανονισμοί εργασίας αποτελούν αυτοτελή πηγή διαμόρφωσης των όρων εργασίας.[3]

Β. Νομοθετικό πλαίσιο

Το νομοθετικό πλαίσιο περί των κανονισμών εργασίας καθιερώθηκε με γενικό και ενιαίο τρόπο στην ελληνική έννομη τάξη με το Ν.Δ. 3789/1957. Ενώ, λοιπόν, ήδη πριν τη δημοσίευση του ως άνω νόμου ήταν δυνατή η δια συμφωνίας των μερών σύναψη κανονισμού εργασίας περιεχόμενου σε ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας του Ν.Δ. 3239/1955, με το Ν.Δ. 3789/1957 θεσπίστηκε το δίκαιο των κανονισμών εργασίας, οριοθετώντας κατά τρόπο γενικό και ενιαίο το ρυθμιστικό πεδίο των κανονισμών εργασίας, στις επιταγές του οποίου έκτοτε όφειλαν να προσαρμοστούν ακόμα και οι ήδη ισχύοντες τότε κανονισμοί εργασίας.[4] Επί του σκοπού δε των κανονισμών

---

[1] Άλλως απαντάται ως *«εσωτερικός κανονισμός»*, *«κανονισμός κατάστασης προσωπικού»*, *«υπηρεσιακός οργανισμός»* ή *«οργανισμός προσωπικού»*.

[2] Κωστής Γ. Μπακόπουλος *Ο κανονισμός εργασίας - Κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης*, ΕΕργΔ 1993, σελίδες 625-637

[3] Γεώργιος Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2007, σελίδα 591

[4] άρθρο 1 του Ν.Δ. 3789/1957 όπου ορίζεται ότι *«Η αυτή προθεσμία παρέχεται δια την κατά τας διατάξεις του παρόντος αναμόρφωσιν των ήδη ισχυόντων κανονισμών εργασίας εις τας ως άνω*

εργασίας, όπως αυτός επιτελείται με την ενιαία πλέον ρύθμιση των όρων και της λειτουργίας τους, στην εισηγητική έκθεση επί του Ν.Δ. 3789/1957 υπογραμμίζεται χαρακτηριστικά ότι οι κανονισμοί εργασίας *«…εξασφαλίζουν όρους δίκαιους, ομοιομορφίαν, ενιαίαν κατεύθυνσιν, δικαίαν πειθαρχικήν εξουσίαν και επομένως ίσην μεταχείρησιν δια τους εργαζόμενους.»*

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ. 3789/1957 επιβάλλεται στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εν γένει εργασίες -ανεξαρτήτως της νομικής τους μορφής και του φυσικού ή νομικού προσώπου στο οποίο ανήκουν (Δημόσιο, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, Δήμοι, Ιδρύματα κλπ) και εφόσον απασχολούν ως προσωπικό περισσότερους από 70 εργαζόμενους- να καταρτίζουν Κανονισμό Εργασίας ο οποίος να ρυθμίζει, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, τις σχέσεις οι οποίες διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας, ανάμεσα σε αυτές και το προσωπικό που συνδέεται μαζί τους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Επιπροσθέτως, η υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας δύναται να επεκταθεί -κατόπιν αίτησης στην αρμόδια κατά τόπους υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας[5]- και σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες που απασχολούν ως προσωπικό λιγότερους από 70 εργαζόμενους, όχι όμως και κάτω από 40.

Ακολούθως, η κύρωση των Κανονισμών Εργασίας γίνεται για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες από τις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας κατά τους ειδικότερους ορισμούς του άρθρου 2 του Ν.Δ. 3789/1957, ενώ για τις ασκούμενες από το Δημόσιο ή για λογαριασμό αυτού, των Δήμων και Κοινοτήτων και των Ν.Π.Δ.Δ. εν γένει επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, η κύρωση του Κανονισμού γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και του εποπτεύοντος κατά περίπτωση Υπουργού.

Γ. Τρόποι σύναψης κανονισμού εργασίας

Στην ελληνική έννομη τάξη παρέχεται η ευχέρεια κατάρτισης κανονισμού εργασίας με διάφορους τρόπους, είτε με τη συμμετοχή αυτών που *βιώνουν και κατεξοχήν γνωρίζουν*

επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίας.»

[5] άρθρο 2§2 εδ. ια του Ν. 3996/2011 περί των αρμοδιοτήτων του Σ.ΕΠ.Ε. όπου ορίζεται μεταξύ άλλων ότι *«Κυρώνει, εγκρίνει ή απορρίπτει τους εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας επιχειρήσεων, κατά τις διατάξεις του ν.δ. 3789/1957 (Α`210), εγκρίνει ή απορρίπτει παράπονα οργανώσεων εργαζομένων κατά διατάξεων κανονισμών εργασίας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 2 του ν.δ. 3789/1957 και επεκτείνει την υποχρέωση κύρωσης εσωτερικών κανονισμών σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν προσωπικό ανώτερο των σαράντα ατόμων.»*

την τάξη της εκμετάλλευσης[6] -ήτοι των ίδιων των εργαζομένων- είτε χωρίς αυτή. Ειδικότερα, η αρμοδιότητα κατάρτισης κανονισμού εργασίας εξειδικεύεται ως κατωτέρω:

Ι. Κατάρτιση κανονισμού εργασίας μονομερώς από τον εργοδότη

Με το ΝΔ 3789/1957 όχι μόνο οριοθετήθηκε κατά τρόπο γενικό και ενιαίο το πλαίσιο λειτουργίας των κανονισμών εργασίας, αλλά προβλέφθηκε και η δυνατότητα μονομερούς κατάρτισής του από τον εργοδότη. Κατ΄ άρθρο 1 του ΝΔ 3789/1957 ορίστηκε η υποχρέωση κάθε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας που απασχολεί περισσότερους από 70 εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας να καταρτίζει και να υποβάλει προς κύρωση ενώπιον των αρμόδιων οργάνων της διοίκησης κείμενο κανονισμού εργασίας, κατά τους ειδικότερους ορισμούς και διαδικασίες, όπως αυτοί προβλέπονται από το γενικής εφαρμογής εν θέματι νομοθέτημα.

Η αναφερόμενη ανωτέρω κύρωση του κανονισμού εργασίας μετουσιώνει τον έλεγχο νομιμότητας και σκοπιμότητας του υποβληθέντος από την εργοδότη ενώπιον της Διοίκησης κανονισμού εργασίας. Εκτιμώντας ο νομοθέτης την ιδιαίτερη σημασία του κανονισμού για τη διαμόρφωση των υποκείμενων σε αυτόν εργασιακών σχέσεων, μετριάζει την απόλυτη μονομέρεια της διαδικασίας κατάρτισής του, νομιμοποιώντας τη Διοίκηση να προβεί σε έλεγχο νομιμότητας και σκοπιμότητας πριν τον κυρώσει. Ενώ ο έλεγχος νομιμότητας είναι αυτονόητο στοιχείο της κυρωτικής διαδικασίας, ο έλεγχος σκοπιμότητας αποβλέπει να προσδώσει στον κανονισμό την απαραίτητη εγγύηση ορθότητας, όσο αυτό είναι δυνατό να επιτευχθεί από ένα τρίτο προς την επιχείρηση ή την εκμετάλλευση διοικητικό όργανο[7].

Αν και έχει πειστικά υποστηριχθεί το αντίθετο[8], εντούτοις κατά τη γενική τάση της θεωρίας η ως άνω υποχρέωση του εργοδότη για κατάρτιση κανονισμού εργασίας υφίσταται ανεξάρτητα από τη δυνατότητα κατάρτισης κανονισμού με τη συμμετοχή των εργαζομένων, όπως θα αναπτύξουμε κατωτέρω. Συνεπώς, η ύπαρξη συμβουλίου εργαζομένων ή επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν αίρουν την υποχρέωση του εργοδότη για μονομερή κατάρτιση κανονισμού εργασίας, εφόσον υφίστανται οι

[6] Κωστής Γ. Μπακόπουλος *Ο κανονισμός εργασίας - Κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης*, ΕΕργΔ 1993, σελίδα 627
[7] Κωστής Γ. Μπακόπουλος, ως ανωτέρω
[8] Βλ. κατωτέρω παραπομπή 9

προϋποθέσεις του Νόμου που καθιστούν την κατάρτισή του υποχρεωτική (απασχόληση περισσότερων των 70 εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας).

II. Κατάρτιση κανονισμού εργασίας με κοινή απόφαση εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων

Με το Ν. 1767/1988 εισήχθη ειδικότερη διάταξη σε σχέση με το ΝΔ 3789/1957 αναφορικά με την αρμοδιότητα κατάρτισης κανονισμού εργασίας, η οποία προβλέπει και τη συμμετοχή των εργαζομένων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης κατά το στάδιο της κατάρτισης του κανονισμού εργασίας. Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Ν. 1767/1988 προβλέφθηκε η δυνατότητα κατάρτισης κανονισμού εργασίας ως προϊόν συναπόφασης του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, μιας και κατά τις διατάξεις του εν θέματι νόμου (άρθρο 12 περίπτωση 4) η κατάρτιση κανονισμού εργασίας περιελήφθη μεταξύ των αρμοδιοτήτων του συμβουλίου εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Πειστικά πάντως έχει υποστηριχθεί[9] η άποψη ότι η διάταξη του Ν. 1767/1988 περί της αρμοδιότητας κατάρτισης κανονισμού εργασίας -ως νεότερη και ειδικότερη κατά τους ορισμούς της περί της αρμοδιότητας- καταργεί την αντίστοιχη του ΝΔ 3789/1957 και επιβάλλει τη συμμετοχική διαδικασία στην περίπτωση που σε μια εκμετάλλευση υφίσταται συμβούλιο εργαζομένων.

III. Κατάρτιση κανονισμού εργασίας με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας

Με το Ν. 1876/1990 προβλέφθηκε ρητώς ως ιδιαίτερο είδος συλλογικής σύμβασης η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, περιεχόμενο της οποίας μπορεί πλέον να είναι και ο κανονισμός εργασίας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η διαδικασία, λοιπόν, των συλλογικών διαπραγματεύσεων η οποία οδηγεί στη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, δύναται -δυνάμει της διάταξης του α. 2 περ. 6 του Ν. 1876/1990- να οδηγήσει και στην κατάρτιση κανονισμού εργασίας, ο οποίος και θα περιλαμβάνεται στο σώμα της επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Εντούτοις, στο σημείο αυτό σκόπιμη θα ήταν η μνεία στις διατάξεις του Ν. 3239/1955, ο οποίος για πρώτη φορά έδωσε προτεραιότητα στη συλλογική αυτονομία για την κατάρτιση κανονισμού εργασίας. Ειδικότερα, κατά τις διατάξεις και τους ορισμούς του

[9] Κωστής Γ. Μπακόπουλος *Ο κανονισμός εργασίας - Κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης*, ΕΕργΔ 1993, 627, Καλομοίρης, ΕΕργΔ 49, 50, Καρακατσάνης, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, σ. 250

άρθρου 2§2 του Ν. 3239/1955[10] κατέστη δυνατή η κατάρτιση κανονισμού εργασίας ως περιεχόμενο της ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας που θεσπίστηκε με το νόμο αυτό και αφορούσε μισθωτούς μιας ή και περισσότερων επιχειρήσεων που δεν υπάγονταν σε εθνική ομοιοεπαγγελματική σύμβαση εργασίας. Πλέον, από τις διατάξεις δε των άρθρων 1 παρ. 1, 2, 2 παρ. 1 και 21 αρ. 1, 2 του Ν. 3239/1955 που ίσχυε πριν από τον Ν. 1876/1990, σε συνδυασμό με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, προκύπτει ότι οι ειδικές συλλογικές συμβάσεις -αν και καταρτίσθηκαν υπό την ισχύ του Ν. 3239/1955- υπάγονται, ως προς τα αποτελέσματά τους και γενικώς την ισχύ τους, στις διατάξεις του ήδη ισχύοντος Ν. 1876/1990[11].

IV. Κατάρτιση κανονισμού εργασίας με νόμο ή δυνάμει διάφορων νομοθετικών εξουσιοδοτικών διατάξεων

Έναν ακόμα τρόπο κατάρτισης κανονισμού εργασίας αποτελεί η κατάρτισή του με απ' ευθείας νομοθετική ρύθμιση ή με πράξη της διοίκησης, κατόπιν νομοθετικής προς τούτο εξουσιοδότησης. Τέτοιο παράδειγμα του ειδικότερου αυτού τρόπου κατάρτισης κανονισμού εργασίας αποτελεί ο Γενικός Κανονισμός Προσωπικού του ΟΤΕ, ο οποίος έχει εγκριθεί με την υπ' αριθμόν 1118/1969 απόφαση του διοικητικού του συμβουλίου, επί τη βάσει της κατ' άρθρο 7 εδ. στ΄ του ΑΝ 301/1968 εξουσιοδοτήσεως, δημοσιευθείς στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως[12] και κυρωθείς με το άρθρο 54§1 του ΝΔ 165/1973.

Δ. Περιεχόμενο κανονισμού

Η οριοθέτηση του περιεχομένου των κανονισμών εργασίας γίνεται ήδη από τη διάταξη του άρθρου 1§1 του ΝΔ 3789/1957, στην οποία ορίζεται ότι με τον κανονισμό εργασίας *«...ρυθμίζονται κατά τους κείμενους νόμους τας εν τη εκτελέσει της εργασίας διαμορφουμένας σχέσεις μεταξύ αυτών* (σ.σ. των εργοδοτών) *και του πάσης φύσεως προσωπικού των, του συνδεομένου μετά τούτων δια σχέσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου».* Καθίσταται, λοιπόν, σαφές ότι το περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας αποτελείται από όρους που ρυθμίζουν θέματα που έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας και τις κατά τη διάρκειά της διαμορφούμενες σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, καθώς και διατάξεις που αφορούν την τάξη κατά την παροχή της

[10] Κατάθεση στο Υπουργείο Εργασίας και δημοσίευση με απόφαση του Υπουργού Εργασίας στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως
[11] ΕφΑθ 7537/2002, ΕΦΘεσ 638/2004, Γ. Λεβέντης, Δ.Ε.Ν. 1999, σελ. 1569 επ.
[12] ΦΕΚ 568/1969 και 683/1969

εργασίας και την ενιαία ρύθμιση ζητημάτων, όπως θέματα πειθαρχίας και συμπεριφοράς των εργαζομένων εντός του περιβάλλοντος της εργασίας τους, την εξέλιξη του υπηρετούντος προσωπικού, τον τρόπο διεύθυνσης της εργασίας και γενικά την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ακόμα και τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων της κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, καθώς και ζητήματα που αναφέρονται στη διαδικασία πρόσληψης αλλά και την με οποιονδήποτε τρόπο λύση της εργασιακής σχέσης. Σε κάθε περίπτωση, βέβαια, δεν αποκλείεται ένας κανονισμός εργασίας να μην ρυθμίζει το σύνολο των ανωτέρω θεμάτων, αλλά να είναι ένας «ειδικός κανονισμός», το περιεχόμενο του οποίου να περιορίζεται στη ρύθμιση ενός μόνο θέματος, όπως είναι η υγιεινή και η ασφάλεια στο χώρο εργασίας ή το πειθαρχικό δίκαιο της επιχείρησης.

Ο περιορισμός του περιεχομένου του κανονισμού εργασίας -που δεν είναι άλλος από τη ρύθμιση των κατά την εκτέλεση της εργασίας διαμορφούμενων σχέσεων μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων- δικαιολογείται από την ίδια τη σκοπιμότητα της θέσπισής του. Η σκοπιμότητα, δε, της ρύθμισης του ΝΔ 3789/1957 περί του περιεχομένου των κανονισμών εργασίας προκύπτει από την ίδια την Εισηγητική Έκθεση του Νόμου και δεν είναι άλλη από τη διαμόρφωση και την εξασφάλιση δίκαιων και ενιαίων όρων, όπως και ενιαίας κατεύθυνσης, καθώς και ομοιομορφίας, δίκαιης πειθαρχικής εξουσίας και κατά συνέπεια ίσης μεταχείρισης για τους εργαζόμενους. Είναι, λοιπόν, η θεμελιώδης αρχή της προστασίας των εργαζομένων η οποία και εξυπηρετείται δια της οριοθέτησης του περιεχομένου του κανονισμού εργασίας στα ανωτέρω ζητήματα και δη δια της θέσπισης κανόνων για την ομοιόμορφη τάξη, την πειθαρχία και την ίση μεταχείριση. Είναι, μάλιστα, αυτή ακριβώς η ανάγκη της προστασίας των εργαζομένων που καθιστά νόμιμο περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας όρους που ρυθμίζουν με ενιαίο τρόπο τα ζητήματα τόσο της πρόσληψης του προσωπικού, όσο (και κυρίως) της λύσης της εργασιακής σχέσης. Άλλωστε, οι διατάξεις κανονισμού εργασίας περί πρόσληψης του προσωπικού και λύσης της εργασιακής σχέσης με οποιονδήποτε τρόπο επηρεάζουν αμέσως ή εμμέσως τις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ του απασχολούμενου προσωπικού κατά την εκτέλεση της εργασίας του [13], έτσι ώστε η ενιαία ρύθμιση των θεμάτων αυτών να εμπίπτει αναμφιβόλως στο δυνατό περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας.

[13] Ι. Καποδίστρια, *Πειθαρχικοί όροι κανονισμού εργασίας* (γνωμ.), ΕΕργΔ, τεύχος 6 (948), 1981, σελ. 162

Εν κατακλείδι, δέον όπως υπογραμμισθεί ότι αν και το περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας οριοθετείται από τη διάταξη του άρθρου 1 του ΝΔ 3789/1987, εντούτοις η οριοθέτηση αυτή δεν αφορά μόνο τους κανονισμούς που καταρτίζονται μονομερώς από τον εργοδότη κατά τη διαδικασία του ανωτέρω νομοθετήματος, αλλά καταλαμβάνει και τους κανονισμούς εργασίας που αποτελούν προϊόν συναπόφασης μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων (Ν. 1767/1988), όπως και αυτούς που έχουν συμπεριληφθεί σε επιχειρησιακή ή και ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας (Ν. 1876/1990 και 3239/1955). Τούτο διότι οι ως άνω Νόμοι 3239/1955, 1767/1988 και 1876/1990 ουδόλως αναφέρονται στο εύρος του νομίμου περιεχομένου του Κανονισμού Εργασίας που συνάπτεται με τις διαδικασίες που προβλέπονται από τις διατάξεις τους, με συνέπεια να παραμένει σε ισχύ η σχετική διάταξη του α. 1 του Ν. 3789/1957.

Ως εκ των ανωτέρω, καθίσταται σαφές ότι στο δυνατό περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας εμπίπτουν τόσο οι κανόνες του πειθαρχικού δικαίου, όσο και οι ρυθμίσεις που αφορούν τη λήξη των καταλαμβανόμενων σχέσεων εργασίας και ειδικότερα τους όρους της καθ΄ οιονδήποτε τρόπο λύσης των συβάσεων εργασίας. Προσέτι, κρίσιμο πεδίο ρύθμισης με τις διατάξεις κανονισμού εργασίας αποτελεί το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και ειδικότερα οι τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος του εργοδότη να αποδεσμευτεί από μια διαρκή συμβατική σχέση, όπως είναι η σύμβαση εργασίας με το προσωπικό του. Μάλιστα, ο ενιαίος χαρακτήρας της ρύθμισης είναι και αυτός που όχι μόνο εξασφαλίζει τον ομοιόμορφο τρόπο λειτουργίας και την ισότητα μεταξύ των εργαζομένων, αλλά προσδίδει και ιδιαίτερη βαρύτητα και κρισιμότητα στα ρυθμιζόμενα θέματα, τα οποία δεν αφορούν μεμονωμένες περιπτώσεις εργαζομένων αλλά το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

Ε. Νομική ισχύς κανονισμών εργασίας

Κατά τη νομολογία των ελληνικών Δικαστηρίων -όπως αυτή είχε έως πρόσφατα διαμορφωθεί[14] - οι Κανονισμοί Εργασίας που καταρτίζονταν μονομερώς από τον εργοδότη θεωρούνταν συμβατικής ισχύος. Τούτο εξ αφορμής της διάταξης του άρθρου 1§2 του Ν.Δ. 3789/1957, η οποία ορίζει πως ο κανονισμός, εφόσον κυρωθεί και αναρτηθεί κατά τα προβλεπόμενα στο Ν.Δ., αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής

[14] Ενδεικτικά υπ' αριθμόν 27/2007 ΑΠ, 692/2001 ΑΠ, 1025/1990 ΑΠ, 1816/1990 ΑΠ, 1369/1987 ΑΠ, 1099/1987 ΑΠ, 398/1987 ΑΠ, 419/1986 ΑΠ, 301/1986 ΑΠ

σύμβασης εργασίας, διάταξη η οποία αποτέλεσε το έναυσμα προκειμένου η νομολογία να θεωρεί παγίως ότι οι κανονισμοί του Ν.Δ. 3789/1957 είναι συμβατικής ισχύος.

Ειδικότερα, ο κανονισμός εργασίας, αφού εγκριθεί με την προβλεπόμενη στο Ν.Δ. 3789/1957 διαδικασία, αρχίζει να ισχύει από την ανάρτησή του με ευθύνη του εργοδότη, σε εμφανή και προσιτά για τους εργαζόμενους σημεία του τόπου εργασίας. Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης ανάρτησης του κανονισμού, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν.3996/2011 όπως ισχύει. Η ανάρτηση του κανονισμού σε εμφανή και προσιτά σημεία του χώρου εργασίας, αποτελεί τεκμήριο της γνώσης του κανονισμού και της αποδοχής των όρων του από τον μισθωτό. Η διάταξη αυτή του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν.Δ 3789/1957, που ορίζει ότι ο κανονισμός εργασίας εφόσον κυρωθεί και αναρτηθεί κατά τα προβλεπόμενα στο Ν.Δ αποτελεί συμπλήρωση της ατομικής σύμβασης εργασίας, αποτέλεσε το έναυσμα προκειμένου η νομολογία να θεωρεί παγίως έως πρόσφατα ότι **οι κανονισμοί του εν λόγω διατάγματος είναι συμβατικής ισχύος**. Κατά την άποψη αυτή, η απλή προϋπόθεση της επικύρωσης του κανονισμού εργασίας που καταρτίζει ο εργοδότης εις εκπλήρωση της σχετικής υποχρέωσής του, **δεν προσδίδει μόνη αυτή (η επικύρωση) στον κανονισμό εργασίας κανονιστική ισχύ**.

Η συντριπτική μερίδα της θεωρίας έχει επικρίνει την κρατούσα έως πρόσφατα νομολογιακή άποψη περί της συμβατικής ισχύος των καταρτισθέντων μονομερώς από τον εργοδότη κατά τις διατάξεις του Ν.Δ. 3789/1957 κανονισμών εργασίας[15], υποστηρίζοντας την άποψη ότι και οι ως άνω κανονισμοί εργασίας έχουν κανονιστική ισχύ και όχι ισχύ σύμβασης. Τούτο διότι η ανάρτηση του κανονισμού -κατά την άποψη αυτή της θεωρίας- δεν αποτελεί πρόταση προς κατάρτιση σύμβασης εργασίας, αλλά συστατική πράξη δημοσιότητας, αντίστοιχη με τη δημοσίευση νόμου στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, επιφέροντας άμεση και υποχρεωτική εφαρμογή του κανονισμού. Παρατηρήθηκε, επίσης, πως η θεώρηση του κανονισμού ως συμβατικής ισχύος τον υποβιβάζει από γενική και αφηρημένη ρύθμιση και κανόνα εσωτερικού δικαίου της επιχείρησης, σε όρο της ατομικής σύμβασης, παρότι ο εργαζόμενος δεν έχει καμιά δυνατότητα διαπραγμάτευσης του περιεχομένου του.

Εν τέλει, η πλήρης Ολομέλεια του Α.Π με την απόφαση υπ' αριθμόν 5/2011 και με εμπεριστατωμένη αιτιολογία, προσχώρησε στην άποψη ότι οι κανονισμοί του Ν.Δ

[15] Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, ΔΕΝ 2007, σελ. 595-596, Κ. Δημάκης, *Μελέται Εργατικού Δικαίου*, 1972, 546 επ, Α. Καρακατσάνης, *Η Έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως*, 1969, σελ. 231

3789/1957 **έχουν κανονιστική νομική φύση, δηλαδή ισχύ ουσιαστικού νόμου** και η θέσπισή τους αποτελεί άσκηση «νομοθετικής εξουσίας» από την πλευρά του εργοδότη, που απορρέει από την εξουσιοδότηση του Ν.Δ 3789/1957. Μετά την παραπάνω θέση, η ερμηνευτική συσχέτιση μεταξύ νόμου και κανονισμών του Ν.Δ. 3789/1957 έχει πλέον μεταβληθεί, δεδομένου ότι η σχέση νόμου και κανονισμού του Ν.Δ 3789/1957 δεν αποτελεί συρροή κανόνων δικαίου και ατομικής σύμβασης, αλλά αφορά πλέον συσχέτιση πηγών του εργατικού δικαίου (κανονιστικών ρυθμίσεων) διαφορετικής ιεραρχικής βαθμίδας, που ρυθμίζουν το αυτό αντικείμενο.

