

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΚΑΙΟ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αθηνά Ζώνη

Αθήνα, 2021

Τριμελής Επιτροπή
Ελευθέριος Βόγκλης, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)
Ισμήνη Κριάρη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου
Αντώνιος Χάνος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Αθηνά Ζώη, 2021

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής 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. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ά.: άρθρο

ΑΚ: Αστικός Κώδικας

ΑΠ: Άρειος Πάγος

Βλ.: Βλέπε

β.δ.: βασιλικό διάταγμα

γνμδ: γνωμοδότηση

ΓΚΠΔ: Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων

ΔΕΝ: Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)

ΕΕργΔ: Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)

ΕλλΔνη: Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)

Εφ: Εφετείο

εδ.: εδάφιο

επ.: επόμενα

επιμ.: επιμέλεια

ΕρμΑΚ: Ερμηνεία Αστικού Κώδικα

ΚΠολΔ: Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας

ΜΠρ: Μονομελές Πρωτοδικείο

Ν.: Νόμος

ν.δ.: νομοθετικό διάταγμα

ΝοΒ: Νομικόν Βήμα

ΝΣΚ: Νομικό Συμβούλιο του Κράτους

ΟΛΑΠ: Ολομέλεια Αρείου Πάγου

ό.π.: όπως παραπάνω

παρ.: παράγραφος

π.δ.: προεδρικό διάταγμα

πρβλ: παράβαλε

π.χ.: παραδείγματος χάρη

σελ.: σελίδα

Σ: Σύνταγμα

ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας

τ.: τόμος

τευχ.: τεύχος

ΤΝΠ: Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών

Περιεχόμενα

I. Κεφάλαιο πρώτο: Εισαγωγή.....	8
1. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου).....	9
1.1 Ορισμός – Χαρακτηριστικά.....	9
1.2 Υποχρεώσεις των μερών.....	11
1.2.1 Υποχρεώσεις του εργαζόμενου.....	11
α Η υποχρέωση παροχής εργασίας.....	11
β Υποχρέωση υπακοής.....	13
γ Υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς (πίστης).....	13
1.2.2 Υποχρεώσεις του εργοδότη.....	14
α Υποχρέωση καταβολής του μισθού.....	14
β Υποχρέωση σεβασμού των νόμιμων όρων εργασίας.....	14
γ Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.....	14
δ Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων.....	14
ε Υποχρέωση απασχόλησης και έκδοσης πιστοποιητικού εργασίας.....	15
στ Υποχρέωση σεβασμού των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων.....	15
1.3 Τρόποι Λύσης.....	15
1.3.1 Λύση με κοινή συμφωνία.....	16
1.3.2 Αυτοδίκαιη λύση.....	17
1.3.3 Θάνατος του εργαζόμενου ή του εργοδότη.....	19
1.3.4 Σύγχυση.....	19
1.3.5 Λύση με καταγγελία (τακτική και έκτακτη).....	19
II. Κεφάλαιο δεύτερο: Η έκτακτη καταγγελία ως τρόπος λύσης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....	22
1. Το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας – Γενικές Παρατηρήσεις.....	22
1.1 Ο δικαιολογητικός λόγος του δικαιώματος.....	23
1.2 Η λειτουργία του δικαιώματος.....	24
1.2.1 Ο «εξαιρετικός» χαρακτήρας του δικαιώματος.....	24
1.2.2 Η διάσπαση της αρχής “pacta sunt servanda”.....	25
1.3 Ο αναπαλλοτρίωτος πυρήνας του δικαιώματος.....	26
2. Η έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	27
2.1 Η ρύθμιση στον ΑΚ.....	27
2.2 Καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με τήρηση διατάξεων για την καταγγελία συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.....	28
2.3 Τρόπος άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας.....	29
2.3.1 Δήλωση καταγγελίας και αναφορά του σπουδαίου λόγου.....	29

2.3.2	Τήρηση προθεσμίας.....	30
2.3.3	Ο χρόνος άσκησης της καταγγελίας – αποδυνάμωση δικαιώματος..	30
2.4	Συνέπειες της έκτακτης καταγγελίας.....	31
2.4.1	Ακυρότητα της καταγγελίας.	31
2.4.2	Δικονομικά.....	32
2.4.3	Αξίωση αποζημίωσης κατά το ά. 673 ΑΚ.....	33
2.4.4	Αξίωση αποζημίωσης κατά το ά. 674 ΑΚ.....	35
3.	Η έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	36
3.1	Εισαγωγικές Παρατηρήσεις.....	36
3.2	Το νομικό πλαίσιο της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	37
3.3	Η εφαρμογή του ΑΚ στην έκτακτη καταγγελία της συμβάσης εργασίας αορίστου χρόνου.....	39
III.	Κεφάλαιο τρίτο: Η αόριστη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου – Η αντιμετώπιση της θεωρίας και της νομολογίας	41
1.	Η έννοια του «σπουδαίου λόγου» - Γενικές Παρατηρήσεις	41
2.	Παράγοντες συγκεκριμενοποίησης της έννοιας του σπουδαίου λόγου.....	42
2.1	Η αρχή της αναλογικότητας.....	43
2.2	Η αρνητική πρόγνωση για το μέλλον της σύμβασης.....	45
2.3	Η αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	47
2.4	Η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης.....	48
2.5	Η επίκληση περισσότερων λόγων καταγγελίας.....	49
3.	Σπουδαίοι λόγοι από την πλευρά του εργοδότη.....	49
3.1	Παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου.....	49
3.2	Έκτακτη καταγγελία λόγω υποψίας.....	54
3.3	Οικονομικοτεχνικοί λόγοι.....	55
4.	Σπουδαίοι λόγοι από την πλευρά του εργαζομένου	58
5.	Ο αναρρετικός έλεγχος του σπουδαίου λόγου καταγγελίας.....	60
6.	Περιορισμός και διεύρυνση σπουδαίων λόγων.....	61
6.1	Περιορισμός των σπουδαίων λόγων με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας.....	61
6.2	Περιορισμός των σπουδαίων λόγων από το νομοθέτη.....	65
6.3	Διεύρυνση των σπουδαίων λόγων.....	66
IV.	Επίλογος – Συμπεράσματα	69
V.	Πηγές – Βιβλιογραφία.....	72

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία ερευνάται το νομικό ζήτημα της έκτακτης καταγγελίας των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας. Σκοπός της μελέτης αυτής είναι να παρουσιάσει το πολύ σπουδαίο στην πράξη δικαίωμα των μερών για καταγγελία της σύμβασης εργασίας, όταν η καταγγελία στηρίζεται σε ένα σπουδαίο λόγο, η εξειδίκευση του οποίου είναι έργο αποκλειστικά του δικαστή, ύστερα από την αξιολόγηση των περιστατικών της συγκεκριμένης περίπτωσης και της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Στο πρώτο μέρος, επιχειρείται η θεωρητική ανάλυση των βασικών στοιχείων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου, όπως τα χαρακτηριστικά της, οι υποχρεώσεις των μερών και οι περιπτώσεις λύσης της. Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, αναλύεται το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του και η λειτουργία του. Αρχικά, αναδεικνύεται η εφαρμογή του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, κατ' αρχήν στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, το νομικό πλαίσιο, ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος και οι συνέπειες άσκησής του και στη συνέχεια η ιδιαίτερη εφαρμογή του στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Στο τρίτο και τελευταίο μέρος, το οποίο αποτελεί και τον πυρήνα της παρούσας έρευνας, επιχειρείται, αφενός, μια θεωρητική εξειδίκευση της αόριστης έννοιας του σπουδαίου λόγου, με την ανάλυση κριτηρίων και αρχών του δικαίου που αξιοποιεί ο δικαστής κατά την αναζήτηση της στάθμισης των συμφερόντων σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, αφετέρου μια, πρόσφατη αλλά και παλαιότερη, νομολογιακή παρουσίαση των περιστατικών που έχουν κριθεί ως σπουδαίοι λόγοι. Τέλος, αναδεικνύεται το ιδιαίτερο ζήτημα του περιορισμού αλλά και της διεύρυνσης των σπουδαίων λόγων με ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η αξιολόγηση του ζητήματος από τη νομολογία.

Λέξεις – κλειδιά: έκτακτη καταγγελία, σπουδαίος λόγος, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εργαζόμενος, εργοδότης, πρόωρη λύση σύμβασης, αόριστη νομική έννοια.

Termination for cause of the employment contract

Athina Zoi

Abstract

This study deals with the legal issue of termination for cause of the employment contract. The purpose of this study is to present the very important right of the parties to terminate the employment contract, when the termination is based on an important reason, the specialization of which is the sole responsibility of the judge, after assessing the circumstances of the case and the weighting of the conflicting interests of the parties. In the first part, a theoretical analysis of the basic elements of the employment contracts of fixed-term and indefinite duration is attempted, such as their characteristics, the obligations of the parties and the cases of their termination. In the second part of the study, the right of termination for cause, its special characteristics and its function are analyzed. First of all, the application of the right of termination for cause in fixed-term employment contracts is highlighted, the legal framework, the manner of exercising the right and the consequences of its exercise, and then its special application in employment contracts of indefinite duration. The third and last part, which is the core of the present study, attempts, on the one hand, a theoretical specialization of the indefinite legal concept of the cause, by analyzing the criteria and the principles of law that the judge uses, in seeking the balance of interests of the parties in every specific case, on the other hand, a recent and older presentation of the events that have been judged by the courts as causes that lead to the termination of the employment contract. Finally, the particular issue of limiting and widening the causes by individual or collective labor contracts and the evaluation of the issue by the jurisprudence is highlighted.

Keywords: termination for cause, employment contract, employee, employer, early termination of the contract, indefinite legal concept.

I. Κεφάλαιο πρώτο: Εισαγωγή

Οι διαρκείς συμβάσεις με αυξημένο προσωπικό χαρακτήρα και έντονο δεσμό εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών, όπως είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρουσιάζουν την ανάγκη πρόωρης λύσης τους κυρίως για σπουδαίο λόγο. Κατά τη διάρκεια μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας προκύπτουν διάφορες υποχρεώσεις των μερών, η παραβίαση των οποίων, σε συνδυασμό με άλλα κριτήρια που λαμβάνει υπόψη του ο δικαστής, δύναται να οδηγήσει σε αποδέσμευση από το συμβατικό δεσμό.

Η πρόωρη λύση παρέχεται σε αμφότερα τα μέρη με το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, το οποίο προβλέπεται ρητά στο νόμο (ά. 672 ΑΚ), αλλά, επίσης, συνάγεται από τη γενική αρχή της καλής πίστης (ά. 288 ΑΚ). Σύμφωνα με την καλή πίστη είναι δυνατή η άμεση λύση μιας διαρκούς σύμβασης, είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, ακόμα και αν το δικαίωμα αυτό δεν παρέχεται ρητά στο νόμο ή τη σύμβαση, όταν η συνέχιση της σύμβασης έως τον καθορισμένο χρόνο λήξης ή την τυχόν προβλεπόμενη προθεσμία τακτικής καταγγελίας έχει καταστεί για έναν ή και για τους δύο συμβαλλομένους μη ανεκτή. Όπως εκτίθεται στη συνέχεια, η έκτακτη καταγγελία έχει εκ των πραγμάτων σημασία κυρίως για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς η σύναψη κάθε σύμβασης αορίστου χρόνου συνοδεύεται από δικαίωμα τακτικής καταγγελίας, το οποίο αναπληρώνει την έλλειψη συγκεκριμένου χρονικού σημείου λήξης.

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο αποτελεί ένα αναπαλλοτρίωτο δικαίωμα ελευθερίας, υπό την έννοια ότι παρέχει στους συμβαλλομένους την ευχέρεια να αποδεσμευτούν από μια σύμβαση, η διατήρηση της οποίας θα συνεπαγόταν γι' αυτούς μια δυσβάστακτη επιβάρυνση. Επειδή το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο απορρέει, σε τελευταία ανάλυση, άμεσα από την κατοχύρωση της ιδιωτικής αυτονομίας (ά. 5 παρ. 1 Σ), την οποία αποσκοπεί να προασπίσει, γίνεται δεκτό ότι πρέπει να αναγνωρίζεται στο πλαίσιο κάθε διαρκούς σύμβασης.

