



ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2018-2019

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της Σταυρούλας Αναστασίου Χατζηαγγελή

A.M.: 7340010718015

**«Η ιδιωτική βούληση ως παράγων διαμόρφωσης του δικαιώματος
της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας»**

Επιβλέποντες:

Καθηγητής Κ. Παπαδημητρίου

Επίκουρος Καθηγητής Δ. Λαδάς

Επίκουρος καθηγητής Ι. Σκανδάλης

Αθήνα, 2019

Copyright © [Χατζηαγγελή Σταυρούλα, 2019]

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.

Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία αποτελεί διπλωματική εργασία στο πλαίσιο του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην κατεύθυνση του Εργατικού Δικαίου της Νομικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Αισθάνομαι την υποχρέωση να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Κ. Μπακόπουλο, Επίκουρο Καθηγητή της Νομικής Σχολής Αθηνών, για την καθοδήγηση και την αρωγή του κατά την εκπόνηση της εργασίας μου καθώς και για τις πολύτιμες επιστημονικές του γνώσεις που μου μετέδωσε.

Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους καθηγητές κ. Κ. Παπαδημητρίου, Καθηγητή της Νομικής Σχολής Αθηνών, κ. Δ. Λαδά, Επίκουρο Καθηγητή της Νομικής Σχολής Αθηνών και κ. Ι. Σκανδάλη, Επίκουρο Καθηγητή της Νομικής Σχολής Αθηνών, για τις επιστημονικές γνώσεις που μας μετέδωσαν κατά τη διάρκεια του ανωτέρω μεταπτυχιακού προγράμματος καθώς και για τις πολύτιμες παρατηρήσεις και συμβουλές τους.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω στο προσωπικό της Βιβλιοθήκης της Νομικής Σχολής, που ήταν πάντοτε πρόθυμο να συνδράμει στην οποιαδήποτε έρευνα μας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω ιδιαίτερα, τόσο για την κατανόησή τους το χρονικό διάστημα συγγραφής της παρούσης όσο και για την ηθική τους αρωγή την οικογένειά μου, όσους στάθηκαν δίπλα και ιδιαίτερα δύο ανθρώπους που βρίσκονται πάντοτε κοντά μου, τον κ. Γ. Κάκο και την κ. Κ. Λεβέντη.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

A. ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	σελ. 6
B.ΕΙΣΑΓΩΓΗ	σελ. 7
1 Η αυτονομία της ιδιωτικής βουλήσεως	σελ. 9
1.1 Γενικά	σελ. 9
1.2 Κανόνες ενδοτικού και αναγκαστικού δικαίου	σελ. 10
2 Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας	σελ. 13
2.1 Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου	σελ. 13
2.1.1 Γενικά	σελ. 13
2.1.2 Μορφές και προϋποθέσεις άσκησης της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου	σελ. 14
2.1.3 Η μη καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας	σελ. 15
2.1.4 Οι πρόσφατες νομοθετικές μεταβολές στην καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου	σελ. 17
2.1.5 Το προστατευτικό για τον εργαζόμενο άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920	σελ. 20
2.2 Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου	σελ.22
2.2.1 Γενικά	σελ.22
2.2.2 Ο «σπουδαίος» λόγος καταγγελίας των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου	σελ. 23
2.2.3 Η ρύθμιση του άρθρου 672 ΑΚ	σελ. 25
2.2.3.α Πεδίο εφαρμογής	σελ. 25
2.2.3.β Αποκλεισμός ή περιορισμός του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας	σελ. 28
2.2.3.γ Διεύρυνση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας	σελ. 29
3 Συμφωνίες που αφορούν το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας	
3.1 Συμφωνίες για τις τυπικές προϋποθέσεις του δικαιώματος της καταγγελίας	σελ. 31
3.1.1 Συμφωνίες αναφορικά με το χρόνο προειδοποίησης στην τακτική καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου	σελ. 31
3.1.2 Συμφωνίες αναφορικά με την αποζημίωση	σελ. 33
3.1.2.α Γενικά	σελ. 33
3.1.2.β Συμβατική αποζημίωση	σελ. 36
3.1.2.γ Εκ του νόμου προβλεπόμενο ανώτατο όριο αποζημίωσης	σελ. 41

3.1.2.δ Ανώτατο όριο αποζημίωσης στο δημόσιο τομέα βάσει του ΑΝ 173/1967	σελ. 45
3.1.3 Συμφωνίες αναφορικά με τις λοιπές διαδικαστικές προϋποθέσεις της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου	σελ. 48
3.2 Συμφωνίες αναφορικά με τις ουσιαστικές προϋποθέσεις του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου	σελ. 49
3.2.1 Καταγγελία για «σπουδαίο» λόγο	σελ.49
3.2.2 Καταγγελία για «εύλογη ή δικαιολογημένη αιτία»	σελ.52
3.2.3 Καταγγελία για περιοριστικά αναφερόμενους στη σύμβαση λόγους	σελ.53
Γ.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	σελ. 55
Δ.ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ. 58

Α. ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑναθΕΚΧ	Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
ΑΠ	Άρειος Πάγος
αρθρ.	άρθρο
β.δ	βασιλικό διάταγμα
βλ.	βλέπε
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
επ.	επόμενα
ΕρμΑΚ	Ερμηνεία Αστικού Κώδικα
Εφ.	Εφετείο
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
ο.π	όπου παραπάνω
Πρωτ.	Πρωτοδικείο
Σ	Σύνταγμα
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

B. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Εργατικό Δίκαιο, δημιούργημα των νεότερων χρόνων¹, εκκολαπτόμενο εκ του Αστικού Δικαίου, αποτελεί έναν κλάδο που σε μεγάλο βαθμό χαρακτηρίζεται για τον προστατευτικό του χαρακτήρα υπέρ του εργαζομένου, ο οποίος, λόγω της διαπραγματευτικής ανισοδυναμίας έναντι του εργοδότη, αποτελεί το ασθενέστερο, κατά τεκμήριο², μέρος στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Στην πραγματικότητα αυτό που πρέπει να γίνει αντιληπτό είναι η ιδιαιτερότητα του κλάδου αυτού, υπό την έννοια ότι ένας εκ των βασικών του σκοπών είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου κανόνων, που θέτουν τα ελάχιστα όρια προστασίας για μια κατηγορία συμβαλλομένων, ήτοι των εργαζομένων. Στην διαρκή προσπάθεια του Εργατικού Δικαίου να εξασφαλίσει ισόρροπες συνθήκες ανταγωνισμού εντός ενός πλαισίου όπου κυριαρχεί άνισος συσχετισμός δυνάμεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, η προστατευτική λειτουργία κρίνεται απαραίτητη αν όχι επιβεβλημένη. Ένα τμήμα του Εργατικού Δικαίου, που παρουσιάζει τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο ιδιάζουσα σημασία αποτελεί το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Το υποσύστημα του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, διεπόμενο κυρίως από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα καθώς και από τους Ν. 2112/1920, β.δ. 16/18-7-1920 και Ν. 3198/1995 ως αυτοί έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν έως και σήμερα, έχει διαπλαστεί σε μεγάλο βαθμό και από την ελληνική νομολογία.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δικαίωμα που ασκείται μονομερώς από ένα εκ των συμβαλλομένων μερών, συνεπάγεται την κατάργηση για το μέλλον της εργασιακής σχέσεως και τη δημιουργία μιας νέας κατάστασης³. Η μείζων σημασίας που έχει για τον εργαζόμενο η σύναψη και η διατήρηση της σύμβασης εργασίας, καθώς όχι μόνο αποτελεί για τη μεγαλύτερη κατηγορία των εργαζομένων το βασικό μέσο βιοπορισμού τους, αλλά παράλληλα συμβάλλει στην ανάπτυξη και διαμόρφωση της προσωπικότητάς τους, ενώ η αντιμετώπιση της μη ομαλής εξέλιξης της εργασιακής σχέσης έχει ιδιαίτερα δυσμενείς για τον τελευταίο συνέπειες, καθιστά σαφές ότι τα ανωτέρω αναφερθέντα αποτελούν γενεσιουργό αιτία⁴ του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, τόσο αορίστου όσο και ορισμένου χρόνου.

Η παρούσα εργασία φιλοδοξεί να προβεί στην ανάλυση και ανάδειξη των συμφωνιών που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, στο πλαίσιο της αυτονομίας της ιδιωτικής τους

¹ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ.1.

² Βλ. Δ. Λαδά, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 39.

³ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ.826

⁴ Βλ. Δ. Λαδά, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 170.

βουλήσεως και της αρχής της συμβατικής ελευθερίας, και αφορούν στο δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Αναζητείται η διαχωριστική εκείνη γραμμή μεταξύ των κανόνων αναγκαστικού δικαίου, που λόγω της «ιδιοτυπίας⁵» του εργατικού δικαίου έχουν τεθεί χάριν προστασίας του εργαζομένου, που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, και των συμφωνιών που τα μέρη μπορούν να προβούν, επί τη βάση της αυτονομίας της ιδιωτικής τους βουλήσεως. Έτσι, στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσης γίνεται αναφορά στην αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βουλήσεως, η οποία έχει και συνταγματικό έρεισμα, ενώ εν συνεχεία γίνεται παράθεση του ισχύοντος σήμερα νομοθετικού πλαισίου, τόσο για την καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, όσο και ορισμένου, μετά δε και τις πρόσφατες νομοθετικές μεταβολές. Τέλος, επιχειρείται η ανάπτυξη και ανάλυση τυχόν όρων των συμφωνιών, μεταξύ των συμβαλλομένων μερών, που αφορούν στο δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ιδωμένη τόσο από τη σκοπιά της νομικής θεωρίας όσο και της νομολογίας. Προς το σκοπό αυτό επιχειρείται η ανάλυση συμφωνιών που αφορούν τόσο στους τυπικούς όσο και στους ουσιαστικούς περιορισμούς του δικαιώματος της καταγγελίας.

⁵ Βλ. Δ. Λαδά, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 2

1. Η αυτονομία της ιδιωτικής βουλήσεως

1.1 Γενικά

Το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος κατοχυρώνει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας⁶. Έκφραση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας αποτελεί η αυτονομία της ιδιωτικής βουλήσεως, άλλως ιδιωτική αυτονομία, η οποία ορίζεται ως «η δυνατότητα του ανθρώπου να αναπτύξει ελεύθερα την προσωπικότητά του στο πλαίσιο της έννομης τάξης, να δράσει με όποιον τρόπο θεωρεί αυτός ως περισσότερο πρόσφορο και να ρυθμίσει τις προσωπικές και περιουσιακές σχέσεις του κατά την ελεύθερη βούλησή του⁷ ή κατ'απλούστερο ορισμό νομική αυτοδιάθεση του ιδιώτη⁸». Η ΑΚ 361 καθιερώνει την ιδιωτική αυτονομία⁹, επιτρέποντας με τον τρόπο αυτό στην ιδιωτική βούληση να παραγάγει ενοχικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, μέσω της κατάρτισης μίας σύμβασης¹⁰, η οποία απαιτείται αλλά και αρκεί για τη γένεση ενοχών, καθιερώνοντας με αυτόν τον τρόπο έμμεσα την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων¹¹. Από την ως άνω αρχή προκύπτει ότι κατ' αρχήν τα συμβαλλόμενα μέρη είναι ελεύθερα να καθορίσουν το περιεχόμενο της μεταξύ τους σύμβασης, αρκεί αυτή να μην προσκρούει σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη¹². Τα συμβαλλόμενα μέρη δύνανται να καθορίσουν όχι μόνο το περιεχόμενο αλλά και τη λειτουργία της σύμβασης καθ' όλα τα στάδια εξέλιξής της. Έτσι λόγου χάρη, τα μέρη μιας διαρκούς ενοχικής σύμβασης μπορούν να συμφωνήσουν ήδη κατά τη σύναψη αυτής τυχόν δικαιώματα που θα έχουν κατά το στάδιο καταγγελίας της μεταξύ τους συμβάσεως, επί τη βάση της συμβατικής ελευθερίας που θεσπίζει η ΑΚ 361.

Από την ανωτέρω αρχή της συμβατικής ελευθερίας δεν εξαιρείται ο κλάδος του Εργατικού Δικαίου, καθώς πρόκειται για θεμελιώδη αρχή που διαπνέει ολόκληρο το σύστημα του ιδιωτικού δικαίου¹³. Έτσι, εργοδότης και εργαζόμενος δύνανται κατ' αρχήν, στο πλαίσιο της ιδιωτικής

⁶ Άρθρο 5 παρ. 1 «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη», βλ. Π. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο-Ατομικά Δικαιώματα, 4^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 903.

⁷ Βλ. Παν. Ευστρατίου, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία π.Ν. Σάκκουλας Αθήνα 2010, σελ. 7 και τις εκεί παραπομπές, Α. Γεωργιάδη, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 4^η Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν. Σάκκουλας Αθήνα 2012, σελ. 15.

⁸ Βλ. Π. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο-Ατομικά Δικαιώματα, 4^η Ενημ. Έκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 781.

⁹ ΑΠ 166/2016 ΤΝΠ Ισοκράτης

¹⁰ Βλ. Μ. Σταθόπουλο, Επιτομή Γενικού Ενοχικού Δικαίου, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2004, σελ. 247.

¹¹ Βλ. Ζερβογιάννη σε Γεωργιάδης ΣΕΑΚ, σελ. 711.

¹² Βλ. ΕφΠειρ. 632/2018 ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹³ Βλ. Δ. Λαδά σε Τιμητικό Τόμο για τον καθηγητή Ι. Κουκιάδη- Το «Νέο Εργατικό Δίκαιο», Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 369.

αυτονομίας, να καθορίσουν με βάση την ιδιωτική τους βούληση το περιεχόμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Ωστόσο, λόγω της ιδιαιτερότητας του εργατικού δικαίου, που ως προαναφέρθηκε, χαρακτηρίζεται για την προστατευτική λειτουργία που επιτελεί υπέρ του εργαζομένου, η ιδιωτική βούληση των μερών υπόκειται σε όρια και περιορισμούς¹⁴. Η ιδιωτική βούληση των συμβαλλομένων μερών δε μπορεί να εξικνείται έως του σημείου να στερεί από τον εργαζόμενο τα κατώτατα όρια προστασίας που του παρέχει ο νόμος¹⁵. Ένα ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο του Εργατικού Δικαίου αποτελεί η καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας. Άμεσα συνδεδεμένη και συνυφασμένη με τη ζωή του εργαζομένου, η εργασία του αποτελεί όχι μόνο μέσο βιοπορισμού αλλά και μοχλό ανάπτυξης της προσωπικότητάς του. Η καταγγελία της σύμβασής του εργασίας που συνεπάγεται τη λύση της εργασιακής σχέσης δεν επιδρά μόνο από οικονομικής πλευράς στη ζωή του εργαζομένου αλλά έχει και ηθικές προεκτάσεις, καθώς συνιστά πλήγμα για την προσωπικότητά του. Λόγω της ιδιοτυπίας που προαναφέρθηκε¹⁶, το νομοθετικό πλαίσιο για την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, τόσο ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου, αποτελείται, κυρίως, από κανόνες που θέτουν ελάχιστα όρια προστασίας για την πλευρά του εργαζομένου.

1.2 Κανόνες ενδοτικού και αναγκαστικού δικαίου

Οι κανόνες δικαίου διακρίνονται σε κανόνες ενδοτικού και κανόνες αναγκαστικού δικαίου, με κριτήριο διάκρισης τη δυνατότητα των μερών να αποκλίνουν από τη νομοθετική ρύθμιση. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι κανόνες εκείνοι των οποίων η εφαρμογή μπορεί να αποκλειστεί από την ιδιωτική βούληση¹⁷. Τα συμβαλλόμενα μέρη, στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας έχουν κατ' αρχήν τη δυνατότητα να ρυθμίζουν κατά το δοκούν τις περιουσιακές τους σχέσεις, ενώ ο νόμος μπορεί να επιβάλλει περιορισμούς. Οι κανόνες ενδοτικού δικαίου τίθενται σε εφαρμογή, κυρίως, στις περιπτώσεις εκείνες που τα συμβαλλόμενα μέρη παρέλειψαν να ρυθμίσουν μια σχέση τους που δεν θα έπρεπε να παραμείνει αρρυθμιστη¹⁸. Εξ αυτού προκύπτει και ο επικουρικός χαρακτήρας των κανόνων αυτών. Στον αντίποδα βρίσκονται οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου, οι οποίοι εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση, ακόμη και αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία των μερών¹⁹. Δικαιολογητικό λόγο θέσπισης των κανόνων αυτών αποτελεί το γεγονός ότι ένα εκ των συμβαλλομένων μερών βρίσκεται σε ασθενέστερη θέση, ενώ το άλλο

¹⁴ Βλ. Δ. Λαδά, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 2.

¹⁵ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 14.

¹⁶ Βλ. Δ. Λαδά, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 2.

¹⁷ Βλ. Α. Γεωργιάδη, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 4^η Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν. Σάκκουλας Αθήνα 2012, σελ. 53, Π.Λαδά, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου Ι, Εκδ Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2007, σελ. 98.

¹⁸ Βλ. Π.Λαδά, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου Ι, Εκδ Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2007, σελ. 98.

¹⁹ Βλ. Π.Λαδά, ο.π., σελ 101.

σε «θέση ισχύος ή υπεροχής» με αποτέλεσμα να δημιουργείται κατ' αυτόν τον τρόπο μια «διαπραγματευτική ανισοδυναμία²⁰». Ο νομοθέτης επιδιώκοντας να άρει τυχόν αδικίες που θα δημιουργούσε η ανισοδυναμία των μερών κατά τη σύναψη μιας σύμβασης, που θα οδηγούσε σε αποτελέσματα ευνοϊκά για τον έναν συμβαλλόμενο, προβαίνει στη θέσπιση κανόνων αναγκαστικού δικαίου, οι οποίοι έχουν το πλεονέκτημα ότι δημιουργούν συνθήκες ασφάλειας δικαίου. Λόγω του έντονα προστατευτικού χαρακτήρα του εργατικού δικαίου, η πλειονότητα των νομοθετημάτων αυτού συντίθεται από κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Προκειμένου να διασφαλιστεί η προστασία του εργαζομένου, ο οποίος τόσο κατά τη σύναψη και κατά τη λειτουργία της ατομικής του σύμβασης εργασίας όσο και κατά το στάδιο λύσης αυτής αποτελεί κατά τεκμήριο το αδύναμο μέρος, ελλείπει διαπραγματευτικής ισοδυναμίας με τον εργοδότη του, οι διατάξεις του Ν. 2112/1920 για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει κριθεί ότι αποτελούν κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Περαιτέρω, οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου διακρίνονται σε κανόνες μονομερώς ή αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Κριτήριο διάκρισης αποτελεί το κατά πόσον τα μέρη μπορούν με συμφωνία τους να αποκλίνουν από αυτό που ορίζει ο νόμος. Στην περίπτωση των κανόνων μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, είναι επιτρεπτή η τροποποίηση με συμφωνία εφόσον αυτή είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο, ενώ για τους κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου κάθε παρέκκλιση, ακόμη και ευνοϊκότερη, είναι απαγορευμένη. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι στην περίπτωση της ατομικής σύμβασης εργασίας ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και ως εκ τούτου είναι επιτρεπτή κάθε συμφωνία εφόσον αυτή είναι πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Αντιθέτως, στην περίπτωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης εφόσον αυτή δεν έρχεται σε αντίθεση με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια²¹.

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του, υπό την εξάρτηση και τις οδηγίες του εργοδότη, ενώ ο τελευταίος οφείλει για την παροχή αυτή της εργασίας να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό. Ενώ κατ' αρχήν τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν το δικαίωμα κατά τη σύναψη της μεταξύ τους συμβάσεως να καθορίσουν ελεύθερα το περιεχόμενό της²², δεν ισχύει το ίδιο και στην περίπτωση της συμβάσεως εργασίας. Μία από τις ιδιαιτερότητες της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αποτελεί το γεγονός ότι, όπως προαναφέρθηκε, τόσο κατά τη σύναψη όσο και κατά τη λειτουργία της, τα μέρη δε διαθέτουν διαπραγματευτική ισότητα, αλλά ο εργοδότης είναι αυτός που βρίσκεται λόγω της ιδιότητάς του, σε πλεονεκτικότερη θέση, ενώ ο εργαζόμενος αποτελεί το ασθενέστερο

²⁰ Βλ. Α. Καραμπατζό, *Ιδιωτική αυτονομία και προστασία του καταναλωτή*, Εκδ. Π.Ν Σάκκουλα Αθήνα 2016, σελ.192.

²¹ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως*, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 123.

²² Βλ. Ζερβογιάννη σε Γεωργιάδης ΣΕΑΚ, σελ. 711.

μέρος της σύμβασης. Ο εργαζόμενος θεωρείται κατά τεκμήριο το ασθενέστερο μέρος στη σύμβαση εργασίας, καθώς παρέχει την εργασία του υπό συνθήκες εξαρτήσεως²³. Ως εκ τούτου προκύπτει η ανάγκη προστασίας του ασθενέστερου μέρους και προς την κατεύθυνση αυτή το εργατικό δίκαιο έχει θεσπίσει κανόνες αναγκαστικού δικαίου, οι οποίοι κάμπτουν τη συμβατική ελευθερία των μερών²⁴. Οι κανόνες αυτοί αναγκαστικού δικαίου, όταν διαθέτουν μονομερή αναγκαστική ενέργεια, θέτουν τα ελάχιστα όρια προστασίας για τον εργαζόμενο και από τους κανόνες αυτούς η απόκλιση δεν είναι επιτρεπτή με συμφωνία των μερών, παρά μόνο αν η συμφωνία αυτή είναι πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Με τον τρόπο καθίσταται σαφές ότι οι κανόνες του εργατικού δικαίου αποτελούν εξαίρεση από την αρχή της συμβατικής ελευθερίας, όπου κυρίαρχο είναι το στοιχείο της ατομικής διαπραγμάτευσης.