Η απόφαση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική διότι δεν δύναται να θεωρούνται οι όροι του κανονισμού που καταρτίστηκε μονομερώς ως όροι ατομικής σύμβασης ενώ ο εργαζόμενος δεν έχει καμία δυνατότητα διαπραγμάτευσης του περιεχομένου του.

Παράλληλα, δε, σχετικά με τους κανονισμούς εργασίας που θεσπίστηκαν με βάση το ΝΔ 3239/1955 και τον Ν. 1876/1990, ως περιεχόμενοι σε ειδική και επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας αντιστοίχως, δεν υφίσταται καμία αμφισβήτηση σχετικά με την κανονιστική φύση τους. Το αυτό δε ισχύει και για τους κανονισμούς εργασίας που θεσπίζονται με βάση τον Ν. 1767/1988, με τις διατάξεις του οποίου ο Νομοθέτης υιοθέτησε την άποψη περί της κανονιστικής ισχύος των κανονισμών εργασίας. Ειδικότερα, κατά τη διάταξη του άρθρου 12§1α και 4 **η γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων για τον κανονισμό εργασίας, ισχύει από την κατάθεση της στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ και έχει κανονιστική ισχύ**.

Κατά συνέπεια, κατόπιν την εν λόγω νομολογιακής μεταστροφής, **<u>όλοι οι κανονισμοί εργασίας, με οποιονδήποτε τρόπο και αν θεσπίζονται</u>** (με ειδική συλλογική σύμβαση του Ν. 3239/1955, βάσει του ΝΔ 3789/1957 μονομερώς από τον εργοδότη, βάσει του Ν 1767/1988 με συμφωνία μεταξύ του συμβουλίου των εργαζομένων και του εργοδότη ή βάσει του Ν 1876/1990 με τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ) **<u>έχουν αδιαμφισβήτητη πλέον κανονιστική ισχύ, ήτοι ισχύ ουσιαστικού νόμου.</u>** Κατά συνέπεια σύμφωνα με την γενική αρχή του εργατικού δικαίου, της εύνοιας υπέρ των μισθωτών, **οι ευνοϊκότεροι όροι της ατομικής σύμβασης του μισθωτού υπερισχύουν των όρων του κανονισμού** εργασίας με δυσμενέστερο περιεχόμενο (καθόσον αυτοί δεν αποτελούν συμπληρωματικούς όρους της ατομικής σύμβασης).

ΙΙΙ. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ

Α. Η έννοια του πειθαρχικού δικαίου και η λειτουργία των κανόνων του

Τόσο η ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης, όσο και η ευρυθμία στην παραγωγική διαδικασία, προϋποθέτουν συνθήκες τάξης και ενιαίας λειτουργίας των σχέσεων των εμπλεκομένων παραγόντων. Η ανάγκη για ευόδωση του σκοπού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης αλλά και για την προστασία του αδύναμου μέρους της εργασιακής σχέσης εξυπηρετείται με τη θέσπιση κανόνων πειθαρχικού δικαίου, ως μέρους της έννομης τάξης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

Το πειθαρχικό δίκαιο αποτελείται από εσωτερικούς της επιχείρησης κανόνες που προσδιορίζουν τις συμπεριφορές που συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα και αποκρυσταλλώνουν τις αρχές και τη διαδικασία επιβολής των αντίστοιχων πειθαρχικών ποινών. Τα πειθαρχικά παραπτώματα είτε αναφέρονται σε μορφές αντισυμβατικής συμπεριφοράς των μισθωτών (υποχρεώσεις που προκύπτουν από ατομική σύμβαση εργασίας, αποφάσεις, εγκυκλίους και οδηγίες που κάθε φορά ισχύουν στην επιχείρηση κλπ), είτε αφορούν παραβάσεις των όρων κανονισμού εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας ή ποινικά αδικήματα που έχουν άμεση ή έμμεση επίδραση στην εργασιακή σχέση. Οι δε πειθαρχικές ποινές, όπως αυτές απαριθμούνται από το Νομοθέτη, αποτελούν διοικητικά μέτρα κυρωτικού χαρακτήρα και όχι ποινές με την κατασταλτική έννοια που διαλαμβάνει ο όρος στα πλαίσια του ποινικού δικαίου. Τούτο διότι στόχος της πειθαρχικής ποινής είναι η τιμωρία του εργαζόμενου για συγκεκριμένη παράβαση που διέπραξε, με σκοπό τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της εκμετάλλευσης.

Πρόκειται επί της ουσίας για το σύνολο των εγγυητικών της τάξης και της πειθαρχίας κανόνων, που ισχύουν στο πλαίσιο της εκμετάλλευσης, ως όροι απαραίτητοι για την ομαλή λειτουργία της.[16] Πέρα, όμως, από τη διασφάλιση των δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη, το πειθαρχικό δίκαιο της επιχείρησης λειτουργεί προστατευτικά για τα συμφέροντα και τα δικαιώματα και του έτερου μέρους της εργασιακής σχέσης. Τούτο, διότι, η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας προϋποθέτει στάθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των απειλούμενων συμφερόντων του εργοδότη, ενώ αναπτύσσει και αδιαμφισβήτητη περιοριστική λειτουργία ως προς την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς, αποτελώντας το ηπιότερο μέτρο κατά την αρχή της ultima ratio.

[16] Ιωάννης Ληξουριώτης, *Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2008, σελ. 504

Β. Ο κανονισμός εργασίας ως θεμέλιο της πειθαρχικής εξουσίας

Η εργασιακή τάξη και ειδικότερα οι κανόνες του πειθαρχικού δικαίου, οι οποίοι επενεργούν σημαντικά στην κατεύθυνση της ομαλής λειτουργίας της εκμετάλλευσης και της προστασίας του ίδιου του ελεγχόμενου μέρους της εργασιακής σχέσης, διαμορφώνονται με εργοδοτικές αποφάσεις, εγκυκλίους και οδηγίες και πιο συχνά αποτυπώνονται ως όροι κανονισμού εργασίας. Όπως άλλωστε έχουμε ήδη ανωτέρω επισημάνει, στο δυνατό περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας καταλέγεται και η ρύθμιση των κανόνων του πειθαρχικού δικαίου της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Με τη θέσπιση του κανονισμού εργασίας επιτυγχάνεται η διαμόρφωση και η οριοθέτηση της πειθαρχικής εξουσίας, η άσκηση της οποίας δεν εναπόκειται αποκλειστικά στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, αλλά περιορίζεται στα πλαίσια που θέτει ο νόμος και ο σύμφωνος με αυτόν κανονισμός εργασίας.

Το θεμελιώδες -για το περιεχόμενο και τη λειτουργία των κανονισμών εργασίας- ΝΔ 3789/1957, το οποίο αφορά επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, ορίζει τα είδη των πειθαρχικών ποινών που είναι δυνατό να προβλέπονται σε κανονισμό εργασίας, ενώ παράλληλα θέτει τα όρια και καθορίζει τις διαδικαστικές προϋποθέσεις για τη νόμιμη άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η ομοιομορφία στην άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς, λειτουργώντας κατ' αυτό τον τρόπο ο κανονισμός εργασίας ως το εσωτερικό δίκαιο που σταθμίζει την άσκηση των δικαιωμάτων και την απειλή των δικαιολογημένων συμφερόντων, περιορίζοντας την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας στα πλαίσια που τίθενται από τον κρατικό νομοθέτη.

Γ. Φορέας άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας

Κατά τις διατάξεις του ΝΔ 3789/1957 η πειθαρχική εξουσία ασκείται από τον εργοδότη, ο οποίος και είναι ο φορέας της πειθαρχικής εξουσίας. Εντούτοις, ο εργοδότης μπορεί να αναθέσει την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας σε άλλα όργανα, όπως είναι τα πειθαρχικά (υπηρεσιακά) συμβούλια. Τα εν λόγο πειθαρχικά συμβούλια έχουν κατά κανόνα χαρακτήρα εργοδοτικού οργάνου, αφού άλλωστε -παρά τη συμμετοχή στη σύνθεσή τους εκπροσώπων των εργαζομένων- η πλειοψηφία ανήκει στην εργοδοτική πλευρά. Εντούτοις, δεν αποκλείεται σε κάποιες περιπτώσεις να

ενεργούν και ως ανεξάρτητα όργανα, σε καμία όμως περίπτωση δεν συνιστούν συλλογικά διοικητικά όργανα.[17]

Στην ως άνω περίπτωση των πειθαρχικών οργάνων, αυτά θα πρέπει να παρέχουν τα εχέγγυα αμερόληπτης κρίσης, κάτι που σημαίνει ότι δεν θα πρέπει -επί ποινή ακυρότητας- να συμμετέχουν σε αυτά πρόσωπα τα οποία για την υπό κρίση υπόθεση είναι εξαιρετέα, καθώς η αρχή της εξαίρεσης του δικαστή διέπει τη λειτουργία και του πειθαρχικού οργάνου. Τέτοια πρόσωπα θεωρούνται εκείνα τα οποία έχουν συμφέρον -υλικό ή ηθικό, άμεσο ή έμμεσο- από την έκβαση της πειθαρχικής διαδικασίας, εκείνα τα οποία συνδέονται με συγγενικό δεσμό με τον πειθαρχικά ελεγχόμενο σε βαθμό ικανό να επηρεάσει την πειθαρχική τους κρίση, καθώς και τα πρόσωπα τα οποία συνδέονται με τον πειθαρχικά ελεγχόμενο υπάλληλο με δεσμό ιδιάζουσας φιλίας ή εχθρότητας, ή εξετάσθηκαν υπό την ιδιότητα του μάρτυρα σε πιθανή διοικητική ανακριτική διαδικασία που προηγήθηκε[18], ή σε κάθε περίπτωση θα μπορούσαν βάσιμα να ενεργήσουν μεροληπτικά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Τέλος, κωλύεται να συμμετάσχει στο πειθαρχικό όργανο το πρόσωπο το οποίο άσκησε την πειθαρχική δίωξη, καθώς *«ουδείς δύναται να είναι διώκτης και συνάμα δικαστής»*.[19]

Δ. Οι γενικές αρχές του πειθαρχικού δικαίου

Οι γενικές αρχές του πειθαρχικού δικαίου αντλούνται από το πλαίσιο της γενικής έννομης τάξης στην οποία είναι τοποθετημένη η εκμετάλλευση, αφού βεβαίως ληφθούν υπόψη η ιδιαίτερη φύση και ο σκοπός που επιτελείται με την πειθαρχική λειτουργία. Άλλωστε, η «συγγένεια» της πειθαρχικής και της ποινικής αξίωσης δικαιολογεί ευθέως την άντληση από το ποινικό δίκαιο των βασικών αρχών του πειθαρχικού δικαίου.

Ειδικότερα, το πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης εμφορείται από τις ακόλουθες αρχές:

i. <u>Αρχή nullum crimen, nulla poena sine lege</u>

Η μετουσίωση της αρχής αυτής στα πλαίσια του πειθαρχικού δικαίου έχει την έννοια ότι δεν επιβάλλεται πειθαρχική ποινή για πειθαρχικό παράπτωμα που δεν προβλέπεται στον κανονισμό εργασίας και γενικά σε διάταξη του πειθαρχικού δικαίου της

[17] Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο,* Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2007, σελ. 602, Τρ. Μήτσου, *Το πειθαρχικόν δίκαιον της επιχειρήσεως-Ι. Τα πειθαρχικά συμβούλια*, τόμος Ι, 1979, σελ. 522

[18] Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο,* Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2007

[19] Τρ. Μήτσου, *Το πειθαρχικόν δίκαιον της επιχειρήσεως-Ι. Τα πειθαρχικά συμβούλια*, τόμος Ι, 1979, σελ. 185

εκμετάλλευσης. Πάντως, η αρχή αυτή δεν ενεργεί σε πλήρη έκταση στα πλαίσια του πειθαρχικού δικαίου, όπως αντίθετα συμβαίνει στην ποινική έννομη τάξη. Αυτό σημαίνει ότι δεν απαιτείται ακριβής και λεπτομερειακός καθορισμός της αντικειμενικής υπόστασης κάθε παραπτώματος, αφού δεν προσφέρεται προς τούτο η ίδια η έννοια της πειθαρχικής παράβασης. Τούτο διότι τα πειθαρχικά παραπτώματα διατυπώνονται με τρόπο γενικό, ο δε ακριβής καθορισμός της αντικειμενικής τους υπόστασης αποτελεί εξαίρεση.[20] Κατά συνέπεια, για τον καθορισμό της πειθαρχικής παράβασης επαρκεί ακόμα και η χρήση γενικών ρητρών, όπως για παράδειγμα ότι πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά κάθε ενέργεια αντικείμενη σε διάταξη του κανονισμού εργασίας. Εντούτοις, ακόμα και όταν περιγράφεται το γενικό πλαίσιο της αντιπειθαρχικής συμπεριφοράς, μεταξύ των πειθαρχικών κανόνων της εκμετάλλευσης θα πρέπει να περιλαμβάνονται διατάξεις από τις οποίες να καθίσταται σαφές για τους εργαζόμενους ποιές συμπεριφορές συνιστούν πειθαρχικά κολάσιμες ενέργειες και σε κάθε περίπτωση μέχρι ποιό όριο μια συμπεριφορά είναι σύννομη και από ποιό σημείο και ύστερα εκκινεί η πειθαρχική της απαξία, χωρίς βεβαίως αυτό να σημαίνει ότι είναι απαραίτητη μια a priori αντιστοίχηση παραπτώματος και ποινής.

Πάντως, πέραν της βασικής αυτής αρχής, θα πρέπει να επισημανθεί ότι για την επιβολή πειθαρχικής ποινής απαιτείται και η τήρηση συγκεκριμένης διαδικασίας. Η διαδικασία αυτή θα πρέπει κατ΄ ελάχιστο να περιλαμβάνει την προηγούμενη ακρόαση του πειθαρχικά ελεγχόμενου υπαλλήλου και σε κάθε περίπτωση να εξασφαλίζει –μαζί με τις λοιπές αρχές της πειθαρχικής διαδικασίας όπως εν συνεχεία αναλύονται- την τήρηση των ελάχιστων προϋποθέσεων για την τυπική αλλά και την ουσιαστική νομιμότητα της διαδικασίας απόδοσης της πειθαρχικής δικαιοσύνης. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να δεχτούμε ότι η τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας ως conditio sine qua non για την επιβολή της πειθαρχικής ποινής θα πρέπει να τυποποιείται ως ιδιαίτερη αρχή του πειθαρχικού δικαίου και ειδικότερα ως αρχή του nullum crimen, nulla poena sine processu.

ii. Αρχή της απαγόρευσης της αναλογικής εφαρμογής και της διασταλτικής ερμηνείας του πειθαρχικού δικαίου

Η αναλογική εφαρμογή για τη θεμελίωση της πειθαρχικής ευθύνης δεν γίνεται δεκτή στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης για λόγους ασφάλειας δικαίου. Τούτο σημαίνει ότι δεν είναι δυνατό να επιβληθεί πειθαρχική ποινή κατ΄ αναλογική εφαρμογή

[20] *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αλ. Καρακατσάνης - Στ. Γαρδίκας, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1995, σελ. 446

πειθαρχικού κανόνα, για συμπεριφορά μισθωτού που δεν καταλέγεται μεταξύ των προβλεπόμενων από το εσωτερικό δίκαιο της εκμετάλλευσης πειθαρχικών παραβάσεων. Για τον ίδιο λόγο μάλιστα δεν επιτρέπεται και η θεμελίωση του αξιόποινου με διασταλτική ερμηνεία του πειθαρχικού κανόνα.[21]

iii. Αρχή του non bis in idem

Κατά την αρχή του non bis in idem για την ίδια πειθαρχική παράβαση επιβάλλεται μια μόνο φορά πειθαρχική ποινή. Τούτο σημαίνει ότι είναι ανεπίτρεπτο να γίνει αντικείμενο νέας πειθαρχικής κρίσης το ήδη κριθέν πειθαρχικό παράπτωμα, ήτοι η αποδοθείσα στον εργαζόμενο αντιπειθαρχική πράξη ή παράλειψη κατά τα πραγματικά της περιστατικά τα οποία έχουν ήδη αποτελέσει αντικείμενο πειθαρχικού ελέγχου και κρίσεως.

iv. Αρχή της αναλογίας πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής

Η προβλεπόμενη πειθαρχική ποινή θα πρέπει να είναι ανάλογη του πειθαρχικού παραπτώματος για το οποίο επιβάλλεται. Σε κάθε περίπτωση, η επιβαλλόμενη πειθαρχική ποινή θα πρέπει να δικαιολογείται ως προς τη βαρύτητά της από το πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο επιβάλλεται, ήτοι η πειθαρχική απαξία του παραπτώματος να δικαιολογεί κατ΄ αναλογία την επιβαλλόμενη ποινή. Η δε τήρηση της αρχής της αναλογίας μεταξύ πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής παρουσιάζει ιδιαίτερη σημασία όταν στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης προβλέπεται η ποινή της οριστικής απόλυσης του μισθωτού. Ενδεχόμενη δυσαναλογία ελέγχεται κατά τις περιπτώσεις που αυτή είναι προφανής, σύμφωνα με τα κριτήρια του 281 ΑΚ.[22]

v. Αρχή της απαγόρευσης της αναδρομικής ισχύος των πειθαρχικών κανόνων

Η αρχή της απαγόρευσης της αναδρομικής ισχύος των πειθαρχικών κανόνων διαπνέει και το πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης. Συνεπώς, ο κανόνας του εσωτερικού δικαίου της εκμετάλλευσης που προβλέπει κυρώσεις δεν είναι δυνατόν να ανατρέχει στο παρελθόν. Παράλληλα, δε, σε περίπτωση που πριν την τελεσιδικία της πειθαρχικής απόφασης με την οποία επιβάλλεται ποινή καταργηθεί το πειθαρχικό αδίκημα για το οποίο επιβλήθηκε ή τροποποιηθεί η προβλεπόμενη για αυτό ποινή, θα πρέπει να εφαρμοστεί η ευνοϊκότερη για τον μισθωτό ρύθμιση.

[21] *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αλ. Καρακατσάνης - Στ. Γαρδίκας, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1995, σελ. 449
[22] ΑΠ 1690/2006, ΑΠ 1576/2006, ΑΠ 204/2002, ΑΠ 995/2001

vi. Αρχή της σκοπιμότητας

Η πειθαρχική δίωξη και τιμωρία δεν είναι υποχρεωτική και επιβεβλημένη, αλλά εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του πειθαρχικού οργάνου, το οποίο θα εκτιμήσει τις συνθήκες και θα σταθμίσει τα αντιτιθέμενα συμφέροντα κατά περίπτωση, χωρίς μάλιστα η αρχή της σκοπιμότητας να κάμπτεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι οι αυθαίρετες διακρίσεις μπορούν να γίνουν ανεκτές, αλλά θα κριθούν με όρους κατάχρησης δικαιώματος κατά τους ορισμούς της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ.

Ε. Οι αρχές της πειθαρχικής διαδικασίας

Το ΝΔ 3789/1957 δεν καθορίζει τη διαδικασία απόδοσης της πειθαρχικής δικαιοσύνης εντός του περιβάλλοντος της εκμετάλλευσης, διαδικασία η οποία είναι δυνατό να ρυθμίζεται από τις διατάξεις του κανονισμού εργασίας. Εντούτοις, καθότι η πειθαρχική διαδικασία προσιδιάζει -με δικονομικούς όρους- στα βασικά χαρακτηριστικά της με δίκη, καθίσταται σαφές ότι θα πρέπει να τύχουν εφαρμογής οι βασικές τουλάχιστον αρχές και θεσμοί της ευρύτερης έννομης τάξης, εντός της οποίας είναι τοποθετημένη η εκμετάλλευση.

Οι βασικές αυτές διαδικαστικές αρχές είναι οι ακόλουθες:

α. Ταχεία κίνηση της πειθαρχικής δίωξης

Τόσο η πειθαρχική δίωξη, όσο και η ίδια η ετυμηγορία και η επιβολή της ποινής θα πρέπει να ενεργοποιούνται, να αποφασίζονται και να εκτελούνται γρήγορα, τόσο για λόγους ασφάλειας δικαίου, όσο και για τη μη αποδυνάμωση του κυρωτικού δικαιώματος της εργοδοτικής πλευράς αλλά και για την άμεση αποκατάσταση της τάξης και της πειθαρχίας στα πλαίσια της εκμετάλλευσης.

β. Επαρκείς ενδείξεις ενοχής του διωκόμενου

Προκειμένου να ενεργοποιηθεί η διαδικασία του πειθαρχικού ελέγχου θα πρέπει να υφίστανται επαρκείς ενδείξεις της αντιπειθαρχικής συμπεριφοράς του διωκόμενου και αυτό για προφανείς λόγους αποφυγής τυχόν άδικης επαγγελματικής και ηθικής μείωσης του πειθαρχικά ελεγχόμενου υπαλλήλου. Μάλιστα, μια περίπτωση άδικης επαγγελματικής και ηθικής μείωσης εργαζόμενου έχει σαφώς μεγαλύτερο αντίτυπο στον περιορισμένο χώρο της εκμετάλλευσης, ιδία δε που στην περίπτωση του πειθαρχικού ελέγχου η μειωτική επίδραση αφορά τον πυρήνα της επαγγελματικής υπόστασης του ελεγχόμενου.

γ. Απολογία διωκόμενου

Θα πρέπει να θεωρείται αδιαμφισβήτητο το δικαίωμα του διωκόμενου υπαλλήλου στην άμυνα και εν γένει την υπεράσπισή του έναντι της πειθαρχικής κατηγορίας για την οποία και ελέγχεται στα πλαίσια της πειθαρχικής διαδικασίας. Το ως άνω δικαίωμα του πειθαρχικά ελεγχόμενου αποτελεί ταυτόχρονα υποχρέωση του φορέα άσκησης του πειθαρχικού ελέγχου, ο οποίος οφείλει να καλέσει τον πειθαρχικά ελεγχόμενο προς απολογία, ανακοινώνοντάς του το περιεχόμενο του φακέλου, δεχόμενος ταυτόχρονα το σύνολο των προσκομιζόμενων από τον τελευταίο αποδεικτικών μέσων, τα οποία οφείλει να λάβει υπόψη κατά το σχηματισμό της πειθαρχικής του κρίσης. Το ως άνω δικαίωμα του ελεγχόμενου για απολογία και εν γένει προηγούμενη ακρόαση θεμελιώνεται ευθέως στο άρθρο 20 του Συντάγματος, αλλά και στο άρθρο 6 της ΕΣΔΑ, συνεπώς καταλαμβάνει την πειθαρχική διαδικασία ακόμα και όταν δεν ορίζεται ρητώς στο εσωτερικό δίκαιο της εκμετάλλευσης.

δ. Η αρχή in dubio pro reo

Η αρχή in dubio pro reo επιτάσσει την ερμηνεία των αμφιβολιών υπέρ του πειθαρχικά ελεγχόμενου εργαζόμενου. Το τεκμήριο της αθωότητας του ελεγχόμενου επιβάλλει την κατάφαση και τον καταλογισμό της πειθαρχικής ευθύνης του εργαζόμενου μόνο αφού αποδειχτεί η διάπραξη του πειθαρχικού παραπτώματος και η υπαιτιότητά του, καθώς και μόνο εφόσον συντρέχει η ικανότητα καταλογισμού του παραπτώματος στον διωκόμενο.

ε. Η αρχή της ειδικής και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας των πειθαρχικών αποφάσεων

Οι αποφάσεις των πειθαρχικών οργάνων πρέπει να φέρουν ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία, όπως η αρχή αυτή θεμελιώνεται στο άρθρο 93§3 του Συντάγματος. Για το σκοπό αυτό, στο σώμα της πειθαρχικής απόφασης θα πρέπει να αναφέρονται με πληρότητα τα παραπτώματα επί των οποίων διεξάγεται ο πειθαρχικός έλεγχος, έτσι ώστε να είναι εφικτός και ο δικαστικός έλεγχος των πειθαρχικών αποφάσεων.

στ. Η αρχή του σεβασμού της προσωπικότητας του πειθαρχικά ελεγχόμενου

Η διαδικασία του πειθαρχικού ελέγχου θα πρέπει να διεξάγεται με σεβασμό στην προσωπικότητα του διωκόμενου υπαλλήλου και σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, με τέτοιο τρόπο ώστε η στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων να μην παραβλέπει στο ελάχιστο την υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του υπαλλήλου.

ΣΤ. Πειθαρχικά παραπτώματα και πειθαρχικές ποινές

Ως πειθαρχικό παράπτωμα μπορεί να τυποποιηθεί οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη θα μπορούσε να διαταράξει με οποιονδήποτε τρόπο την τάξη, την ασφάλεια και την ειρήνη στα πλαίσια της εκμετάλλευσης, αλλά και την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης και εν γένει της παραγωγικής δραστηριότητας. Υπό αυτή την έννοια, είναι δυνατό να συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα οποιαδήποτε παραβίαση υποχρέωσης από ατομική ή συλλογική σύμβαση, κανονισμό εργασίας και γενικά οποιασδήποτε διάταξης διαμορφώνει τους όρους εργασίας εντός της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Εντούτοις, γίνεται δεκτό ότι κατά κανόνα δεν μπορούν a priori να υπαχθούν στην έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος συμπεριφορές που ανάγονται εκτός του πλαισίου της εκμετάλλευσης και ειδικότερα στο πεδίο της ιδιωτικής σφαίρας του εργαζόμενου, εκτός και αν μπορούν αυτές βάσιμα να συναρτηθούν με το είδος της παρεχόμενης εργασίας.