Η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι μια από τις σπουδαιότερες αόριστες νομικές έννοιες του ιδιωτικού δικαίου. Ωστόσο, δεν προσεγγίζεται εγγύτερα στο νόμο, αλλά χρήζει εξειδίκευσης μέσω ορισμένων κατευθυντηρίων γραμμών, οι οποίες χρησιμεύουν ως εργαλεία της δικαστικής κρίσης περί τη συνδρομή ή μη ενός τέτοιου λόγου. Μέσω της έννοιας του σπουδαίου λόγου ο νομοθέτης εκχωρεί κανονιστική αρμοδιότητα στο δικαστή, τον εξουσιοδοτεί να θέτει αντ' αυτού *in concreto* τους κανόνες που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Ο δικαστής είναι εδώ οιοσδήποτε νομοθέτης και κατά τούτο απεριόριστος. Επομένως, ο δικαστής αποφασίζει σε κάθε συγκριμένη περίπτωση αν το περιστατικό που παρουσιάζεται ως διαταράσσον την σύμβαση από το καταγγέλλον μέρος, καθιστά όντως αφόρητη τη συνέχιση της, οπότε και επέρχεται η λύση της. Η κρίση του δικαστή υπάγεται όμως στον αναιρετικό έλεγχο του Αρείου Πάγου.

1. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου)

1.1 Ορισμός – Χαρακτηριστικά.

Ατομική σχέση εργασίας είναι η ενοχική σχέση που συνδέει δύο πρόσωπα, από τα οποία το ένα, ο εργαζόμενος ή μισθωτός (φυσικό πρόσωπο) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει έναντι ανταλλάγματος στο άλλο, τον εργοδότη (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) την εργασία του.¹ Η έννοια της συμβάσεως εργασίας δεν προκύπτει ευθέως από το νόμο (ά. 648 επ. ΑΚ), αλλά εμμέσως μέσω των δύο βασικών υποχρεώσεων (*essentialia negotii*) που προκύπτουν από την εν λόγω σύμβαση, δηλαδή την, υποχρέωση παροχής εργασίας και την υποχρέωση καταβολής του συμφωνημένου μισθού. Όταν ελλείπει κάποιο από τα στοιχεία αυτά, προφανώς θα πρόκειται για συμβατική σχέση άλλου είδους και όχι για σύμβαση εργασίας. Επομένως, πρόκειται για αμφοτεροβαρή αλλά και διαρκή ενοχική σχέση, κύριο χαρακτηριστικό της οποίας είναι ότι κατά κανόνα λειτουργεί για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, σύμφωνα και με τη διάταξη 648 ΑΚ, στην οποία γίνεται λόγος για πρόσληψη του εργαζομένου για «ορισμένο ή αόριστο χρόνο»².

Ειδικότερα, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ως ένα είδος σύμβασης εργασίας, είναι μία συμφωνία με την οποία ο μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον εργοδότη την εργασία του ακολουθώντας τις εντολές και οδηγίες του ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο (διευθυντικό δικαίωμα), χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας, ενώ ο εργοδότης αναλαμβάνει αντίστοιχα την υποχρέωση να καταβάλλει το μισθό (παροχές) ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία³. Επί των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας βρίσκουν εφαρμογή οι διατάξεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας και επικουρικά οι διατάξεις του ΑΚ. Η «νομική εξάρτηση» (ή κατά τη γερμανική διδασκαλία η «προσωπική εξάρτηση»⁴), δηλαδή η συμμόρφωση του εργαζόμενου προς τις υποδείξεις του εργοδότη δεν προϋποθέτει αναγκαία και «οικονομική εξάρτηση» του μισθωτού από τον εργοδότη, υπό την έννοια ότι η κύρια πηγή βιοπορισμού του μισθωτού προέρχεται από τη συγκεκριμένη εργασιακή σχέση. Επίσης, η νομολογία, εκτός από το κριτήριο της νομικής ή της προσωπικής εξάρτησης,

¹ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2017, σελ. 222 επ., και Ρίζο Κ., Η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 1 επ., Λεβέντη Γ./ Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 311 επ. για τις προϋποθέσεις σύναψης σύμβασης εργασίας.

² Βλ. Βλαστό Σ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, 1990, σελ. 36, του ιδίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο – ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2012, σελ. 11 επ.

³ Βλ. Λαδά Δ., Εργατικές Διαφορές, 2019, σελ. 4 επ., Ληξουριώτη Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2017, σελ. 88, Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1 επ., Βλαστό Σ., ό.π., σελ. 1, ο οποίος αναλύει ότι ο ΑΚ αναφέρεται εμμέσως στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στα ά. 648 παρ. 2, 660, 663, 664 παρ. 1, 666, 677, 678, 680. Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 141/2020 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 514/2020 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 443/2016 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 220/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1248/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 602/2017.

⁴ Βλ. Λεβέντη Γ./ Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 41, Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 89. Κάποιες αποφάσεις κάνουν λόγο για «νομική και προσωπική εξάρτηση», π.χ. ΜονΠρωτΑθ 735/2020 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 672/2019 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 678/ 2017 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 120/2016 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 693/2013 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 467/2012 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 297/2012 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

συχνά αναφέρεται και στο κριτήριο της «υπηρεσιακής εξάρτησης» του μισθωτού από τον εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι λιγότερο ή περισσότερο στενή, ανάλογα με τη φύση και τις συνθήκες της συγκεκριμένης εργασίας⁵. Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης προκύπτει από το συνδυασμό μιας σειράς ειδικότερων ενδεικτικών κριτηρίων, όπως το σταθερό ωράριο, τον προσδιορισμένο απ' τον εργοδότη τόπο παροχής της εργασίας, τη διάθεση απ' τον εργοδότη των μέσων παραγωγής, την προσδιορισμένη απ' τον εργοδότη μέθοδο εκτέλεσης της εργασίας, την ένταξη του εργαζόμενου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση, τη δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, τον τρόπο και τη μέθοδο αμοιβής, τη φορολογική και κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση του εργαζόμενου, την παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι διάθεση του εργασιακού χρόνου του εργαζόμενου σε περισσότερους εργοδότες. Τα στοιχεία αυτά δεν είναι απαραίτητο να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου να χαρακτηριστεί αυτή ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατό να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα⁶. Εκείνο που ουσιαστικά διακρίνει την εξαρτημένη από την ανεξάρτητη εργασία δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλαδή η σώρευση περισσότερων ενδείξεων δέσμευσης και εξάρτησης, αλλά το ποιοτικό στοιχείο, δηλαδή η ιδιαίτερη ποιότητα της δέσμευσης και εξάρτησης, η οποία έχει για τον υποβαλλόμενο σ' αυτήν εργαζόμενο συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσης του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την ειδική προστασία του από το εργατικό δίκαιο.

Υπάρχουν δύο τύποι συμβάσεων με κριτήριο, κατά βάση, τη διάρκεια⁷ της εργασιακής σχέσης, η αορίστου χρόνου και η ορισμένου χρόνου σύμβαση. Αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας υφίσταται κατ' αρχήν στις περιπτώσεις που οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει συγκεκριμένο χρονικό σημείο λήξης, δηλαδή ορισμένη διάρκεια, ούτε η διάρκεια αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας (669 παρ. 2

⁵ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 542/2008 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΣτΕ 1181/1992 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΣτΕ 2217/1988 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 7425/1995 ΝΟΜΟΣ.

⁶ Βλ. αναλυτικά Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 90 επ. όπου και παραπομπές σε πλούσια νομολογία, Λεβέντη Γ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας: έννοια – χαρακτηριστικά γνωρίσματα, ΔΕΝ 2010, τ. 66, τεύχος 1560, σελ. 561 επ.

⁷ Βλ. Βερβεσό Δ., Η προστασία της εργασίας ορισμένου χρόνου: Προσαρμογή της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ στο εσωτερικό δίκαιο, ΕΕργΔ, 2002, τ. 61, τεύχ. 12, σελ. 705-707, ο οποίος υποστηρίζει ότι η διάκριση σύμβασης ορισμένου και αορίστου χρόνου θα πρέπει να γίνεται και με βάση το περιεχόμενο της εργασίας, διότι το αντίθετο θα οδηγούσε σε καταστρατήγηση του άρθρου 103 παρ. 8 του Συντάγματος, όταν εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσλαμβάνονται για να καλύψουν πραγματικές, πάγιες, μόνιμες και διαρκείς ανάγκες και όχι πρόσκαιρες, απρόβλεπτες και επείγουσες.

Το ίδιο και σε Μεντεσιδίου Α., Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – περιορισμοί της ελεύθερης σύναψής της στον ιδιωτικό τομέα, 2020, σελ. 60 επ., η οποία αναλύει τη διάκριση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με βάση τη διάρκειά της και με βάση το είδος ή το σκοπό της.

Βλ. Την ίδια, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ, 2018, τ. 77, τεύχ. 9, σελ. 1109-1118, η οποία εξετάζει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου τόσο υπό το πρίσμα του προϋφιστάμενου της Οδηγίας 1999/70 ελληνικού δικαίου, έτσι όπως αυτό έχει διαπλασθεί κυρίως νομολογιακά, όσο και υπό το πρίσμα του ενωσιακού δικαίου και των λύσεων που έχει δώσει σχετικώς το Δ.Ε.Ε. (Βλ. ενδεικτικά την πρόσφατη απόφαση του ΔΕΕ C-760/18 στην οποία κρίθηκε ότι η εν λόγω Οδηγία υπερಿಸχύει του ά. 103 παρ. 8 του Συντάγματος σχετικά με τη δυνατότητα μονιμοποίησης προσωπικού με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο).

ΑΚ). Επίσης, στις περιπτώσεις που έχει τεθεί διαλυτική αίρεση ή όρος ελάχιστης διάρκειας και στη συνέχεια η σύμβαση δεν καταγγέλθηκε⁸.

Αντίθετα, ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας υφίσταται στις περιπτώσεις που οι συμβαλλόμενοι έχουν συμφωνήσει ότι η σύμβαση θα έχει συγκεκριμένη διάρκεια⁹. Η συγκεκριμένη διάρκεια μπορεί είτε να είναι με ακρίβεια προσδιορισμένη, όταν συμφωνείται μια συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης της ή μια συγκεκριμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης¹⁰, είτε να εξαρτάται από την επέλευση ενός μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή την πάροδο μιας προθεσμίας για τη λήξη της σύμβασης¹¹. Η ορισμένη διάρκεια συνεπώς της σύμβασης μπορεί να συνάγεται και από το *είδος ή το σκοπό* της εργασίας¹² (669 ΑΚ, ά. 2 β.δ. της 16/18.7.1920, ά. 9 παρ. 3 Ν. 3198/1955), διότι και στις περιπτώσεις αυτές είναι βέβαιο ότι η σύμβαση θα λυθεί. Μολονότι στις περιπτώσεις αυτές δεν είναι προσδιορισμένος ο ακριβής χρόνος της λύσης, δηλαδή είναι μεν βέβαιο το αν, αλλά αβέβαιο το πότε (*dies certus an incertus quando*), η σύμβαση εργασίας δεν αποβάλλει τον χαρακτήρα της ως ορισμένου χρόνου, γιατί είναι βέβαιη η λύση της σύμβασης σε ένα προβλέψιμο χρόνο.

1.2 Υποχρεώσεις των μερών.

Στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης προκύπτουν ποικίλες υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών. Ωστόσο, η παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζόμενου και η καταβολή του μισθού εκ μέρους του εργοδότη, αποτελούν τις πρωταρχικές υποχρεώσεις τους. Ο εργαζόμενος οφείλει να θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη και ο τελευταίος οφείλει να του παράσχει τον συμφωνημένο μισθό, ως αντάλλαγμα για την εργασία του. Παρακάτω θα αναφερθούν, σε γενικές γραμμές, οι σπουδαιότερες υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.

1.2.1 Υποχρεώσεις του εργαζόμενου.

α Η υποχρέωση παροχής εργασίας.