Διατάξεις αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου αποτελούν οι κανόνες που καθορίζουν τις παραμέτρους του συστήματος της καταγγελίας καθώς αυτοί αποτελούν θεμελιώδεις δικαιολογικές επιλογές του νομοθέτη²⁵ που προσπαθούν να εξασφαλίσουν την ισορροπία ανάμεσα στην προστασία του εργαζομένου και τη διασφάλιση της θέσεώς του εργασίας αφενός²⁶ και στην επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη αφετέρου. Κρίσιμο είναι, εν προκειμένω, το γεγονός ότι στην περίπτωση των κανόνων αυτών δεν είναι επιτρεπτή η απόκλιση με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ενώ είναι δυνατή με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Έτσι, υποστηρίζεται «*ότι κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου αποτελούν α) το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672), για το οποίο δεν επιτρέπεται περιορισμός ή αποκλεισμός, υπό την έννοια ότι πρόκειται για ύστατο μέσο αποδέσμευσης από μια σύμβαση εργασίας που έχει καταστεί «δυσβάσταχτη» για το ένα μέρος β) το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν 2112/1920, το οποίο προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, χωρίς να τηρήσει τις υποχρεώσεις που απαιτεί ο νόμος, στην περίπτωση διάπραξης από τον εργαζόμενο αξιόποινης πράξης κατά την υπηρεσία του ή εφόσον αυτός κατηγορηθεί για αδίκημα σε βαθμό τουλάχιστον πλημμελήματος, γ) τα ανώτατα νομοθετικά όρια αποζημίωσης, δ) οι οργανωτικές διατάξεις της υπηρεσίας και ε) οι διατάξεις του Ν. 4046/2012 και η Π.Υ.Σ 6/2012*»²⁷.

²³ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 39 επ., Δ. Λαδά, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 39.

²⁴ Βλ. Δ. Λαδά, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 39.

²⁵ Βλ. Κ.Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 123 .

²⁶ Βλ. Δ. Ζερδελή σε Τιμητικό Τόμο για τον καθηγητή Ι. Κουκιάδη- Το «Νέο Εργατικό Δίκαιο», Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 325 , όπου υποστηρίζει ότι η προστασία από την απόλυση αποτελεί μέρος της συνταγματικά επιβαλλόμενης προστασίας της επαγγελματικής ελευθερίας.

²⁷ Βλ. Κ.Μπακόπουλο, ο.π., σελ.124.

2. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

2.1 Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

2.1.1 Γενικά

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί μια διαρκή σύμβαση, η οποία κατ' αρχήν διαρκεί απεριόριστως και τα μέρη μπορούν οποτεδήποτε να προκαλέσουν τη λύση της με καταγγελία²⁸. Ο ΑΚ προβλέπει την καταγγελία ως λόγο λήξης των διαρκών συμβάσεων ή των συμβάσεων στις οποίες το στοιχείο του χρόνου παίζει καθοριστική σημασία²⁹. Η καταγγελία αποτελεί μονομερή απευθυντέα δικαιοπραξία³⁰, που επιφέρει τα αποτελέσματά της από την περιέλευσή της στη σφαίρα του λήπτη³¹, χωρίς να απαιτείται και αποδοχή αυτής από τον τελευταίο. Με τον τρόπο αυτό καταργεί την έννομη σχέση ex nunc (για το μέλλον) ενώ δεν είναι επιδεκτική όρου ή αιρέσεως, η τυχόν δε παρεμβολή τέτοιων καθιστά άκυρη την καταγγελία, με εξαίρεση τις εξουσιαστικές αιρέσεις, όπου η εκπλήρωσή τους εξαρτάται από τη θέληση του προς τον καταγγελλόμενο. Δικαιολογητικό λόγο αποτελεί το γεγονός ότι την έννομη τάξη ενδιαφέρει πρωτίστως να γνωρίζει ο εργαζόμενος το ακριβές χρονικό σημείο κατά το οποίο θα επέλθει η λύση της σύμβασής του³³. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται, κατά βάση, από τους νόμους 2112/1920, το β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 και το Ν. 3198/1955 ως αυτοί τροποποιήθηκαν και ισχύουν σήμερα³⁴. Ο Ν. 2112/1920 ρυθμίζει την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων ενώ το β.δ 16/18 Ιουλίου 1920 επεξέτεινε την εφαρμογή του ανωτέρω νόμου και στις συμβάσεις εργασίας των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών. Αξίζει να αναφερθεί ότι πριν τη θέση σε ισχύ του ανωτέρου νομοθετικού πλαισίου για την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η καταγγελία αυτή μπορούσε να επέλθει με μονομερή βούληση εκάστου εκ των μερών

²⁸ Βλ. Γ.Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ.826, Στ. Βλαστό, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή .

²⁹ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα Κομοτηνή 2002, σελ. 1244.

³⁰ Βλ. Ι. Καποδίστρια, Περί καταγγελίας σύμβασης εργασίας ωρισμένου και αορίστου χρόνου, Αθήναι 1933 σελ. 13.

³¹ Βλ. Ι Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 895.

³² Βλ. Ι Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 896.

³³ Βλ. Ι. Καποδίστρια, Ερμηνεία του Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 1937, σελ.413.

³⁴ Σημαντικές τροποποιήσεις επέφεραν οι Ν. 3863/2010, 3899/2010, 4611/2019 και 4623/2019.

οποτεδήποτε, εφόσον δεν αυτή ήταν αντίθετη στην καλή πίστη, ενώ εθιμικά είχε διαμορφωθεί μια υποχρέωση τήρησης προειδοποίησης προς τον απολυόμενο εργαζόμενο³⁵.

Η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου αποτελεί αναιτιώδη δικαιοπραξία, η εγκυρότητά της δηλαδή δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή το κύρος κάποιας αιτίας³⁶. Η ύπαρξη αιτίας δεν αποτελεί στοιχείο του πραγματικού της δικαιοπραξίας και ως εκ τούτου τυχόν ανυπαρξία ή ακυρότητα αυτής δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου³⁷. Κατά την άσκηση, μάλιστα του δικαιώματος της καταγγελίας ο εργοδότης δεν υποχρεούται να αναφέρει στον εργαζόμενο τον λόγο που τον οδήγησε στον μονομερή τερματισμό της σύμβασής του εργασίας³⁸. Στην πράξη βέβαια, ο εργαζόμενος ερωτά τον εργοδότη για τον πραγματικό λόγο που οδήγησε στην καταγγελία της σύμβασής του εργασίας και σε περίπτωση που ο τελευταίος αρνείται να του απαντήσει, ο εργαζόμενος απευθύνεται στην Επιθεώρηση Εργασίας³⁹.

2.1.2 Μορφές και προϋποθέσεις άσκησης της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ενδέχεται να έχει είτε τη μορφή της τακτικής καταγγελίας είτε της άτακτης (ή απρόθεσμης) καταγγελίας. Τακτική είναι η καταγγελία που γίνεται με προειδοποίηση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο ότι, μετά την παρέλευση ορισμένου χρόνου, θα λυθεί η εργασιακή του σύμβαση. Σημαντική τροποποίηση επέφερε για την περίπτωση της τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ο Ν. 3863/2010, ο οποίος μείωσε σημαντικά το χρόνο προμήνυσης που προέβλεπε ο Ν. 2112/1920, αποσκοπώντας στο να προτιμάται από τον εργοδότη η μορφή της τακτικής καταγγελίας, κατά την οποία αυτός οφείλει να καταβάλλει μικρότερη αποζημίωση, με απώτερο σκοπό τη διευκόλυνση της επιχειρηματικής δραστηριότητας⁴⁰. Προϋποθέσεις για να είναι έγκυρη η καταγγελία αυτή είναι η τήρηση εγγράφου τύπου⁴¹, η τήρηση του χρόνου προειδοποίησης, ο οποίος είναι ανάλογος με την προϋπηρεσία του εργαζομένου, η καταβολή αποζημίωσης που

³⁵ Βλ. Ι. Καποδίστρια, Περί καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ωρισμένου και αορίστου χρόνου, Αθήναι 1933, σελ. 38.

³⁶ ΑΠ 1591/2010, ΔΕΝ 2011.409

³⁷ Βλ. Απ. Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 4^η Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν. Σάκκουλας Αθήνα 2012, σελ. 397.

³⁸ Βλ. Δ. Λαδά, Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 171.

³⁹ Βλ. Δ. Λαδά, ο.π. σελ. 178.

⁴⁰ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 831.

⁴¹ Ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός και ως εκ τούτου η μη τήρησή του καθιστά άνευ ετέρου άκυρη την καταγγελία, βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 912.

είναι επίσης ανάλογη με το χρόνο προϋπηρεσίας του μισθωτού⁴² και τέλος να έχει καταχωρηθεί ο εργαζόμενος στα τηρούμενα από τον ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) μισθολόγια ή να έχει ασφαλισθεί ο εργαζόμενος. Ατακτη ονομάζεται η καταγγελία που γίνεται χωρίς την τήρηση προθεσμίας. Απαραίτητες προϋποθέσεις για την εγκυρότητά της είναι η τήρηση του εγγράφου τύπου και η καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης, ενώ παράλληλα απαιτείται να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του εργαζομένου στα μισθολόγια του ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) ή να έχει ασφαλισθεί ο εργαζόμενος. Σκόπιμο είναι, εν προκειμένω, να αναφερθεί το γεγονός ότι ο Ν. 3198/1955 δεν περιέχει πρόβλεψη για την καταβολή αποζημίωσης στην περίπτωση τακτικής καταγγελίας εργατών ή τεχνιτών ή υπηρετών αλλά μόνο για την τακτική καταγγελία συμβάσεων εργασίας υπαλλήλων⁴³.

2.1.3 Η μη καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας

Όπως και άλλα διαπλαστικά δικαιώματα, έτσι και το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εξηρημένης εργασίας υπόκειται στον περιορισμό της ΑΚ 281⁴⁴. Η ελληνική νομολογία, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που της παρέχει η γενική αυτή ρήτρα, έχει αναγάγει την μη καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος αυτού σε αρνητική ουσιαστική προϋπόθεση για την νομιμότητα της καταγγελίας. Σύμφωνα με τη γενική αυτή ρήτρα «*Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος*». Η ελληνική νομολογία έχει διαμορφώσει, αξιοποιώντας τη ρήτρα της ΑΚ 281, ομάδες περιπτώσεων όπου κρίνεται ότι το δικαίωμα της καταγγελίας ασκείται καταχρηστικώς⁴⁵. Η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικοοικονομικός σκοπός του δικαιώματος θέτουν όριο στον ατομικιστικό χαρακτήρα του δικαιώματος⁴⁶ της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, που όπως προαναφέρθηκε ασκείται μονομερώς με απευθυντέα δήλωση στον προς τον οποίο απευθύνεται. Έτσι, η καταχρηστικότητα αναζητείται πρωτίστως στα κίνητρα του καταγγέλλοντος τη σύμβαση⁴⁷. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας θεωρείται ότι έγινε καταχρηστικά «*εφόσον υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν το σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους*

⁴² Βλ. Πην. Αγαλλοπούλου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ.108.

⁴³ Βλ. άρθρα 1 και 4 Ν. 3198/55

⁴⁴ Βλ. Δ. Λαδά, Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 175, Δ. Ζερδελή σε Το «Νέο» εργατικό δίκαιο-Τιμητικός τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Κουκιάδη, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 328.

⁴⁵ Βλ. Γ. Λεβέντη, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά το Ν. 4611/2019, ΔΕΝ 2019.946.

⁴⁶ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 903.

⁴⁷ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας – Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2012,σελ. 68.

εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσης νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου⁴⁸». Ωστόσο, εξαιτίας του γεγονότος ότι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί ανατιώδη δικαιοπραξία, ο εργαζόμενος, σύμφωνα με το άρθρο 338 ΚΠολΔ⁴⁹, φέρει το βάρος απόδειξης του ότι η καταγγελία της σύμβασής του από τον εργοδότη ασκήθηκε καταχρηστικά, πρέπει δηλαδή ο εργαζόμενος να προτείνει στη δίκη και να αποδείξει τα πραγματικά εκείνα περιστατικά, από τα οποία προκύπτει ότι ο τρόπος και οι συνθήκες υπό τις οποίες ασκήθηκε το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη υπερέβαιναν τα όρια που θέτει «η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικοοικονομικός σκοπός του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας⁵⁰». Μάλιστα κατά την πάγια νομολογία του Ανωτάτου Ακυρωτικού μας «δεν συντρέχει περίπτωση καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος της καταγγελίας εφόσον δεν υπάρχει κάποια αιτία, αφού ενόψει του ανατιώδους χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής κατά προφανή υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέστηκε για αυτήν ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους, που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος, εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ⁵¹». Σύμφωνα δε με την ΑΠ 50/2011 «Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία η οποία δε δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεδεμένους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης λόγους, δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική, διότι στην αντίθετη περίπτωση η καταγγελία από ανατιώδους θα μετατρέπεται σε αιτιώδη⁵²».

Ο έλεγχος προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπήρξε κατάχρηση δικαιώματος γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια και αποτελεί έργο του δικαστή⁵³. Ο δικαστής καλείται να εξετάσει αν υπήρξε προφανής υπέρβαση των ορίων που θέτει η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, χωρίς να αναζητά τα αίτια που οδήγησαν στην καταγγελία της σύμβασης⁵⁴. Στο πλαίσιο δε του ελέγχου αυτού, ο δικαστής εξετάζει αν η καταγγελία μπορούσε να αποφευχθεί με τη λήψη ηπιότερων μέσων από την πλευρά του

⁴⁸ Βλ. Δ. Λαδά, Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 175.

⁴⁹ Άρθρο 338 ΚΠολΔ «Κάθε διάδικος οφείλει να αποδείξει τα πραγματικά γεγονότα που είναι αναγκαία για να υποστηρίξει την αυτοτελή αίτηση ή αναίτησή του».

⁵⁰ ΑΠ 671/2018 ΤΝΠ Ισοκράτης.

⁵¹ ΑΠ 258/2019 ΤΝΠ Ισοκράτης.

⁵² Βλ. Δ. Ζερδελή σε Το «Νέο» εργατικό δίκαιο-Τιμητικός τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Κουκιιάδη, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 328.

⁵³ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα Κομοτηνή 2002, σελ. 22.

⁵⁴ Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Η νέα ρύθμιση για το βάσιμο λόγο καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, ΔΕΝ 2019.960.

εργοδότη, προβαίνοντας σε έλεγχο νομιμότητας της καταγγελίας μέσα από την αρχή της αναλογικότητας⁵⁵.

2.1.4 Οι πρόσφατες νομοθετικές μεταβολές στην καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Ρήγμα στο επί χρόνια ισχύον νομοθετικό καθεστώς της καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου έφερε ο Ν. 4611/2019, ο οποίος προέβλεψε ρητά ότι προϋπόθεση για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι η συνδρομή βασίμου λόγου σύμφωνα με τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Η νομοθετική αυτή τροποποίηση μετέβαλε σε σημαντικό βαθμό το μέχρι τότε ισχύον νομοθετικό καθεστώς, καθώς από την «ανατιωδη» καταγγελία περάσαμε στην «καταγγελία για βάσιμο λόγο». Στο άρθρο 48 του Ν. 4611/2019 ορίζεται ότι *«Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, μόνο αν οφείλεται σε βάσιμο λόγο, κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 4359/16 (Α'5), έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυμένου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τέως ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Σε περίπτωση αμφισβήτησης το βάρος επίκλησης και απόδειξης της συνδρομής των προϋποθέσεων έγκυρης καταγγελίας φέρει ο εργοδότης»*, αναγνωρίζοντας ρητά την υποχρέωση του εργοδότη να καταγγείλει εγκύτως τη σύμβαση με τη **συνδρομή βασίμου λόγου**. Όπως προκύπτει, ο νέος νόμος παραπέμπει ρητά στον ΑναθΕΚΧ, ο οποίος κυρώθηκε στη ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 4359/16, αποκτώντας με τον τρόπο αυτό υπερνομοθετική ισχύ σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος. Το άρθρο 24 του ΑναθΕΚΧ ορίζει ότι *« Με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας, τα μέρη αναλαμβάνουν να αναγνωρίζουν α) το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να μη λύεται η εργασιακή τους σχέση χωρίς βάσιμο λόγο που να συνδέεται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά τους ή να βασίζεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας, β) το δικαίωμα των εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται χωρίς βάσιμο λόγο σε αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση....»*.

Ο βάσιμος λόγος αποτελεί αόριστη νομική έννοια, που χρήζει συγκεκριμενοποίησης. Ο ίδιος ο ΑναθΕΚΧ ορίζει τα πεδία εκείνα γύρω από τα οποία κινείται ο προσδιορισμός της έννοιας του βασίμου λόγου. Ο βάσιμος λόγος πρέπει να συνδέεται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά του

⁵⁵ Βλ. Γ. Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 909.

εργαζομένου ή να βασίζεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης. Ο δικαστής προκειμένου για να αποφανθεί για την ύπαρξη βάσιμου λόγου καλείται να διαπιστώσει το δικαιολογημένο χαρακτήρα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου⁵⁶.

Η διαφορά του συστήματος που εισήχθη με το Ν. 4611/2019 έγκειται στο ότι ο εργοδότης υποχρεούται πλέον να αιτιολογήσει τον λόγο που τον οδήγησε στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζομένου, άλλως αυτή θεωρείται άκυρη και άρα ως μη γενόμενη, συνεπεία δε του γεγονότος αυτού ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο μισθούς υπερημερίας, ενώ ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του⁵⁷. Παράλληλα, ο εργοδότης υποχρεούται να αποδείξει τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που στοιχειοθετούν την έννοια του «βάσιμου λόγου». Υπό το προγενέστερο καθεστώς, όπως προαναφέρθηκε, η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας ελεγχόταν υπό το πρίσμα της ΑΚ 281, ο εργαζόμενος όμως ήταν εκείνος που έπρεπε να επικαλεστεί και να αποδείξει τα περιστατικά εκείνα που στοιχειοθετούσαν την καταχρηστικότητα και συγκεκριμένα ότι η καταγγελία υπερέβαινε τα όρια που έθετε η «καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός ή κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος». Και υπό το προϊσχύον, ωστόσο, νομοθετικό καθεστώς ο εργαζόμενος εντασσόταν σε ένα ευρύ πλέγμα προστασίας καθώς η νομολογία είχε λειτουργήσει, δυνάμει και της δυνατότητας που της παρείχε η γενική ρήτρα της ΑΚ 281, δικαιοπλαστικά, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό ένα «ιδιαιτέρο δίκαιο καταγγελίας» της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου⁵⁸.

Ωστόσο, μέσα σε λιγότερο από ένα μήνα από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού εξεδόθη ο Ν. 4623/2019, ο οποίος στο άρθρο 117 αυτού καταργεί το άρθρο 48 του Ν 4611/2019 που προβλέπει το βάσιμο λόγο ως προϋπόθεση εγκυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Με το νέο νόμο (Ν. 4623/2019) το καθεστώς της αναιτιώδους καταγγελίας επανέρχεται στην ελληνική έννομη τάξη. Η μεταβολή που προσπάθησε να εγκαθιδρύσει ο Ν. 4611/2019 με το βάσιμο λόγο είχε περιορισμένο χρονικό διάστημα εφαρμογής και ήδη με το Ν. 4623/2019 επανήλθαμε στο προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς. Δε θα μπορούσε, ωστόσο, να υποστηριχθεί ότι το προϊσχύσαν και ισχύον εκ νέου (μετά το Ν. 4623/2019) καθεστώς καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου δεν είναι προστατευτικό για τον εργαζόμενο. Όπως αναλύθηκε και ανωτέρω, υπό το καθεστώς της αναιτιώδους καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου,

⁵⁶ Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Η νέα ρύθμιση για τον βάσιμο λόγο καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, ΔΕΝ 2019.959.

⁵⁷ Βλ. Γ. Λεβέντη, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά το Ν. 4611/2019, ΔΕΝ 2019.950.

⁵⁸ Βλ. Δ. Λαδά, Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 175.

ο εργαζόμενος είχε τη δυνατότητα να επικαλεστεί ότι η καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη ασκήθηκε καταχρηστικά και συνεπώς ότι ήταν άκυρη. Υπό το καθεστώς αυτό, όμως, ο εργαζόμενος είχε το βάρος να αποδείξει τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που καθιστούσαν την εκ μέρους του εργοδότη του άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας καταχρηστική. Η ελληνική νομολογία έχει διαμορφώσει κατηγορίες λόγων που συνιστούσαν καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, όπως τα επιλήψιμα κίνητρα από την πλευρά του εργοδότη ή η μη τήρηση ηπιότερων μέτρων, η εφαρμογή των οποίων θα μπορούσε να οδηγήσει σε αποτροπή της καταγγελίας της σύμβασης του εργαζομένου⁵⁹. Με βάση τα ανωτέρω αναφερθέντα, υποστηρίζεται ότι το καθεστώς της «αναιτιώδους» καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου παρείχε και εξακολουθεί να παρέχει σημαντική προστασία στον εργαζόμενο, ελέγχοντας μάλιστα ειδικά το λόγο της καταγγελίας υπό το πρίσμα της ΑΚ 281⁶⁰.

Από συγκριτικής σκοπιάς είναι γεγονός ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές έννομες τάξεις η απώλεια της θέσης εργασίας συνδέεται και πρέπει να συνδέεται με την επίκληση συγκεκριμένων λόγων που σχετίζονται είτε με το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου είτε με τις οικονομοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης. Δικαιοπολιτικά άλλωστε η ανάγκη προστασίας του εργαζομένου υπαγορεύει και την προστασία αυτού από την αναιτιολόγητη απώλεια της θέσεώς του εργασίας, υπό την έννοια ότι πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα που να προστατεύει από την αναιτιολόγητη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας⁶¹. Υποστηρίζεται μάλιστα η άποψη ότι οι έννομες τάξεις που εξαρτούν την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από τη συνδρομή αντικειμενικών λόγων παρέχουν ευρύτερο πλέγμα προστασίας στον εργαζόμενο⁶². Προς την κατεύθυνση αυτή επεδίωξε να κινηθεί και ο Έλληνας νομοθέτης με το άρθρο 48 του Ν. 4611/2019, παραβλέποντας ωστόσο το γεγονός ότι στην ελληνική έννομη τάξη ισχύει ένα σύστημα καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου διαφορετικό από αυτό που ισχύει στις περισσότερες έννομες τάξεις. Ο Έλληνας νομοθέτης δεν έθετε ως προϋπόθεση της καταγγελίας την ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου παρά μόνο την τήρηση εγγράφου τύπου και την καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης, όπως προαναφέρθηκε, σε αντίθεση με τις περισσότερες ευρωπαϊκές έννομες τάξεις, στις οποίες κυριαρχεί το σύστημα της αιτιώδους καταγγελίας, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης από τον εργοδότη. Εντούτοις, η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ελεγχόταν

⁵⁹ Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Η νέα ρύθμιση για το βάσιμο λόγο καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, ΔΕΝ 2019.960.