Επί των πειθαρχικών ποινών, αυτές απαριθμούνται περιοριστικά στο ΝΔ 3789/1957, διαβαθμιζόμενες μάλιστα ανάλογα με τη βαρύτητά τους. Ειδικότερα, κατά το άρθρο 1§3 του ως άνω νόμου οι επιτρεπόμενες πειθαρχικές ποινές είναι οι εξής:

α) Η παρατήρηση προφορική ή έγγραφη

β) Η επίπληξη

γ) Το πρόστιμο έως 25% του ημερομισθίου

δ) Η υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση) επί 10 ημέρες κατ' ανώτατο όριο ανά ημερολογιακό έτος. Πρόκειται για πειθαρχική ποινή που αφορά τα πλέον σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και επιβάλλεται σε περίπτωση καθ' υποτροπή αντιπειθαρχικής συμπεριφοράς του μισθωτού. Προσέτι, δέον όπως σημειωθεί ότι η επιβολή της πειθαρχικής ποινής της προσωρινής απόλυσης δεν συνεπάγεται λύση της εργασιακής σχέσης αλλά αναστολή της για όσο διάστημα αυτή διαρκεί.

Ως ήδη αναφέρουμε ανωτέρω, η απαρίθμηση των πειθαρχικών ποινών από τον νομοθέτη είναι περιοριστική. Ως εκ τούτου, δεν είναι δυνατόν να προβλέπεται στο πειθαρχικό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης άλλη πειθαρχική πέραν των περιοριστικώς αναφερομένων.

Ζ. Η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης

Ιδίως επί της βαρύτερης των πειθαρχικών ποινών, ήτοι αυτής της προσωρινής απόλυσης, ο ίδιος ο νόμος εξαιρεί από τον χρονικό περιορισμό των 10 ημερών τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες στις οποίες η πειθαρχική εξουσία ασκείται

από πειθαρχικό συμβούλιο ή υφίσταται και δευτεροβάθμιο όργανο κρίσης των πειθαρχικών αποφάσεων (άρθρο 1§3 στιχ. δ του ΝΔ 3789/1957). Σε αυτές, λοιπόν, τις περιπτώσεις μεταξύ των πειθαρχικών ποινών -και σίγουρα η βαρύτερη αυτών- είναι δυνατόν να καταλέγεται και η οριστική απόλυση του μισθωτού με οριστική λύση της εργασιακής του σχέσης. Πρόκειται επί της ουσίας για την εσχάτη των πειθαρχικών ποινών, η οποία δεν μπορεί βεβαίως να εφαρμοστεί χωρίς την προηγούμενη τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας, εμφορούμενη βεβαίως και από την αρχή της αναλογικότητας.

Η. Ένδικα μέσα, εκτέλεση και δικαστικός έλεγχος της πειθαρχικής απόφασης

Είναι σύνηθες ο κανονισμός εργασίας που θεσπίζει πειθαρχικό δίκαιο να προβλέπει και τα πειθαρχικά ένδικα μέσα κατά των αποφάσεων των πειθαρχικών οργάνων, καθώς και να ορίζει τον τρόπο προσφυγής στη δευτεροβάθμια πειθαρχική κρίση αλλά και την ίδια τη λειτουργία του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού οργάνου. Ειδικότερα, είναι δυνατόν να προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά απόφασης πρωτοβάθμιου πειθαρχικού οργάνου. Με τη διαδικασία της έφεσης είναι δυνατόν η ποινή είτε να εξαφανιστεί, είτε να μειωθεί, είτε να παραμείνει αμετάβλητη, χωρίς όμως να «κινδυνεύει» να επαυξηθεί, εξ αιτίας της αρχής της απαγόρευσης της χειροτέρευσης της θέσης του πειθαρχικά διωκόμενου που διαπνέει τη δευτεροβάθμια πειθαρχική διαδικασία. Συγκεκριμένα δε, κατά τους ορισμούς του ΝΔ 3789/1957 ειδικά σχετικά με την πειθαρχική ποινή της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία *«…επιτρέπεται η άσκησις εφέσεως εντός 5θημέρου από της κοινοποιήσεως (…) ενώπιον του κατά το άρθρ. 2 Τμήματος Κανονισμών Εργασίας»* -και ήδη ενώπιον της αρμόδιας υπηρεσίας της Περιφέρειας- *«αναστελλομένης της εκτελέσεως της ποινής»* (άρθρο 1§3 του ΝΔ 3789/1957). Η δε σχετική απόφαση δεν ελέγχεται ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας, αφού αρμόδια παραμένουν τα πολιτικά Δικαστήρια, καθότι, αν και η απόφαση επί της έφεσης ανατίθεται σε διοικητικό όργανο, εντούτοις η ιδιωτικού δικαίου φύση της διαφοράς παραμένει, οι δε αποφάσεις της αρμόδιας επιτροπής της Περιφέρειας δεν λαμβάνουν χαρακτήρα διοικητικών πράξεων.[23]

Περαιτέρω, όταν ο κανονισμός εργασίας προβλέπει το ένδικο μέσο της έφεσης κατά πειθαρχικής απόφασης πρωτοβάθμιου οργάνου, θεωρείται -ακόμα και εάν δεν ορίζεται

[23] *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, Π. Δαβερώνας – Δ. Ζαφειροπούλου – Ε. Μούτου – Γ. Τέλλου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012, σελ. 256

ρητά- ότι η άσκησή του αναστέλλει την εκτέλεση της ποινής. Άλλωστε, οι πειθαρχικές ποινές είναι εκτελεστές μόνο μετά την τελεσιδικία τους.[24]

Πέραν των ανωτέρω, η προσωρινή ρύθμιση κατάστασης με τη λήψη ασφαλιστικών μέτρων θεωρείται δυνατή και στα πλαίσια της πειθαρχικής διαδικασίας. Έτσι, η εκτέλεση πειθαρχικής απόφασης μπορεί να ανασταλεί προσωρινά με απόφαση για προσωρινή ρύθμιση κατάστασης (άρθρο 731 επ. ΚΠολΔ) κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, ακόμα και με προσωρινή διαταγή κατ' άρθρο 691Α ΚΠολΔ.

Επί της εκτέλεσης της πειθαρχικής ποινής, αυτή γίνεται με την αντίστοιχη προς κάθε επιβληθείσα ποινή ενέργεια. Κατά συνέπεια, σε περίπτωση επιβολής της πειθαρχικής ποινής του προστίμου αυτό παρακρατείται από τον μισθό του υπαλλήλου και αποδίδεται στην Εργατική Εστία, επί δε προσωρινής απόλυσης η παροχή πραγματικής υπηρεσίας εκ μέρους του μισθωτού δεν γίνεται αποδεκτή και ο μισθός δεν καταβάλλεται για όσο χρόνο ισχύει το πειθαρχικό μέτρο. Σε κάθε περίπτωση, η επιβληθείσα πειθαρχική ποινή καταχωρίζεται στο μητρώο ποινών και στον τυχόν τηρούμενο ατομικό φάκελο του εργαζόμενου, αποτελώντας το πειθαρχικό μητρώο του υπαλλήλου.

Θ. Διαθεσιμότητα: πειθαρχική ποινή ή διοικητικό μέτρο;

Με το άρθρο 10 του Ν. 3198/1955, όπως αυτό ισχύει μετά την αντικατάστασή του με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010, παρέχεται στον εργοδότη το δικαίωμα, αντί της καταγγελίας, να θέσει το προσωπικό του σε διαθεσιμότητα για διάστημα έως τριών μηνών ετησίως. Η διαθεσιμότητα του Ν. 3198/1955 επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη και αποτελεί ηπιότερο μέτρο σε σχέση με την καταγγελία, ενώ δεν λαμβάνεται ατομικώς κατά μεμονωμένου υπαλλήλου αλλά πάντοτε λαμβάνει συλλογικές διαστάσεις[25], είτε κατά του συνόλου είτε κατά μέρους του προσωπικού.

Εκτός από το μέτρο της διαθεσιμότητας του Ν. 3198/1955 λόγω του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, η προσωρινή απομάκρυνση (για εύλογο χρονικό διάστημα και ειδικότερα όσο διαρκεί η διαδικασία του πειθαρχικού ελέγχου)

[24] *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, Π. Δαβερώνας – Δ. Ζαφειροπούλου – Ε. Μούτου – Γ. Τέλλου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012, σελ. 257

[25] *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Δ. Ζερδελής, Σάκκουλας, έκδοση Γ΄, 2015, σελ. 1053-1054

του μισθωτού από το χώρο της επιχείρησης και η άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του (αναστολή της εργασιακής σχέσης) είναι δυνατόν να εφαρμοστεί από τον εργοδότη για την προστασία των δικαιολογημένων υπέρτερων συμφερόντων της επιχείρησης τα οποία πλήττονται σφόδρα λόγω της αντιπειθαρχικής συμπεριφοράς του εργαζόμενου. Η διαθεσιμότητα σε αυτή την περίπτωση δεν ενεργεί ως πειθαρχική ποινή, ούτε παρουσιάζει ουσιαστική ομοιότητα με τη διαθεσιμότητα του Ν. 3198/1955 αφού δεν λειτουργεί ως ηπιότερο της καταγγελίας μέτρο εξ αιτίας του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης.

Εν προκειμένω, η διαθεσιμότητα αποτελεί διοικητικό μέτρο εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς το οποίο έχει καθαρά ατομικό χαρακτήρα και στρέφεται κατά μεμονωμένου ή μεμονωμένων υπαλλήλων με σκοπό την προσωρινή αναστολή της εργασιακής τους σχέσης για όσο διάστημα διαρκεί η πειθαρχική διαδικασία. Το σχετικό δικαίωμα του εργοδότη θεμελιώνεται στην αρχή της καλόπιστης εκπλήρωσης της παροχής (288 ΑΚ), η οποία και δικαιολογεί τη λήψη άμεσων μέτρων προστασίας των καλώς νοούμενων συμφερόντων της επιχείρησης.[26] Καθίσταται βέβαια, σαφές ότι η απαξία και η βαρύτητα της αντιπειθαρχικής συμπεριφοράς και κυρίως τα προβλήματα που αυτή δημιουργεί στην ομαλή λειτουργία της εκμετάλλευσης θα πρέπει να είναι τέτοια ώστε να δικαιολογείται από την πλευρά του εργοδότη η εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας ως διοικητικού μέτρου, η ανάγκη δηλαδή της άμεσης απομάκρυνσης του πειθαρχικά διωκόμενου από τον χώρο εργασίας να είναι εύλογη και επιβεβλημένη, η δε παρουσία του να μην μπορεί κατ' αντικειμενική κρίση να γίνει ανεκτή από τον εργοδότη, όπως και η ομαλή συνέχιση της ίδιας της εργασιακής σχέσης. Εναργέστερα θα λέγαμε ότι στην περίπτωση της θέσης σε διαθεσιμότητα ως διοικητικό μέτρο το δικαίωμα του εργαζόμενου για πραγματική απασχόληση υποχωρεί έναντι του υπέρτερου συμφέροντος της επιχείρησης.

Για το διάστημα της διαθεσιμότητας υπαλλήλου ο εργοδότης οφείλει μισθούς υπερημερίας κατ΄ άρθρο 656 ΑΚ λόγω μη αποδοχής της πραγματικώς προσφερόμενης εργασίας, εκτός και εάν συντρέχουν λόγοι (πχ διάπραξη σοβαρού ποινικού αδικήματος) απόκρουσης του σχετικού δικαιώματος του μισθωτού (για καταβολή μισθών υπερημερίας) ως καταχρηστικώς ασκηθέντος. Σε κάθε περίπτωση, το σχετικό δικαίωμα του εργοδότη ελέγχεται με βάση την αρχή της αναλογικότητας, ως προς το εάν και κατά

[26] *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Α. Καζάκος, Σάκκουλας, 2009, σελ. 32

πόσο υπερβαίνει το μέτρο της αναγκαιότητας και της προσφορότητας για την εξυπηρέτηση του δικαιολογημένου συμφέροντος της επιχείρησης.[27]

IV. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Α. Η σχέση πειθαρχικών ποινών και καταγγελίας της σύμβασης

Όπως ήδη αναφέρουμε ανωτέρω, οι πειθαρχικές ποινές -όπως αυτές απαριθμούνται από το νομοθέτη- αποτελούν διοικητικά μέτρα κυρωτικού χαρακτήρα και όχι ποινές με την κατασταλτική έννοια που διαλαμβάνει ο όρος στα πλαίσια του ποινικού δικαίου. Τούτο, διότι, στόχος της πειθαρχικής ποινής είναι η τιμωρία του εργαζόμενου για συγκεκριμένη παράβαση που διέπραξε, με σκοπό τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της εκμετάλλευσης. Άλλωστε, ο κυρωτικός χαρακτήρας των πειθαρχικών ποινών διαπνέει και τις ίδιες τις αρχές λειτουργίας της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν ταχύτερη -μεταξύ άλλων- και για τη μη αποδυνάμωση του κυρωτικού δικαιώματος της εργοδοτικής πλευράς.

Σε αντίθεση με τον κυρωτικό χαρακτήρα των πειθαρχικών ποινών, η λειτουργία και ο σκοπός που υπηρετεί προσδίδουν διαφορετικό χαρακτήρα στην καταγγελία της σύμβασης. Τούτο διότι η καταγγελία δεν αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στην τιμωρία του εργαζόμενου για διαπραχθείσα συμπεριφορά κατά παράβαση του εσωτερικού δικαίου της επιχείρησης αλλά στην απαλλαγή του εργοδότη από μια διαρκή συμβατική δέσμευση, όταν η συνέχισή της καθίσταται -κατά τους όρους της καλής πίστης- μη ανεκτή.[28] Χαρακτήρα απαλλαγής της εργοδοτικής πλευράς από τη διαρκή συμβατική δέσμευση στην οποία ενέχεται με τη σύναψη σύμβασης εργασίας προσλαμβάνει η καταγγελία, ακόμα και όταν αυτή λαμβάνει χώρα εξ αφορμής της διάπραξης σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος εκ μέρους του εργαζόμενου, ακόμα δε και όταν η οριστική παύση προβλέπεται ρητώς ως πειθαρχική ποινή από το οικείο εσωτερικό δίκαιο. Ακόμα και σε αυτή την περίπτωση η καταγγελία της σύμβασης δεν λαμβάνει κυρωτικό χαρακτήρα αλλά αποσκοπεί ευθέως στην απαλλαγή του εργοδότη από τη διαρκή δέσμευση μιας επαχθούς για τον ίδιο σύμβασης εργασίας και στην προστασία των

[27] *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Α. Καζάκος, Σάκκουλας, 2009, σελ. 34
[28] *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Δ. Ζερδελής, Σάκκουλας, έκδοση Γ΄, 2015, σελ. 1230-1233

εύλογων υπέρτερων συμφερόντων του, σε αντίθεση με την οριστική παύση ως πειθαρχική ποινή, οπότε και επιδιώκεται η διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της επιχειρήσεως.[29]

Εν προκειμένω, έχει υποστηριχθεί στη θεωρία και αντίθετη άποψη, η οποία προσδίδει στην καταγγελία της σύμβασης κυρωτικό χαρακτήρα. Ειδικότερα, έχει υποστηριχθεί η θέση ότι η απώλεια της θέσεως εργασίας λαμβάνει κυρωτικό για τον εργαζόμενο χαρακτήρα *«…είτε επέρχεται δυνάμει καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη είτε είναι συνέπεια της επιβολής της πειθαρχικής ποινής οριστικής απόλυσης, είτε στηρίζεται σε υπαίτιο είτε σε ανυπαίτιο λόγο…»*[30]. Η θέση αυτή στηρίζεται στο χαρακτήρα της με οποιονδήποτε τρόπο απώλειας της θέσης εργασίας όταν αυτή επέρχεται χωρίς τη θέληση του εργαζόμενου ως αρνητικής εξέλιξης για τα συμφέροντα του τελευταίου. Πράγματι, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι η απώλεια της θέσης εργασίας αποτελεί σαφέστατα αρνητική εξέλιξη για τα συμφέροντα του εργαζόμενου. Εντούτοις, με την καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο δεν επιδιώκεται η τιμωρία του μισθωτού προκειμένου να διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία της εκμετάλλευσης αλλά η διακοπή μιας εργασιακής σχέσης η οποία έχει καταστεί ιδιαίτερα επαχθής για τον εργοδότη. Προσέτι δε, ο συσχετισμός της έκτακτης καταγγελίας του άρθρου 672 ΑΚ με τα ηπιότερα πειθαρχικά μέτρα που τυχόν προβλέπονται στο εσωτερικό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ουδόλως προσδίδει στην καταγγελία κυρωτικό χαρακτήρα. Τούτο, διότι και στα πλαίσια αυτού του ελέγχου της καταχρηστικότητας της καταγγελίας ουδόλως ταυτίζεται ο σκοπός της επιβολής των ηπιότερων πειθαρχικών ποινών και της καταγγελίας της σύμβασης. Αντιθέτως και εν προκειμένω αυτό που εξετάζεται είναι εάν τα πραγματικά περιστατικά καθιστούν πράγματι αφόρητη και επαχθή για τον εργοδότη τη συνέχιση της λειτουργίας της εργασιακής σχέσης (οπότε και ευλόγως κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας) ή εάν ο σκοπός ήταν η διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης η οποία και θα μπορούσε να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα και συγκεκριμένα δια της επιβολής ηπιότερης πειθαρχικής ποινής. Άλλωστε, επί τούτου το ανώτατο ακυρωτικό -χωρίς να αμφισβητεί την

[29] Ωσαύτως έχει κρίνει η νομολογία ότι *«ακόμη και αν στον Κανονισμό Εργασίας του εργοδότη προβλέπονται πειθαρχικά παραπτώματα και αντίστοιχες ποινές, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επιλέξει αντί της έκτακτης καταγγελίας την επιβολή της πειθαρχικής ποινής, λόγω της διαφορετικής λειτουργίας τους, αφού με την πρώτη απομακρύνεται ο εργαζόμενος, διότι η εργασιακή σχέση δεν μπορεί να συνεχισθεί ως επαχθής για τον εργοδότη, ενώ με τη δεύτερη επιδιώκεται η διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της επιχειρήσεως.»* (ΑΠ 2119/2013)

[30] *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Α. Καζάκος, Σάκκουλας, 2009, σελ. 63

εφαρμογή της αρχής της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας- έχει προσφάτως διατυπώσει την κρίση ότι *«(...) ο ισχυρισμός του ενάγοντα ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του ήταν καταχρηστική γιατί, με βάση την αρχή της αναλογικότητας, μπορούσαν να ληφθούν άλλα μέτρα, όπως προειδοποίηση, επίπληξη, εφαρμογή διατάξεων πειθαρχικού δικαίου, στασιμότητα, δεν αποδείχθηκε βάσιμος καθότι δεν προέκυψε ότι η απόλυση του ενάγοντα έγινε για λόγους που συνιστούσαν πειθαρχικό παράπτωμα, που θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί με μέτρα πειθαρχικού δικαίου που προβλέπονται από τον κανονισμό της εναγομένης, ούτε θα μπορούσαν να ληφθούν μέτρα, χωρίς τη συναίνεσή του, που θα συνιστούσαν βλαπτική μεταβολή της εργασιακής του σχέσεως και μάλιστα ως και εκ της θέσεώς του, ως υψηλόβαθμου στελέχους της εναγομένης»* .[31]

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι αν και η έλλειψη κυρωτικού χαρακτήρα της καταγγελίας της σύμβασης είναι προφανής όταν αυτή οφείλεται σε λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη ή του εργαζόμενου, μια αντίστοιχη αρνητική απάντηση δεν είναι το ίδιο ξεκάθαρη όταν η καταγγελία της εργασιακής σχέσης οφείλεται σε υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου. Σε αυτή την περίπτωση -από μια πρώτη ματιά- η καταγγελία φαίνεται να προσλαμβάνει κυρωτικό χαρακτήρα σε έναν τουλάχιστον μικρό ή και μεγαλύτερο βαθμό. Ωστόσο και σε αυτή την περίπτωση -αν και η ως έναν βαθμό κυρωτική λειτουργία της καταγγελίας θα πρέπει να θεωρείται δεδομένη- θα πρέπει να δεχτούμε ότι η κύρια λειτουργία της καταγγελίας δεν είναι ο κολασμός του εργαζόμενου αλλά η προστασία και η διαφύλαξη των νομίμων συμφερόντων του καταγγέλλοντος, τα οποία και εξυπηρετούνται από τη λύση μιας διαρκούς συμβατική σχέσης, η συνέχιση της οποίας είχε καταστεί μη ανεκτή για τον αντισυμβαλλόμενο εργοδότη.[32] Άλλωστε, εκείνο που επιτυγχάνεται εν προκειμένω δεν είναι η τιμωρία του εργαζόμενου αλλά η προστασία και η διαφύλαξη των νομίμων συμφερόντων του καταγγέλλοντος δια της γενόμενης αρνητικής πρόγνωσης και της κατόπιν αυτής -δια της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης- εξαφάνισης του κινδύνου επανάληψης της αντισυμβατικής συμπεριφοράς στο μέλλον.[33, 34] Ομοίως, δε, έχει κρίνει και το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό (BAG

[31] ΑΠ 1683/2012

[32] *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Δ. Ζερδελής, Σάκκουλας, έκδοση Γ΄, 2015, σελ. 1009

[33] *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Δ. Ζερδελής, Σάκκουλας, έκδοση Γ΄, 2015, σελ. 1009

[34] Κατ' άλλη διατύπωση η καταγγελία *«(…) λειτουργεί ως μέσο αποτροπής μελλοντικών βλαπτικών επιδράσεων στη λειτουργία της εργασιακής σχέσης», Η απόλυση ως ultima ratio. Η εφαρμογή της*

23.6.2009, 2 AZR 103/08 - BAG 12.1.2006, NZA 2006, 980), καταλήγοντας ότι σκοπός της καταγγελίας δεν είναι η κύρωση για αντισυμβατική συμπεριφορά του αντισυμβαλλόμενου, αλλά η αποφυγή περαιτέρω παραβάσεων των συμβατικών του υποχρεώσεων.

Β. Η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης: ιδιαίτερος λόγος καταγγελίας της σύμβασης ή αυτοτελής περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης;

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει ανωτέρω σχετικά με τις προβλεπτέες πειθαρχικές ποινές, είναι δυνατόν ο κανονισμός εργασίας να εισάγει στο εσωτερικό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης -μεταξύ άλλων- και την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης. Ειδικότερα, ο ίδιος ο νόμος (άρθρο 1§3 στιχ. δ του ΝΔ 3789/1957) εξαιρεί από τον χρονικό περιορισμό των 10 ημερών για την προσωρινή απόλυση τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες στις οποίες η πειθαρχική εξουσία ασκείται από πειθαρχικό συμβούλιο ή υφίσταται και δευτεροβάθμιο όργανο κρίσης των πειθαρχικών αποφάσεων.

Εν προκειμένω, με την πρόβλεψη για την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης δημιουργούνται εύλογες συγχύσεις σχετικά με τη σχέση της τελευταίας με την καταγγελία της σύμβασης. Ειδικότερα, το βασικό ερώτημα που δημιουργείται είναι κατά πόσο η επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής απόλυσης αποτελεί έναν επιπλέον λόγο καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ιδίως δε εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ένα πειθαρχικό παράπτωμα το οποίο επισύρει την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης δύναται να αποτελεί ταυτόχρονα σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης.