Η κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου είναι η παροχή, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, της συμφωνημένης εργασίας στον εργοδότη (ά. 648 ΑΚ). Η εργασιακή δύναμη όμως δεν προσφέρεται κατά τρόπο γενικό αλλά προσδιορίζεται για κάθε εργαζόμενο, ανάλογα με το περιεχόμενο της σύμβασης, σε ένα συγκεκριμένο είδος, για ένα

⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., Το Δίκαιο της Καταγγελίας, 2002, σελ. 63, Βλαστό Σ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 1179, Μπακόπουλο Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, 2012, σελ. 25 επ., Καράκωστας Ι., Αστικός Κώδικας (Ερμηνεία, Σχόλια, Νομολογία), 2008, σελ. 939.

⁹ Νομοθετικός ορισμός της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας δόθηκε για πρώτη φορά με το ά. 3 του ΠΔ 81/2003, το οποίο ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 25 επ., Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 13, Καράκωστας Ι., ό.π., σελ. 940, Μεντεσίδου Α., Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – περιορισμοί της ελεύθερης σύναψής της στον ιδιωτικό τομέα, 2020, σελ. 59.

¹⁰ Βλ. ενδεικτικά ΟΛΑΠ 13/2013 ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 531/2016 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΑΠ 933/ 2015 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΑΠ 885/2014 ΤΝΠ Ισοκράτης.

¹² Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 296/2016 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 57/2015 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 2100/2014 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1284/2013 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1576/2012 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

συγκεκριμένο τόπο και στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου χρόνου¹³. Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εκτελεί αυτοπροσώπως¹⁴ την εργασία που του έχει ανατεθεί. Ρητά ορίζεται στο ά. 651 ΑΚ ότι η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη¹⁵, εκτός αν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις. Η υποκατάσταση άλλου στη θέση του εργαζόμενου τότε μόνο είναι δυνατή αν αυτό προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας ή από τις περιστάσεις (ά. 651 ΑΚ). Σε αυτές τις περιπτώσεις γίνεται λόγος για «δανεισμό του εργαζόμενου»¹⁶.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνείται να παράσχει την εργασία του ή απέχει από αυτή, συντρέχει περίπτωση υπερημερίας οφειλέτη¹⁷. Έτσι, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση της καταβολής μισθού (380, 657 ΑΚ), μπορεί να ζητήσει αποζημίωση για μη εκπλήρωση (335, 362, 652 ΑΚ) για τις ζημιές που του προκάλεσε η μη παροχή της εργασίας και στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, δικαιούται να την καταγγείλει για σπουδαίο λόγο (672 ΑΚ). Ακόμη μπορεί να γεννηθεί αξίωση για αποζημίωση από αδικοπραξία. Όταν ο εργαζόμενος παρέχει πλημμελώς την εργασία του¹⁸, ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει αποζημίωση κατά τις διατάξεις περί συμβατικής ευθύνης χωρίς να αποκλείεται και η αδικοπρακτική ευθύνη (συρροή νομικών βάσεων). Δεν αποκλείεται και ευθύνη για αποθετική ζημία ή και ικανοποίηση ηθικής βλάβης. Είναι δυνατή η μείωση του μισθού με τη μορφή κρατήσεων για την κάλυψη ενδεχόμενης ζημίας του εργοδότη από την ελαττωματική εργασία (665 ΑΚ). Τέλος, ο εργοδότης δικαιούται και στην περίπτωση αυτή να καταγγείλει τη σύμβαση, αν είναι ορισμένου χρόνου, για σπουδαίο λόγο (672 ΑΚ) και αν είναι αορίστου χρόνου, υποχρεούται να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση (669 εδ. β ΑΚ). Εξαιρέση από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, υφίσταται όταν ο εργαζόμενος κακόβουλα αρνείται την εκτέλεση της εργασίας του, προκειμένου να εισπράξει την αποζημίωση¹⁹. Όσον αφορά την περίπτωση της ανυπαίτιας αδυναμίας

¹³ Βλ. αναλυτικά για την υποχρέωση παροχής εργασίας ως προς το είδος, τον τόπο και τον χρόνο Κουκιάδη Ι., Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2019, σελ. 173 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 329 επ.

¹⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 633, Αγαλλοπούλου Π., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2019, σελ. 19, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 360 επ., Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 216, ενδεικτικά ΜονΠρΘεσσαλ 3657/2016 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁵ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 633 επ., Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 19, ενδεικτικά ΑΠ 1371/1990 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 272/1991 ΝΟΜΟΣ.

¹⁶ Βλ. Καρακατσάνη Α./ Γαρδίκας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σελ. 175 επ., ενδεικτικά ΑΠ 884/2017 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1160/2015 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 800/2014 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1116/2011 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁷ Βλ. αναλυτικά Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 178, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 749, ενδεικτικά ΕφΑθ 801/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, όπου κρίθηκε ότι η υπαίτια συμπεριφορά των εργαζομένων συνιστούσε αθέτηση ενδοσυμβατικής υποχρέωσης και όχι αδικοπραξία, ΑΠ 185/2019 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁸ Βλ. αναλυτικά Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 179, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 745 επ., ενδεικτικά ΕφΑθ 364/2020 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 2653/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΜονΠρΘεσσαλ 9300/2014 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁹ Η πρόκληση της καταγγελίας από τον ίδιο τον μισθωτό με τη συμπεριφορά του, έχει καθιερωθεί νομολογιακά ότι αποτελεί λόγο που απαλλάσσει τον εργοδότη από τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας και άρα λειτουργεί ως σπουδαίος λόγος καταγγελίας, ερειδόμενος από το ά. 281 ΑΚ., Βλ.

παροχής του εργαζομένου, αυτή αποτελεί εξαίρεση από τον κανόνα της κοινής απαλλαγής του ά. 380 ΑΚ, που ισχύει στις αμοτεροβαρείς συμβάσεις. Έτσι, σύμφωνα με το ά. 657 ΑΚ, αν ο εργαζόμενος εμποδίζεται να προσφέρει την εργασία του για σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του, παρόλο που αναστέλλεται και εδώ η δική του υποχρέωση για παροχή εργασίας, συνεχίζεται ωστόσο η υποχρέωση του εργοδότη για το μισθό²⁰.

Τέλος, υπάρχει η περίπτωση της υπερημερίας του εργοδότη, όταν δηλαδή αρνείται να δεχθεί την εργασία του μισθωτού ενώ αυτός την προσφέρει προσηκόντως (ά. 349, 656 ΑΚ). Η υπερημερία του εργοδότη επέρχεται ανεξαρτήτως πταίσματός του. Η αδυναμία αποδοχής του εργοδότη πρέπει να οφείλεται σε τυχαία γεγονότα που αφορούν τη δική του σφαίρα δραστηριότητας (θεωρία των σφαιρών) και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία. Τότε ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την καταβολή του μισθού του²¹.

β Υποχρέωση υπακοής.

Όπως αναπτύχθηκε ανωτέρω υπό 1.1, με τη φύση της εξαρτημένης εργασίας συνδέεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δηλαδή το δικαίωμά του να διευθύνει την εκτέλεση της εργασίας και να καθορίζει τη συμπεριφορά του μισθωτού μέσα στην εκμετάλλευση. Επομένως, ο μισθωτός οφείλει να προσφέρει την εργασία του, όχι απλώς προσηκόντως, αλλά σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη. Αυτή την υποχρέωση για συμμόρφωση προς τις οδηγίες του εργοδότη εκφράζει η υποχρέωση της υπακοής. Η υποχρέωση υπακοής αφορά πρωτίστως την εκτέλεση της εργασίας του, αλλά εκτείνεται και σε θέματα γενικότερης συμπεριφοράς του μισθωτού²².

γ Υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς (πίστης).

Η υποχρέωση αυτή έχει ως σκοπό τη διατήρηση αμοιβαίας εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συμβαλλομένους και αποτελεί εξειδίκευση του γενικού κανόνα της καλής πίστης (288 ΑΚ). Ο εργαζόμενος πρέπει να ενεργεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξυπηρετεί την επιχείρηση στην οποία εργάζεται, παραλείποντας κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα του εργοδότη (π.χ. υποχρέωση εχεμύθειας, υποχρέωση να μην προβαίνει σε πράξεις ανταγωνισμού προς τον εργοδότη)²³. Η υποχρέωση πίστης πηγάζει κατά κύριο λόγο από τις διατάξεις των ά. 200, 288, 651, 652 ΑΚ.

ενδεικτικά ΜονΠρΠειρ 1399/2014 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 405/2008 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1080/2003 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 233/2003 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

²⁰ Βλ. αναλυτικά Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 180, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 748, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 551 επ., Μελέτη Παναγιώτη Μπουμπουχερόπουλου, Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2, ΕΕΡΓΔ 2020, 507, ενδεικτικά ΑΠ 1280/2010 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΔωδ 1/2014 ΝΟΜΟΣ.

²¹ Βλ. αναλυτικά Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 182, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 881 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 556 επ., ενδεικτικά ΑΠ 145/2019 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1451/2019 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 414/2016 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

²² Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 183, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 721 επ.

²³ Βλ. Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 38, αναλυτικά η υποχρέωση πίστης και οι επιμέρους εκφάνσεις της σε Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 184 επ., σε Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 715 επ. και σε Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου

1.2.2 Υποχρεώσεις του εργοδότη.

α Υποχρέωση καταβολής του μισθού.

Την σπουδαιότερη υποχρέωση από την πλευρά του εργοδότη αποτελεί η καταβολή του μισθού στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του (648, 649 ΑΚ). Με βάση τη σύμβαση εργασίας καθορίζεται το ύψος του μισθού, το οποίο συναρτάται με τις συνθήκες της προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, το είδος της εργασίας και την ποιότητα και ποσότητα αυτής²⁴.

β Υποχρέωση σεβασμού των νόμιμων όρων εργασίας.

Η υποχρέωση του εργοδότη να τηρεί το ωράριο των εργαζομένων, να παρέχει τις νόμιμες άδειες και να μεριμνά για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων (ά. 662 ΑΚ και ν. 3850/2010)²⁵.

γ Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, δεν επιτρέπεται διαφορετική μεταχείριση εργαζομένων που κατέχουν όμοια θέση. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εξαιρεί από μια γενική ρύθμιση έναν εργαζόμενο και να χειροτερεύει αυθαίρετα τη θέση του. Η αρχή αυτή στηρίζεται στα άρθρα 4 παρ. 1 και 2 Σ, 22 παρ. 1 εδ. β Σ, 288 ΑΚ και ενισχύθηκε από το ν. 4443/2016, ο οποίος αντικατέστησε το ν. 3304/2005. Αξίζει, τέλος, να αναφερθεί και ο ν. 3896/2010, για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης²⁶. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η υποχρέωση αυτή ως προς το δικαίωμα καταγγελίας, καθώς κατά τη νομολογία δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση καταγγελίας για σπουδαίο λόγο²⁷.

δ Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Ο εργοδότης οφείλει να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζομένου²⁸. Δεν επιτρέπεται, για παράδειγμα, να αναθέτει στον εργαζόμενο κατώτερα καθήκοντα από εκείνα που συμφωνήθηκαν, να έχει απέναντί του απρεπή συμπεριφορά, να τον χρησιμοποιεί παράνομα και χωρίς τη θέλησή του τις Κυριακές. Η αρχή αυτή βρίσκει έρεισμα στα άρθρα 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 Σ, 57 και 58 ΑΚ σε συνδυασμό με τις γενικές ρήτρες 200 και 288 ΑΚ. Σε περίπτωση προσβολής της παραπάνω αρχής

Κ., ό.π., σελ. 362 επ., ενδεικτικά ΕφΑθ 6097/2001 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΛαρ 738/2001 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΠειρ 137/2016 ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 1097/2015 ΝΟΜΟΣ.

²⁴ Βλ. αναλυτικά για τον μισθό Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 187 επ., Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 779 επ., Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 39 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 519 επ.

²⁵ Βλ. αναλυτικά Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 113 επ., Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 940 επ., 998, 1021 επ., Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 47 επ., 59 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 379 επ., 569 επ., 788 επ.

²⁶ Βλ. αναλυτικά Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 228 επ., Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 998., Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 53, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 634 επ.

²⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1407/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, όπου κρίθηκε ότι δεν θεμελιώνει λόγο ακυρότητας της καταγγελίας το γεγονός ότι δεν καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας άλλων υπαλλήλων που υπέπεσαν στο ίδιο παράπτωμα, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 846 επ. και παρακάτω τρίτο κεφάλαιο υπό 2.3.