⁶⁰ Βλ., ο.π., σελ. 969.

⁶¹ Βλ. Δ. Λαδά, Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου, Νομική βιβλιοθήκη 2018, σελ. 177.

⁶² Βλ. Δ. Ζερδελή σε Τιμητικό Τόμο για τον καθηγητή Ι. Κουκιάδη- Το «Νέο Εργατικό Δίκαιο», Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 331.

υπό το πρίσμα της ΑΚ 281, παρέχοντας ένα ευρύ φάσμα προστασίας για τον εργαζόμενο. Ο εργοδότης δεν ήταν κατ' αρχήν υποχρεωμένος να αναφέρει συγκεκριμένο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, στο πλαίσιο της δίκης με τον εργαζόμενο, επικαλούνταν πάντοτε σοβαρούς λόγους που τον οδήγησαν στην μονομερή λύση της σύμβασης εργασίας, χωρίς ωστόσο να φέρει ο ίδιος το δικονομικό βάρος. Ο εργαζόμενος ήταν υποχρεωμένος να αποδείξει ότι η καταγγελία οφειλόταν σε «ταπεινά κίνητρα» του εργοδότη και ως εκ τούτου είχε ασκηθεί καταχρηστικά. Το προγενέστερο αυτό του Ν. 4611/2019 επανήλθε μετά την τροποποίηση αυτού με το άρθρο 117 του Ν. 4623/2019.

2.1.5 Το προστατευτικό για τον εργαζόμενο άρθρο 8 παρ. 1 Ν. 2112/1920

Κομβικής σημασίας ρύθμιση για την καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου αποτελεί το άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920, όπου ορίζεται ότι «είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον...». Ήδη και από το γράμμα της διάταξης καθίσταται σαφές ότι ο νομοθέτης επιτρέπει στην ιδιωτική βούληση να παρεμβαίνει και να ρυθμίζει ζητήματα που σχετίζονται με την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μόνο όμως προς την ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο κατεύθυνση. Το σύστημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920, χάριν της προστασίας και της διασφάλισης της θέσης του εργαζομένου που αποτελεί το ασθενέστερο μέρος της σύμβασης, συντίθεται, στο μεγαλύτερο βαθμό του, από κανόνες αναγκαστικού δικαίου⁶³. Με βάση τη διάκριση των κανόνων αναγκαστικού δικαίου, όπως προαναφέρθηκε, σε κανόνες με μονομερή και κανόνες με αμφιμερή αναγκαστική ενέργεια, η πλειονότητα των ρυθμίσεων που αφορούν στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελείται από κανόνες μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, ήτοι κανόνες που θέτουν τα ελάχιστα όρια προστασίας για τον εργαζόμενο, επιτρέποντας κάθε επί τα βελτίω συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου. Εξ αυτού του λόγου προκύπτει ότι εργοδότης - εργαζόμενος μπορούν κατά τη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας να τροποποιήσουν τις τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας, προς ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο κατεύθυνση, όπως θα αναλυθεί παρακάτω.

Ωστόσο, το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται, πέρα από την προστασία του εργαζομένου, για τη δημιουργία κοινωνικής ισορροπίας με σκοπό την ευημερία όλων των κοινωνικών τάξεων, σκοπός που καθιστά μεγάλο μέρος των κανόνων αυτού δημοσίας τάξεως. Εξ αυτού προκύπτει ότι εργοδότης και εργαζόμενος δε μπορούν με συμφωνία τους να παρακάμψουν το νόμο, που έχει τεθεί προς διασφάλιση της δημόσιας τάξης. Ο εργαζόμενος δε μπορεί να παραιτηθεί από

⁶³ Βλ. Δ. Λαδά, Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 39.

δικαιώματα που του προσφέρει ο νόμος, διότι αυτός υπέχει «υποχρέωσιν αμέσως έναντι της ολότητας των συναδέλφων του, εμμέσως έναντι της κοινωνίας να μη δεχθούν περικοπήν των δικαιωμάτων των⁶⁴». Ως άμεση απόρροια των ανωτέρω γεννάται εύλογα το ερώτημα, έως ποίου σημείου εξικνείται η δυνατότητα των μερών να θέτουν περιορισμούς στο δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, υπάρχει κάποιο όριο στη δυνατότητά τους αυτή;

Περαιτέρω, στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι «*Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονικήν διάρκειαν εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου*». Με τη διάταξη αυτή ο νομοθέτης, διευρύνοντας το πεδίο εφαρμογής του νόμου 2112/1920 στις συμβάσεις που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 8, επιδιώκει να διασφαλίσει ότι βασική μορφή απασχόλησης θα αποτελεί η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, καθώς αυτή είναι περισσότερο προστατευτική για τον εργαζόμενο⁶⁵, ενώ παράλληλα, η σύμβαση ορισμένου χρόνου θα προτιμάται στις περιπτώσεις εκείνες που ο ορισμένος χρόνος δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της σύμβασης⁶⁶. Ως λόγος όμως που αιτιολογεί την ορισμένη διάρκεια μιας σύμβασης εργασίας πρέπει να θεωρείται και η επιθυμία του εργαζομένου και όχι μόνο λόγοι αναγόμενοι στο σκοπό της εργασίας ή στο είδος της επιχείρησης⁶⁷. Υποστηρίζεται μάλιστα η άποψη ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί τον επιθυμητό από το νομοθέτη τύπο συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, χωρίς ωστόσο ο τύπος αυτός να είναι επιβεβλημένος⁶⁸ και ως εκ τούτου πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν η βούληση του εργαζομένου αν αυτός επιθυμεί να συνάψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου⁶⁹.

⁶⁴ Βλ. Ι. Καποδίστρια, Ερμηνεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 1937, σελ.410.

⁶⁵ Βλ. Δ. Λαδά σε Το «Νέο» εργατικό δίκαιο-Τιμητικός τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Κουκιάδη, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ. 359.

⁶⁶ ΑΠ 186/2019, ΤΝΠ Ισοκράτης

⁶⁷ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας- Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ.60.

⁶⁸ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, ο.π., σελ. 61

⁶⁹ Υπό την προϋπόθεση ωστόσο ότι η βούληση αυτή είναι αληθής και δεν έχει οδηγηθεί σε αυτή ο εργαζόμενος εξαναγκασμένος από τον εργοδότη του, βλ αναλυτικά ο.π.,σελ 61.

2.2 Η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου

2.2.1 Γενικά

Η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου όταν συνάπτεται με τη συμφωνία των μερών ότι αυτή θα διαρκέσει για ορισμένο χρονικό διάστημα, ή όταν η ορισμένη διάρκεια προκύπτει από το είδος ή το σκοπό της εργασίας⁷⁰, με την πάροδο του οποίου η σύμβαση λύεται αυτοδικαίως χωρίς να τηρηθεί οιαδήποτε άλλη διατύπωση⁷¹. Όπως προκύπτει και από την ελληνική νομολογία⁷², βασικά χαρακτηριστικά της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν η βεβαιότητα λήξης αυτής καθώς και η αυτοδίκαιη λύση της με την πάροδο της συμφωνημένης χρονικής διάρκειάς της. Ακόμη και στις περιπτώσεις εκείνες που δεν έχει συμφωνηθεί το ακριβές χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά αυτό είναι κατά προσέγγιση προσδιορισμένο, η εν λόγω σύμβαση δεν αποβάλλει το χαρακτήρα της ως ορισμένου χρόνου διότι είναι βέβαιο ότι η σύμβαση θα λυθεί σε, έστω κατά προσέγγιση, προβλέψιμο χρονικό σημείο. Κρίσιμο εν προκειμένω είναι το γεγονός ότι είναι βέβαιο το ότι η σύμβαση θα λυθεί παρότι δεν είναι βέβαιο το ακριβές χρονικό σημείο λύσης αυτής⁷³.

Ωστόσο, η σύμβαση εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να λυθεί και, πριν την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, με καταγγελία εφόσον συντρέχει «σπουδαίος» λόγος⁷⁴, διασπώντας έτσι την αρχή *pacta sunt servanda*⁷⁵. Η αρχή αυτή αποτελεί θεμέλιο της συμβατικής ελευθερίας, η οποία με τη σειρά της εδράζεται στη συνταγματικά κατοχυρωμένη ιδιωτική αυτονομία, υπό την έννοια ότι τα μέρη, στο πλαίσιο της δυνατότητάς τους να ρυθμίζουν με τη βούλησή τους τις περιουσιακές τους σχέσεις, αυτοδεσμεύονται και οφείλουν να τηρούν τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από μια σύμβαση⁷⁶. Ως απόρροια της συμβατικής ελευθερίας η αρχή του απαραβίαστου των συμβάσεων (“*pacta sunt servanda*”) συντελεί στην ασφάλεια των

⁷⁰ Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδ. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 129.

⁷¹ Βλ. Δ. Ζερδέλη, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, Β Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα Κομοτηνή 2002, σελ. 39.

⁷² ΑΠ 540/2018 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΑΠ 780/2017 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΑΠ 865/2015 ΤΝΠ Ισοκράτης.

⁷³ Βλ. Κ. Ρίζο, *Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου*, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σελ.14 και τις εκεί παραπομπές.

⁷⁴ Δεν απαιτείται η συνδρομή σπουδαίου λόγου όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, βλ Ι. Κουκιάδη, *Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ.1110, Κ. Ρίζο, *Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου*, Νομική Βιβλιοθήκη 2016,σελ.19.

⁷⁵ Βλ. Δ.Ζερδέλη, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 66.

⁷⁶ Βλ. Α. Γεωργιάδη, *Ενοχικό Δίκαιο- Γενικό Μέρος*, 2^η Έκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας 2015, σελ.12, Παν. Ευστρατίου, *Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου*, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας 2010, σελ. 7.

συναλλαγών, καθώς αναμένεται από τους κοινωνούς του δικαίου να εκπληρώνουν με συνέπεια τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από μια σύμβαση. Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν, μεταξύ άλλων, ότι η σύμβασή τους θα έχει ορισμένη διάρκεια και συνεπώς η καταγγελία της σύμβασης, κατ' αρχήν, δεν είναι επιτρεπτή πριν παρέλθει η διάρκεια αυτή⁷⁷.

Εντούτοις, όπως υποστηρίζεται⁷⁸, η ασφάλεια των συναλλαγών δεν αποτελεί αυτοσκοπό. Για το λόγο αυτό στις περιπτώσεις εκείνες που σε χρονικό σημείο μετά τη σύναψη της σύμβασης μεταβάλλονται ουσιωδώς οι συνθήκες ως προς τα αρχικώς συμφωνηθέντα σε τέτοιο βαθμό που για το ένα εκ των συμβαλλομένων μερών η συνέχιση της σύμβασης να είναι δυσβάσταχτη, δίδεται η δυνατότητα αποδέσμευσης από τη σύμβαση ορισμένου χρόνου με καταγγελία αυτής. Σύμφωνα με την ΑΚ 672 *«Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δε μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία»*. Εξάλλου, θα ήταν παράλογο να αξιωθεί από οιοδήποτε μέρος του συμβατικού δεσμού να παραμείνει σε αυτόν εφόσον η εκπλήρωση των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει, κατ' αντικειμενική κρίση, υπερβαίνει το «όριο θυσίας» που μπορεί να αξιωθεί από τον καταγγέλλοντα⁷⁹. Καθώς όμως η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο αποτελεί «διάσπαση» της αρχής *pacta sunt servanda*⁸⁰ για να είναι ανεκτή από την έννομη τάξη πρέπει αυτή να οφείλεται σε σοβαρή διατάραξη του συμβατικού δεσμού και όχι σε μια απλή μεταβολή ορισμένων συνθηκών.

2.2.2. Ο «σπουδαίος» λόγος καταγγελίας των συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

Ο Έλληνας νομοθέτης δεν προσδιόρισε με ακρίβεια τους λόγους για τους οποίους είναι επιτρεπτή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά αρκέστηκε στην αναφορά του «σπουδαίου λόγου», ο οποίος δικαιολογεί μια τέτοια καταγγελία. Ο σπουδαίος

⁷⁷ Βλ. Παν. Ευστρατίου, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας 2010, σελ. 8.

⁷⁸ Βλ. Παν. Ευστρατίου, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας 2010, σελ. 8.

⁷⁹ Βλ. Παν. Ευστρατίου, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν. Σάκκουλας 2010 - Μελέτες Ιδιωτικού Δικαίου, σελ. 8.

⁸⁰ Από μέρος της θεωρίας έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι το «δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν διασπά την αρχή *pacta sunt servanda*, αλλά αποκαθιστώντας την ιδιωτική αυτονομία που διαταράχθηκε λόγω μιας ουσιώδους μεταβολής, θέτει τα όρια της ανωτέρω αρχής», βλ Παν. Ευστρατίου, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας 2010, σελ. 9.

λόγος αποτελεί μια αόριστη νομική έννοια, δεν περιλαμβάνει η ίδια κριτήρια για την άμεση εφαρμογή της και επομένως χρήζει εξειδικεύσεως. Ο δικαστής είναι αυτός που θα κληθεί να διαπιστώσει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν συντρέχουν τα περιστατικά εκείνα που θεμελιώνουν το σπουδαίο λόγο. Κατά την εκτίμηση και τη στάθμιση στην οποία προβαίνει ο δικαστής, πρέπει μεταξύ άλλων να διαπιστώσει αν τα περιστατικά αυτά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο, που δικαιολογεί την έκτακτη καταγγελία, θεμελιώνουν την αρνητική πρόγνωση ότι η συνέχιση της εν λόγω σύμβασης στο μέλλον θα είναι υπέρμετρα επαχθής για τον καταγγέλλοντα⁸¹. Ο νομοθέτης δίδει τη γενική κατεύθυνση και ο δικαστής καλείται να συγκεκριμενοποιήσει και να προσαρμόσει της έννοια του σπουδαίου λόγου στις ιδιαίτερες περιστάσεις και συνθήκες της κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Σύμφωνα με τη θεωρία⁸² και τη νομολογία σπουδαίο λόγο συνιστά *«ένα ή περισσότερα περιστατικά εξαιτίας των οποίων, και λαμβανομένων υπόψιν των ιδιαίτερων σε κάθε περίπτωση περιστάσεων, δε μπορεί σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη να αξιωθεί από τον εργοδότη η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης μέχρι την καθορισμένη λήξη της»*⁸³. Εν προκειμένω η καλή πίστη⁸⁴ επεμβαίνει με τη διορθωτική της λειτουργία, οδηγώντας σε παρέκκλιση των αρχικώς συμφωνηθέντων μεταξύ των μερών λόγω ουσιωδών μεταβολών που επήλθαν. Ειδικά στις περιπτώσεις των διαρκών ενοχικών συμβάσεων με έντονο το προσωπικό στοιχείο, όπως είναι και η σύμβαση εργασίας, ο εξαναγκασμός του ενός μέρους να παραμείνει σε μια σύμβαση που λόγω ουσιώδους μεταβολής των συνθηκών έχει καταστεί για αυτόν «δυσβάστακτη» ξεπερνά το όριο θυσίας που κατά την καλή πίστη είναι ανεκτό και ως εκ τούτου αντιτίθεται σε θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης⁸⁵. Τα περιστατικά που συνιστούν το «σπουδαίο λόγο» πρέπει να διαθέτουν ορισμένη βαρύτητα, ώστε να προκύπτει ότι η διατήρηση της υπάρχουσας σύμβασης εργασίας καθίσταται «υπέρμετρα επαχθής» για τον καταγγέλλοντα. Ο νομοθέτης δεν τάσσει συγκεκριμένη προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να γίνει η καταγγελία της σύμβασης από τη

⁸¹ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 940, Γ. Λεβέντη, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά το Ν. 4611/2019, ΔΕΝ 2019.953, όπου υπογραμμίζει ότι η θεωρία περί αρνητικής πρόγνωσης υποστηρίζεται κυρίως στη Γερμανία.

⁸² Βλ. Ι. Καποδίστρια, Ερμηνεία του Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 1937, σελ. 387, Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα Κομοτηνή 2002, σελ.90, Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας,⁸¹ Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 1114.

⁸³ ΑΠ 443/2016 ΔΕΝ 2016.1549, ΑΠ 262/2016 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΑΠ 1034/2011 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΑΠ 308/2011, ΑΠ 703/2006 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 10/1995.

⁸⁴ Με τον όρο καλή πίστη αποδίδεται η ευθύτητα και η εντιμότητα που επιβάλλουν οι συναλλαγές σε έναν χρηστό και έμφορο άνθρωπο, βλ. Απ. Γεωργιάδη, Ενοχικό Δίκαιο Γενικό Μέρος, 2^η Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας 2015, σελ.191, Μιχ. Σταθόπουλο, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα ΑΕ Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2004, σελ. 2002, όπου τονίζει ότι εν προκειμένω πρόκειται για την αντικειμενικά καλή πίστη, η οποία διακρίνεται από την υποκειμενικά καλή πίστη όπως αυτή προβλέπεται σε ορισμένες διατάξεις του ΑΚ.

⁸⁵ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το Δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή 2002, σελ. 67.

διαπίστωση της συνδρομής του σπουδαίου λόγου. Υποστηρίζεται⁸⁶ ότι η πάροδος μεγάλου χρονικού διαστήματος από το χρονικό σημείο που ο εργοδότης διαπίστωσε τη συνδρομή του σπουδαίου λόγου έως και το χρονικό σημείο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ενδέχεται να συνεπάγεται αποδυνάμωση του δικαιώματος καταγγελίας, γεγονός που σε κάθε περίπτωση θα κριθεί in concreto. Παγίως γίνεται δεκτό, τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία⁸⁷, ότι η ύπαρξη σπουδαίου λόγου δεν απαιτεί πταίσμα του καταγγέλλοντος ή υπαιτιότητα του αντισυμβαλλομένου. Ωστόσο, το γεγονός αυτό δεν πρέπει να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η υπαιτιότητα των μερών είναι εν προκειμένω άνευ σημασίας. Σε κάθε περίπτωση αποτελεί ένα στοιχείο, το οποίο ο δικαστής οφείλει να λάβει υπόψιν και να συνεκτιμήσει αθροιστικά με τα υπόλοιπα στοιχεία της συγκεκριμένης περίπτωσης.

2.2.3 Η ρύθμιση του άρθρου 672 ΑΚ

2.2.3.α Πεδίο εφαρμογής

Η διάταξη της ΑΚ 672⁸⁸, διάταξη δημοσίας τάξεως και ως εκ τούτου έχουσα αναγκαστικό χαρακτήρα, προβλέπει ρητά ότι το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δε μπορεί να αποκλειστεί ούτε με συμφωνία των μερών. Όταν συντρέχουν περιστατικά που να θεμελιώνουν την έννοια του σπουδαίου λόγου, τα μέρη μπορούν να καταγγείλουν εκτάκτως τη σύμβαση χωρίς να τηρήσουν τις απαιτούμενες από το νόμο προϋποθέσεις. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται κατ' αρχήν τόσο στις συμβάσεις ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου⁸⁹. Εξάλλου, η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος θεωρείται εγγενές στοιχείο κάθε διαρκούς έννομης σχέσης⁹⁰ και αυτό διότι δεν μπορεί η έννομη τάξη να αξιώνει από ένα μέρος μιας διαρκούς σύμβασης να εμμένει στη συμβατική αυτή σχέση, εφόσον συντρέχουν περιστατικά που καθιστούν επαχθή για το συμβαλλόμενο αυτό μέρος τη συνέχιση αυτής. Έχει υποστηριχθεί μάλιστα⁹¹ ότι το δικαίωμα αυτό θα το είχαν τα συμβαλλόμενα μέρη μιας διαρκούς σύμβασης ακόμη και αν αυτό δεν προβλεπόταν ρητά, καθώς απορρέει από τη γενική αρχή της καλής πίστης, η οποία δεν αξιώνει από τα συμβαλλόμενα μέρη να ξεπερνούν το «όριο θυσίας» που είναι ανεκτό, προκειμένου να διατηρηθεί σε ισχύ η σύμβαση. Όπως προαναφέρθηκε, ο νόμος δεν κάνει διάκριση ανάλογα με το είδος της σύμβασης. Η κρατούσα στη θεωρία και

⁸⁶ Βλ. Κων. Ρίζο, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σελ. 19.

⁸⁷ ΑΠ 540/2018 δημ. στη ΝΟΜΟΣ, ΟΛΑΠ 10/1995, ΕΕργΔ 1996.374.

⁸⁸ «Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δε μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία».

⁸⁹ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 66.

⁹⁰ Βλ. Δ. Ζερδελή, Οι νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ΔΕΝ 2012.309

⁹¹ Βλ. Δ. Ζερδελή, Οι νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ΔΕΝ 2012.309

νομολογία⁹² άποψη υποστηρίζει ότι η ΑΚ 672 εφαρμόζεται μόνο στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου⁹³ και αυτό διότι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται από το ειδικό νομοθετικό καθεστώς των Ν. 2112/1920 και 3198/1955 (ως αυτοί έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν μέχρι σήμερα), οι οποίοι αποτελούν ένα ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και ως εκ τούτου δεν χρήζουν συμπλήρωσης από τις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, που χρησιμοποιούνται προς συμπλήρωση κενών της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα με την παραπάνω άποψη το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι ειδικότερο και ως εκ τούτου εκτοπίζει την εφαρμογή της γενικότερης διάταξης του άρθρου ΑΚ 672.