Σαφή απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα έχει δώσει η αρεοπαγιτική νομολογία η οποία έχει παγίως θεμελιώσει τη θέση ότι η πειθαρχική διαδικασία και η απονομή της πειθαρχικής δικαιοσύνης είναι ανεξάρτητη από την καταγγελία της σύμβασης, η οποία μπορεί να λάβει χώρα ανεξάρτητα από την κίνηση ή μη της πειθαρχικής διαδικασίας και σε κάθε περίπτωση ανεξάρτητα από την πειθαρχική κρίση.[35] Άλλωστε, έχει κριθεί ότι η μετέπειτα αθώωση υπαλλήλου η σύμβαση εργασίας του οποίου καταγγέλθηκε

αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, Δ. Ζερδελής, Σάκκουλας, 1991, σελ. 143

[35] ΑΠ 601/2013, ΑΠ 136/2013, ΑΠ Ολομ. 43/2002

συνεπεία κατηγορίας για διάπραξη ποινικού αδικήματος, δεν προσδίδει αυτομάτως στην καταγγελία το χαρακτήρα καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος.[36]

Θεωρείται, λοιπόν, ότι η οριστική απόλυση σε εκτέλεση επιβληθείσας αντίστοιχης πειθαρχικής ποινής αποτελεί ιδιαίτερη περίπτωση λύση της εργασιακής σχέσης. Ειδικότερα, η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου (43/2002) έχει διατυπώσει την κρίση ότι *«Η (...) περίπτωση του άρθρου (...) του Κανονισμού, που προβλέπει ως λόγο λύσεως «απόφαση του διευθύνοντος συμβούλου λόγω πειθαρχικής ποινής οριστικής απόλυσης, που επιβλήθηκε με απόφαση του αρμόδιου πειθαρχικού συμβουλίου…» δεν τέθηκε κατά περιορισμό ή αποκλεισμό του δικαιώματος «καταγγελίας για σπουδαίο λόγο» από το άρθρο 672 ΑΚ, αλλά, όπως από τη διατύπωσή της προκύπτει, ως ιδιαίτερος τρόπος «λύσεως» της συμβάσεως σε εκτέλεση πειθαρχικής αποφάσεως για «απόλυση».* Ακολούθως, δε, το ανώτατο ακυρωτικό διατυπώνει ευθέως την κρίση ότι *«…ο προβλεπόμενος στη διάταξη αυτή σκοπός της «αποφάσεως» του διευθύνοντος συμβούλου, ως δηλώσεως βουλήσεως είναι διάφορος του κατά το άρθρο 672 ΑΚ σκοπού της καταγγελίας, αφού η δήλωση βουλήσεως του οργάνου του εργοδότου στη δεύτερη μεν περίπτωση τείνει ευθέως στην παραγωγή του εννόμου αποτελέσματος της λύσεως της συμβάσεως, στην πρώτη δε τείνει αμέσως στην, κατά προβλεπόμενη στον κανονισμό αρμοδιότητα, εκτέλεση πειθαρχικής αποφάσεως για απόλυση του μισθωτού.».*

Εντούτοις, αυτή ακριβώς η περιγραφόμενη στην ως άνω ενδεικτική απόφαση του Αρείου Πάγου υποχρέωση καταγγελίας της εργασιακής σχέσης εκ μέρους του εργοδότη προς εκτέλεση της πειθαρχικής ποινή της οριστικής απόλυσης που επιβλήθηκε τελεσιδίκως από το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο είναι που συχνά δημιουργεί σύγχυση σχετικά με την έννοια της απόλυσης και της καταγγελίας της σύμβασης. Ειδικότερα, ακόμα και στην περίπτωση της απόλυσης για πειθαρχικούς λόγους και δη λόγω επιβολής της ποινής της οριστικής απόλυσης, η εκτέλεση της εν λόγω ποινής καθιστά υποχρεωτική την καταγγελία της εργασιακής σχέσης εκ μέρους του νομίμου εκπροσώπου της εργοδοτικής πλευράς. Εξ αυτού του λόγου βασίμως σε ορισμένες περιπτώσεις συγχέεται η απόλυση που προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας με την καταγγελία της σύμβασης.[37] Εντούτοις, θεωρούμε πειστική την αρεοπαγιτική νομολογία κατά την οποία η διαφορά της «αυτοτελούς» καταγγελίας της σύμβασης και της καταγγελίας προς εκτέλεση επιβληθείσας πειθαρχικής ποινής οριστικής απόλυσης

[36] ΑΠ 504/1990

[37] Επ΄ αυτού ειδικότερα *Εργατικό Δίκαιο - ατομικές εργασιακές σχέσεις και δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Ι. Κουκιάδης, Σάκκουλας, έκδοση Ζ΄, 2014, σελ. 887

έγκειται στο γεγονός ότι στην πρώτη περίπτωση η απευθυντέα δήλωση βουλήσεως του εργοδότη *«(...) τείνει ευθέως στην παραγωγή του εννόμου αποτελέσματος της λύσεως της συμβάσεως»,* ενώ ση δεύτερη περίπτωση ενεργεί προς *«εκτέλεση της πειθαρχικής αποφάσεως για απόλυση του μισθωτού»*[38].

Σε κάθε περίπτωση, δε, εάν ο νόμος προβλέπει την αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής σχέσης, θεωρείται αυτονόητο ότι δεν τίθεται θέμα αμφισβήτησης του χαρακτήρα της ως ιδιαίτερης περίπτωσης λύσης της εργασιακής σχέσης, αφού εν προκειμένω ουδόλως απαιτείται η καταγγελία της εργασιακής σχέσης εκ μέρους του εργοδότη, παρά η λύση της εργασιακής σχέσης πραγματώνεται με την πλήρωση ορισμένων όρων ή προϋποθέσεων που επιβάλλονται από τον νόμο.[39]

Γ. Η πειθαρχικές ποινές ως ηπιότερο μέτρο - Η καταγγελία της σύμβασης ως ultima ratio

Από τα ως άνω διαλαμβανόμενα καθίσταται σαφής ο διαχωρισμός της καταγγελίας της σύμβασης από την επιβολή πειθαρχικών ποινών από τη σκοπιά της ιδιαίτερης λειτουργίας και του διαφορετικού σκοπού τον οποίο επιτελούν. Κατά συνέπεια, η ανεξάρτητη λειτουργία της καταγγελίας από την πειθαρχική διαδικασία έχει την έννοια ότι μπορεί κατ' αρχήν να λάβει χώρα (η καταγγελία) σε περίπτωση διάπραξης πειθαρχικού αδικήματος, χωρίς προηγουμένως να τηρηθεί η διαδικασία του πειθαρχικού ελέγχου. Ωστόσο, η ίδια η αναγόρευση ορισμένων συμπεριφορών σε πειθαρχικά παραπτώματα και η σύνδεσή τους με συγκεκριμένες πειθαρχικές ποινές, καταδεικνύει αφενός τη βαρύτητα που αποδίδει ο εργοδότης σε κάθε πειθαρχικά επιλήψιμη συμπεριφορά, αφετέρου οριοθετεί -ή ορθότερα «φιλτράρει»- τη δυνατότητά του να προχωρήσει σε μια άνευ ετέρου καταγγελία της εργασιακής σχέσης.

Προσέτι, στο σημείο αυτό διαγράφεται η προστατευτική για τους εργαζόμενους λειτουργία του πειθαρχικού δικαίου της εκμετάλλευσης. Τούτο διότι οι προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές -αν και υπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς- συχνά λειτουργούν ως ηπιότερο μέσο αποκατάστασης της τάξης και της ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης σε σχέση με την καταγγελία της εργασιακής σχέσης, μέχρι του σημείου, βέβαια, που τα πραγματικά περιστατικά καθιστούν την εργασιακή σχέση

[38] ΑΠ Ολομ. 43/2002
[39] *Εργατικό Δίκαιο - ατομικές εργασιακές σχέσεις και δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Ι. Κουκιάδης, Σάκκουλας, έκδοση Ζ΄, 2014, σελ. 887

αφόρητη για τον εργοδότη, σε τέτοιο βαθμό ώστε η απομάκρυνση του μισθωτού να είναι επιβεβλημένη. Ούτως, λοιπόν, η πρόβλεψη στον Κανονισμό Εργασίας πειθαρχικών ποινών εμμέσως λειτουργεί περιοριστικά στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας[40], όπως άλλωστε δέχεται και η νομολογία. Ειδικότερα, καταγγελία η οποία λαμβάνει χώρα χωρίς την τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας ελέγχεται από τα Δικαστήρια για τυχόν αντίθεση στη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος και ειδικότερα κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας και των γενικότερων αρχών της καλής πίστης. Αυτό δηλαδή που ελέγχεται από το Δικαστήριο είναι εάν -επί τη βάση των τιθέμενων υπόψη του πραγματικών περιστατικών- η καταγγελία της σύμβασης αποτελούσε αναγκαία και μοναδική προσήκουσα επιλογή για τον εργοδότη, ή εάν ο τελευταίος θα μπορούσε να αξιοποιήσει κάποια από τις προβλεπόμενες στο εσωτερικό δίκαιο της επιχείρησης πειθαρχική ποινή, η οποία και θα ήταν προφανώς ηπιότερη για τον εργαζόμενο σε σχέση με τη λύση της εργασιακής σχέσης, ήτοι -όπως εναργέστερα διατυπώνει η αρεοπαγιτική νομολογία- *«(...) αν υπάρχουν άλλα ηπιότερα από την καταγγελία 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 (...)»*[41]. Ad hoc δε ο Άρειος Πάγος έχει κρίνει ότι *«(...) αν στον κανονισμό εργασίας του εργοδότη προβλέπονται πειθαρχικά παραπτώματα και αντίστοιχες ποινές, τότε ναι μεν ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επιλέξει αντί της καταγγελίας την επιβολή πειθαρχικής ποινής, λόγω της διαφορετικής λειτουργίας τους, (....), όμως η προσφυγή του εργοδότη στην καταγγελία, ελέγχεται κατά το άρθρο 281 ΑΚ από το δικαστήριο, το οποίο επίσης ερευνά, αν στη συγκεκριμένη περίπτωση, με την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας μεταξύ του χρησιμοποιουμένου μέσου και του επιδιωκόμενου σκοπού, η οποία (αρχή) αποτελεί εκδήλωση της καλής πίστεως και στηρίζεται στο άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος. Ειδικότερα, το δικαστήριο, κατόπιν σχετικού ισχυρισμού, εξετάζει αν υπάρχουν άλλα ηπιότερα από την καταγγελία 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».*[42]

---

[40] *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Δ. Ζερδελής, Σάκκουλας, έκδοση Γ΄, 2015, σελ. 1232

[41] ΑΠ 2119/2019, ομοίως δε και ΑΠ 1263/2012

[42] ΑΠ 904/2012

Εν κατακλείδι, δέον όπως υπογραμμισθεί ότι η θέση περί της γενικής εφαρμογής της αρχής της ultima ratio στο δίκαιο της καταγγελίας κρίνεται πειστικότερη[43] και σαφώς επιβεβλημένη, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη αφενός ο προστατευτικός για τα συμφέροντα του εργαζόμενου χαρακτήρας των διατάξεων του εργατικού δικαίου, αφετέρου το στοιχείο της δομικής συμβατικής ανισότητας που αδιαμφισβήτητα κυριαρχεί και καθορίζει τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου, ιδίως επί της ιδιότητάς τους ως αντισυμβαλλόμενοι σε επίπεδο ατομικού εργατικού δικαίου. Κατά συνέπεια, αυτό που εξ αρχής αναδείξαμε ως όρο της λειτουργίας των κανόνων του πειθαρχικού δικαίου, ήτοι η πέραν της διασφάλισης των δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη προστατευτική για τα συμφέροντα και τα δικαιώματα και του έτερου μέρους της εργασιακής σχέσης λειτουργία, ενσαρκώνεται εναργώς στην περίπτωση της επιλογής των ηπιότερων πειθαρχικών ποινών, όταν βεβαίως πρόκειται για περίπτωση αντισυμβατικής συμπεριφοράς εκ μέρους του εργαζόμενου. Κατά συνέπεια, η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας αναπτύσσει αδιαμφισβήτητη περιοριστική λειτουργία ως προς την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς, παρέχοντας το κατ΄ αναλογία ηπιότερο μέτρο κατά την αρχή της ultima ratio.

V. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Α. Τα όρια της ρυθμιστικής λειτουργίας του κανονισμού εργασίας στο πεδίο του δικαίου της καταγγελίας

Όπως είδαμε στο πρώτο μέρος της παρούσης, ο κανονισμός εργασίας αποτελεί το εσωτερικό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Στο, δε, ρυθμιστικό του πεδίο εμπίπτει -μεταξύ άλλων- η ίδια η λειτουργία των σχέσεων εργασίας, κρίσιμο στοιχείο της οποίας (λειτουργίας) αναμφίβολα αποτελούν οι προϋποθέσεις -τυπικές και ουσιαστικές- της άσκησης εκ μέρους του εργοδότη του δικαιώματός του για καταγγελία και αποδέσμευση από τη διαρκή συμβατική σχέση της σύμβασης εργασίας με το προσωπικό του.

Ο ρόλος των ρυθμίσεων του κανονισμού εργασίας στο πεδίο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας -εν πολλοίς ταυτίζεται και- αναμφίβολα εξαρτάται από τη δυνατότητα του επαγγελματικού νομοθέτη να παρέμβει στη διαμόρφωση τόσο των

[43] *Η απόλυση ως ultima ratio. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου,* Δ. Ζερδελής, Σάκκουλας, 1991

τυπικών, όσο και των ουσιαστικών προϋποθέσεων της καταγγελίας, στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της προστασίας της θέσεως εργασίας και συγκεκριμένα από το εύρος αυτής της δυνατότητας. Συναφώς, η παρέμβαση στο πεδίο της καταγγελίας δια των όρων κανονισμού εργασίας θα πρέπει να ιδωθεί υπό το πρίσμα -και τα όρια- της δυνατότητας της ίδιας της συλλογικής αυτονομίας να παρεμβαίνει στο δίκαιο της καταγγελίας, θέτοντας όρους -και ειδικότερα περιορισμούς- στην άσκηση εκ μέρους του εργοδότη του δικαιώματός του για αποδέσμευση από τη διαρκή συμβατική σχέση της σύμβασης εργασίας.

Β. Καταγγελία της σύμβασης και συλλογική αυτονομία

Η αρχή της εύνοιας -ως ειδικότερη έκφανση της αρχής της προστασίας των εργαζομένων- διαπνέει το σύνολο των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου, στην κατεύθυνση της στάθμισης της δομικής συμβατικής ανισότητας που καθορίζει τις σχέσεις των μερών της εργασιακής σχέσης. Η, δε, ρυθμιστική των εργασιακών σχέσεων λειτουργία της ιδιωτικής βούλησης αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο του δικαιικού μας συστήματος, αφού ο κρατικός νομοθέτης περιορίζεται στον καθορισμό των κατώτατων μόνο ορίων προστασίας των εργαζομένων. Άλλωστε, το προβάδισμα αυτό της συλλογικής αυτονομίας απολαμβάνει και συνταγματικής αποτύπωσης στο άρθρο 22§2 του Συντάγματος, με το οποίο ορίζεται ότι *«Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις (...)».*

Ειδικότερα, με τη διάταξη του άρθρου 680§3 ΑΚ ορίζεται ρητώς ότι *«Οι όροι των επιμέρους συμβάσεων εργασίας, που είναι αντίθετοι με τη συλλογική σύμβαση, είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο (...)»,* ενώ -κατ΄ ευθεία αποτύπωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του κατά κανόνα αδύναμου μέρους της εργασιακής σχέσης- τέθηκε με το άρθρο 7§3 του Ν. 1876/1990 η διάταξη ότι *«Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια».* Κατά κοινή, λοιπόν, αποδοχή και αποτύπωση -τόσο γραμματική όσο και ερμηνευτική- η ιδέα του κατώτατου ορίου προστασίας των εργαζομένων είναι διάχυτη στην εργατική νομοθεσία.[44] Η παράβαση της ελάχιστης αυτής προστασίας δεν είναι ανεκτή, ενώ επιτρέπεται η τροποποίηση των κανόνων της

[44] Γ. Λεβέντης – Κ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, ΔΕΝ, 2011, σελ. 14

εργατικής νομοθεσίας υπέρ των εργαζομένων ως -κατά κανόνα- αδύναμου μέρους της εργασιακής σχέσης. Ως εκ τούτου, καθίσταται σαφές ότι οι κανόνες του εργατικού δικαίου θεσπίζουν μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο, δυνάμενο να τροποποιηθεί υπέρ των εργαζομένων αλλά όχι και επί το δυσμενέστερο γι΄ αυτούς.

Το προβάδισμα αυτό της βούλησης των μέρων, η δυνατότητά τους δηλαδή να συμφωνούν αποκλίσεις από τις νόμιμες ρυθμίσεις υπέρ των συμφερόντων των εργαζομένων, ενεργεί και στο πλαίσιο των διατάξεων που ρυθμίζουν το δικαίωμα της καταγγελίας της σχέσης εξαρτημένης εργασίας. Άλλωστε, το δίκαιο της καταγγελίας αποτελείται από κανόνες αναγκαστικού δικαίου που καθορίζουν τα ελάχιστα όρια προστασίας για τους εργαζόμενους, επιδεχόμενοι συμβατικής βελτίωσης υπέρ των εργαζομένων. Ο κανόνας αυτός αποτυπώνεται στο άρθρο 8§1 του Ν. 2112/1920 "*Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων"* με το οποίο ορίστηκε ότι *«Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον»,* κανόνας ο οποίος καταλαμβάνει και τις συμφωνίες που αποκλίνουν (υπέρ των συμφερόντων των εργαζομένων) από τον Ν. 3198/1955 ή από οποιαδήποτε άλλη νομοθετική διάταξη έλκει την εφαρμογή της από τον Ν. 2112/1920 και έχει συναφές αντικείμενο ρυθμίσεως.[45]

Στα πλαίσια του δικαίου της καταγγελίας, αντικείμενο ευνοϊκότερης για τους εργαζόμενους ρύθμισης αποτελούν τόσο οι τυπικές, όσο και οι ουσιαστικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Σκοπός της ρύθμισης δεν είναι άλλος από την κατά το δυνατόν διεξοδικότερη προστασία της θέσης εργασίας δια της θέσπισης όρων που καθιστούν δυσχερέστερη την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας από τυπική ή ουσιαστική άποψη. Τέτοιες συμφωνίες είναι δυνατόν να αποτελέσουν όρο του κανονισμού εργασίας, αφού στο νόμιμο περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας -άρα και της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας δια της οποίας είναι δυνατόν να καταρτιστεί κανονισμός εργασίας[46]- μπορεί να συμπεριληφθεί οτιδήποτε μπορεί να συμφωνηθεί με ατομική συμφωνία, αλλά και γιατί -όπως αναλυτικά εκθέτουμε ανωτέρω- τέτοιες ρυθμίσεις αφορούν την ίδια τη λειτουργία των σχέσεων εργασίας και αναμφίβολα

[45] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 117

[46] Άλλωστε, κατά το άρθρο 2 περ. 1 του Ν. 1876/1990 η συλλογική σύμβαση μπορεί να ρυθμίζει - μεταξύ άλλων- *«Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της».*

επηρεάζουν τις κατ΄ άρθρο 1§1 του ΝΔ 3789/1957 *«…εν τη εκτελέσει της εργασίας διαμορφουμένας σχέσεις μεταξύ αυτών* (σ.σ. των εργοδοτών) *και του πάσης φύσεως προσωπικού των».*

Ενώ, λοιπόν, σε επίπεδο συλλογικής αυτονομίας -σε αντίθεση με την ατομική συμβατική ελευθερία- ευλόγως γεννάται το ερώτημα κατά πόσο υφίσταται νομιμοποίηση της εργοδοτικής πλευράς να επαυξάνει τους νόμιμους περιορισμούς ενός ιδιωτικού δικαιώματος[47], όπως είναι το δικαίωμα της καταγγελίας, στην περίπτωση της θέσπισης των περιορισμών αυτών με διατάξεις κανονισμού εργασίας δεν φαίνεται να προκύπτει τέτοιο ζήτημα νομιμοποίησης. Τούτο καθίσταται σαφές από την εκ του νόμου αρμοδιότητα του ίδιου του εργοδότη να συνάπτει κανονισμό εργασίας[48], χωρίς καν να διαθέτει τη σχετική εξουσία σε τρίτα όργανα δια της συμμετοχής του ως μέλους σε αυτά, όπως συμβαίνει στην περίπτωση σύναψης κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων από εργοδοτική οργάνωση της οποίας είναι μέλος. Κατά συνέπεια, είναι η ίδια η αυτονομία της ιδιωτικής βούλησης του εργοδότη που νομιμοποιεί την εκ μέρους του συμφωνία για περιορισμό του ιδιωτικού δικαιώματός του περί καταγγελίας της εργασιακής σχέσης στην οποία ενέχεται. Άλλωστε, στην περίπτωση των κανονισμών εργασίας -όπως και στην περίπτωση της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης- ιδιωτική βούληση και συλλογική αυτονομία εν πολλοίς ταυτίζονται.[49] Προσέτι, έλεγχος περί τη νομιμοποίηση είναι άνευ νοήματος όσον αφορά την πλευρά των εργαζομένων, αφού οποιαδήποτε συμφωνία μόνο προς τον συμφέρον τους και την αυξημένη προστασία της εργασιακής τους σχέσης μπορεί να τεθεί.

Εντούτοις, όπως ήδη ανωτέρω επισημάναμε, με το άρθρο 7§3 του Ν. 1876/1990 ορίστηκε ότι [οι] *«Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων,* ***εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια****».* Από την ίδια τη διατύπωση της διάταξης καθίσταται σαφές ότι ο νομοθέτης επεφύλαξε ρητώς μια περίπτωση εξαίρεσης εφαρμογής για την θεμελιώδη αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Πρόκειται για περιπτώσεις κατά τις οποίες οι νομοθετικοί κανόνες δεν είναι δυνατό να αποτελέσουν αντικείμενο ρύθμισης μεταξύ των μερών, έστω και αν η κατά παρέκκλιση

[47] Επί του ζητήματος αναλυτικά σε Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012

[48] Ν. 1767/1988 και 1876/1990

[49] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 125

του νόμου συμφωνία τίθεται προς το συμφέρον των εργαζομένων. Οι περιπτώσεις αυτές θέτουν εν πολλοίς όχι το απώτατο αλλά **το «συστημικό όριο»[50] της συλλογικής αυτονομίας**, ενώ τέτοιοι κανόνες απαντώνται και στο πεδίο του δικαίου της καταγγελίας, όπως θα δούμε στη συνέχεια.

Σχετικά με τους κανόνες που θεσπίζουν μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο έγινε ήδη λόγος ανωτέρω. Πρόκειται για τα κατώτατα όρια προστασίας, για κανόνες, δηλαδή, επί των οποίων χωρεί ρυθμιστική παρέμβαση των κοινωνικών εταίρων, μόνο όμως προς όφελος των εργαζομένων. Αντιθέτως, δεν χωρεί ρυθμιστική παρέμβαση της συλλογικής αυτονομίας επί των κανόνων που θεσπίζουν αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο. Τούτο διότι οι κανόνες αυτοί, ως δημοσίας τάξεως, αποτελούν ρυθμίσεις γενικότερου συμφέροντος οι οποίες εκφράζουν τη βούληση της πολιτείας να διατυπώνει θεμελιώδεις δικαιοπολιτικές επιλογές κατά τρόπο γενικό και ενιαίο και οι οποίες θα εφαρμόζονται απαρέγκλιτα.

Στο πεδίο του εργατικού δικαίου εντοπίζονται κανόνες για τους οποίους διασφαλίζεται το αποκλειστικό ρυθμιστικό προνόμιο του κρατικού νομοθέτη. Η διάκριση των κανόνων αυτών στηρίζεται κατά κύριο λόγο στο σκοπό τον οποίο επιτελούν. Τέτοιοι κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου θεωρούνται οι διατάξεις που ρυθμίζουν τις βασικές παραμέτρους του συστήματος καταγγελίας[51], όπως είναι το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας του άρθρου 672 ΑΚ[52], το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου κατ΄ άρθρο 5§1 του Ν. 2112/1920 και το ανώτατο όριο αποζημίωσης καταγγελίας κατ΄ άρθρο 5§1 του Ν. 3198/1955.[53] Σε κάθε περίπτωση, η στα πλαίσια του εργατικού δικαίου διάκριση κανόνων που θεσπίζουν αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο θα πρέπει να είναι περιορισμένη σε έκταση, για τους οι δε αμφιμερώς αναγκαστικούς κανόνες χωρεί μόνο στενή ερμηνεία και εφαρμογή, χάριν προστασίας της συλλογικής αυτονομίας και της συνταγματικής επιλογής της προώθησης της βούλησης των μερών στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (κατ΄ άρθρο 22§2 Σ).

---

[50] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 123

[51] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 123

[52] Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1397

[53] Όπως και το ανώτατο όριο για τους υπαλλήλους του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. κατά τον ΑΝ 173/1967

Γ. Οι ρήτρες μονιμότητας

Όπως ήδη ανωτέρω υπογραμμίσαμε, η προστασία της θέσης εργασίας είναι δυνατόν να αποτελέσει πεδίο ατομικής ή (συνηθέστερα) συλλογικής ρύθμισης και ειδικότερα όρο κανονισμού εργασίας. Η ρυθμιστική λειτουργία των μερών και η προς όφελος των εργαζομένων ενέργεια της συλλογικής αυτονομίας επί των σχέσεων εργασίας αποτυπώνεται με τη θέσπιση ρητρών μονιμότητας. Οι ρήτρες μονιμότητας αποτελούν εν πολλοίς την πρακτική εφαρμογή της συλλογικής αυτονομίας -ή και της ιδιωτικής βούλησης (ιδιαιτέρως σπάνια βέβαια)- στο δίκαιο της καταγγελίας. Πρόκειται για ρυθμίσεις οι οποίες δύναται να αποτελούν όρους κανονισμού εργασίας και οι οποίες -υπό διάφορες παραλλαγές- θέτουν περιορισμούς στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, παρέχοντας μείζονα προστασία της θέσης εργασίας του μισθωτού, συνήθως κατά το πρότυπο προστασίας που παρέχεται στους μόνιμους υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου του στενού δημόσιου τομέα.[54]

Ως όροι κανονισμών εργασίας, οι ρήτρες μονιμότητας λαμβάνουν τη μορφή ορίου ηλικίας για τη λύση των εργασιακών σχέσεων που καταλαμβάνουν[55] ή ουσιαστικών και διαδικαστικών περιορισμών του δικαιώματος καταγγελίας, καθιστώντας εν πολλοίς την καταγγελία αιτιώδη, είτε δια καθορισμού συγκεκριμένων λόγων καταγγελίας, είτε αποκλείοντας μια ολόκληρη κατηγορία λόγων καταγγελίας όπως είναι οι οικονομοτεχνικοί λόγοι, είτε καταργώντας γενικώς το δικαίωμα τακτικής (ή άτακτης) καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Τόσο η θεωρητική προσέγγιση, όσο και η νομολογιακή αντιμετώπιση των ρητρών μονιμότητας με τη μορφή της θέσπισης τυπικών και ουσιαστικών περιορισμών του δικαιώματος της καταγγελίας αναλύονται επαρκώς στην συνέχεια της παρούσης.