²⁸ Βλ. Λαδά Δ., Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου, ΕΕργΔ, 2017, τ. 76, τεύχ. 2, σελ. 157 επ., ενδεικτικά ΑΠ 2058/1986 ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσσαλ 1936/2005 ΝΟΜΟΣ, ΕφΠατρ 46/1996 ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 2019/1989 ΝΟΜΟΣ.

εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 914 επ. ΑΚ²⁹. Συμπεριφορές που εντάσσονται στην προσβολή της προσωπικότητας είναι και οι από το ν. 3896/2010 (και τροποποίηση του ά. 2 με το ά. 22 του ν. 4604/2019) προβλεπόμενες απαγορευμένες διακρίσεις λόγω φύλου, ιδιαιτέρως η με σεξουαλική παρενόχληση προσβολή της προσωπικότητας³⁰.

ε Υποχρέωση απασχόλησης και έκδοσης πιστοποιητικού εργασίας.

Το δικαίωμα του εργαζομένου για εργασία θεμελιώνεται στα ά. 22 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 2 παρ. 1 Σ. Ο εργοδότης πρέπει να απασχολεί τον εργαζόμενο. Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να διατηρεί τον εργαζόμενο στην υπηρεσία του αργόμισθο, γιατί έτσι προσβάλλει την προσωπικότητά του. Αδικαιολόγητη άρνηση να απασχολήσει τον εργαζόμενο τον καθιστά υπηρερήμερο οφειλέτη. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα, εκτός από το μισθό του, να απαιτήσει και την πραγματική του απασχόληση (ά. 656 ΑΚ)³¹. Η παράβαση αυτή μπορεί να θεωρηθεί και μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας, ή σε περίπτωση σύμβασης ορισμένου χρόνου ως σπουδαίος λόγος καταγγελίας της σύμβασης με υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης³². Η μη απασχόληση του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει και προσβολή της προσωπικότητας του, οπότε έχει δικαίωμα να ασκήσει τις αξιώσεις των ά. 57 και 59 ΑΚ³³. Τέλος, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εκδίδει πιστοποιητικό εργασίας για τον εργαζόμενο που αποχωρεί από την εργασία³⁴.

στ Υποχρέωση σεβασμού των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων.

Οι εξελίξεις της τεχνολογίας δημιούργησαν νέους κινδύνους για τους εργαζόμενους, οι οποίοι πλέον ρυθμίζονται με τον ΓΚΠΔ 2016/679 και το ν. 4624/2019. Παραδοσιακά προστασία παρέχει και το Σ με τα ά. 5Α και 9Α. Ο εργοδότης, έχοντας το ρόλο του υπευθύνου επεξεργασίας (ά. 4 περ. 7 του ΓΚΠΔ), οφείλει να ακολουθεί απαρέγκλιτα τις ρυθμίσεις του Κανονισμού ως προς την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του προσωπικού του, διαφορετικά ορίζονται αυστηρότατα πρόστιμα³⁵.

1.3 Τρόποι Λύσης.

Οι τρόποι λύσης κάθε συμβάσεως εργασίας, είτε ορισμένου, είτε αορίστου χρόνου είναι συνοπτικά οι εξής: λύση με συμφωνία των συμβαλλομένων, αυτοδίκαιη λύση όταν

²⁹ Βλ. αναλυτικά Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 968, Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 54, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 622 επ.

³⁰ Βλ. αναλυτικά Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 219 επ.

³¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 2011/2014 ΝΟΜΟΣ.

³² Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1004.

³³ Βλ. Καρακατσάνη Α./Γαρδίκη Σ., ό.π., σελ. 371, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 230.

³⁴ Βλ. πιο αναλυτικά Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 59, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 613 επ.

³⁵ Βλ. αναλυτικές μελέτες στο θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Παναγοπούλου-Κουντατζή Φ., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας δεδομένων 679/2016/ΕΕ, 2017, την ίδια, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, διαθέσιμο στην ηλεκτρονική βιβλιοθήκη Academia.edu: <https://www.academia.edu/>. Πρβλ ενδεικτικά την ίδια την ίδια Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα: Η περίπτωση του παγκοσμίου συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS), 2012 και την ίδια, Facebook εν ώρα εργασίας. Σκέψεις με αφορμή την ΜονΠρΑθ 34/2011, ΕφημΔΔ, τεύχος 2, 2011, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 224 επ., Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 54 επ., Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 975 επ.

λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ά.669 παρ. 1 ΑΚ), με τον θάνατο του εργαζομένου (ά. 675 παρ. 1 ΑΚ), με το θάνατο του εργοδότη, μόνο αν οι συμβαλλόμενοι είχαν προβλέψει στο πρόσωπό του (ά. 675 παρ. 2 ΑΚ), με σύγχυση των ιδιοτήτων του εργοδότη στο πρόσωπο του εργαζομένου και με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο (ά. 669 παρ. 2 και 672 ΑΚ). Πιο αναλυτικά:

1.3.1 Λύση με κοινή συμφωνία.

Τα μέρη της σύμβασης εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου) ελευθέρως και πάντοτε υπό την προϋπόθεση ότι η βούληση τους είναι γνήσια και δεν αποτελεί προϊόν πλάνης, απάτης ή απειλής, μπορούν να λύσουν με νεότερη αντίθετη συμφωνία τους (actus contrarius) τη σύμβαση εργασίας, καίτοι η δυνατότητά τους αυτή δεν ορίζεται ρητώς στο Νόμο³⁶. Αναγνώριση της ανωτέρω δυνατότητας μπορεί να γίνει δεκτό ότι υπολανθάνει στο ά. 12 του Ν 4172/2013, σύμφωνα με το οποίο αντιμετωπίζεται ως εισόδημα από μισθωτή εργασία η αποζημίωση όχι μόνο της καταγγελίας αλλά και της λύσης της εργασιακής σχέσης και στο ά. 15 του ίδιου νόμου σύμφωνα με το οποίο εξισώνεται από απόψεως φορολογικού συντελεστή με την αποζημίωση απόλυσης «κάθε εφάπαξ αποζημίωση που παρέχεται από οποιονδήποτε φορέα και για οποιονδήποτε λόγο διακοπής της σχέσεως εργασίας ή άλλης σύμβασης, η οποία συνδέει το φορέα με τον δικαιούχο της αποζημίωσης»³⁷. Επειδή δεν ελέγχεται το δικαίωμα λύσεως της σύμβασης από τον εργαζόμενο, είναι απαραίτητο να διασφαλίζεται το ανεπίληπτο της δικαιοπρακτικής του βούλησης ως προς την γνησιότητα και το περιεχόμενο. Υποστηρίζεται ότι το όφελος, οικονομικό κατά κανόνα, που ενδεχομένως ο εργαζόμενος απολαμβάνει από μια κατά τα ανωτέρω λύση, με τη μορφή συνήθως «αποζημίωσης», αποτελεί ισχυρή ένδειξη περί του γνησίου της δηλώσεως της βούλησης του, δοθέντος ότι λαμβάνει ένα αντιστάθμισμα και δη

³⁶ Για την ειδικότερη περίπτωση της λεγόμενης «εθελούσιας εξόδου», όταν δηλαδή προτείνεται από τον εργοδότη η οικειοθελής αποχώρηση ορισμένου αριθμού εργαζομένων με την καταβολή μιας αυξημένης συνήθως αποζημίωσης ή άλλων παροχών, βλ. Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 906 επ.

Η επιλογή των αποχωρούντων βάσει προγράμματος εθελουσίας εξόδου μισθωτών να λάβουν την υπέρτερη παροχή (ως κίνητρο της εθελουσίας εξόδου), τους στερεί το δικαίωμα να λάβουν και την προβλεπόμενη από το άρθρο 8 του Ν 3198/1955 παροχή, αφού υπάρχει ταυτότητα ως προς το αντικείμενο και το σκοπό των εν λόγω παροχών και οι ευνοϊκότεροι όροι της εθελουσίας εξόδου κατισχύουν αυτών που προβλέπονται από τη ρύθμιση του άρθρου 8 του Ν 3198/1955. Προϋποθέσεις εφαρμογής της διατάξεως του άρθρου 8 εδ. α του Ν 3198/1955 (αποχώρηση του μισθωτού με συγκατάθεση του εργοδότη ως τρόπος λύσης της σύμβασης εργασίας) περί καταβολής της ημίσειας αποζημίωσης απόλυσης επί αποχώρησης των μισθωτών από την εργασία με τη συγκατάθεση του εργοδότη, είναι: α) σχέση εργασίας αόριστης διάρκειας, β) συμπλήρωση δεκαπενταετούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή συμπλήρωση του προβλεπόμενου από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό ορίου ηλικίας και σε περίπτωση έλλειψης τέτοιου του 65ου έτους της ηλικίας και γ) αποχώρηση από την υπηρεσία με τη συγκατάθεση του εργοδότη. Η ρύθμιση του εδ. β επιτρέπει τη λύση της σύμβασης με μονομερή ενέργεια οποιουδήποτε από τους συμβαλλομένους υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει πλήρη σύνταξη γήρατος και οφείλεται μειωμένη αποζημίωση. Πιο αναλυτικά βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 17 επ., Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 280 επ., Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 218 επ., και ενδεικτικά ΑΠ 1944/2008 ΔΕΕ τ. 3/2010, ΑΠ 311/2017, ΑΠ 272/2017 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

³⁷ Βλ. Ρίζο Κ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, 2016, σελ. 16 και Ρίζο Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 5.

οικονομικό για την απώλεια της θέσης εργασίας του³⁸. Ακόμη η απαίτηση έγγραφου τύπου ή η αναφορά θα ήταν δικλείδες ασφαλείας, όπως δηλαδή απαιτείται τύπος για τη σύναψή της σύμβασης, ο ίδιος να απαιτείται και για τη λύση της.

Η σύναψη νέας συμβάσεως εργασίας είναι οποτεδήποτε δυνατή, αφού τα μέρη απολαμβάνουν συμβατικής ελευθερίας (361, 648 ΑΚ, 5 παρ. 1, 3 Σ). Με τη νεότερη σύμβαση εργασίας, με την οποία καταλύεται η προηγούμενη, δεν επιτρέπεται να καταστρατηγούνται αναγκαστικές διατάξεις που ρυθμίζουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, π.χ. δεν επιτρέπονται να καταργούνται αναδρομικώς τα αποτελέσματα που προσδίδει ο νόμος στην εργασία που ήδη παρασχέθηκε, δηλ. να καταργείται αναδρομικώς ο χρόνος προϋπηρεσίας που αποτελεί κατά το νόμο τη βάση για τον υπολογισμό της αποζημίωσης³⁹.

1.3.2 Αυτοδίκαιη λύση.

Μια σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδικαίως στην περίπτωση που έχει συννομολογηθεί συγκεκριμένη χρονική διάρκεια αυτής⁴⁰. Πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία λύεται αυτοδικαίως, όταν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος διάρκειάς της. Η διαφορά από τη λύση με αντίθετη συμφωνία είναι ότι εδώ η συμβατική βούληση κατάργησης της σύμβασης έχει διατυπωθεί προκαταβολικά κατά τη σύναψή της. Από το χρονικό σημείο λύσης τα μέρη αποδεσμεύονται και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μην δέχεται πλέον τις υπηρεσίες του εργαζομένου. Καμία δήλωση δεν απαιτείται να γίνει και δεν υπάρχει υποχρέωση αποζημίωσης⁴¹. Ωστόσο, η καλή πίστη επιτάσσει στον εργοδότη να ειδοποιήσει εγκαίρως τον εργαζόμενο ότι η εργασιακή σχέση θα λυθεί, ιδιαίτερα αν με τη συμπεριφορά του δημιούργησε την εύλογη πεποίθηση ότι η σχέση θα συνεχιζόταν⁴². Σύμφωνα με το άρθρο 671 ΑΚ, η σύμβαση εργασίας παρατείνεται για αόριστο χρονικό διάστημα και η αυτοδίκαιη λύση δεν επέρχεται, όταν μολονότι παρήλθε ο συμφωνημένος για τη λύση χρόνος ο εργαζόμενος συνεχίζει να εργάζεται χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης⁴³. Βέβαια, η διάταξη του άρθρου 671 ΑΚ

³⁸ Βλ. Ρίζο Κ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, 2016, σελ. 16 με παραπομπή σε Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 445 επ. και 515 επ. για την παραίτηση του εργαζομένου από αξιώσεις του που δεν σχετίζονται με τη λύση της σύμβασης εργασίας του, όπως από την αξίωση αποζημίωσης υπερωριακής εργασίας, αμοιβής εργασίας νυκτός, Κυριακής-αργίας κλπ. και σε Τραυλό – Τζανετάτο, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο Εργατικό Δίκαιο, 2007 για τις μετασυμβατικές ρήτρες μη ανταγωνισμού.