Ωστόσο, έχει υποστηριχθεί και η άποψη⁹⁴ ότι η ΑΚ 672 εφαρμόζεται και στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Αναλυτικότερα, υποστηρίζεται⁹⁵ ότι ο Ν. 2112/1920 αφήνει κενό ως προς την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργαζομένου, καθώς ο Ν. 2112/1920 ρυθμίζει στο άρθρο 4 αυτού το δικαίωμα εργοδότη και εργαζομένου για τακτική (και άτακτη) καταγγελία ενώ το άρθρο 5 αυτού προβλέπει το δικαίωμα του εργοδότη για έκτακτη καταγγελία εφόσον ο εργαζόμενος έχει διαπράξει αξιόποινη πράξη σχετιζόμενη με την εργασία του ή αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος, χωρίς ωστόσο να προβλέπει κάτι για την περίπτωση που ο εργαζόμενος θέλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για σπουδαίο λόγο. Στο άρθρο 5 του Ν. 2112/1920 ο νομοθέτης προβλέπει περιοριστικά τους λόγους που επιτρέπουν στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς να τηρήσει τις υποχρεώσεις για προειδοποίηση και αποζημίωση, αναγνωρίζοντας αυτούς ως «σπουδαίους λόγους» που να αιτιολογούν την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να τον απαλλάσσουν από τις υποχρεώσεις του. Υπό αυτό το πρίσμα, το κενό που αφήνει ο Ν. 2112/1920 αναφορικά με το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργαζομένου θα καλυφθεί από την ΑΚ 672. Έτσι ο εργαζόμενος, στην περίπτωση που συντρέχει σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, δύναται, επικαλούμενος τη διάταξη της ΑΚ 672 να καταγγείλει εκτάκτως τη σύμβαση, χωρίς να τηρήσει τις υποχρεώσεις που προβλέπει ο νόμος για την άσκηση του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας

⁹² ΑΠ 341/2011, ΤΝΠ Ισοκράτης

⁹³ Βλ. Δ.Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 68.

⁹⁴ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας – Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 134.

⁹⁵ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ.Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 33.

της σύμβασης αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργαζομένου⁹⁶. Υποστηρίζεται⁹⁷ μάλιστα ότι η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 αποτελεί ειδική για τον εργαζόμενο ρύθμιση καθώς παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να προβεί σε έκτακτη καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου εφόσον διαπιστωθούν οι λόγοι που ο νόμος ορίζει ως «σπουδαίους», υπό την έννοια ότι στις περιπτώσεις που συντρέχει ένας εκ των λόγων του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση του εργαζομένου και να αποδεσμευτεί χωρίς να τηρήσει την προθεσμία προμηνύσεως (στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας) και χωρίς να καταβάλλει σε αυτόν τη νόμιμη αποζημίωση. Εξ αυτών συνάγεται ότι το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 δεν ορίζει πότε χωρεί άσκηση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης αλλά μόνον πότε ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει εκτάκτως τη σύμβαση άνευ τηρήσεως των νόμιμων διαδικαστικών προϋποθέσεων, που αναφέρθηκαν ανωτέρω. Πρόκειται δηλαδή για ρύθμιση που αφορά στις τυπικές υποχρεώσεις που οφείλει να τηρήσει ο εργοδότης. Η ανωτέρω διάταξη ως ειδικότερη συνεπάγεται τη μη εφαρμογή του άρθρου 672 ΑΚ⁹⁸. Περαιτέρω υποστηρίζεται ότι η εφαρμογή της ΑΚ 672 και στη σύμβαση αορίστου χρόνου προκύπτει από τη συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας. Όπως υποστηρίζεται το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος κατοχυρώνει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, έκφραση της οποίας είναι και η συμμετοχή στην οικονομική ζωή της χώρας. Δοθέντος όμως του δικαιώματος στα μέρη της σύμβασης εργασίας επί τη βάση του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 που επιτρέπει κάθε συμφωνία ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο αναφορικά με την καταγγελία τη σύμβασής του, να συμφωνήσουν, παραδείγματος χάριν τον αποκλεισμό του δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση ακόμη και αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις της ΑΚ 672 θίγεται στον πυρήνα το δικαίωμα του τελευταίου της συμμετοχής στην οικονομική ζωή της χώρας καθώς δεν του επιτρέπει να λάβει αποφάσεις ως προς την άσκηση της επιχειρηματικής του δραστηριότητας. Σκόπιμο είναι να αναφερθεί ότι τα προβλήματα οικονομικής φύσεως που ενδέχεται να αντιμετωπίζει η επιχείρηση του εργοδότη κατ' αρχήν δεν αποτελούν «σπουδαίο λόγο⁹⁹» για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ωστόσο συνεκτιμώμενα και με τα λοιπά χαρακτηριστικά της κάθε περίπτωσης μπορεί

⁹⁶ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ.Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 33, όπου τονίζει ότι στην πράξη το ανωτέρω ζήτημα δεν έχει ιδιαίτερη σημασία διότι ο εργαζόμενος όταν καταγγέλλει ο ίδιος τη σύμβασή του εργασίας, δεν τηρεί συνήθως τις προϋποθέσεις του νόμου ο εργοδότης δε, δεν κυνηγά τον εργαζόμενο για το λόγο αυτό.

⁹⁷ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ.Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 173.

⁹⁸ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας- Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ.32, Ζερδελη, Το Δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Έκδ. Αντ. Ν Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή 2002, σελ. 68.

⁹⁹ Βλ. . Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας – Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2012,σελ. 152.

να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο καταγγελίας εφόσον «ξεπερνούν το όριο θυσίας το οποίο δύναται να αξιωθεί κατά την καλή πίστη από τον καταγγέλοντα τη σύμβαση¹⁰⁰».

2.2.3.β Αποκλεισμός ή περιορισμός του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας

Από το γράμμα ήδη της διάταξης καθίσταται σαφές ότι δεν είναι επιτρεπτή συμφωνία των μερών για αποκλεισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο. Όπως προαναφέρθηκε η εν λόγω διάταξη αποτελεί διάταξη δημοσίας τάξεως, η οποία μάλιστα έχει χαρακτηριστεί¹⁰¹ ως η «κατά κυριολεξία διάταξη αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου του εργατικού δικαίου», διότι όχι μόνο θέτει όρια στη συλλογική αυτονομία αλλά υπερισχύει και κάθε αντίθετης ατομικής συμφωνίας.

Ζήτημα τίθεται, όπως προαναφέρθηκε, όχι μόνο στην περίπτωση που γίνεται αποκλεισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας αλλά και στην περίπτωση εκείνη που η συμφωνία των μερών συνεπάγεται άμεσα ή έμμεσα υπέρμετρο περιορισμό του δικαιώματος αυτού. Στην περίπτωση δηλαδή που ο περιορισμός από τα μέρη του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης θίγει στον πυρήνα του το αναπαλλοτρίωτο¹⁰² δικαίωμα της ΑΚ 672, είναι άκυρη η σχετική συμφωνία. Έχει κριθεί ότι ο πυρήνας του δικαιώματος θίγεται στην περίπτωση που τα μέρη εξαρτούν το δικαίωμα για έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την τήρηση πρόσθετων διατυπώσεων που δυσχεραίνουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού. Έτσι στην περίπτωση που ο σχετικός όρος προβλέπει τη δυνατότητα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας μόνο μετά από δεσμευτική κρίση πειθαρχικού οργάνου ως προς τη συνδρομή του σπουδαίου λόγου ή εξαρτά τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας από την καταβολή ποινική ρήτρας¹⁰³ κρίνεται ότι συνεπάγεται υπέρμετρο περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας και ως εκ τούτου είναι άκυρη η σχετική συμφωνία. Σε κάθε περίπτωση το κατά πόσον ο περιορισμός είναι «υπέρμετρος» θα κριθεί από το δικαστή, ο οποίος συνεκτιμώντας όλα τα στοιχεία της συγκεκριμένης περίπτωσης θα αποφανθεί αν ο συγκεκριμένος περιορισμός κείται εντός των ανεκτών ορίων που θέτει η καλή πίστη και συνεπώς αν μπορεί να γίνει δεκτός. Αντιθέτως, η νομολογία έχει κρίνει ως έγκυρους περιορισμούς, την πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας κλήση του εργαζομένου σε απολογία ή την προηγούμενη μη δεσμευτική κρίση πειθαρχικού οργάνου, καθώς αυτή δεν

¹⁰⁰ Βλ. Παν. Ευστρατίου, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας Αθήνα 2010, σελ. 24.

¹⁰¹ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, ο.π., σελ.32, Ζερδελή, Το Δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Έκδ. Αντ. Ν Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή 2002, σελ. 135.

¹⁰² Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας- Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 134.

¹⁰³ Βλ. Δ. Ζερδελή Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα Κομοτηνή 2002, σελ. 73.

δυσχεραίνει ουσιωδώς την άσκηση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας¹⁰⁴. Έτσι, είναι επιτρεπτή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο και πριν την τήρηση πειθαρχικής διαδικασίας, καθώς επιδιώκεται διαφορετικός σκοπός με καθέναν από τους θεσμούς αυτούς. Σκοπός της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, είναι η μη συνέχιση στο μέλλον μιας δυσβάσταχτης εργασιακής σχέσης για το ένα από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, ενώ η τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας και η επιβολή πειθαρχικής ποινής έχουν κυρωτικό χαρακτήρα για μια παράβαση που διατάραξε τη συλλογική τάξη της επιχείρησης¹⁰⁵. Αυτό που πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί είναι ότι στο πλαίσιο που η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί *ultima ratio*, στην περίπτωση που στην επιχείρηση ισχύει πειθαρχικό δίκαιο, η επιβολή πειθαρχικών ποινών θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως ηπιότερο της καταγγελίας μέτρο, παρά τον διαφορετικό σκοπό που επιτελούν¹⁰⁶.

2.2.3.γ Διεύρυνση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας

Όπως προαναφέρθηκε δεν είναι επιτρεπτή και άρα είναι άκυρη τυχόν συμφωνία αποκλεισμού ή περιορισμού του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, έγκυρες θεωρούνται συμφωνίες οι οποίες διευρύνουν το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας, είτε με τη διεύρυνση της έννοιας του σπουδαίου λόγου, είτε με τον καθορισμό κατηγοριών λόγων, που καίτοι αντικειμενικά δε θα κρίνονταν ως «σπουδαίοι», θεωρούνται ως τέτοιοι από τα συμβαλλόμενα μέρη¹⁰⁷.

Το ζήτημα που τίθεται, εν προκειμένω, είναι αν υπάρχει κάποιο όριο σε αυτό που μπορούν να συμφωνήσουν τα μέρη ότι αποτελεί «σπουδαίο λόγο» για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Υποστηρίζεται¹⁰⁸ ότι δεν τίθεται κάποιος περιορισμός για τις συμφωνίες αυτές καθώς από το ίδιο το γράμμα του νόμου προκύπτει ότι απαγορεύεται ο αποκλεισμός ή περιορισμός του δικαιώματος αυτού και άρα όχι η διεύρυνσή του, η οποία κατ' αρχήν είναι ευνοϊκή για τον εργαζόμενο καθώς εξειδικεύει τους λόγους που θεωρούνται σπουδαίοι για τα συμβαλλόμενα μέρη, προσθέτοντας και λόγους, οι οποίοι ενδέχεται κατ' αντικειμενική εκτίμηση να μην πληρούν την έννοια του σπουδαίου λόγου. Με τον τρόπο αυτό, τα μέρη «προσδιορίζουν» και κατά κάποιο τρόπο εξειδικεύουν αυτό που κρίνουν ότι αποτελεί «σπουδαίο» λόγο στο πλαίσιο της μεταξύ τους συμβάσεως εργασίας. Με τον τρόπο αυτό η

¹⁰⁴ Βλ. Δ. Ζερδελή, Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο-Συμβατικοί και νομοθετικοί περιορισμοί της έκτακτης καταγγελίας, ΕΕργΔ 2010.10.

¹⁰⁵ Βλ. Δ. Ζερδελή, ο.π, σελ. 8.

¹⁰⁶ Βλ. Δ. Ζερδελή, ο.π, σελ. 9, ΑΠ 443/2016 ΔΕΝ 2016.1549.

¹⁰⁷ Βλ. Ι Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 1111.

¹⁰⁸ Βλ. Σιδέρης σε Γεωργιάδη ΣΕΑΚ σελ.1238.

νομολογία δίδει απόλυτο προβάδισμα στη συμβατική ελευθερία των μερών, θέτοντας ως μοναδικό όριο την αντίθεση στα χρηστά ήθη¹⁰⁹, επιτρέποντας κατ' αυτόν τον τρόπο στα συμβαλλόμενα μέρη να συμφωνήσουν περιοριστικά τους λόγους που θεωρούν «σπουδαίους» ακόμα και αν αυτοί δεν κρίνονται αντικειμενικά ως τέτοιοι. Η θέση αυτή της νομολογίας έχει επικριθεί κυρίως για το λόγο ότι ο καθορισμός από τα μέρη της έννοιας του σπουδαίου λόγου μπορεί να οδηγήσει στην ίδια καταστρατήγηση που οδηγεί η ελεύθερη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, χωρίς τέτοιο είδος σύμβασης να δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της¹¹⁰. Στο εργατικό δίκαιο το προβάδισμα έχει η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως περισσότερο προστατευτική μορφή¹¹¹ εργασίας για τον εργαζόμενο, ενώ η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή όταν ο ορισμένος χρόνος δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της σύμβασης. Στην περίπτωση που επιτρεπόταν δίχως όρια η συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου για τον καθορισμό των σπουδαίων λόγων που θα επέτρεπαν την έκτακτη καταγγελία, αυτομάτως θα οδηγούμασταν σε καταστρατήγηση των διατάξεων για την καταγγελία των συμβάσεων αορίστου χρόνου¹¹².

Ωστόσο, νεότερη νομολογία¹¹³ φαίνεται να υποστηρίζει την άποψη ότι και οι συμφωνίες που συνεπάγονται τη διεύρυνση της έννοιας του σπουδαίου λόγου δεν είναι έγκυρες χωρίς όριο, αλλά υπόκεινται στον περιορισμό ότι οι λόγοι που κρίνονται ως τέτοιοι από τα συμβαλλόμενα μέρη πρέπει να δικαιολογούνται από τη φύση της σύμβασης¹¹⁴. Υπό τη σκέψη αυτή, τα συμβαλλόμενα μέρη θα πρέπει, ανάλογα με το είδος της σύμβασης ορισμένου χρόνου που έχουν συνάψει, να καθορίσουν λόγους που για το είδος της σύμβασης αυτής θεωρούνται «σπουδαίοι», καίτοι αντικειμενικά δε θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως τέτοιοι. Λόγου χάρι τα συμβαλλόμενα μέρη κατά τη σύναψη μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου καλλιτεχνών θα μπορούσαν να συμφωνήσουν ότι σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης αυτής αποτελεί η κατάργηση ενός ρόλου και η καταγγελία της σύμβασης του ηθοποιού που τον υποδέεται, η οποία (κατάργηση) οφείλεται στις προτιμήσεις του κοινού¹¹⁵. Αντίστοιχα, σε μια σύμβαση ορισμένου χρόνου προπονητή με το αθλητικό σωματείο θα μπορούσε να γίνει δεκτός

¹⁰⁹ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το Δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 76.

¹¹⁰ Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ 1112.

¹¹¹ Βλ. Γ.Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 130.

¹¹² Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ 1112.

¹¹³ ΑΠ 99/2008, ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹¹⁴ Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ 1111.

¹¹⁵ ΑΠ 77/2010, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

συμβατικός καθορισμός του «σπουδαίου» λόγου για περιστατικά που θα διατάρασσαν σε σημαντικό βαθμό την εύρυθμη λειτουργία της σύμβασης εργασίας και άρα θα δικαιολογούσαν την καταγγελία αυτής. Τέτοιο λόγο στην εν λόγω σύμβαση θα μπορούσε να συνιστά η μη καταβολή εκ μέρους του προπονητή της δέουσας προσπάθειας να δώσει κίνητρο και να εμπνεύσει τους παίκτες του που αποφέρει ανεπιτυχή αποτελέσματα στην ομάδα¹¹⁶.

Σε κάθε δε περίπτωση, η εξειδίκευση της έννοιας του σπουδαίου λόγου αποτελεί έργο της δικαστικής λειτουργίας. Ο δικαστής, στην περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν συμφωνήσει ότι ορισμένοι λόγοι θα αποτελούν «σπουδαίο λόγο» για την έκτακτη καταγγελία της μεταξύ τους σύμβασης, έχει τη δυνατότητα να συνεκτιμήσει τη συμφωνία αυτή των μερών, χωρίς ωστόσο να δεσμεύεται απόλυτα από τον συμβατικό καθορισμό του σπουδαίου λόγου¹¹⁷.

3. Συμφωνίες που αφορούν το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

3.1 Συμφωνίες για τις τυπικές προϋποθέσεις του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

3.1.1 Συμφωνίες αναφορικά με το χρόνο προειδοποίησης στην τακτική καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου

Τόσο ο Ν. 2112/1920 όσο και το β.δ. 16-7-1920 προσδιορίζουν τα χρονικά όρια προειδοποίησης τα οποία πρέπει να τηρήσει ο εργοδότης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Τα όρια αυτά είναι ανάλογα με την προϋπηρεσία του μισθωτού στην επιχείρηση και έχουν τεθεί ως ελάχιστο όριο προστασίας προκειμένου ο εργαζόμενος να μη χάνει τη θέση εργασίας του χωρίς να έχει προειδοποιηθεί για αυτό από τον εργοδότη. Ο χρόνος προμηνύσεως συμβάλλει, μεταξύ άλλων, στο να έχει ο εργαζόμενος χρόνο προτού λυθεί η σύμβασή του εργασίας να αναζητήσει μία νέα θέση ώστε να μη μείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα εκτός της αγοράς εργασίας, κυρίως αν ληφθεί υπόψιν ότι για την πλειονότητα των εργαζομένων η εργασία αποτελεί το κατ' εξοχήν μέσο βιοπορισμού τους. Οι ανωτέρω διατάξεις αποτελούν μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο και ως εκ τούτου δύναται να τροποποιηθούν με ευνοϊκότερη συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου, σύμφωνα και με τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 (και του άρθρου 10 του β.δ. 16-7-1920). Έτσι, είναι επιτρεπτός όρος στην ατομική σύμβαση εργασίας ότι προκειμένου ο εργοδότης να ασκήσει το δικαίωμα της τακτικής καταγγελίας

¹¹⁶ Βλ. Ι. Αναγνωστόπουλο, Εργασιακές σχέσεις στην αθλητική δραστηριότητα-Αθλητικές και προπονητικές υπηρεσίες, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 139.

¹¹⁷ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το Δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν. Σάκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 80.

οφείλει να τηρήσει μεγαλύτερο διάστημα προμήνυσης από αυτό που προβλέπεται στο νόμο. Ωστόσο, στην περίπτωση αυτή δε μπορεί να συμφωνηθεί ότι το μεγαλύτερο διάστημα προμήνυσης θα συμψηφίζεται με το ποσό της αποζημίωσης που πρέπει να καταβάλλει ο εργοδότης επί καταγγελίας συμβάσεως υπαλλήλου, προκειμένου αυτή να είναι έγκυρη. Και αυτό διότι η καταβαλλόμενη αποζημίωση και ο χρόνος προμήνυσης έχουν τεθεί από το νομοθέτη προκειμένου να εξυπηρετήσουν διαφορετικούς σκοπούς. Ο χρόνος προμήνυσης αιτιολογεί την επιθυμία του Έλληνα νομοθέτη να μη χάνει ο εργαζόμενος τη θέση εργασίας του αφηνεδιαστικά αλλά να υπάρχει ένα εύλογο διάστημα προειδοποίησης κατά το οποίο μπορεί ο τελευταίος να αναζητήσει έτερη θέση εργασίας. Παράλληλα, η αποζημίωση δίδεται στον εργαζόμενο, του οποίου η σύμβαση καταγγέλλεται, ως για την αντιμετώπιση της απώλειας της θέσεώς του εργασίας, προς διευκόλυνση του εργαζομένου για την κάλυψη ορισμένων βιοτικών αναγκών του μέχρι την εξεύρεση νέας θέσης εργασίας αλλά και ως αντιστάθμισμα για την παροχή της εργασίας του στην επιχείρηση¹¹⁸.

Παράλληλα, στην περίπτωση της άτακτης καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν να συμφωνήσουν ότι μεταξύ των προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου θα είναι και η τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης, προϋπόθεση που δεν απαιτείται εκ του νόμου στην περίπτωση της άτακτης καταγγελίας. Σε μία τέτοια συμφωνία τα μέρη δύνανται να συμφωνήσουν ελεύθερα το χρονικό διάστημα της προμήνυσεως, το οποίο σε κάθε περίπτωση μπορεί να είναι μικρότερο από αυτό που ορίζει ο νόμος στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας¹¹⁹. Στην περίπτωση τέτοιας συμφωνίας, τα μέρη δεν μπορούν να συμφωνήσουν ότι λόγω του αυξημένου χρόνου προμήνυσης θα οφείλει ο εργοδότης μικρότερο ποσό αποζημίωσης, αφού σε κάθε περίπτωση για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης αορίστου πρέπει να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Ένα ζήτημα που θα μπορούσε να τεθεί, εν προκειμένω, είναι κατά πόσον θα ήταν έγκυρη μια συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η οποία θα προέβλεπε ότι για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργαζομένου θα πρέπει ο τελευταίος να προειδοποιήσει τον εργοδότη εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος πριν προβεί στην καταγγελία της σύμβασής του. Κατ' αρχήν την απάντηση δίνει ο ίδιος ο Ν. 2112/1920, ο οποίος προβλέπει και για τον εργαζόμενο υποχρέωση προμήνυσης του εργοδότη πριν καταγγείλει τη σύμβασή του εργασίας. Στο άρθρο 4 αυτού ορίζεται ότι «Υπάλληλος, προτιθέμενος να λύση την

¹¹⁸ Βλ. Γ Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 843.

¹¹⁹ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 167.