Επί, δε, των συμβάσεων εργασίας με όριο ηλικίας[56], κατά πάγια πλέον θέση οι συμβάσεις αυτές λογίζονται ως ορισμένου χρόνου, μεθιστάμενες σε αορίστου (με ό,τι αυτό συνεπάγεται κατά τις διατάξεις για την τακτική καταγγελία όπως αποζημίωση κλπ) κατά την πλήρωση της εξουσιαστικής διαλυτικής αίρεσης της πρόωρης λύσης τους με καταγγελία. Μάλιστα, με τις διατάξεις του Ν. 3986/2011 η διάπλαση αυτή της θεωρίας και της νομολογίας έλαβε και νομοθετική αποτύπωση, αφού με το άρθρο 40

[54] Φ. Δερμιτζάκη, *Η κατάργηση των «ρητρών μονιμότητας»*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 72
[55] Το χρονικό όριο συμπίπτει με αυτό της θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, που είναι άλλωστε και το απώτατο δυνατό
[56] Τέτοιοι όροι έχουν τεθεί σε κανονισμούς πρώην ΔΕΚΟ και Τραπεζών

προβλέφθηκε ότι *«Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία».*

Ήδη, από του έτους 2012 ο μνημονιακός νομοθέτης έβαλε ευθέως κατά των διατάξεων που διασφάλιζαν "μονιμότητα" των εργαζομένων, όπως καταχρηστικά λογίζεται η αυξημένη προστασία της θέσης εργασίας με συμφωνία των μερών. Ειδικότερα, με διακηρυγμένο στόχο *«την αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης, και κατόπιν της αναγνώρισης της ανάγκης να επιταχυνθεί σημαντικά η εφαρμογή συνολικών και σημαντικών διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων με στόχο την τόνωση της απασχόλησης, της παραγωγής και την αύξηση της παραγωγικότητας με την απελευθέρωση των αγορών εργασίας, προϊόντων και υπηρεσιών, και με την αφαίρεση υπαρχόντων εμποδίων στο επιχειρηματικό περιβάλλον»*[57] αναλήφθηκε εκ μέρους της ελληνικής πολιτείας η δέσμευση -δια του Μνημονίου ΙΙ (Ν. 4046/2012)- για την κατάργηση *«της "μονιμότητας" σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις σε όλες τις εταιρείες».* Συναφώς, κατ΄ επίκληση της εξουσιοδοτικής διάταξης του άρθρου 1§6 του Ν. 4046/2012, εκδόθηκε η υπ΄ αριθμόν 6/2012 Π.Υ.Σ., δια του άρθρου 5§1 της οποίας ορίστηκε ότι *«Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως ισχύει».* Επιπλέον, κατ' άρθρο 5§2 της ίδιας ως άνω Π.Υ.Σ. ορίστηκε ότι *«Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται»*, ενώ με το εδάφιο β΄ τόσο της παραγράφου 1 όσο και της παραγράφου 2 διευκρινίστηκε ότι οι ως άνω ρυθμίσεις *«εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά*

[57] Κεφάλαιο Ε΄§28 *«Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις»* του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής, κατά παραπομπή από Φ. Δερμιτζάκη, *Η κατάργηση των «ρητρών μονιμότητας»*, ΕΕργΔ 2015

το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α` 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α 101)».

Σχετικά με τη συνταγματικότητα των ρυθμίσεων του Ν. 4046/2012 αλλά και της κατ΄ εξουσιοδότησή του εκδοθείσης Π.Υ.Σ. 6/2012 έχει ασκηθεί σοβαρή κριτική από τη θεωρία [58], παρά την «επιβίωση» των διατάξεων περί κατάργησης των "ρητρών μονιμότητας" από τον ακυρωτικό έλεγχο του ΣτΕ, κατόπιν έκδοσης της υπ΄ αριθμόν 2307/2014 απόφασής του. Άλλωστε, δύσκολα μπορεί κανείς να αρνηθεί ότι με τις ρυθμίσεις αυτές θίγεται -και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό- ο ίδιος ο πυρήνας της συλλογικής αυτονομίας. Εντούτοις, αν και οι διατάξεις του άρθρου 5 της Π.Υ.Σ. 6/2012 θεσπίζουν αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο, προκρίνεται εν προκειμένω (για τη διάταξη του άρθρου 5§2 της Π.Υ.Σ. 6/2012) η θέση ότι η κατάργηση αφορά τις ήδη κατά το χρόνο ισχύος της ως άνω Π.Υ.Σ. υφιστάμενες "ρήτρες μονιμότητας" και δεν ενεργεί και στο μέλλον.[59] Τούτο συνάγεται από την ίδια τη γραμματική διατύπωση της διάταξης η οποία ορίζει την «κατάργηση» και όχι την «απαγόρευση σύναψης» τέτοιων ρητρών. Άλλωστε, η στενή ερμηνεία των διατάξεων αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου είναι και η μόνη συμβατή με τη συνταγματική επιταγή της πρόκρισης της συλλογικής αυτονομίας στη ρύθμισης των σχέσεων εργασίας (άρθρο 22§2 Σ). Συναφώς, ο αμφιμερώς αναγκαστικός χαρακτήρας των διατάξεων έχει την έννοια της άνευ ετέρου αυτόματης (από τη θέση σε ισχύ των σχετικών διατάξεων) κατάργησης των υφιστάμενων ρητρών ανεξαρτήτως της βούλησης των μερών και όχι της απαγόρευσης σύναψης αντίστοιχων συμφωνιών στο μέλλον δια συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών εργασίας, ενώ σε κάθε περίπτωση, δεν θίγονται οι σχετικοί περιορισμοί

---

[58] Φ. Δερμιτζάκη, *Η κατάργηση των «ρητρών μονιμότητας»*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 69, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 163 επ., Α. Καζάκος, ΕΕργΔ 2012, σελ. 625, Κ. Παπαδημητρίου ΕΕργΔ 2012, σελ. 711

[59] Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 1084 (με επιφύλαξη σχετικά με τις επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα), Φ. Δερμιτζάκη, *Η κατάργηση των «ρητρών μονιμότητας»*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 82 και κατά παραπομπή Ι. Πίκουλας, ΔΕΝ 2012, ΣΕΛ. 240, Δ. Λαδάς, Τιμητικός Τόμος Ι. Κουκιάδη, 2014, σελ. 362, ενώ αντίθετη άποψη διατυπώνεται σε Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 166, Γ. Λεβέντη, *Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο*, ΔΕΝ 2012, σελ. 231 όπου αναφέρεται ότι *«Η νέα ρύθμιση, όπως προκύπτει από το σκοπό της, συνιστά αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο. Επομένως, δεν επιτρέπεται να συμφωνείται στο μέλλον με ΣΣΕ ή με Κανονισμό ή Οργανισμό Εργασίας όρος μονιμότητας κατά την παραπάνω έννοια (…)»* με ρητή, ωστόσο, αμφισβήτηση σχετικά με την ισχύ των εν λόγω διατάξεων στον ιδιωτικό τομέα από την άποψη ότι *«(…) ουδείς λόγος γενικότερου συμφέροντος θα συνέτρεχε, προκειμένου να επεκταθεί μια τέτοια ρύθμιση και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.»*

του δικαιώματος καταγγελίας που έχουν τεθεί με ατομική σύμβαση εργασίας και παρέχουν εξατομικευμένη προστασία.

Εντούτοις, δεν μπορεί να υποστηριχθεί το ίδιο και για τις συμβάσεις με όριο ηλικίας. Τούτο, διότι τόσο η βούληση του νομοθέτη όσο και η ίδια η γραμματική διατύπωση της διάταξης του άρθρου 5§1 της Π.Υ.Σ. 6/2012 είναι σαφείς και χωρίς αμφιβολία ενεργούν και στο μέλλον και όχι μόνο επί των υφιστάμενων κατά τη δημοσίευση της Π.Υ.Σ. συμβάσεων με όριο ηλικίας. Η βούληση του νομοθέτη είναι η ανατροπή του καθεστώτος οιονεί μονιμότητας, η οποία είχε θεσπιστεί με τη μορφή των συμβάσεων με όριο ηλικίας σε νομοθετημένους κανονισμούς εργασίας -κυρίως σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα- και η κατάργηση της δυνατότητας συνάψεως τέτοιων συμβάσεων στο μέλλον. Βεβαίως, αυτή η τελολογική ερμηνευτική προσέγγιση δεν μπορεί να καταλάβει -τουλάχιστον συλλήβδην- και τους τυπικούς και ουσιαστικούς περιορισμούς της άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας, οδηγώντας στο συμπέρασμα της απαγόρευσης σύναψής τους στο μέλλον. Τούτο, διότι αφενός σε πολλές περιπτώσεις δεν παρέχουν τον ίδιο βαθμό προστασίας της θέσης εργασίας με τις συμβάσεις με όριο ηλικίας, ούτε και δημιουργούν καθεστώς οιονεί μονιμότητας των υπαλλήλων, αφετέρου διότι η τελολογική ερμηνεία δεν μπορεί να καλύψει τυπικές ελλείψεις νομοθετικής εξουσιοδότησης κατά την έννοια του άρθρου 43 του Συντάγματος. Μάλιστα, ουδόλως δημιουργείται ζήτημα ανισότητας των ρυθμίσεων από την απαγόρευση συνομολόγησης ορίου ηλικίας για τη λήξη των συμβάσεων εργασίας αλλά τη διατήρηση για το μέλλον της δυνατότητας σύναψης όρων που θέτουν τυπικούς και ουσιαστικούς περιορισμούς του δικαιώματος καταγγελίας. Τούτο, ακριβώς επειδή από της καταργήσεως των υφιστάμενων τέτοιων όρων με τη δημοσίευση της σχετικής Π.Υ.Σ. 6/2012, εκκινεί εκ του μηδενός η παρέμβαση της συλλογικής αυτονομίας στο πεδίου του δικαίου της καταγγελίας, αποκλειόμενης κάθε περίπτωσης επιβίωσης της υφιστάμενης προστατευτικής λειτουργίας δια τυπικού ή ουσιαστικού περιορισμού έναντι της καταργούμενης προστασίας με τη θέσπιση ορίου ηλικίας.

Σε κάθε περίπτωση, δέον όπως επισημανθεί ότι η πρόβλεψη "ρητρών μονιμότητας" ως μέσο αυξημένης προστασίας της θέσης εργασίας είναι συνταγματικά συμβατή. Τούτο, διότι η διασφάλιση της σταθερότητας στην απασχόληση βρίσκει έρεισμα στο άρθρο 22§1 του Συντάγματος περί του δικαιώματος στην εργασία[60], αλλά και στην ίδια τη

[60] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 155

συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία (άρθρο 22§2 του Σ), ενώ μοναδικό «συνταγματικό» όριο θα πρέπει να θεωρείται η κατ' άρθρο 5§1 οικονομική και επαγγελματική ελευθερία, εκδήλωση της οποίας θεωρείται το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας της σχέσης εργασίας κατ' άρθρο 672 ΑΚ[61]. Είναι δε κοινώς αποδεκτό[62] ότι η συνταγματικά κατοχυρωμένη οικονομική και επαγγελματική ελευθερία θίγεται στον πυρήνα της όταν η προστασία της θέσης εργασίας οδηγεί σε αποκλεισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης για σπουδαίο λόγο εκ μέρους του εργοδότη.

Δ. Οι συμφωνίες περί την καταγγελία

Όπως ήδη έχουμε επαρκώς αναπτύξει ανωτέρω, το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρυθμίσεων κανονιστικών διατάξεων, είτε αυτές προέρχονται απευθείας από τον κρατικό νομοθέτη (όπως οι ρυθμίσεις για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, της μητρότητας και άλλες), είτε κατόπιν παρέμβασης του επαγγελματικού νομοθέτη, ως όροι δηλαδή συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές στοχεύουν αδιαμφισβήτητα στην αυξημένη προστασία της θέσης εργασίας, καθώς θεσπίζουν περιορισμούς -τυπικούς και ουσιαστικούς- του δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Τέτοιες ρυθμίσεις, στο βαθμό που αποβλέπουν στην προστασία των συνδεόμενων με τη διατήρηση της εργασιακής σχέσης συμφερόντων των εργαζομένων, είναι όχι μόνο κοινωνικά αλλά και συνταγματικά αποδεκτές, όπως ήδη εκτίθεται ανωτέρω. Εντούτοις, οι ρυθμίσεις αυτές του δικαίου της καταγγελίας και η δι΄ αυτών παρεχόμενη προστασία οφείλει να σταθμίζει αφενός την εξασφάλιση των συμφερόντων των εργαζομένων, την ανάγκη προστασίας της αξιοπρέπειας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους, χωρίς αφετέρου να θίγει την οικονομική, επαγγελματική και επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη[63], η οποία επίσης χαίρει συνταγματικής προστασίας (α. 5§1 Σ). Άλλωστε, η αποδέσμευση από μια

[61] Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1400

[62] Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1397, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 134 επ, Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 309

[63] Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 308

διαρκή έννομη σχέση, όπως είναι η σύμβαση εργασίας, θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητη, όταν συντρέχουν περιστατικά τα οποία καθιστούν υπερμέτρως επαχθή τη συνέχισή της και μια τέτοια αξίωση περί εξακολούθησής της να μην μπορεί να γίνει αποδεκτή κατά τους όρους και τις επιταγές της καλής πίστης. Πρόκειται εν πολλοίς για τις περιπτώσεις αυτές κατά τις οποίες η αρχή της pacta sunt servanta υποχωρεί υπό το βάρος του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της επαγγελματικής ελευθερίας του εργοδότη, όταν αυτό θίγεται στον πυρήνα του από την αξίωση για συνέχιση -σε αντίθεση με τις επιταγές της καλής πίστης- μιας επαχθούς εργασιακής σχέσης.

Στο σημείο, δε, αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι τέτοιες ρυθμίσεις είναι σε κάθε περίπτωση δυνατό να συναφθούν και σε ατομικό επίπεδο. Εντούτοις, καθίσταται σαφές ότι τέτοιες δια ατομικής συμφωνίας τεθείσες ρυθμίσεις αποτελούν εξαίρεση, αφού θα πρόκειται εν πολλοίς για αυτοπεριορισμό του εργοδότη ως προς το δικαίωμά του να καταγγείλει αναιτιωδώς μια διαρκή έννομη σχέση αορίστου χρόνου στην οποία έχει συμβληθεί. Άλλωστε, η συνομολόγηση ενός τέτοιου όρου αποτελεί τις περισσότερες φορές ένδειξη καλής διαπραγματευτικής θέσης του εργαζόμενου,[64] γι΄ αυτό και απαντώνται κατά κύριο λόγο σε συμβάσεις υψηλόβαθμων ή εξειδικευμένων στελεχών.[65]

i. *Ο αποκλεισμός του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας και οι λοιπές ρυθμίσεις για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου*

Όπως έχουμε ήδη επισημάνει, οι κανόνες του εργατικού δικαίου θεσπίζουν μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο, δυνάμενο να τροποποιηθεί υπέρ των εργαζομένων αλλά όχι και επί το δυσμενέστερο γι΄ αυτούς. Ο κανόνας αυτός αποτυπώνεται -μεταξύ άλλων- στο άρθρο 8§1 του Ν. 2112/1920 "*Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων*" με το οποίο ορίστηκε ότι *«Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον»,* κανόνας ο οποίος καταλαμβάνει και τις συμφωνίες που αποκλίνουν (υπέρ των συμφερόντων των εργαζομένων) από τον Ν. 3198/1955 ή από οποιαδήποτε άλλη

[64] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 130

[65] Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο - ατομικές εργασιακές σχέσεις και δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Σάκκουλας, έκδοση Ζ΄, 2014, σελ. 928

νομοθετική διάταξη έλκει την εφαρμογή της από τον Ν. 2112/1920 και έχει συναφές αντικείμενο ρυθμίσεως.[66]

Για την ως άνω απόκλιση από τις διατάξεις για την τακτική (και την απρόθεσμη) καταγγελία δεν τίθεται κανένα όριο όσο αυτές αποβλέπουν στη βελτίωση της θέσης του εργαζόμενου. Άλλωστε, αυτή τη σημασία έχει και το μονομερώς αναγκαστικό των διατάξεων αυτών. Μάλιστα, η χωρίς περιορισμό δυνατότητα των μερών να θεσπίζουν ρυθμίσεις κατ΄ απόκλιση των διατάξεων για την τακτική καταγγελία εξασφαλίζεται σε τέτοιο βαθμό ώστε να είναι νόμιμος ακόμα και ο αποκλεισμός του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Νομίμως, δηλαδή, μπορεί να θεσπιστεί με διάταξη συλλογικής σύμβασης ή κανονισμού εργασίας όρος σύμφωνα με τον οποίο η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου θα απαιτεί την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, ή ότι η σύμβαση θα έχει οπωσδήποτε μια ελάχιστη διάρκεια ή ότι δεν θα μπορεί να καταγγελθεί πριν παρέλθει καθορισμένο χρονικό διάστημα από την πρόσληψη.[67] Τέτοιες ρυθμίσεις, βεβαίως, δεν μετατρέπουν τις συμβάσεις αορίστου χρόνου σε ορισμένου αλλά καθιστούν την καταγγελία τους αιτιώδη, τουλάχιστον για το χρονικό διάστημα για το οποίο συνομολογείται η διάρκειά τους. Έτσι, η παρέλευση -για παράδειγμα- της ελάχιστης διάρκειας της σύμβασης δεν συνεπάγεται την αυτοδίκαιη λύση της, αλλά τη συνέχισή με δυνατότητα αναιτιώδους καταγγελίας. Ωσαύτως, σε περίπτωση συνδρομής σπουδαίου για την καταγγελία τη σύμβασης ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή της νόμιμης (ή της τυχόν μεγαλύτερης συμφωνηθείσας[68]) αποζημίωσης, εκτός και εάν συντρέχει η περίπτωση του άρθρου 5§1 του Ν. 2112/1920 περί καταγγελίας λόγω διάπραξης αξιόποινης πράξης διαπραχθείσας κατά την άσκηση της υπηρεσίας του εργαζόμενου. Τούτο, διότι σε αντίθετη περίπτωση η μη καταβολή αποζημίωσης θα συνιστούσε ανεπίτρεπτη διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης (άνευ αποζημίωσης) καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου πέραν των ως άνω καθορισμένων ορίων του άρθρου 5§1 του Ν. 2112/1920.

---

[66] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 117

[67] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 126

[68] ΑΠ 341/2011, αντίθετα Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 173 επ όπου υποστηρίζεται η θέση ότι *«Η καταγγελία για οποιονδήποτε αντικειμενικά σπουδαίο λόγο παρέχει στον εργοδότη στο δικαίωμα να μην τηρήσει προθεσμία και να αρνηθεί την καταβολή του μέρους εκείνου της αποζημίωσης, το οποίο δεν στηρίζεται στο νόμο, αλλά στην αυτονομία της ιδιωτικής βουλήσεως»*

Εξ όλων των ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι η ρύθμιση περί αποκλεισμού του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας αφορά αποκλειστικά τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, αφού για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ούτως ή άλλως ο νομοθέτης συνδέει το δικαίωμα καταγγελίας τους με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Εντούτοις, ο αποκλεισμός του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας δεν αποτελεί τη μοναδική ρύθμιση που επιδέχεται το δικαίωμα της τακτικής καταγγελίας. Τέτοια ρύθμιση αποτελεί και η συμφωνία των μερών περί καθορισμού συγκεκριμένων λόγων καταγγελίας της σχέσης αορίστου χρόνου. Με μια τέτοια συμφωνία παρέχεται σαφές ερμηνευτικό κριτήριο σχετικά με τη σημασία που απέδωσαν τα μέρη σε συγκεκριμένα περιστατικά. Ωστόσο, είναι αμφίβολο κατά πόσο το δικαστήριο δεσμεύεται να δεχθεί ως έγκυρη την καταγγελία που βασίζεται σε καθορισμένο από τα μέρη λόγο. Τούτο διότι η εξουσία δημόσιας τάξεως του δικαστηρίου να κρίνει εάν ένας λόγος είναι επαρκής ή όχι στα πλαίσια του ελέγχου περί καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας (281 ΑΚ) δεν μπορεί να περιοριστεί από τα μέρη δια της συμφωνίας απόλυτων λόγων καταγγελίας.[69] Αντιθέτως, εγκύρως χωρεί συμφωνία ότι συγκεκριμένα περιστατικά δεν θα αποτελούν λόγω καταγγελίας, καθώς εφόσον χωρεί ολική εκ των προτέρων παραίτηση από το δικαίωμα τακτικής καταγγελίας, ωσαύτως χωρεί και μερική επί τούτου παραίτηση.

Εν κατακλείδι, ειδικότερη μορφή περιορισμού του δικαιώματος αποτελεί η συμφωνία ότι η τακτική καταγγελία χωρεί μόνο για εύλογη ή δικαιολογημένη αιτία, η οποία δεν απαιτείται να έχει τη βαρύτητα του σπουδαίου λόγου της 672 ΑΚ. Με μια τέτοια συμφωνία εν πολλοίς παραμερίζεται η πάγια θέση της ακυρωτικής νομολογίας ότι για την τακτική καταγγελία δεν απαιτείται η ύπαρξη αιτίας ούτε κλονίζεται αν η αιτία που ανταποδεικτικώς επικαλείται ο εργοδότης είναι αναληθής. Περαιτέρω, όμως, η σύναψη τέτοιας περιοριστικής του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας συμφωνία των μερών παράγει δικονομικές συνέπειες, αφού ο εργοδότης βαρύνεται με την απόδειξη της εύλογης ή δικαιολογημένης αιτίας την οποία και όφειλε να επικαλεστεί για την άσκηση του δικαιώματός του να καταγγείλει τη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ όταν από το σκοπό της σύμβασης, το περιεχόμενό της και τις εν γένει περιστάσεις υπό τις οποίες λειτουργεί η έννομη σχέση μπορούν να συναχθεί συμπερασματικά η βούληση των μερών για τις πιθανές αιτίες της καταγγελίας, ο εδώ εξεταζόμενος περιορισμός δύναται

[69] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 127

να ενεργήσει ως εν τοις πράγμασι ουσιαστικός περιορισμός του δικαιώματος καταγγελίας.[70]

ii. *Ο χαρακτήρας της 672 ΑΚ και η θέση της διάταξης στη συλλογική αυτονομία και την ιδιωτική βούληση*

Κατ΄ άρθρο 672 ΑΚ *«Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία».* Κατόπιν της ανωτέρω διάταξης, καθίσταται σαφές ότι είτε υπάρχει πρόβλεψη δικαιώματος τακτικής ή έκτακτης καταγγελίας στο νόμο, στη σύμβαση ή στον κανονισμό εργασίας είτε δεν υπάρχει, πάντοτε καθένα από τα μέρη δικαιούται να καταγγείλει εκτάκτως τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο και ότι η καταγγελία για σπουδαίο λόγο επιφέρει τη νόμιμη λύση της καταγγελλόμενης σύμβασης.[71] Μάλιστα, από την ίδια τη γραμματική διατύπωση της διάταξης[72] προκύπτει ότι εφαρμόζεται τόσο στις συμβάσεις ορισμένου, όσο και επί συμβάσεων αορίστου χρόνου, παρότι για τις τελευταίες έχουν προτεραιότητα οι ρυθμίσεις των Ν. 2112/1920 και 3198/1955. Εντούτοις, ο αποκλεισμός της τακτικής καταγγελίας δεν θίγει το δικαίωμα καθενός από τα μέρη να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο.