³⁹ Βλ. Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 15, Πρβλ. ά. 679, 680 ΑΚ, ά. 8 Ν. 2112/1920, ά. 7 παρ. 2 Ν. 1876/1990, ά. 5 παρ. 1 ν. 539/1945, ά. 8 παρ. 4 ν.δ. 4020/1959, Λεβέντη Γ. /Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 824 επ. και για τις προϋποθέσεις εγκύρου συμβιβασμού και για το ζήτημα της παραίτησης από το μισθό σελ. 544, 682, Βλαστό Σ. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2012, σελ. 555 επ., Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 14.

⁴⁰ Βλ. ενδεικτικά ΟΛΑΠ 13/2013 ΤΝΠ Ισοκράτης, Βλαστό Σ., ό.π., σελ. 556, Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 17, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 283.

⁴¹ Βλ. Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 746, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 514.

⁴² Βλ. Βλαστό Σ, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 1179, Ρίζο Κ, ό.π., σελ. 239 επ.

⁴³ Βλ. Ζερδελή Δ., Το Δίκαιο της Καταγγελίας, 2002, σελ. 40 επ., Βλαστό Σ., ό.π., σελ. 1180 επ., Μεντεσίδου Α., Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – περιορισμοί της ελεύθερης σύναψής της στον ιδιωτικό τομέα, 2020, σελ. 73 επ.

είναι ενδοτικού δικαίου, άρα τα μέρη μπορούν να αποκλείσουν με συμφωνία τους την ανωτέρω παράταση⁴⁴. Επιπλέον, λύση της εργασιακής συμβάσεως επέρχεται αυτομάτως με την πλήρωση της διαλυτικής αίρεσης, ακόμη και αν απαιτείται ανακοίνωση της πληρώσεως της σχετικής αιρέσεως στον αντισυμβαλλόμενο. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην περίπτωση υπάρξεως τέτοιας αιρέσεως με εξουσιαστικό χαρακτήρα στην εργασιακή σύμβαση, η τελευταία καθίσταται αορίστου χρόνου, έστω και αν έχει συμφωνηθεί ορισμένη διάρκεια γι' αυτήν. Έτσι η πλήρωση της αιρέσεως δεν επιφέρει την αυτόματη λύση της συμβάσεως, αλλά θα πρέπει να προηγηθεί η καταγγελία της, σύμφωνα με τους κανόνες οι οποίοι ισχύουν για το ζήτημα αυτό στην εργασιακή σύμβαση αορίστου χρόνου⁴⁵.

Το αυτοδίκαιο της λύσης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επηρεάζεται από τη συνδρομή στο πρόσωπο του εργαζομένου ιδιοτήτων, για τις οποίες προβλέπεται μια ειδική προστασία έναντι της καταγγελίας, όπως για παράδειγμα σε περίπτωση που ο εργαζόμενος φέρει ιδιότητα προστατευόμενου σύμφωνα με το Ν. 1264/1982 συνδικαλιστικού στελέχους και σε περίπτωση εγκυμοσύνης σύμφωνα με το Ν. 1483/1984⁴⁶. Βασική αρχή του εργατικού δικαίου είναι ότι η ύπαρξη και το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας δεν επηρεάζονται από μεταβολές που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη ή την λειτουργία της επιχείρησης⁴⁷. Επισημαίνεται άρα ότι δεν επιφέρουν αυτομάτως τη λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου η πτώχευση⁴⁸, η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη⁴⁹ ή η διάλυση της επιχείρησης⁵⁰. Ο προστατευτικός σκοπός του εργατικού δικαίου υπαγορεύει ότι και τα ανυπαίτια κωλύματα του μισθωτού προς εργασία (όπως π.χ. κήση, λοχεία, ασθένεια, στράτευση, διαθεσιμότητα), η αποχή και η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία συνεπάγονται την αναστολή και όχι την αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής σχέσης.

⁴⁴ Βλ. Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 169.

⁴⁵ Βλ. Βλαστό Σ. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2012, σελ.554 επ.

⁴⁶ Βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 18 και Ρίζο Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 150 επ.

⁴⁷ Πρβλ. ά. 6 παρ. 1 Ν. 2112/1920, Οδηγία 98/50/EK και π.δ. 178/2002.

⁴⁸ Βλ. Η πτώχευση του εργοδότη δεν επιφέρει την αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως εργασίας, αλλά αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και νόμιμο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του συνδίκου με καταβολή αποζημίωσης, η μη καταβολή της οποίας δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας, ά. 34 παρ. 1,2 Ν. 3588/2007 (βλ. και παρακάτω υπό 3.2), ενδεικτικά ΑΠ 120/2016 ΝΟΜΟΣ, ΠΠρΑθ 802/2012 ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ 415/2018 ΤΝΠ Ισοκράτης, ΕφΑθ 172/2020 ΝΟΜΟΣ, ΠΠρΠειρ 2335/2016 ΝΟΜΟΣ όπου κρίθηκε ότι η πτώχευση δεν αποτελεί λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας αλλά μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας αυτής.

⁴⁹ Βλ. ενδεικτικά ΜΠρΘεσσαλ 8234/2020 ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 2049/2006 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 5250/1987 ΝΟΜΟΣ, ΜονΠρΗρακλ 499/1997 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 825, Βλαστό Σ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 324 επ., Αγαλλοπούλου Π., ό.π., σελ. 77 επ., Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 7 με παραπομπή σε πλούσια βιβλιογραφία, όπου αναφέρεται ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επιφέρει λύση της σύμβασης, αλλά η εργασιακή σχέση συνεχίζεται με τον διάδοχο εργοδότη.

⁵⁰ Βλ. ενδεικτικά ΕφΑθ 2984/1989 ΝΟΜΟΣ, Βλαστό Σ., ό.π., σελ. 1172.

1.3.3 Θάνατος του εργαζόμενου ή του εργοδότη.

Η σχέση εργασίας έχει αυστηρά προσωπικό χαρακτήρα κατ' άρθρο 651 ΑΚ και ο εργαζόμενος υποχρεούται σε αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας του, οπότε ο θάνατός του συνεπάγεται τη λύση της σύμβασης εργασίας κατ' άρθρο 675 παρ. 1 ΑΚ⁵¹. Αντίθετα, με το θάνατο του εργοδότη η σύμβαση εργασίας κατ' αρχήν δεν λύεται, εκτός αν τα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως στην περίπτωση όπου τα καθήκοντα είναι καθαρά εμπιστευτικού ή προσωποποιημένου χαρακτήρα⁵². Στην περίπτωση αυτή το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση, σύμφωνα με το άρθρο 675 παρ. 2 ΑΚ.

1.3.4 Σύγχυση.

Η σύγχυση στο ίδιο πρόσωπο των ιδιοτήτων του εργαζόμενου και του εργοδότη επιφέρει αυτονοήτως τη λύση της σύμβασης εργασίας⁵³. Η τυχόν συνέχιση της παροχής εργασίας από τον μέχρι πρότινος εργαζόμενο είναι βέβαια νοητή υπό άλλη συμβατική σχέση, για παράδειγμα στο πλαίσιο σύμβασης εταιρείας⁵⁴.

1.3.5 Λύση με καταγγελία (τακτική και έκτακτη).

Το δικαίωμα καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ρυθμίζεται στον Αστικό Κώδικα (669 εδ. 2, 670 και 672 ΑΚ) και από ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ο ν. 2112/1920 (καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων), όπως συμπληρώθηκε με το ν. 3198/1955 (καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου εργατών, υπηρετών και τεχνιτών) και τροποποιήθηκε με τους νόμους 3863/2010 (ά. 74 παρ. 2) και 3899/2010 (ά. 17 παρ. 5), προσφέρει ένα ολοκληρωμένο σύστημα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Λόγω του ειδικότερου χαρακτήρα τους εκτοπίζουν, όπου συμπίπτει το πεδίο εφαρμογής, τις αντίστοιχες διατάξεις περί καταγγελίας του Αστικού Κώδικα. Οι τελευταίες διατηρούν τη σημασία τους για την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου (672, 673, 674 ΑΚ) και για συμβάσεις αορίστου χρόνου που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των νόμων 2112/1920 και 3198/1955 και του β.δ. 16/18.7.1920⁵⁵.

Η καταγγελία είναι το συνηθέστερο μέσο για τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Η καταγγελία είναι μια μονομερής και απευθυντέα δήλωση βουλήσεως, με την οποία το ένα μέρος της συμβάσεως δηλώνει προς το άλλο ότι η υφιστάμενη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας λύεται είτε αμέσως είτε μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας.

⁵¹ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1123, Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 741, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 825, Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2017, σελ. 890 επ., Βλαστό Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2012, σελ. 549 επ., Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 22.

⁵² Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 2101/1983 (ιδιαίτερα γραμματέας συμβολαιογράφου) ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 483/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 882/2007 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

⁵³ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1123, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 890 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 825., Βλαστό Σ., ό.π., σελ. 554.

⁵⁴ Βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 8.

⁵⁵ Με το εν λόγω β.δ. επεκτάθηκε η εφαρμογή του ν. 2112/1920 και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών.

Δηλαδή η καταγγελία είναι μια μονομερής και απευθυντέα δικαιοπραξία, η οποία ασκείται μονομερώς από τον καταγγέλλοντα⁵⁶, χωρίς να απαιτείται η σύμφωνη βούληση του άλλου μέρους και έχει ως έννομη συνέπεια την κατάργηση της σύμβασης εργασίας για το μέλλον και τη διαμόρφωση μιας νέας καταστάσεως⁵⁷. Το δικαίωμα καταγγελίας είναι διαπλαστικό, διότι παρέχει στον καταγγέλλοντα την εξουσία να καταργήσει μονομερώς τη σύμβαση εργασίας και να διαμορφώσει μια νέα κατάσταση⁵⁸. Προκειμένου να επέλθουν οι έννομες συνέπειες της καταγγελίας, θα πρέπει αυτή να περιέλθει κατ' άρθρο 167 ΑΚ με κάποιο νόμιμο τρόπο προς εκείνον, στον οποίο απευθύνεται⁵⁹. Όσον αφορά τον τύπο της καταγγελίας, αυτός απαιτείται να είναι έγγραφος όταν την καταγγελία κάνει ο εργοδότης σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, όχι όμως αν την καταγγελία κάνει ο εργαζόμενος ή αν πρόκειται για έκτακτη καταγγελία συμβάσεως ορισμένου χρόνου⁶⁰. Η αναφορά του λόγου της καταγγελίας δεν αποτελεί στοιχείο του τύπου επειδή δεν είναι προϋπόθεση άσκησης του δικαιώματος. Η μη αιτιολόγηση της καταγγελίας δεν θίγει το κύρος της. Αυτό ισχύει στην έκτακτη καταγγελία και κατά μείζονα λόγο στην τακτική⁶¹. Σε σχέση με το περιεχόμενο της δήλωσης του καταγγέλλοντος, αυτή πρέπει να είναι σαφής και απαλλαγμένη από αιρέσεις, ώστε να μην καταλείπεται στον αποδέκτη αμφιβολία ως προς τη λύση ή όχι της έννομης σχέσης⁶². Η καταγγελία μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, δηλαδή να συνάγεται από τη συμπεριφορά του καταγγέλλοντος υπό την προϋπόθεση ότι η συμπεριφορά του καταγγέλλοντος είναι άξια δήλωσης κατ' αντικειμενική κρίση⁶³. Αξίζει να σημειωθεί, επιπλέον, ότι η καταγγελία ως δικαιοπραξία υπόκειται στις γενικές διατάξεις που αφορούν το κύρος των δικαιοπραξιών. Κατά συνέπεια, είναι άκυρη στις περιπτώσεις που ο καταγγέλων στερείται δικαιοπρακτικής ικανότητας ή αν η καταγγελία είναι εικονική ή αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου (ά. 174 ΑΚ) ή στα χρηστά ήθη (ά. 178 ΑΚ), ενώ είναι ακυρώσιμη αν γίνεται από πλάνη ή λόγω απάτης ή απειλής⁶⁴. Δυνατή είναι, ωστόσο, η

⁵⁶ Βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 9 επ. για το ζήτημα της αντιπροσώπευσης στην καταγγελία.