υπαλληλικήν σύμβασιν προς εργοδότην, οφείλει ωσαύτως να καταγγείλει ταύτην προ χρόνου ίσου προς το ήμισυ του εν άρθρω 1 δια τον εργοδότη ωρισμένου. Ο χρόνος όμως ούτως εν ουδεμία περιπτώσει θέλει υπερβεί τους τρεις μήνας, ουδ' η αποζημιώσις, εν περιπτώσει παραβάσεως της υποχρεώσεως προς καταγγελίαν, το αντιστοιχούν εις τρεις μήνας κατά το άρθρον 3 ποσόν». Άρα και ο εργαζόμενος σε περίπτωση που θέλει να καταγγείλει ο ίδιος τη σύμβασή του εργασίας αορίστου χρόνου οφείλει να προειδοποιήσει προς τούτο τον εργοδότη του. Το χρονικό διάστημα προμήνυσης για τον εργαζόμενο ισούται με το μισό του διαστήματος προειδοποιήσεως που οφείλει να τηρήσει ο εργοδότης και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει, κατά το νόμο, τους τρεις μήνες. Για τους εργάτες, σύμφωνα με το άρθρο 7 του β.δ. 16/18-7-1920, η προθεσμία προμήνυσης ισούται με την προθεσμία που ορίζεται ότι πρέπει να τηρήσει ο εργοδότης¹²⁰.

Το ερώτημα που ανακύπτει είναι κατά πόσο θα μπορούσε να είναι έγκυρη μια συμφωνία μεταξύ εργοδότη εργαζομένου, η οποία θα προέβλεπε την υποχρέωση του εργαζομένου να τηρήσει μικρότερη προθεσμία προειδοποιήσεως από αυτή που προβλέπει ο νόμος. Την απάντηση θα μας δώσει και στην περίπτωση αυτή το άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920. Οι διατάξεις του νόμου αυτού αποσκοπούν στην εξασφάλιση ενός ελάχιστου ορίου προστασίας για τον εργαζόμενο, επιτρέποντας ωστόσο συμφωνίες που είναι ευνοϊκότερες για τον τελευταίο. Αξίζει να αναφερθεί ότι στην πράξη το ανωτέρω ζήτημα δεν έχει ιδιαίτερη, διότι, ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης, ο εργοδότης σπάνια θα προσφύγει στο δικαστήριο για το λόγο αυτό.

3.1.2 Συμφωνίες αναφορικά με την αποζημίωση

3.1.2.α Γενικά

Μεταξύ των λοιπών προϋποθέσεων για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας προβλέπεται και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Υποστηρίζεται η άποψη ότι η καταβολή αυτής δεν έχει πρωτίστως αποζημιωτικό χαρακτήρα¹²¹, αφού καταβάλλεται στον εργαζόμενο σε κάθε περίπτωση ακόμη δηλαδή και αν αυτός δεν υπέστη ζημία από την καταγγελία της σύμβασής του ή ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος βαρύνεται με πταίσμα¹²², αλλά έχει τεθεί χάριν σκοπού προνοίας προς τον εργαζόμενο, προκειμένου ο τελευταίος να καλύψει μέρος των βιοτικών του αναγκών μέχρι την εξεύρεση νέας

¹²⁰ Μέρος της θεωρίας υποστηρίζει ότι η υποχρέωση αυτή καταργήθηκε σιωπηρά με το Ν. 3198/55 για τους εργάτες που υπάγονται σε αυτόν καθώς καταργήθηκε και για τον εργοδότη. Το ζήτημα αυτό, ωστόσο, έχει θεωρητική κυρίως σημασία, βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017,σελ. 1042.

¹²¹ ΟλαΠ 30/2005, ΕΕργΔ 2005.1405.

¹²² Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 914.

θέσης εργασίας¹²³. Έτσι η αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας συνιστά παροχή, το ύψος της οποίας κλιμακώνεται ανάλογα με την προϋπηρεσία του μισθωτού στην επιχείρηση καθώς και ανάλογα με τις αποδοχές που ελάμβανε ο τελευταίος¹²⁴. Σε ορισμένες περιπτώσεις που αναφέρονται περιοριστικά στο νόμο, ο νομοθέτης δίδει τη δυνατότητα στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου εγκύρως χωρίς να καταβάλλει το ποσό της αποζημίωσης¹²⁵.

Εργοδότης και εργαζόμενος δε μπορούν με μεταξύ τους συμφωνία, είτε κατά τη σύναψη είτε μετά τη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου να συμφωνήσουν την παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα του τελευταίου να λάβει το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης καθώς τέτοια συμφωνία αντίκειται στις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 3 του Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955, που έχουν τεθεί για την εξασφάλιση ενός κατωτάτου ορίου προστασίας για τον εργαζόμενο, και ως εκ τούτου είναι άκυρη. Σύμφωνα με τη νομολογία¹²⁶ άκυρη θεωρείται επίσης συμφωνία των συμβαλλομένων μερών από την οποία προκύπτει *«παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμά του να λάβει τα κατά νόμο ελάχιστα όρια των αποδοχών του καθώς και η παραίτηση από άλλα δικαιώματά του που απορρέουν από τη σχέση εργασίας και αναγνωρίζονται από κανόνες δημοσίας τάξεως....., όπως είναι και η αποζημίωση λόγω απολύσεως»*. Περαιτέρω, εργοδότης και εργαζόμενος δε μπορούν να συμφωνήσουν επιτρεπτός ότι η καταβολή αποζημίωσης θα εξαρτάται από την τήρηση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζόμενου¹²⁷ ή ότι σε περίπτωση διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος ο εργοδότης δε θα υποχρεούται στην καταβολή αποζημίωσης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου¹²⁸.

Το ύψος της αποζημίωσης υπολογίζεται, όπως προκύπτει από το άρθρο 3 του Ν. 2112/1920 και τα άρθρα 4 και 5 του Ν. 3198/1955 επί τη βάση των τακτικών αποδοχών του εργαζόμενου. Στην περίπτωση της απρόθεσμης καταγγελίας ως αποζημίωση στον εργαζόμενο δίδεται ποσό που ισούται με το σύνολο των τακτικών αποδοχών του τελευταίου, προ της καταγγελίας μηνός

¹²³Βλ. Α. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 842, Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν, Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 291.

¹²⁴ Βλ. Δ. Λαδά, «Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ. 1 Ν. 3198/1955», σελ. 168.

¹²⁵ Βλ. άρθρ 5 παρ. 1 Ν. 2112/1920.

¹²⁶ ΕφΠειρ 610/2012 ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹²⁷ Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο ευελιξίας της εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 923.

¹²⁸ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν, Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 302.

πλήρους απασχόλησης πολλαπλασιαζόμενο επί τους μήνες προειδοποιήσεως¹²⁹, δηλαδή κατά τους μήνες που θα έπρεπε να είχε προειδοποιηθεί αν είχε λάβει χώρα τακτική καταγγελία της σύμβασής του ¹³⁰(ανάλογα με την προϋπηρεσία του εργαζομένου). Στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ως αποζημίωση καταβάλλεται το «ήμισυ της αποζημιώσεως που καταβάλλεται στην περίπτωση της απρόθεσμης καταγγελίας¹³¹», ως αυτή προσδιορίστηκε ανωτέρω.

Όπως προαναφέρθηκε τη βάση για τον υπολογισμό της αποζημίωσης αποτελούν οι τακτικές αποδοχές του εργαζομένου. Η έννοια των τακτικών αποδοχών^{132,133}, κομβική για το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, έχει διαπλαστεί σε μεγάλο βαθμό από την ελληνική νομολογία¹³⁴. Έτσι τακτικές αποδοχές συνιστούν ο βασικός μισθός, προσαυξημένος με τα διάφορα επιδόματα (πχ τριετιών, γάμου, κλπ) καθώς και κάθε άλλη παροχή (σε χρήμα ή σε είδος) που καταβάλλεται στον εργαζόμενο κατά τρόπο σταθερό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του¹³⁵. Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι για να θεωρηθεί μία παροχή ως μέρος των τακτικών αποδοχών πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο σταθερά ως αντάλλαγμα της παροχής της εργασίας του, ακόμη και αν η παροχή αυτή δεν είναι καταβάλλεται με περιοδικότητα. Παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο προκειμένου να καλύψουν λειτουργικά έξοδα της επιχείρησης ή οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται με επιφύλαξη ανάκλησης, δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές του εργαζομένου, καθώς δεν καταβάλλονται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του¹³⁶.

¹²⁹ Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αμείβεται με ποσοστά, ο υπολογισμός των τακτικών αποδοχών γίνεται με βάση το μέσο όρο των αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών του εργαζομένου, βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν, Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 298.

¹³⁰ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 847.

¹³¹ Βλ. άρθρ. 1 Ν. 2112/1920.

¹³² Το άρθρο 3 παρ. 2 το Ν. 2112/1920 ορίζει ως τακτικές αποδοχές «το μισθό, ως και πάσα άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί εις είδος, προμήθεια, κλπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων, ή άλλης φύσεως συμμετοχή εις επιχείρησιν, εφόσον χορηγούνται ανεξαρτήτως κανονικής αμοιβής της εργασίας, δε θεωρούνται τακτικά αποδοχαί, πλην εναντίας συμφωνίας ή εθίμου».

¹³³ ΑΠ 284/2013, ΔΕΝ 2014.102, ΑΠ 723/2011, ΔΕΝ 2011.1565.

¹³⁴ Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 853.

¹³⁵ Βλ. Χρ. Πετίνη-Πηγιώτη, Τακτικές αποδοχές- Καταβαλλόμενες αποδοχές- Συνήθειες αποδοχές για την άδεια-Υπολογισμός αμοιβής υπερωριακής εργασίας, ΔΕΝ 2017.315.

¹³⁶ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 297.

3.1.2.β Συμβατική αποζημίωση

Συμφωνία μεταξύ εργοδότη εργαζομένου ότι, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής του εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να είναι έγκυρη η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, δε θα οφείλεται η νόμιμη αποζημίωση αλλά ποσό που έχει καθοριστεί συμβατικά από τα συμβαλλόμενα μέρη είναι κατ' αρχήν επιτρεπτή, εφόσον δεν προσκρούει στην αναγκαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920. Παγίως η ελληνική νομολογία¹³⁷ δέχεται ως επιτρεπτές τέτοιες συμφωνίες, στηριζόμενη και στη γραμματική ερμηνεία του άρθρου 3 παρ. 1 του Ν. 2112/1920¹³⁸. Αντίστοιχα, εγκύρως τα μέρη μπορούν, υπό τον ανωτέρω όρο, να συμφωνήσουν ότι ο υπολογισμός της οφειλόμενης αποζημίωσης θα γίνεται όχι επί τη βάση των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου αλλά ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνεται με βάση ευνοϊκότερους όρους που έχουν συμφωνήσει εργοδότης και εργαζόμενος. Είναι δυνατό, λόγου χάρη, να συνομολογήσουν ότι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης θα λαμβάνεται υπόψιν και η προϋπηρεσία του εργαζομένου σε άλλον εργοδότη¹³⁹ ή ότι ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνεται όχι επί τη βάση των τακτικών αποδοχών του τελευταίου, προ της καταγγελίας, μηνός¹⁴⁰, αλλά επί τη βάση των πλήρων αποδοχών του εργαζομένου.

Περαιτέρω, όπως προκύπτει από το άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 3198/1955, εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότησή τους δικαιούνται το ήμισυ της αποζημίωσης που προβλέπει ο Ν. 2112/1920 και στην περίπτωση που είναι και επικουρικά ασφαλισμένοι δικαιούνται το 40% της ανωτέρω αποζημίωσης, ρύθμιση που αποσκοπεί στην με κίνητρο αποδέσμευση των εργαζομένων που συμπληρώνουν το όριο συνταξιοδότησης από την εργασιακή τους σχέση προς ανανέωση του προσωπικού των επιχειρήσεων. Ωστόσο, με βάση όσα αναπτύχθηκαν ανωτέρω, εργοδότης και εργαζόμενος δύνανται να συμφωνήσουν ότι στην ως άνω περίπτωση ο εργαζόμενος που αποχωρεί από την εργασία του λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για τη λήψη συντάξεως γήρατος θα λαμβάνει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης, συμφωνία που δεν προσκρούει στη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920¹⁴¹. Η ανωτέρω διάταξη απηχεί και συγκεκριμενοποιεί την αρχή της εύνοιας υπέρ του

¹³⁷ ΟΛΑΠ 1144/1983 ΔΕΝ 1984.307, ΑΠ 341/2011 ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹³⁸ Άρθρ. 3 παρ. 1 Ν. 2112/1920 «Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου...», δική μου η υπογράμμιση.

¹³⁹ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 167.

¹⁴⁰ ΑΠ 833/2015 ΤΝΠ Ισοκράτης .

¹⁴¹ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 295.

μισθωτού που διαπνέει ολόκληρο το εργατικό δίκαιο¹⁴². Παράλληλα, έγκυρη θεωρείται η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ότι εφόσον ο τελευταίος πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 3198/55 και προβεί σε καταγγελία της σύμβασής του θα δικαιούται την ως άνω αποζημίωση¹⁴³. Ωστόσο θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι η καταβολή της αποζημίωσης στην περίπτωση αυτή δεν συνιστά προϋπόθεση του παραδεκτού της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αλλά καταβάλλεται από τον εργοδότη στο πλαίσιο επιθυμίας του για ανανέωση του προσωπικού της επιχείρησης. Εξ αυτού του λόγου προκύπτει ότι τυχόν μη καταβολή της ανωτέρω αποζημίωσης δε συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας αλλά γεννά ενοχικές αξιώσεις από την πλευρά του εργαζομένου για αναζήτηση της οφειλόμενης αποζημίωσης¹⁴⁴.

Ένα ζήτημα που ανακύπτει στην περίπτωση της συμβατικά καθορισμένης αποζημίωσης απόλυσης είναι τι θα συμβεί αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για λόγο που κατ' αντικειμενική κρίση θεωρείται «σπουδαίος», υπό την έννοια της ΑΚ 672, δεν εμπίπτει ωστόσο στην περίπτωση του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920, αν δηλαδή θα απαλλάσσεται ο τελευταίος από την υποχρέωσή του να καταβάλει αποζημίωση στον εργαζόμενο και να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης, αν θα έχει δυνατότητα να καταβάλλει μόνο το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης και όχι το υπερβάλλον ποσό της συμβατικής ή αν η μη καταβολή της συμβατικής αποζημίωσης συνεπάγεται σε κάθε περίπτωση την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης.

Κατ' αρχήν, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955 για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου πρέπει να «έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση¹⁴⁵ και να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ (ήδη ΕΦΚΑ) μισθολόγια ή να έχει ασφαλιστεί ο εργαζόμενος». Ως οφειλόμενη αποζημίωση νοείται, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, τόσο η νόμιμη όσο και η συμβατικώς καθορισθείσα αποζημίωση¹⁴⁶. Σε περίπτωση μη τήρησης από τον εργοδότη μίας εκ των ανωτέρω αναφερόμενων προϋποθέσεων, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη, με αποτέλεσμα ο τελευταίος μη αποδεχόμενος της υπηρεσίας του εργαζομένου να καθίσταται υπερήμερος και να οφείλει μισθούς υπερημερίας¹⁴⁷. Μοναδική

¹⁴² Βλ. Δ. Λαδά σε «Το νέο εργατικό δίκαιο»-Τιμητικός τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Κουκιάδη, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ.363.

¹⁴³ Βλ. Δ. Λαδά, σελ.370.

¹⁴⁴ Βλ. Δ. Λαδά, ο.π, σελ 368.

¹⁴⁵ Υπογράμμιση δική μου.

¹⁴⁶ Βλ. υποσημείωση υπ' αριθμόν 129.

¹⁴⁷ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ. 504.

εξαίρεση, που προβλέπεται από το νόμο, είναι αυτή του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920. Ο εργοδότης απαλλάσσεται των υποχρεώσεών του και μπορεί να καταγγείλει εγκύρως τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις της προμήνυσης και της καταβολής αποζημίωσης εφόσον στον εργαζόμενο έχει υποβληθεί μήνυση για διάπραξη αξιόποινης πράξης κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Τέτοια απαλλαγή του εργοδότη από τις ανωτέρω υποχρεώσεις του δεν προβλέπεται σε άλλη περίπτωση, ακόμη και αν ο λόγος της καταγγελίας αποτελεί λόγο που αντικειμενικά κρίνεται ως «σπουδαίος», καθώς η καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης δεν εξαρτάται από το λόγο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Την περίπτωση αυτή αντιμετώπισε ο Άρειος Πάγος στην με αριθμό 341/2011 απόφασή του, όπου σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά της ανωτέρω υπόθεσης, ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου εργαζομένου, ο οποίος ήταν πρόσωπο απολύτου εμπιστοσύνης και κατείχε θέση του Γενικού Διευθυντή των οικονομικών υποθέσεων της εταιρίας, λόγω της πλημμελούς εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργαζομένου και την αντισυμβατική συμπεριφορά του, καταβάλλοντας στον τελευταίο ως αποζημίωση το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης, το οποίο όμως ήταν μικρότερο από τη συμβατικά συμφωνηθείσα αποζημίωση. Σύμφωνα όμως με το Δικαστήριο για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου πρέπει να καταβληθεί στον εργαζόμενο η οφειλόμενη αποζημίωση, άρα εν προκειμένω η συμβατική, ανεξαρτήτως του λόγου που οδήγησε στην καταγγελία της συμβάσεως. Το γεγονός δε ότι ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργαζομένου η οποία είχε ως άμεσο απότοκο τη διατάραξη της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ των συμβαλλομένων στη σύμβαση μερών, γεγονός που αποτελεί κατ' αντικειμενική κρίση σπουδαίο λόγο υπό την έννοια της ΑΚ 672¹⁴⁸, δεν αναιρεί το γεγονός ότι η εν λόγω καταγγελία είναι άκυρη λόγω καταβολής ελλιπούς αποζημίωσης καθόσον σύμφωνα και με το σκεπτικό της εν λόγω απόφασης «στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου δεν εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ κατά την οποία για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου απαιτείται μόνο η συνδρομή του σπουδαίου λόγου, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης». Με το ανωτέρω σκεπτικό, η πλειοψηφία του Αρείου Πάγου απέρριψε την αίτηση αναιρέσεως του εργοδότη, με την οποία ζητούσε να αναιρεθεί η απόφαση του Εφετείου που έκρινε ως άκυρη την ανωτέρω καταγγελία λόγω μη καταβολής του ποσού της συμβατικής αποζημίωσης καθώς αιτία της καταγγελίας ήταν η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου και ο εξ αυτής κλονισμός της εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών.

¹⁴⁸ ΑΠ 308/2011, ΕΕργΔ 2012.91.

Ενδιαφέρουσα, ωστόσο, ήταν η άποψη της μειοψηφίας της ανωτέρω απόφασης. Ένα μέλος του Δικαστηρίου υποστήριξε την άποψη ότι « Με δεδομένο, όμως, το ότι η υποχρέωση καταβολής της πρόσθετης αποζημίωσης δεν επιβάλλεται από το νόμο, για να είναι και η αποζημίωση αυτή οφειλόμενη, όπως η εκ του νόμου, πρέπει η εκπλήρωση του περί αυτής συμβατικού όρου (ΑΚ 361) να στοιχείται προς το περιεχόμενο της συναλλακτικής καλής πίστης. Σύμφωνα με το άρθρο 288 ΑΚ, η καλή πίστη που διέπει στις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις την εκπλήρωση της παροχής τόσο του οφειλέτη όσο και του δανειστή, υπαγορεύει τη δυνατότητα απόκλισης από έναν συμβατικό όρο, με τον οποίο επιβάλλεται στο ένα μέρος μια υποχρέωση, η οποία υπό συγκεκριμένες περιστάσεις, δεσμεύει υπερβολικά την οικονομική ελευθερία και καθίσταται υπέρμετρα επαχθής. Στο πλαίσιο παροχής εξαρτημένης εργασίας, υπέρμετρα επαχθής είναι η υποχρέωση που επιβάλλει στον εργοδότη τη διατήρηση της σύμβασης, παρά το γεγονός ότι ο μισθωτός, με τη δική του συμπεριφορά, έχει κλονίσει ανεπανόρθωτα την εμπιστοσύνη με την οποία ο εργοδότης δικαιούται να αναμένει την εκπλήρωση της παροχής. Η υποχρέωση αυτή εμπεριέχεται στη ρήτρα ότι ο εργοδότης σε περίπτωση καταγγελίας θα οφείλει πάντοτε μία σημαντική ,πρόσθετη αποζημίωση. Εφόσον λοιπόν ο εργοδότης έχει υπέρ αυτού τέτοιο λόγο καταγγελίας (ο οποίος θα μπορούσε να θεωρηθεί σπουδαίος και να δικαιολογήσει την καταγγελία αν η σύμβαση ήταν ορισμένου χρόνου, ΑΚ 672) η συμφωνία περί καταβολής πρόσθετης αποζημίωσης (ακόμη και όταν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου) καθίσταται ανενεργής και η πρόσθετη αποζημίωση αποβαίνει μη οφειλόμενη». Με τη σκέψη αυτή ο Αρεοπαγίτης Δικαστής υποστήριξε ότι σε μια τέτοια περίπτωση η μη καταβολή του υπερβάλλοντος της νόμιμης αποζημίωσης ποσού έως το ποσό της συμβατικής αποζημίωσης δεν αποτελεί οφειλόμενη αποζημίωση και ως εκ τούτου η μη καταβολή αυτού δε συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Το ενδιαφέρον, κατά τη γνώμη μας, στην άποψη αυτή της μειοψηφίας αποτελεί το γεγονός ότι, καίτοι υποστηρίζει ότι η ΑΚ 672 δεν εφαρμόζεται στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ελέγχει το λόγο της καταγγελίας υπό το πρίσμα της γενικής διάταξης της ΑΚ 288 τονίζοντας ότι η εκπλήρωση της συμφωνίας των μερών που αφορά στον καθορισμό ποσού συμβατικής αποζημίωσης απόλυσης δεν μπορεί να απαιτεί την τήρηση από το ένα μέρος της σύμβασης, ήτοι τον εργοδότη, εφόσον το άλλο μέρος, ο εργαζόμενος εκτέλεσε πλημμελώς τις συμβατικές του υποχρεώσεις. Τονίζει η άποψη αυτή ότι εφόσον ο εργαζόμενος επέδειξε αντισυμβατική συμπεριφορά θα ήταν παράλογο να αξιωθεί από τον εργοδότη να πρέπει αυτός να του καταβάλλει κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας το ποσό που ξεπερνά τη νόμιμη αποζημίωση. Και αυτό υπό τη σκέψη ότι η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί προϋπόθεση του εγκύρου της καταγγελίας, ανεξαρτήτως του λόγου που την προκάλεσε. Εκ των

ανωτέρω προκύπτει ότι σε μια τέτοια περίπτωση, όταν το επιβάλλει η καλή πίστη, είναι επιτρεπτή η απόκλιση από τα αρχικώς συμφωνηθέντα, καθώς η καλή πίστη δε μπορεί να αξιώσει τη συνέχιση μιας σύμβασης η οποία για ένα εκ των συμβαλλομένων μερών έχει καταστεί υπέρμετρα επαχθής¹⁴⁹.