Κατά το δεύτερο εδάφιό του το άρθρο 672 ΑΚ ορίζει ότι το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης για σπουδαίο λόγο *«(...) δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία».* Ούτως, με την ως άνω διάταξη θεσπίζεται κανόνας δημοσίας τάξεως. Τούτο, διότι, η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ διασφαλίζει έναν αδιάθετο πυρήνα προσωπικής ελευθερίας, απόρροια της οποίας είναι και η δυνατότητα μονομερούς αποδέσμευσης από μια διαρκή σύμβαση όταν συντρέξουν προϋποθέσεις που υπερβαίνουν το -κατά την καλή πίστη αντικειμενικά κρινόμενο- όριο αντοχής του καταγγέλλοντος, καθ' υποχώρηση της αρχής pacta sunt servant[73]. Κατά συνέπεια, το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο που θεμελιώνεται στο άρθρο 672 ΑΚ ισχύει για κάθε συμβαλλόμενο, έχει δε συνταγματική κατοχύρωση στο άρθρο 5§1 του Συντάγματος περί της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της

---

[70] ο.π., σελ. 133

[71] [71] Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1397

[72] *«Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα **σε κάθε περίπτωση** να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο (...)»*

[73] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 135

επαγγελματικής ελευθερίας και είναι στον πυρήνα του αναπαλλοτρίωτο.[74] Πρόκειται συνεπώς για διάταξη αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου, ενόψει μάλιστα του γεγονότος ότι ενδιαφέρει τη γενική έννομη τάξη και το γενικότερο συμφέρον.[75, 76]

Κατόπιν των ανωτέρω, γίνεται παγίως δεκτό ότι το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλεισθεί -ολικώς ή μερικώς- με συμφωνία των μερών, ούτε και επιτρέπεται να περιοριστεί αμέσως ή εμμέσως με την υποβολή της άσκησής του σε διατυπώσεις και διαδικασίες που επιφέρουν κατ΄ ουσία ματαίωση ή ουσιώδη περιορισμό του δικαιώματος, όταν δυσχεραίνουν δηλαδή υπέρμετρα την άσκησή του με αποτέλεσμα την επί της ουσίας ματαίωσή του. Αντίθετα, νομίμως δύναται να συναφθούν περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, όταν με τους περιορισμούς αυτούς δεν αίρεται κατ' ουσίαν το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, ούτε δυσχεραίνεται η άσκησή του υπέρμετρα, ιδίως μάλιστα όταν οι περιορισμοί αυτοί τίθενται προς όφελος των εργαζομένων.[77,78] Θα πρέπει, ωστόσο, να θεωρείται σαφές ότι ο ουσιώδης περιορισμός στην άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, ακόμα και έμμεσος, ισοδυναμεί με αποκλεισμό του δικαιώματος, όταν λόγω διαδικασιών ή συνεπειών επιβραδύνεται ή δυσχεραίνεται ή καθίσταται επαχθής η άσκηση του δικαιώματος.[79] Εντούτοις, στην πράξη, η διάκριση μεταξύ επιτρεπτού και ανεπίτρεπτου περιορισμού καθίσταται ιδιαιτέρως δυσχερής, οδηγώντας συχνά τη νομολογία κυρίως των Δικαστηρίων ουσίας σε εκτιμήσεις που απέχουν σημαντικά, όσο μάλιστα διαφοροποιούνται μεταξύ των περιπτώσεων τα υπό

---

[74] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 135

[75] Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 310

[76] Κατ΄ αντίθετη άποψη Α. Καζάκος, *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Σάκκουλας, 2009, σελ. 6, όπου αν και αναγνωρίζεται ο συνταγματικά κατοχυρωμένος πυρήνας του άρθρου 672 ΑΚ, εντούτοις διατυπώνεται η θέση ότι το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας *«Πρόκειται, πάντως, από μια ειδική σκοπιά για μονομερώς και όχι αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο, για κανόνες δηλαδή που σε περίπτωση συρροής τους με ευνοϊκότερες ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας παραχωρούν τη θέση τους στις τελευταίες σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 3 ν. 1876/1990»*

[77] Δ. Ζερδελής, *Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας*, ΔΕΝ 1994, 501

[78] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 142 όπου διατυπώνεται η κρίση ότι *«Δεδομένου ότι η διάταξη* [672 ΑΚ] *απαγορεύει τον αποκλεισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, εξ αντιδιαστολής μπορεί να συναχθεί ότι κάθε εύλογος περιορισμός είναι ανεκτός, ιδίως μάλιστα εν έχει τεθεί προς όφελος του εργαζόμενου»*

[79] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 143 κατά παραπομπή σε Γεωργιάδης, *Ενοχικό Δίκαιο, Ειδικό Μέρος ΙΙ*, σελ. 47

κρίση κάθε φορά πραγματικά περιστατικά. Εντούτοις, η ακυρωτική νομολογία έχει καταλήξει σε κρίσεις που παγίως πλέον γίνονται αποδεκτές, τόσο αναφορικά με τους ουσιαστικούς, όσο και με τους διαδικαστικούς περιορισμούς του δικαιώματος καταγγελίας.

Εν κατακλείδι, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο χαρακτήρας της διάταξης του άρθρου 672 ΑΚ, το οποίο καθιερώνει έναν πυρήνα δικαιώματος που επιτρέπει την παρέκκλιση από την αρχή της pacta sunt servant, δεν θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως εφαλτήριο για αθέτηση συμφωνιών και συμβατικών δεσμεύσεων. Άλλωστε η συμφωνία των μερών θα συνεκτιμηθεί κατά την αξιολόγηση της βαρύτητας του επικαλούμενου σπουδαίου λόγου, ενώ οι διατάξεις των άρθρων 673 και 674 ΑΚ αντιμετωπίζουν -δια της πρόβλεψης δυνατότητας αξίωσης αποζημίωσης- τις περιπτώσεις υπαίτιας αθέτησης της σύμβασης ή ανεπιεικών αποτελεσμάτων της καταγγελίας.[80]

iii. *Ουσιαστικοί περιορισμοί του δικαιώματος καταγγελίας*

Ουσιαστικούς περιορισμούς του δικαιώματος καταγγελίας αποτελούν οι ρυθμίσεις οι οποίες αφορούν την αιτία της καταγγελίας, είτε προς την κατεύθυνση του περιορισμού του δικαιώματος δια καθορισμού ή δια αποκλεισμού εκ των προτέρων συγκεκριμένων λόγων καταγγελίας, είτε καθιστώντας αιτιώδη την τακτική καταγγελία, είτε ακόμα και δια του αποκλεισμού του δικαιώματος της καταγγελίας. Όπως, μάλιστα, ήδη διαγνώστηκε ανωτέρω, τέτοιοι περιορισμοί όπως είναι αυτός που φτάνει έως και τον αποκλεισμό του δικαιώματος μπορούν νομίμως να τεθούν όταν αφορούν την τακτική καταγγελία της σύμβασης, όχι όμως κατ΄ αποκλεισμό του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας αυτής.

Κατά πάγια άποψη της θεωρίας, η ρύθμιση περί καθορισμού συγκεκριμένων λόγων καταγγελίας κατ΄ αποκλεισμό οποιουδήποτε άλλου θα μπορούσε -κατ΄ αντικειμενική κρίση- να θεωρηθεί σπουδαίος δεν συνάδει με τη διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ και ως εκ τούτου θεωρείται άκυρη ως μη νόμιμη. Ειδικότερα, αποτελεί ανεπίτρεπτο περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας ο περιοριστικός καθορισμός εκ των προτέρων συγκεκριμένων λόγων που μπορούν να εκληφθούν ως σπουδαίοι[81], όταν με τη ρύθμιση αυτή αποκλείεται η έκτακτη καταγγελία για οποιονδήποτε άλλο λόγο θα

[80] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 135

[81] Καζάκος, *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Σάκκουλας, 2009, σελ. 5 όπου εύστοχα χρησιμοποιείτε ο χαρακτηρισμός των λόγων αυτών ως ''απόλυτων'' λόγων καταγγελίας

μπορούσε κατ΄ αντικειμενική κρίση να θεωρηθεί σπουδαίος. Τούτο, διότι, μια τέτοια ρύθμιση αδιαμφισβήτητα παρεμβαίνει στον πυρήνα του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, αναιρώντας ταυτόχρονα τον εξαιρετικό της χαρακτήρα.[82] Αντίθετα, έγκυρη θεωρείται η ρύθμιση δια της οποίας ο καθορισμός των λόγων καταγγελίας απεικονίζει τη βούληση των μερών να προσδώσουν ιδιαίτερη βαρύτητα σε συγκεκριμένα περιστατικά, χωρίς ωστόσο με την ρύθμιση αυτή να τίθενται περιοριστικά αναφερόμενοι λόγοι καταγγελίας κατ΄ αποκλεισμό άλλων πιθανών να χαρακτηριστούν ως σπουδαίοι κατά τις περιστάσεις.

Αντίστοιχα, ίδιας αξιολόγησης και χαρακτηρισμού ως μη νόμιμων τυγχάνουν και οι ρυθμίσεις δια των οποίων αποκλείονται εξ αρχής ορισμένοι λόγοι καταγγελίας, εφόσον -αντικειμενικά κρινόμενοι στην συγκεκριμένη περίπτωση- θα ήταν σπουδαίοι. Η ακυρότητα μιας τέτοιας ρύθμισης έχει την ίδια ως άνω αφετηρία, η οποία εν πολλοίς έγκειται στον αναπαλλοτρίωτο χαρακτήρα του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας. Άλλωστε, όπως έχει ήδη ανωτέρω πολλάκις επισημανθεί, η ουσία του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας εντοπίζεται εν πολλοίς στον εξαιρετικό χαρακτήρα του και ενσαρκώνεται ως δικαίωμα προσωπικής ελευθερίας στην υπέρβαση των συμφωνηθέντων, όταν αυτό απαιτεί η υπέρβαση των ορίων ανοχής που θέτει η καλή πίστη. Περαιτέρω, μη νόμιμο περιορισμό του δικαιώματος καταγγελίας συνιστά και η συμφωνία ότι η άσκηση του δικαιώματος επιτρέπεται μόνο αν ο λόγος εμπίπτει στην έννοια του άρθρου 5§1 του Ν. 2112/1920 περί τέλεσης αξιόποινης πράξης σχετιζόμενης με την εργασία. Τούτο διότι η εν λόγω διάταξη τέθηκε όχι προς περιορισμό των πιθανών περιπτώσεων σπουδαίων λόγων έκτακτης καταγγελίας προκειμένου να θεωρείται αυτή νόμιμη, αλλά προς προσδιορισμό της εκεί ορισμένης περίπτωσης κατά

[82] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 137, Α. Καζάκος, *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Σάκκουλας, 2009, σελ. 5 όπου ο συγγραφέας αναφέρει χαρακτηριστικά ότι *«Απαγορεύεται (…) η δημιουργία απόλυτων λόγων έκτακτης καταγγελίας με συμφωνία των μερών, γιατί αυτό αποκλείει εκ των προτέρων τη συνολική εκτίμηση των περιστάσεων και τη στάθμιση των συμφερόντων για την αποδοχή ή όχι σπουδαίου λόγου καταγγελίας, πράγμα που θα μπορούσε να οδηγήσει σε λόγους έκτακτης καταγγελίας οι οποίοι in concreto θα μπορούσε να κριθεί ότι δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο»,* ομοίως και Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 311 όπου η περίπτωση της περιοριστικής απαρίθμησης λόγων καταγγελίας με νομοθετική ρύθμιση βάλλεται ως συνταγματικά μη ανεκτή.

την οποία δεν καταβάλλεται αποζημίωση εκ μέρους του εργοδότη[83], ή ορθότερα, η μη καταβολή αποζημίωσης δεν αποτελεί όρο του νομίμου της καταγγελίας.

Κατά την ίδια ως άνω θεώρηση, πέραν της συμφωνίας "απόλυτων" λόγων καταγγελίας, προβληματική φαίνεται να είναι και η συμφωνία περί αποκλεισμού κατηγορίας λόγων, όπως είναι οι οικονομοτεχνικοί. Ειδικότερα, η κατηγορία λόγων που σχηματικά χαρακτηρίζονται ως "οικονομοτεχνικοί" και ανήκουν στην σφαίρα των συμφερόντων του εργοδότη, αν και βάσιμα θεωρούνται επαρκείς για την τακτική καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου, εντούτοις εν πολλοίς έχει καθιερωθεί από τη θεωρία αλλά και τη νομολογία να μην λογίζονται ως σπουδαίοι λόγοι[84], τέτοιοι που να δύνανται να δικαιολογήσουν επαρκώς την καταγγελία σύμβασης κατά τους όρους του άρθρου 672 ΑΚ.

Συγκεκριμένα, ο σπουδαίος λόγος για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά κανόνα προέρχεται, στην πράξη, από τη σφαίρα του εργαζόμενου, συνίσταται δηλαδή σε λόγους που αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του[85]. Λόγοι που ανήκουν στην σφαίρα των συμφερόντων του εργοδότη -όπως είναι και οι οικονομοτεχνικοί- μόνο κατ΄ εξαίρεση μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης[86]. Δικαιολογητική βάση της θέσης αυτής ότι οι οικονομοτεχνικοί λόγοι δεν μπορούν να λάβουν το χαρακτήρα σπουδαίου λόγου κατά το άρθρο 672 ΑΚ αποτελεί η παραδοχή ότι δεν μπορεί να μετακυλίεται στον εργαζόμενο ο οικονομικός και επιχειρηματικός κίνδυνος τον οποίο έχει αναλάβει ο εργοδότης.

---

[83] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 138

[84] Βλ. Καποδίστρια, Ερμηνεία του Εργατικού Δικαίου (κατά παραπομπή από Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 107) καθώς και ενδεικτικά ΑΠ 336/1975, ΑΠ 624/1976, ΑΠ 340/1993, ΑΠ 166/1997, ΑΠ 624/1976

[85] Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 313

[86] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 107 και 106 όπου γλαφυρά διατυπώνεται ότι *Το «καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης», το οποίο αποτελεί βασικό δικαιολογικό επιχείρημα μιας έγκυρης καταγγελίας, υποχωρεί μπροστά στη συμβατική υποχρέωση να διατηρηθεί η σύμβαση για ορισμένη διάρκεια*, Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 313

Εντούτοις, τυγχάνει ευρείας αποδοχής στη θεωρία[87] η θέση ότι η κατηγορία των λόγων που σχετίζονται με τη σφαίρα των συμφερόντων του εργοδότη και της επιχείρησης δεν μπορεί να αποκλείεται εξ αρχής από τους δυνάμενους να αποτελέσουν σπουδαίους λόγους καταγγελίας της σύμβασης. Άλλωστε, ο αφηρημένος αποκλεισμός μιας κατηγορίας λόγων θα συνιστούσε ανεπίτρεπτο μερικό αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας κατ΄ άρθρο 672 ΑΚ, αφού ο εξ αρχής αποκλεισμός των λόγων που σχετίζονται με τα συμφέροντα της επιχείρησης οδηγεί εμμέσως στην παραδοχή (αρνητικώς) απόλυτων λόγων ακυρότητας.[88] Καθίσταται, βεβαίως, σαφές ότι προκειμένου ένας οικονομοτεχνικός λόγος να στηρίξει έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας, θα πρέπει αυτός να προσλαμβάνει τη βαρύτητα σπουδαίου λόγου που να καθιστά μη ανεκτή τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης, ιδιότητα την οποία ωστόσο θα πρέπει να αναγνωρίσουμε κατά περίπτωση και γι΄ αυτή την κατηγορία λόγων.

Η ως άνω θέση περί της αναγνώρισης της δυνατότητας έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο που ανάγεται στην σφαίρα των συμφερόντων του εργοδότη βρίσκει έρεισμα και στη διάταξη του άρθρου 674 ΑΚ[89]. Με την ως άνω διάταξη ο νομοθέτης προέβλεψε την εκ λόγων επιείκειας επιδίκαση εύλογης αποζημίωσης στον εργαζόμενο σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής του λόγω μεταβολής των προσωπικών και περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη. Από την ως άνω διάταξη συνάγεται η εκ μέρους του νομοθέτη αποδοχή περί της δυνατότητας έγκυρης καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου για λόγους που ανάγονται στη σφαίρα του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η στάθμιση ανάμεσα στο καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης και στο δικαίωμα του εργαζόμενου για τη διατήρηση της εργασιακής του σχέσης για το χρόνο που αυτή έχει συμφωνηθεί θα πρέπει να κρίνεται αυστηρά μεμονωμένα κατά τις περιστάσεις, λαμβανομένης υπόψη της υπολειπόμενης διάρκειας της σύμβασης αλλά και της δυνατότητας του εργοδότη να αντιμετωπίσει τον επιχειρηματικό κίνδυνο με ηπιότερα μέσα και εσχάτως με το μέσο της τακτικής

---

[87] Δερμιτζάκη, *Η κατάργηση των «ρητρών μονιμότητας»*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 76 επ, Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 109

[88] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 109

[89] Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 313, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 109

καταγγελίας, ως ηπιότερο της έκτακτης από την άποψη του οικονομικού για τον εργαζόμενο αντισταθμίσματος της αποζημίωσης.[90]

Εξ όλων των ανωτέρω καθίσταται σαφές το γεγονός ότι ο νόμος έθεσε ως προϋπόθεση της έκτακτης καταγγελίας την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, χωρίς ωστόσο να προσδιορίζει την αόριστη αυτή νομική έννοια, πολλώ δε μάλλον χωρίς να προχωρά σε περιοριστική (ούτε καν σε ενδεικτική) απαρίθμηση πιθανών τέτοιων λόγων. Η επιλογή αυτή του νομοθέτη υποδεικνύει ότι ουδείς λόγος, ούτε βεβαίως κατηγορία λόγων, μπορεί να αποκλειστεί εκ των προτέρων, πριν διαπιστωθεί η ιδιαίτερη βαρύτητά του in concreto. Η τελική, δε, κρίση ανήκει στον δικαστή, ο οποίος και θα αξιολογήσει τις περιστάσεις και τα πραγματικά περιστατικά και τελικώς θα κρίνει για κάθε συγκεκριμένη περίπτωση εάν οι περιστάσεις αποτελούν εξειδίκευση της αόριστης νομικής έννοιας του σπουδαίου λόγου, τέτοιες ώστε να δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Εντούτοις, παρά την ως άνω ευρείας αποδοχής θέση της θεωρίας περί του μη νόμιμου του καθορισμού απόλυτων λόγων καταγγελίας, η νομολογία συχνά λαμβάνει εκ διαμέτρου αντίθετη θέση σχετικά με τις ανωτέρω διαπιστώσεις. Ειδικότερα, ο Άρειος Πάγος έχει δεχτεί στο παρελθόν ότι με νομοθετημένους κανονισμούς εργασίας, ήτοι με κανονισμούς οι οποίοι έχουν ισχύ νόμου όχι μόνο από ουσιαστική άποψη (κάτι που ισχύει για όλους τους κανονισμούς εργασίας ανεξαρτήτως του τρόπου σύναψής τους) αλλά και από τυπική -είτε επειδή έχουν θεσπιστεί με νόμο είτε επειδή αποτέλεσαν περιεχόμενο νόμου δια ενσωμάτωσής τους ως άρθρο σε νομοθέτημα - *«είναι δυνατό να προσδιοριστούν περιοριστικώς λόγοι καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης ορισμένου χρόνου, αποκλείοντας την επίκληση άλλων, εκτός αυτών, λόγων, καθώς και την εφαρμογή του άρθρου 672 ΑΚ».*[91] Η θέση αυτή του Αρείου Πάγου περί των κανονισμών εργασίας ισχύος τυπικού νόμου έχει δεχθεί σοβαρή κριτική από τη θεωρία[92]. Αρχικά, επισημαίνουμε ότι με την υπ' αριθμόν 5/2011 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, η οποία υιθέτησε την ήδη από παλαιότερα υποστηριζόμενη άποψη της θεωρίας

---

[90] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 110 επ

[91] ΑΠ 99/2008, ομοίως δε και Ολ ΑΠ 15/2002

[92] Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1401, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 136, Δ. Ζερδελής, *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.)*, ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, σελ. 311

ότι οι εν λόγω κανονισμοί εργασίας έχουν κανονιστική νομική φύση, δηλαδή ισχύ ουσιαστικού νόμου και η θέσπισή τους αποτελεί άσκηση «νομοθετικής εξουσίας» από την πλευρά του εργοδότη που απορρέει από την εξουσιοδότηση του ΝΔ 3789/1957. Συνεπώς, κατόπιν την εν λόγω νομολογιακής μεταστροφής, όλοι οι κανονισμοί εργασίας, με οποιονδήποτε τρόπο και αν θεσπίζονται (με ειδική συλλογική σύμβαση του Ν. 3239/1955, βάσει του ΝΔ 3789/1957 μονομερώς από τον εργοδότη, βάσει του Ν 1767/1988 με συμφωνία μεταξύ του συμβουλίου των εργαζομένων και του εργοδότη ή βάσει του Ν 1876/1990 με τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ) έχουν αδιαμφισβήτη πλέον κανονιστική ισχύ, ήτοι ισχύ ουσιαστικού νόμου. Περαιτέρω, ο νομοθέτης επέλεξε σε κάποιες περιπτώσεις να προχωρήσει σε νομοθετική κύρωση κανονισμών εργασίας με σκοπό να διασώσει τις κυρούμενες διατάξεις από τυχόν μελλοντικές μομφές παρανομίας, είτε αυτή αφορά στη διαδικασία σύναψης ή έκδοσής τους, είτε αφορά το περιεχόμενό τους, καθώς και προς διατήρηση αυτών σε ισχύ και μετά την τυχόν καταγγελία ή λήξη ισχύος της ορισμένου χρόνου συλλογικής ρύθμισης που τους περιέχει. [93] Κατά συνέπεια, σκοπός του νομοθέτη υπήρξε η διάσωση του τυπικού κύρους των νομοθετικά κυρούμενων κανονισμών εργασίας και όχι η πρόσδοση σε αυτούς του ρυθμιστικού βάρος κανόνα δικαίου. Άλλωστε, με την κύρωση με νόμο του κανονισμού εργασίας, ο τελευταίος αποκτά ισχύ τυπικού νόμου, δεν εμπεριέχει ωστόσο το κανονιστικό βάθος της διάταξης του άρθρου 672 ΑΚ, ούτε και ρυθμίζει όπως ο κανόνας δικαίου, γι΄ αυτό και δεν τελεί σε σχέση ειδικότητας προς τη διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ.[94]

Εν κατακλείδι, χρήσιμη θεωρείται η επισήμανση ότι η συμφωνία απόλυτων λόγων καταγγελίας ή η απαρίθμηση κατ' αντικειμενική κρίση σπουδαίων λόγων που συμφωνείται να μην εκλαμβάνονται ως τέτοιοι δεν καθίσταται άνευ νοήματος κατά τα ανωτέρω. Τούτο, διότι, αν και η αποδέσμευση από μια ενοχική σχέση είναι δυνατή καθ' υπέρβαση των συμφωνηθέντων όταν οι περιστάσεις το απαιτούν, εντούτοις, κατά τον δικαστικό έλεγχο της άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας και δη κατά το σχηματισμό της κρίσης του δικαστή περί της ύπαρξης ή μη σπουδαίου λόγου θα ληφθούν υπόψη και οι σχετικές περί των λόγων καταγγελίας συμφωνίες των μερών, ως συμφωνίες με τις οποίες τα μέρη απέδωσαν ιδιαίτερη βαρύτητα σε ορισμένα γεγονότα ή

[93] Ι. Ληξουριώτης, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2013, σελ. 250

[94] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, *Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 136, ομοίως και Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1400

αποφόρτισαν άλλα από τον αντισυμβατικό τους χαρακτήρα, θέτοντας τα όρια ανοχής και του τι τα ίδια τα μέρη θεωρούν σπουδαίο λόγο ικανό να διαταράξει τη συμβατική τους σχέση. Βεβαίως, τα όρια αυτά δεν δεσμεύουν τον δικαστή κατά τον σχηματισμό της in concreto δικαστικής του κρίσης, περιλαμβάνονται ωστόσο εντός του πλαισίου των στοιχείων που θα λάβει υπόψη, αφού η αληθινή βούληση των μερών σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αγνοηθεί.

iv. ***Διαδικαστικοί περιορισμοί του δικαιώματος καταγγελίας***

Εκτός των ουσιαστικών περιορισμών στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, είναι δυνατή και η δια κανονισμού εργασίας ή συλλογικής σύμβασης ρύθμιση με την οποία η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας τίθεται υπό συγκεκριμένη διαδικασία, η τήρηση της οποίας αποτελεί προϋπόθεση της εγκυρότητάς της. Πρόκειται, εν πολλοίς, για διατάξεις κανονισμών εργασίας οι οποίες εξαρτούν την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας από πρόσθετες προϋποθέσεις ή διατυπώσεις με σκοπό την ασφαλέστερη κρίση περί της ύπαρξης σπουδαίου λόγου καταγγελίας και την εν γένει προστασία των εργαζομένων. Βάσιμα, δε, θα μπορούσε να υποστηριχθεί η άποψη ότι με τους διαδικαστικούς περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας προστατεύονται και τα συμφέροντα του εργοδότη, ο οποίος προφυλάσσεται από βεβιασμένες απολύσεις οι οποίες εύκολα θα μπορούσαν να ανατραπούν δικαστικά επιφέροντας σημαντική επιβάρυνση της επιχείρησής του.[95]

Τέτοιους διαδικαστικούς περιορισμούς αποτελούν η προηγούμενη γνωμοδότηση υπηρεσιακού συμβουλίου, η τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας ή η διαπίστωση του σπουδαίου λόγου από τρίτο όργανο (υπηρεσιακό συμβούλιο ή σπανιότερα δικαστήριο). Εντούτοις, όπως ήδη έχουμε εκτενώς παραθέσει και γίνεται ευρέως δεκτό από τη θεωρία και εν πολλοίς και από τη νομολογία, ο αποκλεισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας δεν είναι δυνατός με συμφωνία των μερών. Εξ αιτίας, δε, του αμφιμερώς αναγκαστικού χαρακτήρα του κανόνα που θεσπίζει η εν λόγω διάταξη, δεν είναι δυνατός ούτε και ο ουσιώδεις περιορισμός της άσκησής του, όταν δηλαδή η άσκηση του δικαιώματος δυσχεραίνεται ουσιαστικά ώστε εν πολλοίς να ματαιώνεται ή καθίσταται οικονομικά επαχθής, αφού σε τέτοιες περιπτώσεις ο περιορισμός καθίσταται στην ουσία αποκλεισμός. Εντούτοις, από την ίδια τη διάταξη του εδαφίου β΄ του άρθρου 672 ΑΚ περί της απαγόρευσης αποκλεισμού του δικαιώματος έκτακτης,

[95] Α. Καζάκος, *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Σάκκουλας, 2009, σελ. 6

ευλόγως συνάγεται ότι κάθε μη ουσιώδης περιορισμός στην άσκηση του δικαιώματος είναι ανεκτός, ιδίως μάλιστα εάν έχει τεθεί προς το συμφέρον του εργαζόμενου.[96] Εντούτοις, σε πολλές περιπτώσεις, η διάκριση μεταξύ ουσιώδους και εύλογου περιορισμού στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερής.