⁵⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 172/2018 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 524/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

⁵⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1125, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 892, Λεβέντη Γ./ Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 826 και ενδεικτικά για το διαπλαστικό δικαίωμα της καταγγελίας ΕφΑθ (Μον) 428/2020 ΝΟΜΟΣ και ΑΠ 105/2020 ΝΟΜΟΣ.

⁵⁹ Αναλυτικά η περιέλευση της καταγγελίας στη σφαίρα επιρροής του λήπτη όταν αυτός είναι παρών και απών βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 2 επ.

⁶⁰ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 6, ο οποίος θεωρεί παράδοξη τη διάκριση αυτή.

⁶¹ Βλ. αναλυτικά Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 7 επ., ο οποίος αναφέρει και τον αντίλογο ορισμένων συγγραφέων στον κανόνα της μη αιτιολόγησης.

⁶² Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1157/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 524/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 940/2015 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 6 επ., Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 3 επ.

⁶³ Άρνηση του εργοδότη να αποδεχτεί τις υπηρεσίες του εργαζομένου συνιστά καταγγελία εκ μέρους του, βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1157/2018 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 246/2013 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ. Αντιστοίχως, η αδικαιολόγητη άρνηση του εργαζομένου να παρέχει τις υπηρεσίες του, μπορεί να ερμηνευτεί ως σιωπηρή εκ μέρους του καταγγελία, βλ. ενδεικτικά ΑΠ 166/2019 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1219/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

⁶⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1130 όπου και παραπομπές στη νομολογία.

συμβατική ανάκληση, ρητή ή σιωπηρή, της καταγγελίας μετά την περιέλευσή της στον αποδέκτη⁶⁵.

Με την τακτική καταγγελία καθορίζεται το χρονικό σημείο τερματισμού της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, το οποίο τα μέρη δεν έχουν προκαθορίσει κατά τη σύναψη και τη λειτουργία της. Τίθεται, δηλαδή, το χρονικό πλαίσιο της λειτουργίας της επ' αόριστον δέσμευσης των συμβαλλομένων⁶⁶. Άλλωστε η επ' αόριστον δέσμευση χωρίς δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν θα ήταν νοητή. Αποτελεί αναγκαίο μέσο αποδέσμευσης από τη σύμβαση αυτή με σεβασμό στους τιθέμενους περιορισμούς στην καταγγελία⁶⁷. Κάθε συμβαλλόμενο μέρος διατηρεί το δικαίωμα καταγγελίας και για την άσκησή του δεν απαιτείται κατ' αρχήν κάποιος ιδιαίτερος λόγος. Ωστόσο, το δικαίωμα του εργοδότη υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς, δικαιοπολιτικά επιβεβλημένους λόγω και της εξ ορισμού ασθενέστερης και άξια προστασίας θέσης του εργαζομένου. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μια μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία, δηλαδή το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή από τη νομιμότητα της αιτίας που προκαλεί την καταγγελία. Αρκεί για τη νομιμότητα της καταγγελίας το γεγονός ότι ο εργοδότης κατά την άσκηση του δικαιώματός τήρησε τις δύο βασικές προϋποθέσεις του νόμου, δηλαδή τον έγγραφο τύπο⁶⁸ και κατέβαλε τη νόμιμη αποζημίωση⁶⁹ (σε περίπτωση απρόθεσμης ή άτακτης καταγγελίας) ή, σε περίπτωση καταγγελίας με προειδοποίηση (τακτικής καταγγελίας) ότι ο εργοδότης τήρησε και την προθεσμία προειδοποίησης που ορίζει ο νόμος⁷⁰. Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελεί η ρύθμιση του άρθρου 670 ΑΚ, κατά την οποία αν ο μισθωτός συνάψει σύμβαση εργασίας εφ' όρου ζωής του ιδίου, του εργοδότη ή τρίτου ή με διάρκεια μεγαλύτερη των πέντε ετών, τότε αυτός μόνο έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση αφού περάσουν τα πέντε έτη από τη σύναψη και αφού τηρήσει προθεσμία προειδοποίησης έξι μηνών. Κάθε δε συμφωνία που θα περιόριζε το δικαίωμα αυτό είναι σύμφωνα με το ά. 679 ΑΚ παράνομη⁷¹.

⁶⁵ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 26 επ., όπου και περαιτέρω παραπομπές, Λεβέντη Γ./ Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 844, Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 744, όπου και περαιτέρω παραπομπές στη θεωρία και τη νομολογία και Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 11, όπου αναφέρεται στη διαφωνία Θεωρίας και Νομολογίας για το ζήτημα της αναδρομικής άρσης των εννόμων συνεπειών της καταγγελίας.

⁶⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1138, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 8.

⁶⁷ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 903.

⁶⁸ Βλ. αναλυτικά Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 273 επ.

⁶⁹ Εξαίρεση προβλέπεται στις εξής περιπτώσεις: α) υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας εναντίον του εργαζόμενου για αδίκημα που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (ά. 5 Ν 2112/1920), β) σε περίπτωση που η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου στοχεύει στην πρόκληση της απόλυσής του για να εισπράξει την αποζημίωση, Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 486 επ.

⁷⁰ Βλ. Λεβέντη Γ./ Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 827. Αναλυτικά για την τακτική καταγγελία βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 35 επ., Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 25 επ., Κουκιάδη Ι., Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2019, σελ. 283 επ.

⁷¹ Βλ. Ρίζο Κ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, 2016, σελ. 17, Βλαστό Σ., ό.π., σελ. 557, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 284 επ., Καράκωστας Ι., Αστικός Κώδικας (Ερμηνεία, Σχόλια,

Η έκτακτη καταγγελία αποσκοπεί στην πρόωρη λήξη της σύμβασης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος κατ' άρθρο 672 ΑΚ⁷². Δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας έχουν τα συμβαλλόμενα μέρη σε σύμβαση εργασίας ορισμένου όσον και αορίστου χρόνου. Η τήρηση ή μη προθεσμίας δεν αποτελεί συστατικό στοιχείο της έκτακτης καταγγελίας. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν, επομένως, να συμφωνήσουν ότι η έκτακτη καταγγελία δεν θα έχει άμεση ισχύ, αλλά θα ενεργεί μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, ή ο ίδιος ο καταγγέλλων μπορεί να θέσει μονομερώς ορισμένη προθεσμία⁷³.

II. Κεφάλαιο δεύτερο: Η έκτακτη καταγγελία ως τρόπος λύσης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

1. Το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας – Γενικές Παρατηρήσεις

Η σημαντικότερη περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης είναι η λύση με καταγγελία. Η έκτακτη καταγγελία, συγκεκριμένα, είναι η καταγγελία που γίνεται για σπουδαίο λόγο (ά. 672 ΑΚ) και αποτελεί ανώμαλο τρόπο λύσης της σύμβασης εργασίας. Έκτακτη καταγγελία χωρεί επί των συμβάσεων εργασίας τόσο αορίστου, όσο και ορισμένου χρόνου, καθώς η διάταξη δεν διακρίνει, αλλά αντιθέτως κατά τη ρητή διατύπωσή της αυτή εφαρμόζεται «σε κάθε περίπτωση»⁷⁴. Η διάταξη του ά. 672 ΑΚ, αποτελεί εκδήλωση της καλής πίστης, είναι δε δημοσίας τάξεως και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα, δεδομένου ότι το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με αντίθετη συμφωνία⁷⁵. Ένας τέτοιος περιορισμός παραμένει ανίσχυρος, διότι κατατείνει σε απαγορευμένη κατά τα ανωτέρω παραίτηση από δικαίωμα αναγκαστικού δικαίου⁷⁶. Πράγματι, ο αποκλεισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας θα κατέληγε σε εξαναγκασμό του ενός αντισυμβαλλομένου να δεσμεύεται από μια σύμβαση, παρότι η συνέχισή της έχει καταστεί αφόρητη για τον ίδιο. Μια τέτοια κατάσταση όμως έρχεται σε αντίθεση με θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης, οι οποίες έχουν αποτυπωθεί σε διατάξεις του Σ (ά. 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1)⁷⁷. Αντίθετα, συμβατικός

Νομολογία), 2008, σελ. 974 επ., Μεντεσίδου Α., Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – περιορισμοί της ελεύθερης σύναψής της στον ιδιωτικό τομέα, 2020, σελ. 71 επ.

⁷² Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 95 επ., αναλυτικά την έννοια του σπουδαίου λόγου στο τρίτο κεφάλαιο.

⁷³ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 267 επ., αναλυτική παρουσίαση της έκτακτης καταγγελίας στο δεύτερο κεφάλαιο.

⁷⁴ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1322/2017 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Λεβέντη Γ., (γνμδ) Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο, ΔΕΝ 2007, τ. 63, σελ. 1397.

⁷⁵ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 443/2016 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΜονΠρ 2242/1995 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 134 επ. και παρακάτω υπό πρώτο κεφάλαιο υπό 1.3 και τρίτο κεφάλαιο υπό 5.

⁷⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 451/1999 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 53/1997 ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ. Η διάταξη του ά. 672 ΑΚ είναι αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου και θέτει όρια στη συλλογική αυτονομία με συνέπεια να απαγορεύονται σχετικοί κανονιστικοί όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Βλ. σχετικά Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 71, όπου και παραπομπές στη γερμανική νομολογία και θεωρία.

⁷⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1407/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, όπου κρίθηκε ότι η εκ των υστέρων παραίτηση, μετά την εμφάνιση του σπουδαίου λόγου, είναι έγκυρη. Επίσης, δυνατή είναι και η απόσβεση του σπουδαίου λόγου με «συγγνώμη», εφόσον πρόκειται για σπουδαίο λόγο που συνίσταται σε υπαίτια συμπεριφορά, βλ. Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 943, όπου και περαιτέρω παραπομπές.

αποκλεισμός ή περιορισμός του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας είναι έγκυρος και στις περιπτώσεις αυτές είναι που αποκτά ιδιαίτερη σημασία το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας ως η μόνη δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης. Σκοπός της έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο είναι η απαλλαγή του καταγγέλλοντος εργαζομένου ή εργοδότη από μια επαχθή, λόγω συνδρομής περιστατικών που συνθέτουν σπουδαίο λόγο⁷⁸, εργασιακή σχέση, η οποία κατά τους κανόνες της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών είναι αδύνατον να συνεχιστεί.

Επισημαίνεται ότι σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς εργασίας ή στην ατομική σύμβαση μπορεί να προβλέπεται ότι η σύμβαση εργασίας θα λύεται μόνο για σπουδαίο λόγο⁷⁹. Την καταγγελία της σύμβασης μόνο για σπουδαίο λόγο προβλέπει ο νομοθέτης για ορισμένες ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, παρέχοντας σ' αυτές μεγαλύτερη προστασία από την απόλυση, όπως, για παράδειγμα, η απαγόρευση καταγγελίας κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και για διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό. Μόνο η ύπαρξη σπουδαίου λόγου αίρει την απόλυτη προστασία της μητρότητας, αλλά δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την τήρηση των λοιπών νομίμων διατυπώσεων, ιδίως τον έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, δεν καθιστά έτσι την απόλυση «έκτακτη» κατά τον ανωτέρω ορισμό⁸⁰. Επίσης, η καταγγελία της σύμβασης όσων απασχολούνται στο δημόσιο με σχέση ιδιωτικού δικαίου είναι δυνατή μόνο για σπουδαίο λόγο⁸¹.

1.1 Ο δικαιολογητικός λόγος του δικαιώματος.