Η πάγια θέση της ελληνικής νομολογίας¹⁵⁰ υποστηρίζει ότι η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι άκυρη αν δεν καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση (νόμιμη ή συμβατική), ανεξαρτήτως υπαιτιότητας του εργαζομένου. Ωστόσο στην περίπτωση της συμφωνηθείσας συμβατικής αποζημίωσης η ανωτέρω άποψη οδηγεί στο ανεπιεικές αποτέλεσμα ότι ο εργαζόμενος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, που υπαιτίως υπέδειξε αντισυμβατική συμπεριφορά, θα δικαιούται καταβολή όλου του ποσού της συμβατικώς συμφωνηθείσας αποζημίωσης, έστω και αν με τη συμπεριφορά του δημιούργησε σπουδαίο λόγο καταγγελίας υπό την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ, που όμως κατά τη νομολογία δεν έχει εφαρμογή στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου¹⁵¹. Στην ανωτέρω απόφαση ασκήθηκε κριτική, κυρίως λόγω του ότι το Ανώτατο Ακυρωτικό μας Δικαστήριο, εκκινεί από τη θέση ότι η νόμιμη και η συμβατική αποζημίωση καλύπτουν τον ίδιο σκοπό και ως εκ τούτου πρέπει να τυγχάνουν ίδιας αντιμετώπισης¹⁵². Η νόμιμη αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, έχει τεθεί από τον Έλληνα νομοθέτη ως προϋπόθεση του εγκύρου αυτής και αποσκοπεί στην «παροχή ανταλλάγματος για τις παρασχεθείσες υπηρεσίες και τη συμβολή του εργαζομένου στην ανάπτυξη και τα αποτελέσματα της επιχείρησης¹⁵³». Η συμβατική δε αποζημίωση, συμφωνείται ελεύθερα από τα μέρη, στο πλαίσιο άσκησης της συμβατικής τους ελευθερίας (ΑΚ 361) με το περιεχόμενό της να εξαρτάται από την εκάστοτε βούληση των μερών και ως εκ τούτου γίνεται αντιληπτό ότι οι δύο αυτές μορφές αποζημίωσης δεν επιτελούν τους ίδιους σκοπούς. Υπό τη σκέψη ότι δεν επιτελούν, λοιπόν, τον ίδιο σκοπό, υποστηρίζεται, ότι θα πρέπει να τύχουν διαφορετικής αντιμετώπισης στην περίπτωση που η καταγγελία οφείλεται σε υπαίτια από την πλευρά του εργαζομένου αντισυμβατική συμπεριφορά¹⁵⁴. Και εδώ είναι που φαίνεται η διάταξη της ΑΚ 672 να διεκδικεί πεδίο εφαρμογής υπό την έννοια ότι, για το υπερβάλλον της νόμιμης αποζημίωσης ποσό, εφόσον η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου έγινε για λόγο που κατ' αντικειμενική κρίση θα χαρακτηριζόταν σπουδαίος υπό την έννοια της ΑΚ 672, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι για το κομμάτι αυτό της αποζημίωσης θα

¹⁴⁹ Βλ. Γεωργιάδης σε Γεωργιάδης ΣΕΑΚ, σελ. 555.

¹⁵⁰ ΟΛΑΠ 1144/1983, ΕΕργΔ 1984.445.

¹⁵¹ Βλ. Α. Λεβέντη, ΔΕΝ 2011.1060.

¹⁵² Βλ. Ν. Γαβαλά, Οι συμβατικές αποζημιώσεις «ταλαιπωρούν» και πάλι τον Άρειο Πάγο, ΕΕργΔ 2011.922.

¹⁵³ Βλ. Ν. Γαβαλά, ο.π., σελ. 918.

¹⁵⁴ Βλ. Ν. Γαβαλά, Οι συμβατικές αποζημιώσεις «ταλαιπωρούν» και πάλι τον Άρειο Πάγο, ΕΕργΔ 2011.923.

εφαρμοστεί η ανωτέρω διάταξη και ως εκ τούτου ο εργοδότης στην ανωτέρω περίπτωση θα υποχρεούται για την έγκυρη καταγγελία της σύμβασης να καταβάλλει μόνο το ποσό της νόμιμης αποζημίωσης, και όχι και το υπερβάλλον ποσό που έχει συμφωνήσει με τον εργαζόμενο. Η πάγια βέβαια θέση της ελληνικής νομολογίας δεν αποδέχεται την άποψη αυτή, υποστηρίζοντας ότι όπου ο νόμος κάνει λόγο για οφειλόμενη αποζημίωση αναφέρεται «στην αποζημίωση που έχει ως νόμιμη αιτία την καταγγελία, ανεξάρτητα να το ποσό αυτής προκύπτει με βάση το νόμο ή έχει συμφωνηθεί υψηλότερο¹⁵⁵».

Επιπροσθέτως, όσον αφορά τη συμβατική αποζημίωση εργοδότης και εργαζόμενος θα μπορούσαν να συμφωνήσουν ότι το υπερβάλλον της νόμιμης αποζημίωσης ποσό θα οφείλεται στον εργαζόμενο στην περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασής του εργασίας οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους (πχ οικονομοτεχνικούς λόγους της επιχείρησης) και όχι σε λόγους που ανάγονται στη συμπεριφορά του εργαζομένου. Η ιδιωτική βούληση έχει και πρέπει να έχει μεγαλύτερο πεδίο δράσης, όταν η προστατευτική αρχή δεν είναι απαραίτητη σε μεγάλο βαθμό¹⁵⁶.

3.1.2.γ Εκ του νόμου προβλεπόμενο ανώτατο όριο αποζημίωσης

Ωστόσο, στο άρθρο 5 παρ. 1 εδάφιο β' του Ν. 3198/1955 ορίζεται ότι «...Κατά τον υπολογισμόν τούτον, προκειμένου περί υπαλλήλου, αι μηνιαίαι αυτού αποδοχαί δε λαμβάνονται υπόψη καθ' ο ποσό υπερβαίνουν το οκταπλάσιον του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτου, πολλαπλασιαζόμενον επί τον αριθμόν τριάκοντα (30)». Ως ημερομισθίο ανειδίκευτου εργάτη ορίζεται το εκάστοτε καταβαλλόμενο ημερομισθίο, χωρίς αυτό να είναι προσαυξημένο με τα διάφορα επιδόματα¹⁵⁷. Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει ότι ο νόμος θέτει στην οφειλόμενη αποζημίωση κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ένα ανώτατο όριο. Το ζήτημα που τίθεται, εν προκειμένω, είναι αν τα συμβαλλόμενα μέρη δύνανται με συμφωνία να παρακάμψουν το ανώτατο αυτό όριο και να καθορίσουν ανώτερο ποσό οφειλόμενης αποζημίωσης.

Με μια πρώτη γραμματική ερμηνεία της διάταξης φαίνεται να προκύπτει ότι το όριο που τίθεται εκ του νόμου δε μπορεί να ξεπεραστεί με συμφωνία των μερών. Ακόμη και αν, ο εργοδότης με τον εργαζόμενο, συμφωνήσουν ότι για να είναι έγκυρη η καταγγελία της μεταξύ

¹⁵⁵ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ.173-174.

¹⁵⁶ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ 177.

¹⁵⁷ Το ισχύον σήμερα ελάχιστο καταβαλλόμενο ημερομισθίο ανειδίκευτου εργάτη ανέρχεται, σύμφωνα με την Αποφ. οικ 4241/127/2019 (ΦΕΚ 173/Β/30-1-2019) από 1/2/2019 στο ποσόν των 29,04 ευρώ, για τον υπολογισμό δεσ ΔΕΝ 2011.1037.

τους σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου οφειλόμενη αποζημίωση θα είναι η συμβατικώς καθορισθείσα από αυτούς, η αποζημίωση αυτή δε μπορεί να ξεπερνά το ανώτατο όριο που θέτει ο νόμος. Το ερώτημα που τίθεται είναι αν είναι πράγματι αυτή η ερμηνεία που πρέπει να δοθεί στην ανωτέρω διάταξη.

Εκκινώντας από την πάγια θέση της ελληνικής νομολογίας κατά τα τελευταία χρόνια, η γραμματική ερμηνεία της ανωτέρω διάταξης είναι σαφής και προκύπτει με εναργή τρόπο ότι το όριο που θέτει ο νόμος δε μπορεί να ξεπεραστεί με συμφωνία των μερών, καθώς αποτελεί το ανώτατο όριο αποζημίωσης, ακόμη και συμβατικής. Το Ανώτατο Ακυρωτικό μας Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β' του Ν. 3198/1955 «θέτει για όλους τους υπαλλήλους γενικό περιορισμό.....η διάταξη δε αυτή αποσκοπεί στον περιορισμό της αποζημιώσεως –και όχι των αποδοχών- των υπαλλήλων, που έχουν ιδιαίτερα μεγάλες μηνιαίες αποδοχές και δεν είναι αντίθετη προς τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1, 5 παρ. 1, 22 παρ. 1β και 106 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος, αφού ισχύει για όλους τους υψηλόμισθους υπαλλήλους, η ανάπτυξη της προσωπικότητας των οποίων και η συμμετοχή τους στην οικονομική ζωή της χώρας, δεν παρεμποδίζεται ασφαλώς από το ότι θα λάβουν μειωμένη αναλογικά αποζημίωση, αν καταγγελλθεί η σύμβασή τους¹⁵⁸». Σύμφωνα μάλιστα με την με αριθμό 1750/2008¹⁵⁹ απόφαση του Αρείου Πάγου «ο περιορισμός αυτός απορρέει από διάταξη αναγκαστικού δικαίου, που θεσπίστηκε χάριν του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος και επομένως δεν είναι επιτρεπτή η ευνοϊκότερη για το μισθωτό ρύθμιση με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, ακόμη και αν ο μισθωτός έχει την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου». Με το σκεπτικό αυτό, ότι δηλαδή η αναγκαστικού δικαίου αυτή διάταξη έχει τεθεί για λόγους γενικότερου συμφέροντος, ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι στην προκειμένη περίπτωση, το Εφετείο δεν παραβίασε τη διάταξη του νόμου κρίνοντας ότι η αποζημίωση απόλυσης δε μπορεί να υπερβαίνει το οκταπλάσιο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί 30, σύμφωνα και με το άρθρο 5 παρ. 1 του ν. 3198/1955.

Η ανωτέρω θέση της νομολογίας, ωστόσο, δεν θα πρέπει, κατά τη γνώμη μας, να υιοθετηθεί άκριτα. Κατ' αρχήν, η σκέψη ότι η ανωτέρω διάταξη έχει τεθεί για λόγους γενικότερου συμφέροντος επιδέχεται αμφισβήτηση. Στην ανωτέρω απόφασή του το Ανώτατο Ακυρωτικό μας Δικαστήριο ουδόλως αναφέρει τους λόγους εκείνους που στοιχειοθετούν το γενικότερο συμφέρον και για τους οποίους δικαιολογείται ο καθορισμός του ανωτάτου ορίου

¹⁵⁸ ΑΠ 227/2006 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΑΠ 1750/2008 ΔΕΝ 2009.410. ΑΠ 673/2014, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹⁵⁹ ΔΕΝ 2009.410.

αποζημίωσης¹⁶⁰. Και αυτό διότι ένα τέτοιο επιχείρημα θα μπορούσε να γίνει αποδεκτό στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας αφορούσε υπαλλήλους στο δημόσιο τομέα. Σε μια τέτοια περίπτωση, όπως θα αναλυθεί παρακάτω, η θέσπιση ανωτάτου ορίου αποζημίωσης θα ήταν επιτρεπτή, όπως έκρινε και η με αριθμό ΑΠ 675/2014¹⁶¹ καθώς στη σύμβαση εργασίας στο δημόσιο οι λόγοι γενικότερου συμφέροντος που επιτρέπουν έναν τέτοιο περιορισμό ανάγονται στην *«οικονομική ανακούφιση του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των άλλων οργανισμών και επιχειρήσεων, δεδομένου ότι οι σχετικές δαπάνες επιβαρύνουν τελικώς τους φορολογούμενους...»*. Στην περίπτωση όμως των ιδιωτικών επιχειρήσεων ένας τέτοιος περιορισμός για λόγους γενικού συμφέροντος δεν φαίνεται να έχει κάποια αιτιολογία¹⁶². Και αυτό διότι στην ατομική σχέση εργασίας σε μια ιδιωτική επιχείρηση, το «οικονομικό βάρος» της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας το φέρει ο επιχειρηματίας εργοδότης και ως εκ τούτου δε διαφαίνεται λόγος γενικότερου συμφέροντος, ο οποίος να δικαιολογεί τη θέσπιση ανωτάτου ορίου για την αποζημίωση απολύσεως. Έτσι εναπόκειται στην ιδιωτική βούληση των συμβαλλομένων μερών να συμφωνήσουν μεγαλύτερο ποσό αποζημίωσης από αυτό που θέτει ο νόμος ως ανώτατο όριο, πολλώ δε μάλλον όταν και ο ίδιος ο εργοδότης γνωρίζει την προστασία που του παρέχει η συγκεκριμένη διάταξη και αποφασίζει, στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας (ΑΚ 361), να συμφωνήσει μεγαλύτερο ποσό αποζημίωσης, κάτι που εν τέλει ευνοεί τον εργαζόμενο σε μεγαλύτερο βαθμό από τον ίδιο. Εξάλλου, σκοπός των διατάξεων του εργατικού δικαίου είναι η προστασία του εργαζομένου, ο οποίος λόγω της διαπραγματευτικής ανισότητας με τον εργοδότη του βρίσκεται σε μειονεκτικότερη θέση, και όχι του ίδιου του εργοδότη. Μάλιστα, αξίζει να σημειωθεί ότι στις περισσότερες περιπτώσεις τέτοια συμφωνία αναφορικά με την αποζημίωση σε ποσό μεγαλύτερο από αυτό που ο νόμος θέτει ως ανώτατο όριο συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και των διευθυνόντων υπαλλήλων. Οι τελευταίοι δε, αποτελούν μια ιδιαίτερη κατηγορία υπό την έννοια ότι, λόγω είτε των ιδιαίτερων ικανοτήτων και της εμπειρίας που διαθέτουν είτε λόγω της σχέσης εμπιστοσύνης που τους συνδέει με τον εργοδότη, διαπραγματεύονται με αυτόν επι ίσοις όροις και ως εκ τούτου δεν χρήζουν της προστασίας που χρήζει ένας απλός υπάλληλος, λόγω της διαπραγματευτικής ανισοδυναμίας με τον εργοδότη. Επίσης έχει υποστηριχθεί¹⁶³ ότι αν πράγματι συνέτρεχε κάποιος λόγος γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος που να δικαιολογεί τη θέσπιση αυτού του ανωτάτου ορίου στην αποζημίωση, τότε

¹⁶⁰ Βλ. Χ. Τσιμπούκη, Το ανώτατο όριο αποζημίωσης απολύσεως του άρθρου 5 παρ. 1εδ. β' ν. 3198/1955:διάταξη ενδοτικού ή αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου?, ΕΕργΔ 2016.167.

¹⁶¹ ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹⁶² Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισοροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012., σελ. 170.

¹⁶³ Βλ.Χ. Τσιμπούκη, Το ανώτατο όριο αποζημίωσης απολύσεως του άρθρου 5 παρ. 1εδ. β' ν. 3198/1955:διάταξη ενδοτικού ή αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου?, ΕΕργΔ 2016.168.

ο ίδιος λόγος θα έπρεπε να θέτει και ανώτατο όριο στον υπολογισμό των αποδοχών ενός εργαζομένου. Διότι αποτελεί αξιολογική αντινομία να καθορίζει ο νομοθέτης ένα ανώτατο όριο στην αποζημίωση απολύσεως, το οποίο δε μπορεί να ξεπεραστεί ούτε με συμφωνία των συμβαλλομένων μερών, επικαλούμενος λόγους γενικότερου συμφέροντος, παράλληλα όμως να επιτρέπει οιαδήποτε συμφωνία αναφορικά με τις αποδοχές του εργαζομένου. Επί τη βάση αυτή, δηλαδή, εργοδότης και εργαζόμενος έχουν απόλυτη συμβατική ελευθερία όσον αφορά τον καθορισμό του μισθού του εργαζομένου, ταυτόχρονα όμως τίθεται εκ του νόμου ένα ανώτατο όριο που δε μπορούν να υπερβούν αναφορικά με την αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης¹⁶⁴. Ωστόσο, με τον τρόπο αυτό τα μέρη δύνανται να καταστρατηγήσουν την εφαρμογή της διάταξης περί ανωτάτου ορίου καταγγελίας, συμφωνώντας ότι οφειλόμενη αποζημίωση θα είναι αυτή που ο νόμος επιτρέπει κατ' ανώτατο όριο, η οποία όμως θα υπολογίζεται πολλαπλασιαζόμενη επί περισσοτέρων μηνών από αυτούς που προβλέπει ο νόμος, συμφωνία που, ως ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο, είναι επιτρεπτή βάσει του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920.

Περαιτέρω, όπως υποστηρίζεται από μέρος της θεωρίας¹⁶⁵, η ιδιαιτερότητα της διάταξης του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 3198/1955 έγκειται στο ότι η αυτή δε θέτει ένα κατώτατο όριο προστασίας, όπως συμβαίνει συνήθως με τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του εργατικού δικαίου, που έχουν τεθεί για προστασία της θέσεως του εργαζομένου, αλλά θέτει ένα ανώτατο όριο. Υπό το πρίσμα αυτό, δε μπορεί να αντιμετωπιστεί με τον ίδιο τρόπο με μια διάταξη αναγκαστικού δικαίου που θεσπίζει κατώτατα όρια προστασίας. Αναγνωρίζοντας το χαρακτήρα της εν λόγω διατάξεως ως αναγκαστικού δικαίου, πρέπει να αναφερθεί ότι ο αναγκαστικός της χαρακτήρας δεν κωλύει την απόκλιση από αυτή που γίνεται με ατομική συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου. Εξάλλου, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι από τη στιγμή που ο αναγκαστικός χαρακτήρας μιας διάταξης, που θέτει κατώτατα όρια προστασίας για τον εργαζόμενο, δεν κωλύει τη συμβατική ελευθερία, προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της συμφωνίας, με τον ίδιο τρόπο θα πρέπει να αντιμετωπιστεί και μια διάταξη αναγκαστικού δικαίου, που θέτει ένα ανώτατο όριο προστασίας, εφόσον η συμφωνία των συμβαλλομένων μερών καταλήγει σε ευνοϊκότερο για τον εργαζόμενο αποτέλεσμα, υπό τον όρο ότι δεν προκύπτουν λόγοι γενικότερου συμφέροντος που να δικαιολογούν έναν τέτοιο περιορισμό.

Στροφή στην πάγια μέχρι τότε νομολογία του για τον αμφιμερώς αναγκαστικό χαρακτήρα της διάταξης του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β του Ν. 3198/1955 έκανε ο Άρειος Πάγος με την με αριθμό

¹⁶⁴ Βλ.Χ. Τσιμπούκη, ο.π

¹⁶⁵ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 171.

833/2015 απόφασή του. Στην συγκεκριμένη περίπτωση το Ανώτατο Ακυρωτικό, αφού δέχτηκε όπως παγίως ότι οφειλόμενη αποζημίωση είναι όχι μόνο η νόμιμη αποζημίωση αλλά και η τυχόν συμβατικώς συμφωνηθείσα από τα μέρη, έκρινε ότι ο περιορισμός του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β του Ν. 3198/1955 αφορά στο ποσό της νόμιμης αποζημίωσης. Αναλυτικότερα, η σκέψη του Δικαστηρίου είχε ως εξής: « Ως οφειλόμενη αποζημίωση θεωρείται όχι μόνον η νόμιμη αποζημίωση, όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 2112/1920, με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης και με τον ποσοτικό περιορισμό του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 3198/1955, αλλά και η τυχόν πρόσθετη χρηματική αποζημίωση, η οποία είχε ορισθεί κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Μια τέτοια συμφωνία απορρέει από την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (ΑΚ 361), είναι σύμφωνη με τη αρχή της εύνοιας υπέρ των εργαζομένων και προβλέπεται, ρητώς, στο άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 2112/1920. Αντίθετο συμπέρασμα δε μπορεί να συναχθεί από τον ποσοτικό περιορισμό που εισάγεται με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 3198/1955, σύμφωνα με την οποία, προκειμένου περί υπαλλήλου, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης δε λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το μέρος που υπερβαίνουν «το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό 30», διότι ο περιορισμός αυτός αφορά αποκλειστικά στη νόμιμη αποζημίωση και δεν καταλαμβάνει τη συμβατική, η εκ της οποίας δέσμευση του εργοδότη, εφόσον είναι «μάλλον ευνοϊκή» για τον εργαζόμενο (άρθρο 8 παρ. 1 Ν. 2112/1920) παραμένει κατ' αρχήν ισχυρή». Η ανωτέρω απόφαση του ΑΠ, όπως υποστηρίζεται¹⁶⁶ κινείται προς την ορθή κατεύθυνση όσον αφορά το χαρακτήρα της διάταξης του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β του Ν. 3198/1955¹⁶⁷.

Ας σημειωθεί ότι προκειμένου τα συμβαλλόμενα μέρη να υπερβούν το όριο του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β του Ν. 3198/1955, πρέπει η βούλησή τους αυτή να προκύπτει με σαφή τρόπο από τη μεταξύ τους συμφωνία. Και αυτό διότι στην αντίθετη περίπτωση, θα ληφθεί υπόψη ο υπολογισμός των αποδοχών με βάση το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 3198/1955 και επομένως τυχόν ανώτερο ποσό δε θα συνυπολογιστεί για την εξεύρεση του ποσού της αποζημίωσης¹⁶⁸.