Παγιωμένη θεωρείται τόσο στη θεωρία[97], όσο και στη νομολογία[98], η θέση περί της εγκυρότητας του περιορισμού του δικαιώματος καταγγελίας με διάταξη κανονισμού που θέτει ως προϋπόθεση την προηγούμενη -μη δεσμευτική για τον εργοδότη- γνωμοδότηση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου. Μια τέτοια συμβουλευτικού χαρακτήρα τοποθέτηση του αρμόδιου οργάνου, η οποία σχηματίζεται κατόπιν κλήσης του εργαζόμενου σε απολογία και εν γένει προηγούμενης ακρόασής του, τίθεται ως διαδικαστικός όρος για την εγκυρότητα της καταγγελίας. Συνεπώς, ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση κατά παράλειψη της διαδικασίας έκφρασης μη δεσμευτικής γνώμης του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου, μπορεί ωστόσο να καταγγείλει τη σύμβαση παρά την αντίθετη γνώμη αυτού.

Σε διαφορετική περίπτωση, εάν δηλαδή η γνώμη του υπηρεσιακού οργάνου λειτουργούσε δεσμευτικά για τον εργοδότη, ο περιορισμός στην άσκηση του δικαιώματός του να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο θα ήταν ουσιώδης και εν πολλοίς θα κατέληγε σε ματαίωση της άσκησής του, όταν το αρμόδιο όργανο θα αποφαινόταν ότι δεν υφίσταται τέτοιος σπουδαίος λόγος. Τέτοια περίπτωση ουσιώδους περιορισμού του δικαιώματος καταγγελίας αποτελεί η πρόβλεψη σε κανονισμό εργασίας ότι ο σπουδαίος λόγος θα πρέπει προηγουμένως να βεβαιώνεται από τρίτον που δεν ταυτίζεται με τον φορέα του δικαιώματος, όπως είναι το υπηρεσιακό συμβούλιο ή σπανιότερα το δικαστήριο. Σε αυτή την περίπτωση ο φορέας του δικαιώματος, που είναι ο εργοδότης, αποξενώνεται σημαντικά από αυτό, αφού η άσκησή του δεν μπορεί να αποτελέσει έκφραση της προς τούτο βούλησής του, αλλά επαφίεται στην κρίση ενός τρίτου προς εκείνο οργάνου και μάλιστα εξαρτάται από αυτήν. Η, δε, ασάφεια που υπήρχε στη νομολογία σχετικά με την εγκυρότητα τέτοιων

[96] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 142

[97] Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1398, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 144, Δ. Ζερδελής, *Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας*, ΔΕΝ 1994, 501,

[98] Ενδεικτικά ΑΠ 1007/1973, ΑΠ 692/2001, ΑΠ 1429/2004, ΑΠ 1470/1997

όρων οδήγησε την επίλυση του ζητήματος στην Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, κατά παραπομπή της υπ΄ αριθμόν 1534/2006 για την ενότητα της νομολογίας. Η Ολομέλεια του ανώτατου ακυρωτικού έκρινε -δια της υπ' αριθμόν 8/2007 απόφασης- ότι δεν είναι άκυρη η καταγγελία που γίνεται χωρίς την προηγούμενη βεβαίωση του σπουδαίου λόγου από το αρμόδιο όργανο -την οποία και έκρινε ως απλή και μη δεσμευτική γνωμοδότηση- με το σκεπτικό ότι αυτή *«(...) δεν τέθηκε κατά περιορισμό ή αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας από το άρθρο 672 ΑΚ, αφού η δήλωση βουλήσεως του εργοδότη τείνει ευθέως στην παραγωγή του εννόμου αποτελέσματος της λύσεως της συμβάσεως».* Το συμπέρασμα αυτό του Αρείου Πάγου είναι ορθό, καθώς όταν διαχωρίζεται ο φορέας του δικαιώματος από αυτόν που αποφασίζει για τον σπουδαίο λόγο ματαιώνεται εν πολλοίς το ίδιο το δικαίωμα. Στην πραγματικότητα, όμως, αρμόδιος να αξιολογεί τη βαρύτητα των περιστάσεων και να σταθμίζει τα αντιτιθέμενα συμφέροντα, καθώς και να τη διατάραξη των συμβατικών δεσμών, είναι αποκλειστικά ο εργοδότης, υπό την επιφύλαξη, βεβαίως, της δικαστικού ελέγχου των αποφάσεών του. Σε διαφορετική περίπτωση ο φορέας του δικαιώματος της καταγγελίας *"περιορίζεται σε τυπικό εκφραστή μιας δήλωσης βουλήσεως, της οποίας η γενεσιουργός αιτία ετεροκαθορίζεται".* [99, 100] Κατά, δε, την άποψη που μειοψήφησε στην ανωτέρω υπ' αριθμόν 8/2007 απόφαση της Ολομέλειας με τον τιθέμενο περιορισμό της προηγούμενης διαπίστωσης του σπουδαίου λόγου από τρίτο όργανο *«(...) η διοίκηση της Τράπεζας αυτοπεριόρισε το δικαίωμά της να αποφασίζει την καταγγελία για σπουδαίο λόγο και το ανέθεσε προς τον σκοπό της ασφαλέστερης κρίσης και της μεγαλύτερης προστασίας του υπό απόλυση μισθωτού της σε συλλογικό εργοδοτικό όργανο (πειθαρχικό συμβούλιο), που συγκροτείται, λειτουργεί και αποφασίζει με βάση τους τιθέμενους κανόνες του Οργανισμού, αποτελεί αναγκαίο όρο για την έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και επομένως, αν δεν τηρηθεί η διαδικασία αυτή, η εκδιδόμενη απόφαση, με την οποία εκδηλώνεται η βούληση του οργάνου, δεν είναι νόμιμη, αλλά*

[99] Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 149

[100] Αντίθετη θέση έχει εκφραστεί από μέρος της θεωρίας - *βλ.* Στυλιανός Βλαστός, *Περιορισμός δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο με συμφωνία - Κανονιστικός όρος Ε.Σ.Σ.Ε. με ισχύ νόμου*, ΕΕργΔ 2007, τόμος 66ος, σελ. 719 και Α. Καζάκος, *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Σάκκουλας, 2009, σελ. 42 επ όπου υποστηρίζεται η θέση περί της εγκυρότητας του σχετικού περιορισμού με επιχειρήματα -μεταξύ άλλων- ότι τα αρμόδια όργανα παρέχουν περισσότερες εγγυήσεις ορθοκρισίας, ότι κατά τις περιπτώσεις που το αρμόδιο όργανο διαπιστώνει ότι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος δεν υφίσταται καν δικαίωμα το οποίο να περιορίζεται και ότι τα αρμόδια όργανα συντίθενται κατά πλειοψηφία από εκπροσώπους του εργοδότη.

ανίσχυρη (άρθρο 174 ΑΚ) και επιφέρει, ως αναγκαία συνέπεια, την ακυρότητα της σε αυτή στηριζόμενης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας».

Επίσης, παγίως δέχεται η νομολογία ότι η πρόβλεψη πειθαρχικού δικαίου σε κανονισμό εργασίας δεν αναιρεί από τον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο ανεξαρτήτως της τήρησης της πειθαρχικής διαδικασίας. Τούτο, δε, εξ αιτίας της διαφορετικής λειτουργίας της πειθαρχικής διαδικασίας και της καταγγελίας, αφού με τη μεν πρώτη επιχειρείται ο «σωφρονισμός» του πειθαρχικώς ελεγχόμενου, ενώ με τη δεύτερη επέρχεται η λύση της εργασιακής σχέσης, όταν η συνέχισή της ξεπερνά τα όρια που τίθενται από την καλή πίστη. Το αυτό μάλιστα δέχτηκε και η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, η οποία δια της υπ' αριθμόν 43/2002 απόφασής της διετύπωσε την κρίση ότι ακόμα και όταν το πειθαρχικό δίκαιο της επιχείρησης προβλέπει την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης, ο εργοδότης δεν κωλύεται στην άσκηση του δικαιώματός του για έκτακτη καταγγελία της σύμβασης ανεξαρτήτως του αν κινήθηκε ή όχι η διαδικασία του πειθαρχικού ελέγχου. Η θέση αυτή του Αρείου Πάγου είναι μεν ορθή από εννοιολογική άποψη, δεν θα πρέπει, ωστόσο, να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι η πειθαρχική διαδικασία αποτελεί de facto ηπιότερο της καταγγελίας μέτρο και ως εκ τούτου η προηγούμενη διενέργειά της ή η τυχόν παράλειψή της θα εκτιμηθεί στα πλαίσια του δικαστικού ελέγχου της καταγγελίας, ο δε εργοδότης θα πρέπει να είναι σε θέση να αιτιολογήσει τη σχετική επιλογή του περί της παράλειψης της διεξαγωγής της πειθαρχικής διαδικασίας και για ποιό λόγο αυτή δεν θα μπορούσε να λειτουργήσει ως ηπιότερο μέτρο, ιδία δε στις περιπτώσεις που μεταξύ των ποινών συγκαταλέγεται και αυτή της οριστικής απόλυσης. Θα πρέπει, βεβαίως, να διευκρινιστεί ότι τα ανωτέρω αφορούν την περίπτωση της γνήσιας πειθαρχικής διαδικασίας, αυτής δηλαδή που οδηγεί στην επιβολή πειθαρχικής ποινής και όχι την περίπτωση της προηγούμενης έκφρασης γνώμης του πειθαρχικού συμβουλίου[101], η οποία -όπως ανωτέρω αναλύθηκε- αποτελεί έγκυρο περιορισμό του δικαιώματος καταγγελίας.

Εν κατακλείδι, επιπρόσθετες περιπτώσεις διαδικαστικού περιορισμού του δικαιώματος καταγγελίας αποτελούν η εξάρτηση της άσκησης του δικαιώματος από την τήρηση συγκεκριμένης προθεσμίας και η πρόβλεψη πληρωμής αποζημίωσης ή κατάπτωσης ποινικής ρήτρας υπέρ του εργαζόμενου που απολύεται. Εν προκειμένω, ενώ η

[101] Κ. Μπακόπουλος *Περιορισμοί στο δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) με διατάξεις κανονισμών εργασίας*, , ΔΕΝ 2007, τεύχος 1498, σελ. 949

περίπτωση της εξάρτησης της εγκυρότητας της καταγγελίας από την πληρωμή αποζημίωσης στον εργαζόμενο που απολύεται θεωρείται ανεπίτρεπτος περιορισμός του ιδιωτικού δικαιώματος του εργοδότη[102], εντούτοις σχετικά με την εγκυρότητα του περιορισμού του δικαιώματος της καταγγελίας με την τήρηση συγκεκριμένης προθεσμίας έχει διατυπωθεί και αντίθετη άποψη, η οποία θεωρεί συμβατό τον εν λόγω περιορισμό με τη διάταξη του άρθρου 672β΄ ΑΚ *«εφ΄ όσον πρόκειται για μικρής διαρκείας προθεσμία, έτσι ώστε να μην αναιρείται ο επιδιωκόμενος με την έκτακτη καταγγελία σκοπός».*[103]

Πέραν των ανωτέρω και σε αντίθεση με τις θέσεις που έχουν επικρατήσει στη θεωρία και τη νομολογία, έχει υποστηριχθεί από μερίδα της θεωρίας η άποψη ότι η άσκηση των αρμοδιοτήτων των υπηρεσιακών ή πειθαρχικών συμβουλίων που αποφαίνονται -δεσμευτικά για τον εργοδότη- για τη συνδρομή ή όχι σπουδαίων λόγων καταγγελίας, καθώς και η υποχρέωση προηγούμενης τήρησης της πειθαρχικής διαδικασίας, δεν θίγουν τον πυρήνα του δικαιώματος, ούτε αποτελούν ανεπίτρεπτο περιορισμό του[104]. Τούτο, υπό την έννοια ότι οι σχετικές ρυθμίσεις δημιουργούν ένα σύστημα προληπτικού ελέγχου των απολύσεων με αυξημένες εγγυήσεις αντικειμενικότητας των οργάνων του, που αποτελούνται κατά πλειοψηφία από εκπροσώπους της εργοδοτικής πλευράς. Μάλιστα, στην ως άνω θέση εντάσσεται και το σκεπτικό ότι όταν το αρμόδιο όργανο κρίνει ότι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, δεν υπάρχει και προσβολή του πυρήνα του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, ούτε και ουσιώδης περιορισμός του, αφού διαπιστώνεται ότι δεν υφίσταται τέτοιο δικαίωμα, ενώ παράλληλα κρίνεται ως προβληματική η προστασία του εργοδότη από (αυτο)περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματός του, τους οποίος ο ίδιος αυτοβούλως θεσπίζει ή συνομολογεί. Μάλιστα, η θέση αυτή μέρους της θεωρίας έχει κατά καιρούς τύχει και νομολογιακής αποτύπωσης, με την υπ' αριθμόν 2090/2007 απόφαση του Αρείου Πάγου να αποφαίνεται -με οριακή, βέβαια, πλειοψηφία- ότι *«(...) δεν έχουν εφαρμογή, ως προς την καταγγελία, οι γενικές διατάξεις της εργατικής*

---

[102] Γ. Λεβέντης, *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο* (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1398, Δ. Ζερδελής, *Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας*, ΔΕΝ 1994, σελ. 501, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 113

[103] Δ. Ζερδελής, *Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας*, ΔΕΝ 1994, σελ. 501

[104] Α. Καζάκος, *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Σάκκουλας, 2009, Στυλιανός Βλαστός, *Περιορισμός δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο με συμφωνία - Κανονιστικός όρος Ε.Σ.Σ.Ε. με ισχύ νόμου*, ΕΕργΔ 2007, τόμος 66ος

νομοθεσίας, όπως αυτές του άρθρου 5 παρ. 1 του ν. 2112/1920, που προβλέπουν την καταγγελία της συμβάσεως σε περίπτωση υποβολής μήνυσης κατά του εργαζομένου και ότι, προκειμένου να επιβληθεί σε εργαζόμενο η ποινή της απόλυσης, πρέπει να διαπιστωθεί από το πειθαρχικό συμβούλιο η τέλεση από αυτόν του ποινικού αδικήματος, από εκείνα που αναφέρονται στο άρθρο 45 Ζ4 του Κανονισμού, που συνιστά το συνεπαγόμενο την απόλυσή του πειθαρχικό παράπτωμα».

Ε. Η περίπτωση της διεύρυνση του δικαιώματος καταγγελίας με διατάξεις κανονισμού εργασίας

Αν και η πλέον συνήθης περίπτωση είναι αυτή του περιορισμού του δικαιώματος καταγγελίας με όρους κανονισμού εργασίας ως επαρκώς αναλύθηκε ανωτέρω, εντούτοις, δεν είναι ξένη στην πράξη και η περίπτωση της διεύρυνσης του δικαιώματος εκτός των ορίων που θέτει ο νόμος με συμφωνία των μερών. Πρόκειται, εν πολλοίς, για την αντιστροφή του όρου κανονισμού εργασίας με τον οποίο ορίζεται ότι περιπτώσεις οι οποίες κατ' αντικειμενική κρίση συνιστούν σπουδαίους λόγους συμφωνείται ότι δεν θα λογίζονται ως τέτοιοι και δεν θα δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης.

Εν προκειμένω, το ζήτημα της διεύρυνσης του δικαιώματος του εργοδότη για καταγγελία της σύμβασης τυποποιείται σε όρους κανονισμών εργασίας με τους οποίους συμφωνείται ότι στην έννοια του σπουδαίου λόγου θα εμπίπτουν και περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις και περιστατικά τα οποία κατ΄ αντικειμενική κρίση δεν συνιστούν τέτοιους, με αποτέλεσμα η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης να καθίσταται νόμιμη κατ΄ επίκληση λόγου που αντικειμενικά κρινόμενος δεν θα μπορούσε να χαρακτηρισθεί σπουδαίος, ως επιτάσσει ο κανόνας του άρθρου 672 ΑΚ για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης. Τέτοιες ρυθμίσεις μπορεί να ορίζουν ως σπουδαίο λόγο την κατάργηση θέσεων ή υπηρεσιών της επιχείρησης ή την παράβαση όρου της σύμβασης που κατ΄ αντικειμενική κρίση δεν θα μπορούσε να χαρακτηρισθεί ως σπουδαίος.

Τέτοιες ρυθμίσεις με τις οποίες διευρύνεται το δικαίωμα του εργοδότη για καταγγελία της σύμβασης έχουν τύχει στο παρελθόν θετικής αντιμετώπισης από τη νομολογία, η οποία εν προκειμένω θέτει ως φραγμό της συμβατικής ελευθερίας τα χρηστά ήθη (ΑΚ 178). Η θέση αυτή της νομολογίας εκκινεί από την άποψη ότι ο κανόνας του άρθρου 672 ΑΚ ορίζει την απαγόρευση της κατάργησης (ή του ουσιώδους περιορισμού κατ΄

ερμηνευτική συναγωγή μέρους της θεωρίας και της νομολογίας), όχι όμως και τη διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, διεύρυνση η οποία σταματά μόνο όταν προσκρούει στα χρηστά ήθη. Εντούτοις, η θέση αυτή της νομολογίας συναντά τη σοβαρή αμφισβήτηση της θεωρίας,[105] η οποία εκτιμά ότι η διεύρυνση του δικαιώματος καταγγελίας είναι ασύμβατη με τον κανόνα του 672 ΑΚ και των Ν. 2112/1920 και 3198/1955.

Η θέση αυτή η οποία βάσιμα έχει διατυπωθεί από τη θεωρία είναι ορθή. Τούτο, διότι, το άρθρο 672 ΑΚ θέτει κανόνα αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να δεχτούμε ότι δεν αντιβαίνει στις επιταγές του μόνο ο ουσιώδης περιορισμός του δικαιώματος δια συμφωνίας εκ των προτέρων απόλυτων λόγων καταγγελίας κατ΄ αποκλεισμό άλλων αντικειμενικά σπουδαίων, αλλά και η διεύρυνση του δικαιώματος δια συμφωνίας λόγων που θα επενεργούν ως σπουδαίοι αν και αντικειμενικά δεν θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως τέτοιοι, πολλώ δε μάλλον που εν προκειμένω η περίπτωση της διεύρυνσης τίθεται κατά κανόνα σε βάρος των εργαζομένων, αφού αντικειμενικά περιορίζει την προστασία της θέσης εργασίας τους. Άλλωστε, πρόκειται για μια επί της ουσίας συμφωνία απόλυτων λόγων καταγγελίας κατά διεύρυνση του δικαιώματος, συμφωνία η οποία δεν είναι νόμιμη σε κάθε περίπτωση.

Προσέτι, κατά την αξιολόγηση τέτοιων ρυθμίσεων θα πρέπει κανείς να λάβει υπόψη ότι ο νομοθέτης, δια της αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου διάταξης του άρθρου 672 ΑΚ, έθεσε τα συστημικά όρια του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας. Κατά συνέπεια, η ύπαρξη σπουδαίου -κατ΄ αντικειμενική κρίση- λόγου ως προϋπόθεση για την αποδέσμευση από μια διαρκή ενοχική σχέση αποτέλεσε συστημική επιλογή του νομοθέτη, η παραβίαση και η καταστρατήγηση της οποίας δεν θα πρέπει να γίνεται ανεκτή από την έννομη τάξη. Έχουμε, άλλωστε, ήδη σε προηγούμενο σημείο επισημάνει ότι η εξουσία του δικαστηρίου να συγκεκριμενοποιεί την αόριστη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου κατά την καλή πίστη δεν περιορίζεται.

Επιπλέον, δε, τέτοιες συμφωνίες καταστρατηγούν και τις προστατευτικές για τους εργαζόμενους διατάξεις των Ν. 2112/1920 και 3198/1955, ιδίως αναφορικά με τις διατάξεις για την αποζημίωση απόλυσης που δικαιούται ο εργαζόμενος. Τούτο διότι τέτοιες συμφωνίες δεν μετατρέπουν τη σύμβαση από ορισμένου χρόνου σε αορίστου, αλλά αντίθετα υποσκελίζουν την προστασία της θέσης εργασίας χωρίς αντάλλαγμα για

[105] Δ. Ζερδελής, *Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας*, ΔΕΝ 1994, σελ. 502 επ, Κ. Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Σάκκουλας, 2012, σελ. 139

τον εργαζόμενο. Όπως, άλλωστε, εύστοχα έχει διατυπωθεί *«Με την αποδοχή της δυνατότητας συμβατικής διεύρυνσης των λόγων έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ο εργαζόμενος στερείται της προστασίας που παρέχουν οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου, χωρίς η στέρηση αυτή να εξισορροπείται με την ιδιαίτερα αυξημένη εγγύηση διατήρησης της θέσης εργασίας που του εξασφαλίζει η γνήσια σύμβαση ορισμένου χρόνου καθ' όλη τη διάρκειά της»*.[106] Παράλληλα, όμως, το δικαίωμα έκτακτης (χωρίς την τήρηση προθεσμίας και την καταβολή αποζημίωσης) καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου οριοθετείται στενά με τον αμφιμερώς αναγκαστικό κανόνα του άρθρου 5 του Ν. 2112/1920, μη επιτρεπόμενης ωσαύτως της διεύρυνσης των λόγων πέραν των περιοριστικώς αναφερόμενων σε αυτό.

Εν κατακλείδι, δέον όπως σημειωθεί ότι η βούληση των μερών να προσδώσουν την έννοια του σπουδαίου λόγου σε περιπτώσεις οι οποίες αντικειμενικά κρινόμενες δεν θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως τέτοιες δεν είναι βεβαίως άνευ σημασίας, αφού εκφράζει τη βούληση των μερών να αποδώσουν ιδιαίτερη βαρύτητα σε ορισμένες περιπτώσεις. Κατ' αυτό τον τρόπο, λοιπόν, μια τέτοια συμφωνία των μερών θα πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τον δικαστικό έλεγχο της καταγγελίας, ιδία δε όταν ο η εξ αρχής συμφωνία για το χαρακτηρισμό συγκεκριμένων λόγων ως σπουδαίων είναι περιπτωσιολογικά περιορισμένη και ακριβής και θα μπορούσε υπό τις δοσμένες περιστάσεις να λάβει χαρακτηριστικά σπουδαίου λόγου, λιγότερο δε όταν περιλαμβάνει συλλήβδην κατηγορία λόγων, όπως γενικώς αυτοί που σχετίζονται με τη σφαίρα των συμφερόντων του εργοδότη ή γενικώς ότι η παράβαση οποιουδήποτε όρου της σύμβασης θα συνιστά σπουδαίο δυνάμενο να δικαιολογήσει την έκτακτη καταγγελία της.

VI. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

Πέραν των όσων έχουμε ήδη εκθέσει ανωτέρω και τα οποία σε πολλές περιπτώσεις αποτελούν θεωρητικές προσεγγίσεις του ρόλου της ιδιωτικής πρωτοβουλίας στην διαμόρφωση του δικαιώματος καταγγελίας, η νομολογία έχει αντιμετωπίσει στην πράξη τέτοιες ρυθμίσεις τόσο σε επίπεδο ουσίας, όσο και σε επίπεδο ακυρωτικού ελέγχου, καταλήγοντας συχνά σε συμπεράσματα που έρχονται σε ευθεία αντίθεση με την

[106] Δ. Ζερδελής, *Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας*, ΔΕΝ 1994, σελ. 504

κρατούσα θέση της θεωρίας, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις δημιουργούν νομολογιακή ασάφεια σχετικά με την αντιμετώπιση ενός ζητήματος από τα δικαστήρια.

Στη συνέχεια ακολουθεί ενδεικτική παράθεση καίριων αποφάσεων της νομολογίας (κυρίως της ακυρωτικής) δια των οποίων αποτυπώνονται οι βασικές τάσεις που έχουν διαμορφωθεί και σχετίζονται με το δίκαιο της καταγγελίας και τη σχέση του με το πειθαρχικό δίκαιο και την ιδιωτική βούληση.