Η έκτακτη καταγγελία είναι δικαίωμα εγγενές σε μια διαρκή έννομη σχέση. Σκοπός της έκτακτης καταγγελίας είναι να επιφέρει την πρόωρη λύση της συμβάσεως, επειδή μεσολάβησαν περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο, δηλαδή περιστατικά με βάση τα οποία αντικειμενικώς κατά την καλή πίστη δεν μπορεί να αξιωθεί από το

⁷⁸ Βλ. αναλυτικά για την έννοια του σπουδαίου λόγου παρακάτω τρίτο κεφάλαιο.

⁷⁹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 349/1990 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

⁸⁰ Βλ. ά. 15 ν. 1483/1984 και αναλυτικά Βαρύτη Γ., Η προστασία της μητρότητας και τα προβλήματα εφαρμογής του Ν.1483 / 1984, ΕΕργΔ, 1999, τ.58, τεύχ.16, σελ.721. Πρβλ γνμδ ΝΣΚ 193/2004.

⁸¹ Βλ. ά. 53 π.δ. 410/1988 και αναλυτικά για τους τρόπους λύσης της σύμβασης εργασίας με το δημόσιο, Δούκα Β., Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας με το δημόσιο: συμβολή στη μελέτη των ατομικών εργασιακών σχέσεων των μισθωτών του δημοσίου, Παρατηρητής, 1992, σελ. 266 επ., Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ.1459-1460. Πρβλ. γνμδ ΝΣΚ 38/2010 και 614/2004.

Πρβλ. γνμδ του ιδίου, Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο (συμβατικοί και νομοθετικοί περιορισμοί τη έκτακτης καταγγελίας, προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση), ΕΕργΔ 2010, τ. 69, τεύχ. 1, σελ. 11 επ., Ρίζο Κ., Η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 147 επ. και Λεβέντη Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 282 επ. και 301 επ., οι οποίοι αναφέρονται στην ειδική προστασία από την απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών, η οποία γίνεται με βάση τα ά. 14 και 15 του ν. 1264/1982, όπου προβλέπονται περιοριστικά οι λόγοι απόλυσης ενός συνδικαλιστικού στελέχους και όταν η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου, η καταγγελία γίνεται με βάση τις διατυπώσεις της εργατικής νομοθεσίας (έγγραφος τύπος, προθεσμία, αποζημίωση, ασφάλιση μισθωτού, αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ), ενώ μόνο κατ' εξαίρεση για σπουδαίο λόγο, όταν συντρέχει η περίπτωση των ά. 5 παρ. 1 ν. 2112/1920 και 7 ν. 3198/1955.

συμβαλλόμενο που τα επικαλείται η συνέχιση της συμβάσεως⁸². Σύμφωνα με την καλή πίστη δεν απαιτείται η τήρηση των συμφωνηθέντων με κάθε τίμημα και θυσία, όταν συντρέχουν λόγοι και περιστάσεις που καθιστούν επαχθή τη συμβατική δέσμευση, ιδίως δε όταν πρόκειται για διαρκή σύμβαση με έντονο προσωπικό χαρακτήρα, όπως στη σύμβαση εργασίας. Ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας αποτυπώνει την υπέρβαση του «ορίου θυσίας» που αξιώνεται από τα συμβαλλόμενα μέρη να υποδεικνύουν κατά τη διάρκεια μιας συμβατικής δέσμευσης⁸³. Ιδίως όταν πρόκειται για διαρκείς ενοχικές σχέσεις με έντονο προσωπικό χαρακτήρα, όπως είναι η σύμβαση εργασίας, ο εξαναγκασμός του συμβαλλομένου να εμείνει στη σύμβαση, παρόλο που για ορισμένους λόγους κατέστη γι' αυτόν αφόρητη η συνέχισή της, έρχεται σε προφανή αντίθεση με θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης.

1.2 Η λειτουργία του δικαιώματος.

1.2.1 Ο «εξαιρετικός» χαρακτήρας του δικαιώματος.

Όπως αναφέρθηκε η έκτακτη καταγγελία αποτελεί ανώμαλο τρόπο λύσης της εργασιακής σχέσης. Το δικαίωμα αποδέσμευσης από τη σύμβαση παρέχεται μόνο στην περίπτωση που διαπιστώνεται ότι συντρέχει ένας «σπουδαίος λόγος», που καθιστά «υπέρμετρα επαχθή» ή «μη ανεκτή» τη συνέχιση της σύμβασης, αποτελώντας έτσι ένα «εξαιρετικό» δικαίωμα⁸⁴. Το «εξαιρετικό» του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας συνίσταται, αρχικά, στο ότι η προσφυγή στο συμβατικό αυτό μέσο αποτελεί την έσχατη λύση, καθώς αν υπάρχουν ηπιότερα μέσα συνάγεται ότι η συνέχιση της σύμβασης δεν έχει ακόμα καταστεί μη ανεκτή⁸⁵. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι κατ' εξαίρεση γίνεται δεκτή η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο. Η κατά τη καλή πίστη ιδιάζουσα βαρύτητα του λόγου που απαιτείται για την πρόωγη λύση της σύμβασης σχεδόν εκμηδενίζει τις δυνατότητες καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας (ά. 281 ΑΚ)⁸⁶. Είναι λογικά αδύνατον να κρίνεται ότι η συνέχιση της σύμβασης έχει, κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, καταστεί μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα και συγχρόνως να θεωρείται ότι η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας αντίκειται στο ά. 281 ΑΚ, που μεταχειρίζεται κατά βάση τα ίδια κριτήρια⁸⁷. Όπως ορθά επισημαίνει η ΕφΑθ

⁸² Βλ. Ρίζο Κ., Η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 14 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 828 επ.

⁸³ Βλ. Καρακατσάνη Α./Γαρδίκας Σ., ό.π., σελ. 528, Καράκωστας Ι., ό.π., σελ. 981, Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 67, ενδεικτικά ΑΠ 715/2008 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 688/2007 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 824/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1609/2003 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΘρ 426/2000 ΝΟΜΟΣ., ΑΠ 1466/1992 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

⁸⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 66, Ευστρατίου Π., Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, 2010, σελ. 10.

⁸⁵ Αναλυτικά για την έκτακτη καταγγελία ως ultima ratio βλ. Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 940, Ζερδελή Δ., Η απόλυση ως ultima ratio, 1991, τον ίδιο Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1216 και 1480 επ., Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 142, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 20 επ., ενδεικτικά ΑΠ 601/2013 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

⁸⁶ Βλ. Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 753, Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 12, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 93 επ.

⁸⁷ Βλ. Γεωργακόπουλο Α., Το δίκαιον των διαρκών ενοχών, 1979, σελ. 172, Παπανικολάου Π., Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) και κατάχρηση δικαιώματος (ΑΚ 281), 2010, στον Τιμητικό Τόμο Μιχ. Π. Σταθόπουλου, σελ. 2031 επ.

6039/2000⁸⁸, «στην περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου το στοιχείο του σπουδαίου λόγου αποτελεί προϋπόθεση του νόμου για τη νόμιμη άσκηση του σχετικού δικαιώματος, με την έννοια ότι, αν μεν συντρέχει σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να υπάρχει περίπτωση καταχρηστικής άσκησης του σχετικού δικαιώματος, αν δε η καταγγελία γίνεται χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, τότε δεν υπάρχει καν δικαίωμα γι' αυτή και η καταγγελία είναι άκυρη λόγω ευθείας αντίθεσής της στη διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ, δηλαδή λόγω μιας από τις νόμιμες προϋποθέσεις που απαιτούνται για την άσκησή της, πεδίο στο οποίο δεν έχει εφαρμογή η έννοια της κατάχρησης δικαιώματος η οποία προϋποθέτει την κατ' αρχήν ύπαρξη δικαιώματος».

Ο προσδιορισμός της καλής πίστης ως βασικού μέσου εξειδίκευσης του σπουδαίου λόγου καταγγελίας, σημαίνει ότι η ύπαρξη τέτοιου λόγου κρίνεται κατά βάση αντικειμενικά και ότι δεν επηρεάζεται από την τυχόν διάγνωση «επιλήψιμων» κινήτρων στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος⁸⁹. Ως εκ τούτου, έχει γίνει δεκτή καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, ιδίως όταν ο καταγγέλλων δημιούργησε σκόπιμα το λόγο καταγγελίας, προκειμένου να τον χρησιμοποιήσει στη συνέχεια για να αποδεσμευτεί από τη σύμβαση⁹⁰, όταν ο καταγγέλλων, παρότι τούτο δεν είναι αναγκαίο για την προάσπιση των συμφερόντων του, ασκεί την καταγγελία σε τέτοιο σημείο που προκαλεί μεγάλη ζημία στον αντισυμβαλλόμενο του⁹¹. Συνεπεία του «εξαιρετικού» χαρακτήρα του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, προκειμένου να εξακριβωθεί ότι συντρέχει ή όχι σπουδαίος λόγος, λαμβάνει χώρα μία σύγκρουση συμφερόντων, η οποία θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από μία ανισορροπία, δηλαδή είτε ένα καταρχήν προβάδισμα του συμφέροντος του λήπτη της καταγγελίας για συνέχιση της σύμβασης, είτε ένα αισθητά μεγαλύτερο σε βαρύτητα συμφέρον του καταγγέλλοντος για λήξη της σύμβασης⁹².

1.2.2 Η διάσπαση της αρχής “pacta sunt servanda”.

Η αρχή του απαραβίαστου των συμβάσεων “pacta sunt servanda” είναι φυσική απόρροια της συμβατικής ελευθερίας, η οποία με τη σειρά της εδράζεται στην

⁸⁸ ΝΟΜΟΣ.

⁸⁹ Βλ. Γεωργακόπουλο Λ., ό.π., σελ. 172, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1472, ο οποίος παρατηρεί ότι ακριβώς στη θέση αυτή στηρίζεται η άποψη που υποστηρίζει ότι η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο θα γίνεται δεκτή σε εντελώς εξαιρετικές περιπτώσεις.

⁹⁰ Βλ. ενδεικτικά ΕφΑθ 6338/2006 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 2670/2008 ΝΟΜΟΣ, ΜονΠρωτΑθ 1307/2009 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1127/1988 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1732/1987 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, αναλυτικά Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 281 επ. όπου και παραπομπές σε πλούσια νομολογία και θεωρία σχετικά με το ζήτημα της υπαιτιότητας του καταγγέλλοντος.

⁹¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1612/2006, ΝΟΜΟΣ (καταγγελία μόλις 54 ημέρες πριν από τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος του αναιρεσιβλήτου), ΠΠρΑθ 6276/2004 ΝΟΜΟΣ (καταγγελία μόλις πέντε ημέρες πριν από την εκπνοή της κανονικής διάρκειας της σύμβασης), Παπανικολάου Π., ό.π., ο οποίος χρησιμοποιεί ως παράδειγμα τυχόν εφαρμογής της ΑΚ 281, παρά την κατ' αρχήν συνδρομή σπουδαίου λόγου καταγγελίας, την περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, ο οποίος, στερούμενος περιουσίας, έχει τέκνο που πάσχει από σοβαρότατη ασθένεια, για την αντιμετώπιση της οποίας απαιτούνται μεγάλες δαπάνες.

⁹² Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 11, η οποία υποστηρίζει ότι αυτή η στάθμιση συμφερόντων δεν θα πρέπει να οδηγεί σε πλήρη παραγνώριση της ιδιωτικής αυτονομίας του καταγγέλλοντος, όταν, για παράδειγμα, τον βαρύνει οποιοδήποτε πταίσμα περί τον λόγο καταγγελίας, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 17.