3.1.2.δ Ανώτατο όριο αποζημίωσης στο δημόσιο τομέα βάσει του Α.Ν 173/1967

Η αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας στο δημόσιο τομέα ρυθμίζεται από ειδικές διατάξεις και ως εκ τούτου δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις

¹⁶⁶ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Ανώτατο όριο αποζημίωσης και ευνοϊκότερες συμφωνίες ΔΕΝ 2015.1201επ., Βλ.Χ. Τσιμπούκη, Το ανώτατο όριο αποζημίωσης απολύσεως του άρθρου 5 παρ. 1εδ. β' ν. 3198/1955:διάταξη ενδοτικού ή αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου?, ΕΕργΔ 2016.171.

¹⁶⁷ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Ανώτατο όριο αποζημίωσης και ευνοϊκότερες συμφωνίες ΔΕΝ 2015.1203.

¹⁶⁸ Βλ. Κ.Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ.Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 172.

του Ν. 2112/1920 και Ν. 3198/1955. Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 2 παρ. 2 του ΑΝ 173/67, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προβλέπει ότι «Εις ας περιπτώσεις εργοδότης τυγχάνει το Δημόσιον ή Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου ή Τράπεζαι ή Επιχειρήσεις και Οργανισμοί κοινής ωφελείας (Δ.Ε.Η., Ο.Τ.Ε., Εταιρεία Υδάτων κλπ.) ή επιχειρήσεις επιχορηγούμεναι υπό του Κράτους, ή υπό του νόμου 2112, ως ούτος ετροποποιήθη και συνεπληρώθη μεταγενεστέρως, οφειλόμενη αποζημίωσις δεν δύναται να υπερβαίνη εις πάσαν περίπτωσιν το ποσόν των "δέκα πέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ", καταργουμένης πάσης αντιθέτου ειδικής διατάξεως νόμου ή **συμβάσεως** οιασδήποτε μορφής ή τυχόν υπάρχοντος εθίμου». Παράλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΝΔ 618/1970 «1.Τα υπό των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 2 και του άρθρου 3 του Α.Ν. 173/1967 "περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Α.Ν. 99/1967 περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων κλπ." τιθέμενα ανώτατα όρια αποζημιώσεως ισχύουν δια πάσαν περίπτωσιν οφειλομένης, δυνάμει γενικής ή ειδικής διατάξεως νόμου ή κανονισμού ή συμβάσεως, αποζημιώσεως εις τους αποχωρούντας, απομακρυνομένους ή απολυομένους υπαλλήλους και εργάτας του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοικήσεως, Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, Τραπεζών, Επιχειρήσεων Κοινής Ωφελείας ή Επιχειρήσεων επιχορηγούμενων υπό του Κράτους, εφ' οιαδήποτε σχέσει εργασίας μετ' αυτών συνδεομένων, καταργουμένης πάσης αντιθέτου γενικής ή ειδικής διατάξεως νόμου, κανονισμού, συμβάσεως οιασδήποτε μορφής και εθίμου».

Το όριο αποζημιώσεως που τίθεται με τις ανωτέρω διατάξεις σκοπό έχει την οικονομική ανακούφιση του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των άλλων Οργανισμών και Επιχειρήσεων, περιλαμβανομένων και των Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας, δεδομένου ότι οι σχετικές δαπάνες επιβαρύνουν τελικά τους φορολογούμενους ή το κόστος των παρεχομένων στους πολίτες υπηρεσιών¹⁶⁹. Συνάγεται, λοιπόν, εξ αυτού του λόγου ότι ο περιορισμός των αποζημιώσεων στο δημόσιο τείνει σε προστασία όχι μόνο του εργοδότη αλλά και των πολιτών καθώς, μεταξύ άλλων, αποσκοπεί και στην παροχή καλύτερων και ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τους τελευταίους¹⁷⁰ και για το λόγο αυτό οι ανωτέρω διατάξεις αποτελούν διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα εντάσσονται σε ένα ηπιότερο εργασιακό κλίμα από τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα και ως εκ τούτου είναι δικαιολογημένος ο περιορισμός της καταβαλλόμενης αποζημίωσης. Όπως αναπτύχθηκε ανωτέρω, υποστηρίζεται ότι η αποζημίωση για την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας συνιστά παροχή που καταβάλλεται στον εργαζόμενο χάριν προσωρινής οικονομικής του ανακούφισης για την απώλεια της θέσεώς του

¹⁶⁹ ΟΛΑΠ 20/2006 ΔΕΝ 2006.120

¹⁷⁰ Βλ. Δ. Λαδά, «Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ. 1 Ν 3198/1955, ΔΕΕ 2016.169.

εργασίας και όχι ως «αποθησαύριση της παρασχεθείσας εργασίας του»¹⁷¹. Οι εργαζόμενοι δε στη δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα εντάσσονται σε ένα ηπιότερο εργασιακό περιβάλλον από το αντίστοιχο στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός αιτιολογεί την καταβολή χαμηλότερης αποζημίωσης κατά την καταγγελία συγκριτικά με τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα.

Εν προκειμένω, κρίσιμο είναι το ζήτημα ποιοί είναι εκείνοι οι εργοδοτικοί φορείς που εντάσσονται στην έννοια του «ευρύτερου δημόσιου τομέα» και οι οποίοι δεσμεύονται από τις ανωτέρω διατάξεις για τον περιορισμό της αποζημίωσης. Με τους Ν. 1892/1990, Ν. 2000/1991, Ν. 3429/2005, όπως αυτοί έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, έχει οριοθετηθεί ο ευρύτερος δημόσιος τομέας. Οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα ασκούν δραστηριότητα, η οποία, αν και έχει οικονομικό σκοπό, αποβλέπει πρωτίστως στην παροχή υπηρεσιών και αγαθών προς το κοινό και μάλιστα σε προσιτές τιμές. Προς διασφάλιση του ανωτέρω σκοπού στις επιχειρήσεις που εντάσσονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα εφαρμόζονται οι διατάξεις που θέτουν ως ανώτατο όριο αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή αποχώρησης κατά τρόπο που προβλέπεται ως άνω, τις 15.000 ευρώ. Σύμφωνα με το Ν. 3429/2005 ως δημόσια επιχείρηση ορίζεται «κάθε ανώνυμη εταιρεία, στην οποία το ελληνικό δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό της κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν». Έτσι οι επιχειρήσεις αυτές δεν έχουν ως γνώμονα των αποφάσεών τους το κέρδος αλλά αποβλέπουν σε στόχους με κοινωνικό προσανατολισμό¹⁷². Την ελληνική νομολογία έχει απασχολήσει πολλές φορές το ζήτημα ένταξης μιας επιχείρησης ή μη στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και άρα η εφαρμογή ή μη σε αυτήν του περιορισμού ως προς το ύψος της αποζημίωσης κατά τα οριζόμενα στον ΑΝ 173/67. Έτσι έχει κριθεί ότι ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα το «Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων (ΑΠΕ) ΑΕ»¹⁷³, ο «Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός»¹⁷⁴, ο ΟΣΕ¹⁷⁵ και οι θυγατρικές επιχειρήσεις του¹⁷⁶, η ΣΤΑΣΥ ΑΕ¹⁷⁷. Αντιθέτως η νομολογία έχει κρίνει ότι η Τράπεζα της Ελλάδος δεν ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα καθώς δεν ανήκει στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου στο σύνολό της ή κατά πλειοψηφία. Κατά πάγια νομολογία¹⁷⁸ αποτελεί νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με

¹⁷¹ Βλ. Δ. Λαδά, «Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ. 1 Ν 3198/1955, ΔΕΕ 2016.168.

¹⁷² Βλ. Δ. Λαδά, «Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ. 1 Ν 3198/1955, ΔΕΕ 2016.166.

¹⁷³ ΑΠ 1396/2006 ΔΕΝ 2006.1554.

¹⁷⁴ ΑΠ 1468/97 ΔΕΝ 1998.274.

¹⁷⁵ ΜΠΑ 3100/2013, ΔΕΝ 2014.27.

¹⁷⁶ ΑΠ 998/2017, ΔΕΝ 2017.1473.

¹⁷⁷ ΜΠΑ 2657/2013 ΔΕΝ 2014.25.

¹⁷⁸ ΟΛΑΠ 1/2006, ΔΕΝ 2006.161, ΑΠ 19/2013, ΔΕΝ 2013.1119.

διφυή χαρακτήρα¹⁷⁹, υπό την έννοια ότι ασκεί δημόσια εξουσία ως προς τη διαχείριση του εξωτερικού συναλλάγματος ή την άσκηση του εκδοτικού της προνομίου ενώ παράλληλα φέρει το χαρακτήρα νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου ως προς τη σχέση της με τους πελάτες και το προσωπικό της. Περαιτέρω, έχει κριθεί ότι δεν αποτελούν επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα και άρα δεν υπόκεινται στο ως άνω όριο αποζημίωσης η Εθνική Τράπεζα¹⁸⁰, οι Αγροτικές Οργανώσεις¹⁸¹. Συνεπώς καθίσταται σαφές ότι αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την καταβαλλόμενη αποζημίωση η ένταξη ή μη ενός φορέα στο δημόσιο τομέα, οι σχετικές μάλιστα διατάξεις θα πρέπει να ερμηνεύονται συσταλτικά καθώς συνεπάγονται περιστολή των δικαιωμάτων των εργαζομένων¹⁸².

3.1.3 Συμφωνίες αναφορικά με τις λοιπές διαδικαστικές προϋποθέσεις του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Όπως προαναφέρθηκε, μια εκ των προϋποθέσεων για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί η τήρηση του εγγράφου τύπου. Ο έγγραφος τύπος καθιερώθηκε, μεταξύ άλλων, ώστε ο εργαζόμενος να προστατευτεί από τυχόν αιφνιδιασμό για την απώλεια της θέσης εργασίας του¹⁸³. Μη τήρηση μάλιστα αυτού καθιστά άνευ ετέρου άκυρη την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ακόμη και αν καταβλήθηκε η οφειλόμενη αποζημίωση. Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι μια συμφωνία μεταξύ εργοδότη - εργαζομένου ότι μπορεί η καταγγελία της συμβάσεως να γίνει και χωρίς την τήρηση του εγγράφου τύπου δε θα ήταν έγκυρη θα καθιστούσε δε, δυσμενέστερη τη θέση του εργαζομένου.

Ενώ η τήρηση του εγγράφου τύπου αποτελεί προϋπόθεση τους κύρους της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου όταν αυτή γίνεται από την πλευρά του εργοδότη, το αυτό δεν ισχύει και όταν η καταγγελία της σύμβασης γίνεται από τον εργαζόμενο. Γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργαζομένου μπορεί να γίνει και ατύπως¹⁸⁴. Όπως είναι γνωστό κανόνα για να καταρτιστεί εγκύρως μια δικαιοπραξία αποτελεί «η αρχή του ατύπου» των δικαιοπραξιών και η τήρηση τύπου επιβάλλεται μόνο όπου

¹⁷⁹ ΑΠ 286/2015 ΔΕΝ 2015.675.

¹⁸⁰ ΑΠ 415/2008 ΔΕΝ 2009.964.

¹⁸¹ ΑΠ 2114/2013 ΔΕΝ 2015.17.

¹⁸² Βλ. Δ. Λαδά, «Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ. 1 Ν 3198/1955, ΔΕΕ 2016.168.

¹⁸³ Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 912.

¹⁸⁴ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β' Εκδ.Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή 2002, σελ. 721.

το ορίζει ρητά ο νόμος¹⁸⁵. Εξ αυτού του λόγου προκύπτει ότι τυχόν συμφωνία η οποία θα προβλέπει ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει για να καταγγείλει τη σύμβασή του εργασίας να τηρήσει τον έγγραφο τύπο δε θα μπορούσε να θεωρηθεί έγκυρη. Και αυτό διότι ο εργαζόμενος έχει κατ' αρχήν το δικαίωμα, εφόσον δεν προβλέπεται κάτι διαφορετικό, να προβεί σε καταγγελία της σύμβασής του αορίστου χρόνου χωρίς την τήρηση ορισμένου τύπου (αρχή του ατύπου των δικαιπραξιών), τυχόν δε συνομολόγηση αντίθετης συμφωνίας καθιστά δυσμενέστερη τη θέση του εργαζομένου και ως εκ τούτου έρχεται σε αντίθεση με τον προστατευτικό σκοπό του καθεστώτος περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Απαραίτητη προϋπόθεση, τέλος για την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί η ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου, να είναι δηλαδή αυτός εγγεγραμμένος στα τηρούμενα από τον ΕΦΚΑ μισθολόγια ή να έχει ασφαλιστεί. Η προϋπόθεση αυτή δεν υπήρχε στις αρχικές προϋποθέσεις του Ν. 3198/1955, αλλά προστέθηκε αργότερα με κύριο στόχο την αποφυγή εκ μέρους του εργοδότη της εισφοροδιαφυγής¹⁸⁶ και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Εξ αυτού προκύπτει ότι η προϋπόθεση αυτή εξυπηρετεί λόγους δημοσίου συμφέροντος δε μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων μερών και ως εκ τούτου κάθε συμφωνία που προβλέπει κατάργηση ή τροποποίηση αυτής είναι άκυρη.

3.2 Συμφωνίες αναφορικά με τις «ουσιαστικές» προϋποθέσεις του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

3.2.1 Καταγγελία για «σπουδαίο λόγο»

Εντός του πλαισίου του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν με την ατομική σύμβαση εργασίας να συμφωνήσουν ότι η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας θα είναι επιτρεπτή μόνο εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος (ΑΚ 672), αποκλείοντας με τον τρόπο αυτό την τακτική (ή άτακτη) καταγγελία. Με τον τρόπο αυτό, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου θα μπορεί να καταγγελθεί με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, μετατρέποντας με τον τρόπο αυτό την καταγγελία αυτού του είδους της σύμβασης από «αναιτιώδη» σε «αιτιώδη». Ενώ στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ο εργοδότης είχε τη δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση ακόμη και χωρίς τη συνδρομή οιασδήποτε αιτίας, σε κάθε δε περίπτωση η καταγγελία

¹⁸⁵ Βλ. Α Γεωργιάδη, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 5^η Εκδ. Π.Ν. Σάκκουλας 2019, σελ. 353.

¹⁸⁶ Βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές σχέσεις εργασίας και το δίκαιο της ευελιξίας τις εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 926.

αυτή ελεγχόταν υπό το πρίσμα της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος (ΑΚ 281), με τη συμφωνία περί αποκλεισμού της τακτικής καταγγελίας, τα μέρη συναποδέχονται ότι η καταγγελία της σύμβασης θα είναι δυνατή εφόσον συντρέχουν περιστατικά τα οποία στοιχειοθετούν την έννοια του σπουδαίου λόγου.

Με τον αποκλεισμό της τακτικής καταγγελίας τα μέρη συμφωνούν ότι η καταγγελία της σύμβασης θα είναι επιτρεπτή για σπουδαίο λόγο. Κρίσιμο είναι το ζήτημα κατά πόσον τα μέρη μπορούν να προσδιορίσουν τους λόγους που θεωρούν «σπουδαίους» και άρα την εξ αυτών επιτρεπτή καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Σε ένα πρώτο επίπεδο διερεύνησης, από το άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 δε φαίνεται να προκύπτει κάποιος περιορισμός ως προς τη συμφωνία των μερών, ειμή μόνον αυτή να είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο¹⁸⁷. Προχωρώντας όμως σε συνολική εξέταση του πλέγματος των διατάξεων που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι όριο στο συμβατικό καθορισμό της έννοιας του «σπουδαίου λόγου» θέτει η ΑΚ 672 που, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, στον πυρήνα της είναι «αναπαλλοτρίωτη»¹⁸⁸. Τα μέρη μπορούν επί τη βάση της ιδιωτικής βουλήσεως να καθορίσουν λόγους που στην συγκεκριμένη περίπτωση και λόγω των συνθηκών της σχέσης εργασίας αυτής θεωρούν ως σπουδαίους. Όμως ο καθορισμός αυτός από τα μέρη δεν μπορεί να εξικνείται έως του σημείου να θίγει τον πυρήνα του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, με τον αποκλειστικό προσδιορισμό «σπουδαίων λόγων». Αυτό έχει την έννοια ότι εργοδότης και εργαζόμενος δε μπορούν με την ατομική τους σύμβαση να συμφωνήσουν λόγους οι οποίοι, καίτοι αντικειμενικά κρινόμενοι δε θα συνιστούσαν «σπουδαίο λόγο», στην συγκεκριμένη περίπτωση θα συνιστούν, αποκλείοντας παράλληλα λόγους που κατ' αντικειμενική κρίση θα δικαιολογούσαν την έκτακτη καταγγελία. Είναι, ωστόσο επιτρεπτή η μεταξύ τους συμφωνία ότι ορισμένοι λόγοι, οι οποίοι αντικειμενικά δε θα κρίνονταν σπουδαίοι, συνιστούν σπουδαίο λόγο. Με το επιχείρημα δε από το μείζον στο έλασσον προκύπτει ότι εφόσον τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν τον αποκλεισμό της τακτικής καταγγελίας, δύνανται να συμφωνήσουν εγκύρως ότι ορισμένοι λόγοι δε θα αποτελούν λόγο καταγγελίας της μεταξύ τους σύμβασης εργασίας¹⁸⁹.

Εξάλλου, ο δικαστής είναι αυτός που θα κρίνει αν ο συμβατικά καθορισμένος λόγος αποτελεί νόμιμο λόγο καταγγελίας, χωρίς να δεσμεύεται απόλυτα από τον καθορισμό των μερών. Ο καθορισμός στη σύμβαση εργασίας συγκεκριμένων λόγων να μεν δίνει στον εφαρμοστή του δικαίου μια γενικότερη κατεύθυνση αναφορικά με το τι αξιολόγησαν τα μέρη ως «σπουδαίο»

¹⁸⁷ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα αναγκαστικού δικαίου κι ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 119.

¹⁸⁸ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, ο.π., σελ.134.

¹⁸⁹ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα αναγκαστικού δικαίου κι ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 127.

λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία και τη λύση της μεταξύ τους σύμβασης, ταυτόχρονα όμως δεν τον δεσμεύει ως προς την κρίση τους, αφού στο πλαίσιο άσκησης της δικαιοδοτικής του εξουσίας και λαμβάνοντας υπόψιν στο σύνολό τους τα περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης θα αποφανθεί αν ο εξεταζόμενος λόγος συνιστά νόμιμο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Ένα ζήτημα που θα προέκυπτε, εν προκειμένω, με την ισχύ του Ν. 4611/2019 και την καθιέρωση του βασίμου λόγου ως προϋπόθεση για την έγκυρη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, είναι το κατά πόσον θα ήταν δυνατός ο αποκλεισμός του δικαιώματος της τακτικής (ή άτακτης) καταγγελίας και αν μια τέτοια συμφωνία θα ήταν ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, ο αποκλεισμός της τακτικής καταγγελίας υπό το καθεστώς της «αναιτιώδους» καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ήταν επιτρεπτός καθώς αποτελούσε ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο συμφωνία αφορώσα την καταγγελία της σύμβασής του (άρθρο 8 παρ. 1 Ν. 2112/1920). Τα μέρη, υπό το καθεστώς του Ν. 2112/1920, μπορούσαν εγκύρως να συμφωνήσουν ότι η μεταξύ τους σύμβαση αορίστου χρόνου δε θα υπόκειται σε καθεστώς αναιτιώδους καταγγελίας και ότι πάντως δε θα αρκεί για την καταγγελία αυτής λόγος, ο οποίος κρίνεται ως μη καταχρηστικός, αλλά θα απαιτείται η συνδρομή σπουδαίου λόγου για να είναι έγκυρη η καταγγελία της μεταξύ τους συμβάσεως. Το ερώτημα που γεννάται είναι αν ο αποκλεισμός της τακτικής καταγγελίας, η οποία μετά το Ν. 4611/2019 απαιτούσε ως προϋπόθεση εγκυρότητάς της τη συνδρομή βασίμου λόγου, αποτελεί ευνοϊκότερη και άρα επιτρεπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη εργαζομένου. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, το οποίο πλέον μετά το Ν. 4623/2019¹⁹⁰ αποτελεί θεωρητικό μόνο ζήτημα, κρίσιμος είναι ο εννοιολογικός προσδιορισμός των όρων «βάσιμος» και «σπουδαίος» λόγος. Πρόκειται και στις δύο περιπτώσεις για αόριστες νομικές έννοιες, οι οποίες προκειμένου να τύχουν εφαρμογής πρέπει να εξειδικευτούν. Ο «βάσιμος» λόγος, σύμφωνα και με το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, πρέπει να αφορά την ικανότητα ή συμπεριφορά του εργαζομένου ή να σχετίζεται με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Ο δικαστής καλείται στην περίπτωση αυτή να διαπιστώσει εάν συντρέχει λόγος, που να ανάγεται σε μια εκ των ανωτέρω κατηγοριών, ο οποίος θα μπορούσε να δικαιολογήσει την καταγγελία και συνεπώς τη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η έννοια του «σπουδαίου» λόγου περιλαμβάνει και κάτι παραπάνω. Εμπεριέχει μια πρόσθετη αξιολόγηση. «Σπουδαίο» λόγο που να αιτιολογεί την καταγγελία αποτελούν τα περιστατικά εκείνα που καθιστούν, λαμβανομένης υπόψιν της καλής πίστης και

¹⁹⁰ Στο άρθρο 117 παρ 2 περ. α' ορίζεται ότι «Τα άρθρα 48 και 58 του Ν. 4611/2019 καταργούνται αφότου ίσχυσαν».