Χαρακτηριστική όσο και περιεκτική είναι η διατύπωση της υπ' αριθμόν **541/1999 ΑΠ** ότι *«(...) κατά το άρθρο 672 Α.Κ. καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία.* ***Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία****. Σπουδαίο λόγο, κατά την έννοια της πιο πάνω διάταξης, αποτελούν πραγματικά περιστατικά τα οποία κατ` αντικειμενική κρίση καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας.* ***Η καλή πίστη δεν απαιτεί την με κάθε τίμημα και θυσία τήρηση των συμφωνηθέντων ως προς το χρόνο της συμβάσεως, αλλά θέτει ορισμένα όρια αντοχής η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την απαλλαγή από τη συμβατική δέσμευση****.* ***Το όριο της θυσίας το οποίο μπορεί ή δεν μπορεί να αξιωθεί προσδιορίζεται από το δικαστήριο στη συγκεκριμένη περίπτωση****, ύστερα από τη συνολική εκτίμηση των ειδικών συνθηκών και τη στάθμιση των συγκρουομένων συμφερόντων των μερών, αφού ληφθεί υπόψη και ότι η σύμβαση εργασίας δημιουργεί σχέση προσωπικής συνεργασίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, η έλλειψη των οποίων συνεπάγεται και ακαταλληλότητα του εργαζομένου για την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί. (...) Εξάλλου* ***με το εδ. Β` του άρθρου 672 Α.Κ. θεσπίζεται αναγκαστικού δικαίου διάταξη, κατά την οποία το δικαίωμα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία των μερών****.* ***Επιτρέπονται όμως συμβατικοί περιορισμοί, από τους οποίους δεν αίρεται κατ` ουσίαν το δικαίωμα της καταγγελίας****,* ***όπως είναι ο διά κανονισμού συμβατικής ισχύος περιορισμός στην άσκηση του δικαιώματος αυτού μετ` απόφαση πειθαρχικού συμβουλίου, εφόσον ο εργοδότης δεν στερείται το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση και παρά τη γνώμη του πειθαρχικού συμβουλίου****, εκτός εάν στον κανονισμό εργασίας δεν περιέχεται μεταξύ των προβλεπομένων πειθαρχικών ποινών η ποινή της οριστικής απόλυσης, οπότε ο εργοδότης μπορεί κατ` άρθρο 672 Α.Κ. να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να τηρήσει την πειθαρχική*

διαδικασία, που προβλέπεται από τον κανονισμό. Άλλωστε ***η οριστική απόλυση λόγω σπουδαίου λόγου βασίζεται στις διατάξεις του άρθρου 672 Α.Κ. και δεν έχει χαρακτήρα πειθαρχικής ποινής****, πλην όμως η καταγγελία αυτή κατά παράλειψη της πειθαρχικής διαδικασίας μπορεί να προσβληθεί με τις διατάξεις του άρθρου 281 Α.Κ.»* (τονισμός γραμματοσειράς από τον γράφοντα).

Όπως συνάγεται από τις διαπιστώσεις της ανωτέρω απόφασης και αποτελεί πλέον πάγια θέση της νομολογίας, **η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας είναι ανεξάρτητη από την κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας και δεν εμποδίζεται από τη μη τήρηση αυτής**. Ειδικότερα, ο Άρειος Πάγος έχει κρίνει επί του θέματος δια της υπ' αριθμόν **136/2003** απόφασής του ότι *«σύμφωνα με γενικότερη αρχή του εργασιακού δικαίου, η πειθαρχική διαδικασία είναι ανεξάρτητη από το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, ο οποίος και επί διαπράξεως πειθαρχικού κατά τον οικείο Κανονισμό παραπτώματος από το μισθωτό δεν κωλύεται στις εν γένει εργασιακές σχέσεις, και χωρίς την τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας, να καταγγείλει την εργασιακή σχέση κατά τις κοινές διατάξεις».* Στο ίδιο, δε, ανωτέρω συμπέρασμα καταλήγει και επικυρώνει - παγιώνοντας πλέον την επί του θέματος νομολογιακή θέση- η υπ΄ αριθμόν **43/2002 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου**, σύμφωνα με την οποία η Ολομέλεια έκρινε ότι από τις διατάξεις του ένδικου κανονισμού εργασίας *«(...) δεν προκύπτει κατάργηση, για τους μισθωτούς της ..., της συνυφασμένης με τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου διατάξεως του άρθρου 672 ΑΚ, η οποία, αποκλείοντας μάλιστα αντίθετη συμφωνία, προβλέπει, ως λόγο λύσεως της ορισμένου χρόνου συμβάσεως εργασίας την ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Η παραπάνω δε περίπτωση του άρθρου 37 του Κανονισμού, που προβλέπει ως λόγο λύσεως «απόφαση του διευθύνοντος συμβούλου λόγω πειθαρχικής ποινής οριστικής απόλυσης, που επιβλήθηκε με απόφαση του αρμόδιου πειθαρχικού συμβουλίου...»* ***δεν τέθηκε κατά περιορισμό ή αποκλεισμό του δικαιώματος «καταγγελίας για σπουδαίο λόγο» από το άρθρο 672 ΑΚ, αλλά, όπως από τη διατύπωσή της προκύπτει, ως ιδιαίτερος τρόπος «λύσεως» της συμβάσεως σε εκτέλεση πειθαρχικής αποφάσεως για «απόλυση»****. Πράγματι ο προβλεπόμενος στη διάταξη αυτή σκοπός της «αποφάσεως» του διευθύνοντος συμβούλου, ως δηλώσεως βουλήσεως είναι διάφορος του κατά το άρθρο 672 ΑΚ σκοπού της καταγγελίας, αφού η δήλωση βουλήσεως του οργάνου του εργοδότου στη δεύτερη μεν περίπτωση τείνει ευθέως στην παραγωγή του εννόμου αποτελέσματος της λύσεως της συμβάσεως, στην πρώτη δε τείνει αμέσως στην, κατά προβλεπόμενη στον κανονισμό αρμοδιότητα, εκτέλεση*

πειθαρχικής αποφάσεως για απόλυση του μισθωτού.» (τονισμός γραμματοσειράς από τον γράφοντα).

Το αυτό δε έχει ήδη παλαιότερα δεχτεί το ανώτατο ακυρωτικό και προ της ανωτέρω απόφασης της Ολομέλειας, αφού με την υπ' αριθμόν 980/1993 απόφασή του το αρμόδιο τμήμα του Αρείου Πάγου διετύπωσε την κρίση ότι *«Δεν συνιστά (...) υπέρβαση των ορίων* αυτών [σσ. εννοεί της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος] *μόνη (και χωρίς τη συνδρομή και άλλων πραγματικών περιστατικών) η παράκαμψη από μέρους του εργοδότη της πειθαρχικής διαδικασίας (έστω και σε αντίθεση προς ό,τι έπραξε επί προηγουμένων αναλόγων περιπτώσεων άλλων μισθωτών) και -κατά συνέπεια- η στέρηση του εργαζομένου από το δικαίωμα γνώσεως των στοιχείων της πειθαρχικής κατηγορίας, ακροάσεως και απολογίας κατ` αυτής, όταν μάλιστα από τον Κανονισμό (συμβατικής ισχύος) δεν προβλέπεται -ούτε ήταν δυνατό να προβλεφθεί (άρθρο 1 παρ. 3 στοιχ. δ του ν. 3789/1957)- η δυνατότητα επιβολής της οριστικής απολύσεως ως πειθαρχική ποινής. Η επιλογή της πειθαρχικής διαδικασίας ή της καταγγελίας της συμβάσεως εναπόκεινται στην κρίση του εργοδότη.»*

Επιπροσθέτως, ως κατά κανόνα **<u>έγκυρος και εύλογος περιορισμός του δικαιώματος καταγγελίας κρίνεται από τη νομολογία η συμφωνία για προηγούμενη (μη δεσμευτική) γνωμοδότηση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου</u>**. Έτσι, η υπ' αριθμόν **<u>692/2001 ΑΠ</u>** διέλαβε ότι *«Δεν παρέχεται δε, με τις παραπάνω διατάξεις του Οργανισμού της αναιρεσείουσας, δικαίωμα λύσεως της συμβάσεως από τον εργοδότη οποτεδήποτε κι αν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, ώστε η σύμβαση να τελεί υπό διαλυτική αίρεση, κατά την ως άνω έννοια, και να καθίσταται αορίστου χρόνου. Τέτοιο δικαίωμα δεν παρέχεται στην αναιρεσείουσα-εργοδότρια (...) εφόσον δεν υφίσταται η προβλεπόμενη από αυτές, έστω μη δεσμευτική, εισήγηση του Πειθαρχικού Συμβουλίου»,* ενώ η υπ' αριθμόν **<u>1470/1997 ΑΠ</u>** ξεκάθαρα υποστήριξε τη θέση ότι *«(...) η συμφωνία (Α.Κ.361), κατά την οποία της λύσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου με καταγγελία για σπουδαίο λόγο προηγείται γνωμοδότηση του ανώτατου αναθεωρητικού πειθαρχικού συμβουλίου, είναι έγκυρη, διότι η τήρηση της προϋποθέσεως αυτής καθεαυτής δεν οδηγεί σε αποκλεισμό του προς καταγγελία δικαιώματος (Α.Κ.672 εδ.β`)».* Μάλιστα, η αυτή θέση έχει υποστηριχθεί και από δικαστήρια ουσίας, με χαρακτηριστική τη διατύπωση της υπ' αριθμόν **<u>4825/1995 απόφασης του Εφετείου Αθηνών</u>**, σύμφωνα με την οποία *«Επιτρέπονται (...) συμβατικοί περιορισμοί* [σσ. εννοεί

του δικαιώματος καταγγελίας], *από τους οποίους δεν αίρεται κατ` ουσίαν το δικαίωμα της καταγγελίας, όταν μάλιστα τίθενται προς όφελος του εργαζόμενου, όπως είναι ο δια κανονισμού συμβατικής ισχύος περιορισμός στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, μετ απόφαση πειθαρχικού συμβουλίου, εφόσον ο εργοδότης δεν στερείται το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση και παρά τη γνώμη του πειθαρχικού συμβουλίου».*

Αντίθετα, **ανεπίτρεπτη έχει κριθεί από την ακυρωτική νομολογία η ρύθμιση με την οποία ορίζεται ότι ο σπουδαίος λόγος θα πρέπει προηγουμένως να βεβαιώνεται από τρίτον (υπηρεσιακό συμβούλιο ή σπανιότερα δικαστήριο), διάφορο προς τον φορέα του δικαιώματος**. Έτσι, με την υπ' αριθμόν **8/2007 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου** και για την ενότητα της νομολογίας κρίθηκε ότι *«Η (...) περίπτωση του άρθρου 26 παρ. 2 περ. γ΄, που προβλέπει ο σπουδαίος λόγος να έχει βεβαιωθεί με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου (ως πειθαρχικού), δεν τέθηκε κατά περιορισμό ή αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο από το άρθρο 672 Α.Κ., αφού η δήλωση βουλήσεως του οργάνου του εργοδότη τείνει ευθέως στην παραγωγή του εννόμου αποτελέσματος της λύσεως της συμβάσεως, ενώ η προηγούμενη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου αποτελεί απλή γνωμοδότηση, μη υποχρεωτική μάλιστα για την εργοδότρια Τράπεζα. Συνεπώς, στη σύμβαση εργασίας του μισθωτού της αναιρεσίβλητης Τράπεζας, ως τοιαύτη ορισμένου χρόνου, εφαρμόζεται, χωρίς περιορισμούς, η διάταξη του άρθρου 672 Α.Κ. για λύση της συμβάσεως με καταγγελία ένεκα σπουδαίου λόγου».* Σκόπιμη, βεβαίως, κρίνεται και η παράθεση της άποψης που εκφράστηκε από τη μειοψηφία και έχει υποστηριχθεί από μέρος της θεωρίας[107] ότι *«(...) κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ, είναι δυνατόν στο θεσπιζόμενο με αυτό δικαίωμα καταγγελίας να τεθούν με ΣΣΕ, που επέχει ισχύ νόμου, περιορισμοί αρκεί με αυτούς να μη αίρεται κατ΄ ουσίαν το δικαίωμα καταγγελίας. Τέτοιος περιορισμός είναι και η εξάρτηση του δικαιώματος αυτού από την κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Στην προκείμενη δε περίπτωση αναγκαία προϋπόθεση της καταγγελίας, υπό την ισχύ του ως άνω Κανονισμού (...) είναι η προηγούμενη βεβαίωση (διαπίστωση) του λόγου αυτού με απόφαση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου, ως πειθαρχικού. Η τελευταία αυτή προϋπόθεση, με την οποία η διοίκηση της Τράπεζας αυτοπεριόρισε το δικαίωμά της να αποφασίζει την καταγγελία για σπουδαίο λόγο και το ανέθεσε προς τον σκοπό της ασφαλέστερης κρίσης και της μεγαλύτερης προστασίας του υπό απόλυση μισθωτού της σε συλλογικό εργοδοτικό όργανο (πειθαρχικό συμβούλιο), που συγκροτείται, λειτουργεί και αποφασίζει με βάση*

[107] Βλ. Στυλιανός Βλαστός, *Περιορισμός δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο με συμφωνία - Κανονιστικός όρος Ε.Σ.Σ.Ε. με ισχύ νόμου*, ΕΕργΔ 2007, τόμος 66ος

τους τιθέμενους κανόνες του Οργανισμού, αποτελεί αναγκαίο όρο για την έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και επομένως, αν δεν τηρηθεί η διαδικασία αυτή, η εκδιδόμενη απόφαση, με την οποία εκδηλώνεται η βούληση του οργάνου, δεν είναι νόμιμη, αλλά ανίσχυρη (άρθρο 174 ΑΚ) και επιφέρει, ως αναγκαία συνέπεια, την ακυρότητα της σε αυτή στηριζόμενης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας».

Η ως άνω θέση που μειοψήφησε στην υπ' αριθμόν 8/2007 Ολ ΑΠ έχει αποτυπωθεί και σε έτερες αποφάσεις του αρμόδιου τμήματος του Αρείου Πάγου και μάλιστα με το ίδιο ακριβώς σκεπτικό. Έτσι, με την υπ΄ αριθμόν **553/2002 ΑΠ** κρίθηκε ότι *«(...) η εκ μέρους της Τράπεζας πρόωρη (δηλ. πριν τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας) καταγγελία της σύμβασης εργασίας του προσωπικού της επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο του άρθρου 672 Α.Κ. και β) ότι αναγκαία προϋπόθεση αυτής είναι η προηγούμενη βεβαίωση (διαπίστωση) του λόγου αυτού με απόφαση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου ως πειθαρχικού. Η τελευταία δε προϋπόθεση, με την οποία η διοίκηση της Τράπεζας αυτοπεριόρισε το δικαίωμά της να αποφασίζει την καταγγελία για σπουδαίο λόγο και το ανέθεσε προς τον σκοπό της ασφαλέστερης κρίσης και της μεγαλύτερης προστασίας του υπό απόλυση μισθωτού της σε συλλογικό εργοδοτικό όργανο (πειθαρχικό συμβούλιο), που συγκροτείται, λειτουργεί και αποφασίζει με βάση τους τιθέμενους κανόνες του Οργανισμού, αποτελεί αναγκαίο όρο για την έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, αν δεν τηρηθεί η διαδικασία αυτή ή δεν τηρηθούν οι ως άνω κανονιστικές διατάξεις του Οργανισμού αυτού ως προς τη συγκρότηση του αρμόδιου οργάνου (πειθαρχικού συμβουλίου), η εκδιδόμενη απόφαση, με την οποία εκδηλώνεται η βούληση του οργάνου, δεν είναι νόμιμη, αλλά ανίσχυρη (άρθρο 174 ΑΚ) και επιφέρει ως αναγκαία συνέπεια την ακυρότητα της σε αυτή στηριζόμενης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας»,* ενώ την ίδια θέση διατύπωσε και η υπ' αριθμόν **1470/1997 ΑΠ**, καταλήγοντας ότι *«η συμφωνία (...) κατά την οποία της λύσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου με καταγγελία για σπουδαίο λόγο προηγείται γνωμοδότηση του ανώτατου αναθεωρητικού πειθαρχικού συμβουλίου, είναι έγκυρη, διότι η τήρηση της προϋποθέσεως αυτής καθεαυτής δεν οδηγεί σε αποκλεισμό του προς καταγγελία δικαιώματος».*

Εν κατακλείδι, ιδιαίτερης μνείας χρήζουν οι υπ΄ αριθμόν 99/2008 και 15/2002 (Ολ.) αποφάσεις του Αρείου Πάγου. Τούτο, διότι, με τις ανωτέρω αποφάσεις του το ανώτατο ακυρωτικό διετύπωσε κρίσεις που εκφεύγουν των γενικών παραδοχών του αλλά και των πάγιων θέσεων της θεωρίας, σε περιπτώσεις που ο κανονισμός εργασίας είχε όχι μόνο ουσιαστική αλλά και τυπική ισχύ νόμου. Ειδικότερα, με την υπ' αριθμόν **99/2008**

ΑΠ κρίθηκε ότι *«Με τέτοιους (...) κανονισμούς είναι δυνατό να προσδιοριστούν περιοριστικώς λόγοι καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης ορισμένου χρόνου, αποκλείοντας την επίκληση άλλων, εκτός αυτών, λόγων, καθώς και την εφαρμογή του άρθρου 672 ΑΚ»,* ενώ με την υπ΄ αριθμόν **15/2002 της Ολομέλειας** ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι *« (...) οι οδηγοί των (...) λεωφορείων (...) απολύονται μόνο για τους περιοριστικώς αναφερόμενους στο ανωτέρω Π.Δ. λόγους και επομένως δεν είναι έγκυρη η αναιτιώδης καταγγελία της εργασιακής τους συμβάσεως κατά τις γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (...). Με τις πιο πάνω διατάξεις θεσπίζεται περιορισμός του προς απόλυση των οδηγών δικαιώματος με αποτέλεσμα οι ιδιοκτήτες των λεωφορείων (...) να μην μπορούν να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεών τους με μόνη την τήρηση των διατυπώσεων του άρθρου 5 παρ. 2 του ν. 3198/1955 εφόσον δεν συντρέχει και λόγος από εκείνους που περιοριστικώς προβλέπονται στον Κανονισμό. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τη χωρίς διακρίσεις διατύπωση των προαναφερομένων διατάξεων του άρθρου 14 του Κανονισμού, είναι δε σύμφωνο με τον επιδιωκόμενο σκοπό, που συνίσταται όχι μόνο στην ασφαλή εκτέλεση της μεταφοράς του επιβατικού κοινού και στον περιορισμό της ευθύνης των ιδιοκτητών από τη λειτουργία των λεωφορείων, αλλά, συγχρόνως, και στην κατοχύρωση της εργασιακής θέσης των οδηγών και στην αποτροπή των αυθαίρετων και καταχρηστικών απολύσεων τους από μέρους των ιδιοκτητών, στα πλαίσια του λειτουργικού και οικονομικού εκσυγχρονισμού των Κ.Τ.Ε.Λ.».*

VII. ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Η αυξημένη προστασία των θέσεων εργασίας ως ειδικότερης έκφρασης του ίδιου του συνταγματικά κατοχυρωμένου κοινωνικού δικαιώματος στην εργασία αποτελεί θεσμική υποχρέωση αλλά και πεδίο ανάπτυξης των συλλογικών ρυθμίσεων και έκφρασης της ιδιωτικής βούλησης. Παράλληλα, το δικαίωμα του εργοδότη για αποδέσμευση από μια διαρκή ενοχική σχέση, όπως είναι η σχέση εργασίας, δεν μπορεί να πληγεί στον πυρήνα του όταν η αξίωση για συνέχισή της υπερβαίνει τα όρια που θέτει η καλή πίστη. Ο ρόλος των πολιτικών δικαστηρίων στην συγκεκριμενοποίηση -κατ΄ αντικειμενική κρίση με τους όρους της καλής πίστης- της αόριστης νομικής έννοιας του σπουδαίου λόγου είναι όχι μόνο αδιαμφισβήτητος δικαιοπολιτικά, αλλά και καίριος για την επίλυση των διαφορών μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με εξουσία δημοσίας τάξεως. Εντούτοις, η αρχική ευθύνη για την στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων ανήκει στον κρατικό

νομοθέτη και -πρωτίστως- αποτελεί παράγωγο έργο της σύγκρουσης των συμφερόντων των ίδιων των κοινωνικών εταίρων και της συλλογικής αυτονομίας.

VIII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλιογραφία

- Δαβερώνα Π. – Ζαφειροπούλου Δ. – Μούτου Ε. – Τέλλου Ε., *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012*
- Ζερδελής Δ., *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις, Σάκκουλας, έκδοση Γ΄, 2015*
- Ζερδελής Δ., *Η απόλυση ως* ultima ratio. *Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, Σάκκουλας, 1991*
- Καζάκος Α., *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις, Σάκκουλας, 2009*
- Καζάκος Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα - Γ΄ έκδοση, 2013*
- Καρακατσάνης Αλ. - Γαρδίκας Στ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1995*
- Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο - ατομικές εργασιακές σχέσεις και δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Σάκκουλας, έκδοση Ζ΄, 2014*
- Λαναράς Κ., *Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Εφαρμογή – Νομολογία – Ερμηνεία, Σάκκουλας, 2016*
- Λεβέντης Γ., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2007*
- Λεβέντης Γ. – Παπαδημητρίου Κ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011*
- Ληξουριώτης Ι., *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2013*
- Ληξουριώτης Ι., *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2013*
- Μήτσου Τρ., *Το πειθαρχικόν δίκαιον της επιχειρήσεως-Ι. Τα πειθαρχικά συμβούλια, τόμος Ι, 1979*
- Μπακόπουλος Κ., *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Σάκκουλας, 2012*
- Μοίρα Π. – Μυλωνόπουλος Δ., *Εργασιακές Σχέσεις, Θεσμοί – Πολιτικές – Εφαρμογές, Νομική Βιβλιοθήκη, 2014*
- Σγουρινάκης Ν. - Θεοδωράς Ε. - Αγγελόπουλος Ε., *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης - Ερμηνεία - Εφαρμογές - Νομοθεσία, , 3η έκδοση, περιοδικό Επιχείρηση, 2013*

Αρθρογραφία

- Βλαστός Στ., *Περιορισμός δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο με συμφωνία - Κανονιστικός όρος Ε.Σ.Σ.Ε. με ισχύ νόμου, ΕΕργΔ 2007, τόμος 66ος, σελ. 717*
- Βλαστός Στ., *Πειθαρχική ποινή οριστικής απόλυσης – Καταγγελία λόγω ποινικού αδικήματος (σχόλια στην ΜονΠρΑθ 21140/1995), ΕΕργΔ 1997, σελ. 107*
- Δερμιτζάκη Φ., *Η κατάργηση των «ρητρών μονιμότητας», ΕΕργΔ 2015, σελ. 69*
- Διαμαντάκος, *Η πειθαρχική ποινή της απολύσεως του μισθωτού, ΕΕργΔ 1961, 1311*
- Ζερδελής Δ., *Περιορισμοί της έκτακτης καταγγελίας της ατομικής σύμβασης εργασίας προβλεπόμενοι σε ΣΣΕ, (γνωμ.), ΕΕργΔ, τεύχος Ιουνίου 2007, σελ. 705*
- Ζερδελής Δ., *Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2007*
- Ζερδελής Δ., *Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, ΔΕΝ 1994, 497*
- Ζερδελής Δ., *Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας - Γενικός Κανονισμός Προσωπικού ΚΤΕΛ - Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς (γνωμ.), ΔΕΝ 2012, τεύχος 1599, 305*
- Ζερδελής Δ., *Καταγγελία σύμβασης εργασίας τακτικού προσωπικού Δ.Ε.Η. - απόλυση ύστερα από μήνυση κατά του υπαλλήλου για αδίκημα που διέπραξε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του (γνωμ.), Αρμ. 1997, σελ. 977*
- Καποδίστριας Ι., *Πειθαρχικοί όροι κανονισμού εργασίας, (γνωμ.), ΕΕργΔ, τεύχος 6 (948), 1981*
- Καρούζος Γ., *Συσχετισμός Πειθαρχικής Διαδικασίας και Καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και δικαστικός έλεγχος, Φορολογική Επιθεώρηση, 2000, σελ. 1557-1559*
- Κυρίτσης, *Πειθαρχική διαδικασία και δικαίωμα καταγγελίας της συμβάσεως, ΕΕργΔ 1985, σελ. 355*
- Λεβέντης Γ., *Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο (γνωμ.), Δ.Ε.Ν. 2007, τ. 63ος, σελ. 1393*
- Μπακόπουλος Κ., *Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας, ΔΕΝ 2011, τεύχος 1583, σελ. 849*
- Μπακόπουλος Κ., *Περιορισμοί στο δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) με διατάξεις κανονισμών εργασίας, ΔΕΝ 2011, τεύχος 1583, σελ. 849*

- Μπακόπουλος Κ., *Η ¨αιτία¨ της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας – ορισμένες παρατηρήσεις, ΕλλΔνη, 1996, σελ. 1509-1511*
- Μπακόπουλος Κ., *Ο Κανονισμός Εργασίας - κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης, ΕΕργΔ, 1993, σελ. 625 -637*
- Μπακόπουλος Κ., *Περιορισμοί στο δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) με διατάξεις κανονισμών εργασίας, ΔΕΝ 2007, τεύχος 1498, σελ. 945*

Copyright © 2016

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.