των χρηστών ηθών, για το ένα συμβαλλόμενο μέρος δυσβάσταχτη τη συνέχιση της σύμβασης, σε σημείο που να μη μπορεί να αξιωθεί τέτοιο όριο θυσίας και ως εκ τούτου να δικαιολογείται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας¹⁹¹. Άλλωστε, ο δικαστής προκειμένου να εξετάσει τη συνδρομή του σπουδαίου λόγου αναζητά αν τα πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης δικαιολογούν την αρνητική πρόγνωση ότι η συνέχιση της εργασιακής σχέσης στο μέλλον θα έχει δυσβάσταχτες συνέπειες για τον καταγγέλλοντα¹⁹². Ενώ τα περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο θα μπορούσαν να στοιχειοθετούν και την έννοια του βάσιμου λόγου, το αντίστροφο δε συμβαίνει¹⁹³. Με βάση τα ανωτέρω αναλυθέντα, συμφωνία που θα απέκλειε τη δυνατότητα τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου, υπό το καθεστώς του Ν 4611/2019, επιτρέποντας μόνο την καταγγελία για σπουδαίο λόγο θα αποτελούσε, κατά τη γνώμη μας, ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο συμφωνία και ως εκ τούτου θα ήταν έγκυρος ένας τέτοιος όρος αποκλεισμού.

3.2.2 Καταγγελία για «εύλογη ή δικαιολογημένη αιτία»

Επιπλέον, εργοδότης και εργαζόμενος δύνανται, υπό τον περιορισμό του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920, να συμφωνήσουν ότι η καταγγελία της μεταξύ τους σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου θα είναι επιτρεπτή εφόσον συντρέχει «εύλογη ή δικαιολογημένη αιτία». Η περίπτωση αυτή θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί όπως αναπτύχθηκε παραπάνω στην περίπτωση του βασίμου λόγου. Η εύλογη ή δικαιολογημένη αιτία της καταγγελίας δε χρειάζεται να έχει τη βαρύτητα που έχει ο σπουδαίος λόγος¹⁹⁴. Συνεπεία ενός τέτοιου όρου στην ατομική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης φέρει το βάρος να αποδείξει τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που συνιστούν την εύλογη ή δικαιολογημένη αιτία, σε αντίθεση με τα ισχύοντα στην περίπτωση της «αναιτιώδους» καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, όπου ο εργαζόμενος φέρει το βάρος να αποδείξει τα περιστατικά εκείνα που θεμελιώνουν την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη¹⁹⁵. Άλλο είναι το ζήτημα αν ο εργοδότης υποχρεούται να αναγράψει το λόγο της καταγγελίας στο έγγραφο, κάτι που δεν προβλέπεται εκ του νόμου¹⁹⁶. Και στην περίπτωση,

¹⁹¹ Βλ. Π. Ευστρατίου, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία των διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία ΠΝ Σάκκουλας Αθήνα 2010, σελ. 8.

¹⁹² Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Αθήνα 2011, σελ. 940.

¹⁹³ Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Η νέα ρύθμιση για το βάσιμο λόγο καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, ΔΕΝ 2019.966.

¹⁹⁴ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 132.

¹⁹⁵ ΑΠ 258/2019 ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹⁹⁶ Βλ. Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Β. Εκδ. Αντ. Ν Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ.274.

ωστόσο, που αναγράφει στο έγγραφο της καταγγελίας ορισμένο λόγο, το γεγονός αυτό δεν αποκλείει τη δυνατότητά του να επικαλεστεί σε μεταγενέστερο στάδιο (π.χ κατά την εμφάνισή του στο ΣΕΠΕ ή στο δικαστήριο) και άλλους λόγους.

3.2.3 Καταγγελία για περιοριστικά αναφερόμενους στη σύμβαση λόγους

Μία άλλη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που να αφορά σε ουσιαστικό περιορισμό του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, αποτελεί η συμφωνία ότι η καταγγελία θα επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους που αναφέρονται στην ατομική σύμβαση. Και στην περίπτωση της συμφωνίας αυτής εργοδότης και εργαζόμενος συναποδέχονται ότι η καταγγελία δε θα αποτελεί «αναιτιώδη» δικαιοπραξία και πάντως δε θα είναι έγκυρη εφόσον λαμβάνει χώρα για μη καταχρηστικό λόγο, αλλά θα πρέπει να συντρέξει ένας εκ των λόγων, για τον οποίο τα μέρη έχουν συμφωνήσει ότι η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου θα είναι επιτρεπτή. Στην περίπτωση αυτή, εργοδότης και εργαζόμενος συμφωνούν ότι η συνδρομή των λόγων που περιοριστικά αναφέρουν στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θα επιτρέπει την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου. Έτσι, δε θα αρκεί για να δικαιολογήσει την καταγγελία αυτή λόγος, ο οποίος υπό το πρίσμα της ΑΚ 281 δε θα κρινόταν ως καταχρηστικός, αλλά πρέπει να συντρέξει αποκλειστικά ένας εκ των απαριθμούμενων από τα συμβαλλόμενα μέρη λόγων. Μια τέτοια συμφωνία είναι κατ' αρχήν επιτρεπτή, με βάση το άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920, καθώς αποτελεί συμφωνία ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο, του οποίου η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ θα μπορούσε να καταγγελθεί για οιοδήποτε λόγω εφόσον αυτός δεν κρινόταν ως καταχρηστικός, θα καταγγέλλεται επιτρεπτός μόνο με τη συνδρομή των αναφερόμενων από τα μέρη λόγων.

Το ζήτημα που ανακύπτει εν προκειμένω είναι κατά πόσον θα έχει ο εργοδότης τη δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εφόσον συντρέξει λόγος που καίτοι δεν εμπεριέχεται στους αναφερόμενους από τα μέρη λόγους αποτελεί κατ' αντικειμενική κρίση «σπουδαίο» λόγο, υπό την έννοια της ΑΚ 672, που όπως αναφέρθηκε παραπάνω στον πυρήνα της είναι αναπαλλοτρίωτη¹⁹⁷. Υποστηρίζεται από μέρος της θεωρίας¹⁹⁸, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, ότι η διάταξη αυτή θεμελιώνει μια γενικότερη αρχή, η οποία εφαρμόζεται σε κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου

¹⁹⁷ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας-Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ. 134.

¹⁹⁸ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, ο.π., σελ 134 επ.

(καθώς ο νόμος δεν κάνει διάκριση ανάλογα με το είδος της σύμβασης) και ως εκ τούτου δε μπορεί με συμφωνία των μερών να αποκλειστεί η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος. Τέτοια συμφωνία θα αντίκειτο άλλωστε στο άρθρο 5 παρ. 1 του Σ, καθώς θα αποτελούσε μη ανεκτό περιορισμό του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργοδότη, έκφανση της οποίας είναι η επαγγελματική ελευθερία αυτού¹⁹⁹. Υπό τη σκέψη αυτή, δεν αποτελεί έγκυρο όρο στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ο όρος ότι η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης θα είναι επιτρεπτή μόνο για έναν από τους περιοριστικά αναφερόμενους στη σύμβαση λόγους, αποκλείοντας με τον τρόπο αυτό την καταγγελία για σπουδαίο λόγο.

¹⁹⁹ Βλ. Κ. Μπακόπουλο, ο.π., σελ 135.

Γ.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί κλάδο εκκολλαπτόμενο μεν εκ του αστικού αλλά «διάφορον» από αυτόν, διότι όπως παρατηρεί ο Καποδίστριας, αναγόμενος στον Scelle²⁰⁰, το εργατικό δίκαιο έχει τεθεί προς προστασία της εργατικής τάξης, *«το οποίοι της παρεχώρησεν η ρεαλιστική νομοθεσία, ήτις δίδει εις έκαστην κοινωνικήν τάξιν εν νομικόν ένδυμα, ανάλογον προς το ανάστημά της»*. Αυτό ωστόσο δε σημαίνει ότι η ιδιομορφία αυτή του εργατικού δικαίου αποκλείει σε κάθε περίπτωση την εφαρμογή μιας θεμελιώδους αρχής του ιδιωτικού δικαίου, την αρχή της συμβατικής ελευθερίας, συνισταμένη της οποίας αποτελεί η αυτονομία της ιδιωτικής βουλήσεως.

Οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου, που συνθέτουν στο μεγαλύτερο βαθμό του το εργατικό δίκαιο, τίθενται προς προστασία του εργαζομένου, θεσπίζοντας μάλιστα τα κατώτατα όρια προστασίας αυτού, τα οποία δε μπορούν να παραβιαστούν ούτε με συμφωνία του ίδιου του εργαζομένου ή με παραίτηση από ορισμένα δικαιώματά του. Ως προς το σκέλος αυτό, της μη χειροτέρευσης της θέσης του εργαζομένου από όσα προβλέπουν οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου, η ιδιωτική βούληση παραμερίζεται. Προς την άλλη κατεύθυνση, ωστόσο, αυτή της βελτίωσης της θέσης του εργαζομένου, κομβικό ρόλο, στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, διαδραματίζει η διάταξη του άρθρου 8 παρ. 1 του Ν. 2112/1920. Υπό την ανωτέρω διάταξη, συμφωνίες που βελτιώνουν τη θέση του εργαζομένου είναι επιτρεπτές ακόμα και αν αντίκεινται στις διατάξεις του ανωτέρω νόμου. Παράλληλα, τα ανωτέρω ισχύουν και για αποκλίσεις από το Ν. 3198/1955 ή κάθε άλλη νομοθετική ρύθμιση που έλκει την εφαρμογή της από τον Ν. 2112/1920.

Οι συμφωνίες αναφορικά με τις προϋποθέσεις της καταγγελίας διεκδικούν μεγαλύτερο πεδίο εφαρμογής στην καταγγελία τη σύμβασης αορίστου χρόνου και αυτό διότι η καταγγελία αυτή είναι «ανατιώδης». Στην περίπτωση των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες σύμφωνα με την ΑΚ 672 δύνανται να καταγγελθούν μόνο με τη συνδρομή «σπουδαίου λόγου», η ιδιωτική βούληση των μερών μπορεί να επέμβει στην εξειδίκευση της έννοιας του «σπουδαίου» λόγου. Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ΑΚ 672 τυχόν συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου δε μπορεί να συνεπάγεται τον αποκλεισμό ή υπέρμετρο περιορισμό του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας. Τα μέρη, δηλαδή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, δε μπορούν να παραιτηθούν από το δικαίωμά τους να καταγγείλουν εκτάκτως τη σύμβαση, αλλά ούτε να συμφωνήσουν ότι δε χωρεί καταγγελία επειδή ένας λόγος, ο οποίος κατ' αντικειμενική

²⁰⁰ Βλ. Ιω Καποδίστρια, Περὶ καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ωρισμένου και αορίστου χρόνου, Αθήναι 1933, σελ. 42 και τις εκεί παραπομπές.

κρίση θεωρείται «σπουδαίος», στην περίπτωση αυτή δε θα αποτελεί σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της μεταξύ τους συμβάσεως. Ενώ παγίως η θεωρία και η νομολογία υποστηρίζουν ότι η διάταξη της ΑΚ 672 δεν εφαρμόζεται στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου²⁰¹, μέρος της θεωρίας υποστηρίζει ότι η εν λόγω διάταξη διατηρεί τη σημασία της και διεκδικεί πεδίο εφαρμογής και στη σύμβαση αορίστου χρόνου²⁰². Ενώ, όπως προαναφέρθηκε, τα μέρη δε μπορούν να αποκλείσουν ή να περιορίσουν το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας, εντούτοις δύνανται με μεταξύ τους συμφωνία να διευρύνουν το περιεχόμενο αυτής, εντάσσοντας στην αόριστη νομική έννοια του «σπουδαίου» λόγου και λόγους που κατ' αντικειμενική κρίση δε θα ενέπιπταν στην κατηγορία αυτή. Τα μέρη όμως της εν λόγω σύμβασης εργασίας προσθέτουν σε ορισμένους λόγους βαρύτητα προκειμένου αυτοί να αναχθούν σε «σπουδαίους», ανάλογα και με τη φύση τη σύμβασης, αιτιολογώντας την καταγγελία της μεταξύ τους συμβάσεως όταν αυτοί συντρέξουν.

Όσον αφορά τυχόν συμφωνία των συμβαλλομένων μερών, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως προς τις τυπικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος, κρίσιμο είναι, όπως αναλύθηκε, η οποιαδήποτε συμφωνία να βελτιώνει την έννομη θέση του εργαζομένου. Και αυτό διότι οι κανόνες του εργατικού δικαίου τίθενται για την εξασφάλιση ενός minimum πεδίου προστασίας. Συμφωνίες αναφορικά με το χρόνο προειδοποίησης, την αποζημίωση ή τις λοιπές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας είναι επιτρεπτές υπό τον όρο ότι καταλήγουν σε επιπλέον προστασία από αυτή που ήδη παρέχει ο νόμος. Ζήτημα ιδιαίτερα κρίσιμο, που απασχόλησε κυρίως την ελληνική νομολογία, αποτελεί το εκ του νόμου καθοριζόμενο ανώτατο όριο αποζημίωσης απόλυσης. Πέραν των όσων αναλύθηκαν, κομβικό στοιχείο, κατά τη γνώμη μας, αποτελεί το γεγονός ότι ένας εκ των σκοπών του εργατικού δικαίου είναι να παρέχει προστασία στον εργαζόμενο, έως του βαθμού που εκείνος το χρειάζεται. Οι κανόνες του εργατικού δικαίου δεν αποσκοπούν να ρυθμίσουν με αποκλειστικό τρόπο τη σύμβαση εργασίας, αλλά λόγω της ιδιοτυπίας που χαρακτηρίζει τον κλάδο αυτό, περιορίζουν την ιδιωτική αυτονομία, στο βαθμό που αυτό κρίνεται απαραίτητο για την εξασφάλιση της ανωτέρω προστασίας. Αυτό που θα πρέπει να συνυπολογίζεται σε κάθε περίπτωση είναι το ότι δεν ανήκουν όλοι οι εργαζόμενοι στην ίδια κατηγορία με αποτέλεσμα να μη χρήζουν όλοι της ίδιας προστασίας. Η αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βουλήσεως διεκδικεί μεγαλύτερο πεδίο εφαρμογής, όταν η προστατευτική αρχή του εργατικού δικαίου δεν είναι πλέον απαραίτητη. Και αυτό διότι δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι στην ίδια διαπραγματευτική ανισοδυναμία με τον εργοδότη τους. Η πλειονότητα των μισθωτών βέβαια

²⁰¹ Βλ. υποσ. υπ' αριθμ. 85 και 86.

²⁰² Βλ. υποσ. υπ' αριθμ. 87.

χρήζει ιδιαίτερης προστασίας, ωστόσο υπάρχει και μια κατηγορία μισθωτών, που είτε λόγω ιδιαίτερων προσόντων είτε λόγω αυξημένης επαγγελματικής εμπειρίας, διαπραγματεύονται με τον εργοδότη τους σε επίπεδο σχεδόν διαπραγματευτικής ισότητας. Είναι, λοιπόν, κατανοητό, ότι σε τέτοιες περιπτώσεις θα πρέπει να αφήνεται μεγαλύτερη ελευθερία στη συμβατική ελευθερία και στον εξ αυτής καθορισμό των όρων της καταγγελίας της σύμβασης επί τη βάση της ιδιωτικής βούλησης των μερών. Το ανώτατο όριο αποζημίωσης επιτελεί το δικαιολογητικό το σκοπό στις συμβάσεις εργασίας που αφορούν στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το εργασιακό καθεστώς που διέπει την εν λόγω σύμβαση εργασίας, καθώς στις περιπτώσεις αυτές περιορισμός στην καταβαλλόμενη αποζημίωση έχει τεθεί όχι μόνο προς προστασία του εργοδότη αλλά και προς προστασία των πολιτών, υπό την έννοια της αποφυγής της υπέρμετρης επιβάρυνσης τελικώς του φορολογούμενου. Όσον δε αφορά συμφωνίες εργοδότη και εργαζομένου αναφορικά με τις τυπικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας, το μοναδικό όριο που τίθεται ως προς το εύρος των εν λόγω συμφωνιών είναι η επί τα βελτίω κατοχύρωση της θέσης του εργαζομένου (άρθρ. 8 παρ. 1 Ν. 2112/1920). Καταλήγοντας, κατά τη γνώμη μας, η ιδιωτική βούληση, έκφραση της συμβατικής ελευθερίας που διαπνέει όλο το σύστημα του ιδιωτικού δικαίου, αποτελεί και πρέπει να αποτελεί τον κανόνα τόσο κατά τη σύναψη όσο και κατά τη λειτουργία και εξέλιξη της σύμβασης εργασίας, υπό την έννοια ότι οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της καταγγελίας της σύμβασης θα μπορούν να παραμεριστούν με ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο συμφωνίες, πολύ περισσότερο μάλιστα στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος βρίσκεται σε ισοδύναμη διαπραγματευτική θέση με τον εργοδότη του, λαμβανομένου ωστόσο υπόψη του ιδιαίτερου προστατευτικού ρόλου που επιτελεί το σύστημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Το περιεχόμενο δε των ανωτέρω αναφερόμενων συμφωνιών δε μπορεί σε καμία περίπτωση να θίγει τα κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων που παρέχει ο νόμος.

Δ. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Αγαλλοπούλου Πηνελόπη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Δ' Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014
- Αγαλλόπουλος Χρήστος, Μελέται Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήναι 1974
- Αναγνωστόπουλος Ιωάννης, Εργασιακές σχέσεις στην αθλητική δραστηριότητα-Αθλητικές και προπονητικές υπηρεσίες, Νομική Βιβλιοθήκη 2018
- Βλαστός Στυλιανός, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις-Ουσιαστικά και Δικονομικά Ζητήματα, Εκδ. Αντ.Ν. Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή 2005
- Γαβαλάς Νικόλαος, Οι συμβατικές αποζημιώσεις απολύσεως «ταλαιπωρούν» και πάλι τον Άρειο πάγο, ΕΕργΔ 2011.915
- Γεωργιάδης Απόστολος, Ενοχικό Δίκαιο Γενικό Μέρος, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 2010
- Γεωργιάδης Απόστολος, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 5^η Εκδ Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 2019
- Γεωργιάδης Απόστολος, Σύντομη Ερμηνεία Αστικού Κώδικα, Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 2010
- Δαγτόγλου Πρόδρομος., Συνταγματικό Δίκαιο-Ατομικά Δικαιώματα, 4^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012
- Ευστρατίου Παναγιώτα, Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, Εκδ. Δίκαιο και Οικονομία Π.Ν Σάκκουλας, Αθήνα 2010
- Ζερδελής Δημήτριος, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Εκδ. Α. Σάκκουλας, Αθήνα- Κομοτηνή 2002
- Ζερδελής Δημήτριος, Καταγγελία σύμβασης για σπουδαίο λόγο. Συμβατικοί και νομοθετικοί περιορισμοί της έκτακτης καταγγελίας, ΕΕργΔ 2010.1

- Ζερδελής Δημήτριος, Νομοθετικοί περιορισμοί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ΔΕΝ 2012.305επ.
- Θεοδόσης Γιώργος, Η αιτιολογημένη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ΕΕργΔ 2017.527
- Καζάκος Άρις, Κανονισμοί εργασίας, πειθαρχικό δίκαιο και απολύσεις, Εκδ. Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2009
- Καζάκος Άρις, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28-2-2012, ΕΕργΔ 2012.593
- Καποδίστριας Ιωάννης, Ερμηνεία του εργατικού δικαίου, Αθήναι 1937
- Καποδίστριας Ιωάννης, Περί καταγγελίας συμβάσεως ωρισμένου και αορίστου χρόνου, Αθήναι 1933
- Καποδίστριας Ιωάννης, Περί καταγγελίας συμβάσεως ωρισμένου και αορίστου χρόνου, Αθήναι 1933
- Καραμπατζός Αντώνιος, Ιδιωτική αυτονομία και προστασία του καταναλωτή, Εκδ. Π.Ν Σάκκουλα, Αθήνα 2016
- Καρατζάς Χρήστος, Έννοια και περιστατικά «σπουδαίου λόγου» για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ΕΕργΔ 2005.449
- Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 8^η Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017
- Λαδάς Δ., Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη 2018
- Λαδάς Δ. Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ. 1 Ν. 3198/1955, ΔΕΕ 2016
- Λεβέντης Γεώργιος, Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας μετά τον Ν. 4093/2012. Η δυνατότητα ευνοϊκότερης ρύθμισης με ατομική σύμβαση, ΣΣΕ ή Κανονισμό Εργασίας. Άμεση προσαρμογή νομοθετικών ρυθμίσεων στο Ν. 4093/2012, ΔΕΝ 2013.97επ.
- Λεβέντης Γεώργιος, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά το Ν.4611/2019, ΔΕΝ 2019.945

- Ληξουριώτης Ιωάννης, Η εργασιακή σχέση των ιδιωτικών εκπαιδευτικών και η κατάργηση της «μονιμότητας», ΕΕργΔ 2012.1445
- Μειμάρογλου Έλενα, Η δίκη της καταγγελίας, ΕΕργΔ 2002.449
- Μπακόπουλος Κωστής, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012
- Μπακόπουλος Κωστής, Ζητήματα αστικού και δικονομικού δικαίου από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ΔΕΝ 2003.1185
- Μπακόπουλος Κωστής, Ανώτατο όριο αποζημίωσης και ευνοϊκότερες συμφωνίες, ΔΕΝ 2015.1201επ.
- Μπακόπουλος Κωστής Οι συμβάσεις με όριο ηλικίας και οι ρήτρες μονιμότητας μετά το Ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/2012, ΕΕργΔ 2012.691
- Πάλλη Βαρβάρα, Η προδιαγεγραμμένη συρρίκνωση των κανόνων αναγκαστικού δικαίου και η γενικευμένη αντικατάστασή τους από τους κανόνες ενδοτικού δικαίου: το γαλλικό παράδειγμα προς αποφυγήν, ΕΕργΔ 2016.275επ.
- Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, Η νέα ρύθμιση για το βάσιμο λόγο καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, ΔΕΝ 2019.959
- Πετίνη – Πηνιώτη Χρυσούλα, Λύση της σύμβασης εργασίας, ΔΕΝ 2003.192
- Πολυχρόνης Λέανδρος, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Αθήναι 1958
- Ρίζος Κωνσταντίνος, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Νομική βιβλιοθήκη 2016
- Σταθόπουλος Μιχάλης, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα ΑΕ Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2004
- Σταυρόπουλος Σταύρος, Ερμηνεία εργατικού δικαίου, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 1993
- Τσιμπούκης Χρόνης, Το ανώτατο όριο αποζημίωσης απολύσεως του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β του Ν. 3198/55, διάταξη ενδοτικού ή αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου?, ΕΕργΔ 2016.165

- Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Κουκιάδη, Το «νέο» εργατικό δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα –Θεσσαλονίκη 2014