αυτονομία της ιδιωτικής βούλησης (ά. 5 παρ. 1 Σ)⁹³. Αν και η ασφάλεια των συναλλαγών και η ανάγκη τήρησης των συμφωνηθέντων αποτελούν τις βασικές επιδιώξεις της έννομης τάξης, δεν είναι δυνατόν αυτή να απαιτεί από τα συμβαλλόμενα μέρη την τήρηση των συμβατικών υποχρεώσεων με κάθε τίμημα⁹⁴. Ως εκ τούτου, όταν κατ' εξαίρεση, εξαιτίας μιας ουσιώδους μεταβολής των κατά τη σύναψη της σύμβασης συνθηκών, η συνέχιση της υπερβαίνει το «όριο θυσίας» που μπορεί να αξιωθεί από τα μέρη, παρέχεται η δυνατότητα έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης για σπουδαίο λόγο⁹⁵. Είναι, επομένως, εμφανές ότι το δικαίωμα αυτό, επιτρέποντας στον καταγγέλλοντα να επιφέρει μονομερώς την πρόωγη λύση της σύμβασης, διασπά την αρχή “*pacta sunt servanda*”, αλλά ταυτόχρονα αποκαθιστά την ιδιωτική αυτονομία του καταγγέλλοντος, ο οποίος γνωρίζει ότι σε κάποια ακραία περίπτωση θα είναι εφικτή η αποδέσμευσή του⁹⁶. Τέλος, υποστηρίζεται ότι η καταγγελία για σπουδαίο λόγο εμφανίζει αρκετά κοινά στοιχεία με τη δυνατότητα αναπροσαρμογής ή λύσης των συμβάσεων σε περίπτωση απρόοπτης μεταβολής των συνθηκών, βάσει του ά. 388 ΑΚ. Και οι δύο διατάξεις αποτελούν εκδήλωση της αρχής της καλής πίστης και θεσπίζουν εξαιρετικό δίκαιο, αφού, με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που η καθεμία απ' αυτές θέτει, επιτρέπουν την αναπροσαρμογή ή την κατάργηση της σύμβασης κατά παρέκκλιση της αρχής του απαραβίαστου των συμβάσεων⁹⁷.

1.3 Ο αναπαλλοτρίωτος πυρήνας του δικαιώματος.

Το δεύτερο εδάφιο του ά. 672 ΑΚ ορίζει ρητώς ότι το δικαίωμα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία των μερών. Πρόκειται, επομένως, για διάταξη δημοσίας τάξεως, αποτελεί, δηλαδή, αναγκαστικό δίκαιο⁹⁸. Όπως δεν μπορεί με συμφωνία των μερών να αποκλειστεί γενικά εκ των προτέρων η εφαρμογή της καλής πίστης στην εκπλήρωση των ενοχικών σχέσεων, έτσι δεν μπορεί να αποκλειστεί και το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, αφού και αυτό αποτελεί εκδήλωση των επιταγών της καλής πίστης. Το ά. 672 ΑΚ διασφαλίζει ένα αδιάθετο

⁹³ Βλ. αναλυτικά για την έννοια της ιδιωτικής αυτονομίας ως πηγής ενοχών, Σταθόπουλο Μ., *Επιτομή Γενικού Ενοχικού Δικαίου*, 2004, σελ. 247 επ.

⁹⁴ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 23 και περαιτέρω παραπομπές, η οποία αναφέρει ότι δεν είναι επιτρεπτό να χρησιμοποιείται το εξωτερικό φαινόμενο του δικαίου ως πρόφαση για την ουσιαστική αδικία, γι' αυτό γίνεται δεκτό ότι στο πλαίσιο κάθε σύμβασης υφίστανται ορισμένα «όρια ανεκτικότητας».

⁹⁵ Βλ. Ζερδελή Δ., *Το δίκαιο της καταγγελίας*, 2002, σελ. 67 και Ζερδελή Δ., (γνμδ) *Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο* (συμβατικοί και νομοθετικοί περιορισμοί τη έκτακτης καταγγελίας, προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση), ΕΕργΔ 2010, τ. 69, τευχ. 1, ο οποίος παρατηρεί ότι η έκτακτη καταγγελία λειτουργεί ως «βαλβίδα ασφαλείας» για τη λύση της σύμβασης. Ενδεικτικά ΑΠ 622/2008 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 451/1999 ΝΟΜΟΣ, ΕφΠερ 67/2010 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

⁹⁶ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 8 επ, η οποία υποστηρίζει ότι το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας κατ' ακριβολογία δεν διασπά αλλά αναδεικνύει τα εγγενή όρια της αρχής “*pacta sunt servanda*”, προκειμένου να αποφευχθεί η υπερβολική δέσμευση της ελευθερίας του ατόμου, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 14.

⁹⁷ Για την αντιμετώπιση της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο ως ειδικής περίπτωσης ανατροπής του δικαιοπρακτικού θεμελίου βλ. αναλυτικά Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 13 επ., όπου και περαιτέρω παραπομπές.

⁹⁸ Βλ. παρακάτω πέμπτο κεφάλαιο, υπό 5, αναλυτικά τις περιπτώσεις περιορισμού και διεύρυνσης του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας.

πυρήνα προσωπικής ελευθερίας σε κάθε συμβαλλόμενο. Αυτονόητο περιεχόμενο της ελευθερίας αυτής είναι η δυνατότητα μονομερούς αποδέσμευσης από μια διαρκή σύμβαση όταν συντρέξουν προϋποθέσεις που υπερβαίνουν το, κατά την καλή πίστη αντικειμενικά κρινόμενο, όριο αντοχής αυτού που καταγγέλλει, ασχέτως του τι έχει συμφωνήσει⁹⁹. Ο εξαναγκασμός, αντίθετα, ενός συμβαλλομένου να δεσμεύεται από μια σύμβαση, παρότι η συνέχιση της έχει καταστεί αφόρητη γι' αυτόν, έρχεται σε αντίθεση με θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης, που βρίσκουν έκφραση και στις διατάξεις του Συντάγματος (ά. 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Σ). Έτσι, η εκ των προτέρων παραίτηση από το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας δεν είναι ισχυρή, γιατί προσκρούει στην αναγκαστικού δικαίου διάταξη του ά. 672 ΑΚ¹⁰⁰. Αντίθετα, έγκυρη είναι η εκ των υστέρων παραίτηση, μετά, δηλαδή, από την εμφάνιση του σπουδαίου λόγου, από το πρόσωπο που δικαιούται να προβεί σ' αυτήν¹⁰¹. Πιο συγκεκριμένα, η διάταξη του ά. 672 ΑΚ είναι αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου, διότι θέτει όρια όχι μόνο στις συμφωνίες εργαζομένου και εργοδότη, αλλά και στη συλλογική αυτονομία¹⁰². Σύμφωνα με το ά. 7 παρ. 3 του ν. 1876/1990 ρητά ορίζει ότι «οι όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια». Εφόσον το ά. 672 ΑΚ αποτελεί τέτοια διάταξη, τότε είναι σαφές ότι η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης που διέπει τη σύγκρουση όρων της ατομικής με τη συλλογική σύμβαση εργασίας και γενικότερα τη σύγκρουση μεταξύ παραγόντων διαφορετικής βαθμίδας δεν ισχύει εδώ.

2. Η έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

2.1 Η ρύθμιση στον ΑΚ.

Ο φυσιολογικός τρόπος λύσης μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου¹⁰³ είναι η πάροδος του χρόνου για τον οποίο συνολογήθηκε (ά. 669 ΑΚ), όπως αναπτύχθηκε ανωτέρω. Ωστόσο, όταν συντρέξει σπουδαίος λόγος, ο οποίος δικαιολογεί, σύμφωνα με το ά. 672 ΑΚ, την πρόωρη λύση της σύμβασης, επιτρέπεται η άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, σε οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου είναι αιτιώδης δικαιοπραξία, διότι το κύρος της εξαρτάται από την ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Ωστόσο, ο νόμος δεν απαριθμεί τις περιπτώσεις που κρίνονται ως σπουδαίοι λόγοι και οι οποίοι δικαιολογούν την άσκηση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, αλλά αυτό αποτελεί έργο του δικαστή, ο οποίος ακολουθώντας μια νοητική διεργασία αποφασίζει εάν το περιστατικό που προβάλλεται από τα μέρη είναι πράγματι ικανό να οδηγήσει στην πρόωρη λύση της

⁹⁹ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1461, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 15-16, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 944 επ.

¹⁰⁰ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1407/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 334/2019 ΝΟΜΟΣ.

¹⁰¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1407/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 210.

¹⁰² Βλ. Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 747, Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 135 επ.

¹⁰³ Βλ. αναλυτική παρουσίαση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, παραπάνω κεφάλαιο πρώτο, υπό 1.1.

σύμβασης¹⁰⁴. Η διάταξη του ά. 672 ΑΚ εισάγει, επομένως, έναν ανώμαλο τρόπο λύσης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και δεν μπορεί να αποκλειστεί με αντίθετη συμφωνία των μερών (ά. 672 εδ. β ΑΚ). Οι διαρκείς συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με έντονο προσωπικό δεσμό, όπως είναι και η σύμβαση εργασίας, είναι εκείνες, κυρίως, που χρήζουν ανάγκη εφαρμογής της έκτακτης καταγγελίας, καθώς πολλές φορές είναι αδύνατο να αξιωθεί από τα μέρη να αναμείνουν τη φυσιολογική λήξη της σύμβασής τους. Η δυσβάστακτη επιβάρυνση που μπορεί να έχει για αυτά η παραμονή τους σε μία ανώμαλη σύμβαση εργασίας, δεν είναι σκοπός της έννομης τάξης, η οποία με το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας τούς παρέχει τη δυνατότητα να απαλλαγούν άμεσα.

2.2 Καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με τήρηση διατάξεων για την καταγγελία συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Τα μέρη μπορούν να προβλέψουν την πρόωρη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου και για λόγους που, κατ' αντικειμενική κρίση, δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο¹⁰⁵. Διαφορετικό είναι, ωστόσο, το ζήτημα αν για την καταγγελία που γίνεται για έναν από τους συμφωνημένους λόγους και οι οποίοι, αντικειμενικά κρινόμενοι, δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του ά. 672 ΑΚ, θα εφαρμοστούν οι διατάξεις που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, άρα και αυτές που επιβάλλουν την καταβολή αποζημίωσης. Εφόσον ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας και πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας για περιστατικά που δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του ά. 672 ΑΚ ή χωρίς να χρειάζεται να επικαλεστεί κάποιο λόγο, τότε στην καταγγελία αυτή θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, αφού η θέση του εργαζομένου και η κατάσταση συμφερόντων των μερών είναι και στις δύο περιπτώσεις ίδιες¹⁰⁶. Η παραδοχή αυτή επικυρώθηκε και με το ά. 40 του ν. 3986/2011¹⁰⁷. Άλλωστε, είναι σαφές ότι, η ελευθερία των συμφωνιών για τον προσδιορισμό του σπουδαίου λόγου μπορεί να

¹⁰⁴ Βλ. παρακάτω στο τρίτο κεφάλαιο αναλυτικά για την έννοια του σπουδαίου λόγου και τις διάφορες περιπτώσεις που έχουν κριθεί από τη νομολογία ως «σπουδαίοι λόγοι», οι οποίοι δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία κυρίως της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, καθώς, όπως θα αναπτυχθεί στη συνέχεια, οι σπουδαίοι λόγοι που δικαιολογούν έκτακτη καταγγελία αορίστου χρόνου είναι οι ειδικώς καθορισμένοι από τους ν. 2112/1920, 3198/1955 και το β.δ. 16/18 Ιουλ. 1920. Βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 16, Ευστρατίου Π, ό.π., σελ. 17 επ.

¹⁰⁵ Βλ. αναλυτικά την περίπτωση διεύρυνσης του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, παρακάτω τρίτο κεφάλαιο, υπό 5.3.

¹⁰⁶ Βλ. Ζερδελή Δ, ό.π., σελ. 1470, Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 756, ενδεικτικά ΑΠ 787/2008, ΕΕργΔ 2008, 1187.

¹⁰⁷ «Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το ά. 74 παρ. 2 και 3 του ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία», Βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 33.

οδηγήσει στην ίδια καταστρατήγηση που οδηγεί η ελευθερία στη συνομολόγηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου¹⁰⁸.

2.3 Τρόπος άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας.

2.3.1 Δήλωση καταγγελίας και αναφορά του σπουδαίου λόγου.

Η σύμβαση εργασίας δε λύεται αυτοδικαίως με την εμφάνιση και την περιέλευση σε γνώση του μέρους, υπέρ του οποίου υφίσταται ο λόγος της πρόωρης λύσης της¹⁰⁹. Απαιτείται σαφής δήλωση του καταγγέλλοντος προς το άλλο μέρος, η οποία δεν υπόκειται σε συγκεκριμένο τύπο, ούτε χρειάζονται πανηγυρικές εκφράσεις, αρκεί να συνάγεται σαφώς η σχετική βούληση¹¹⁰. Επομένως, μπορεί να γίνει και προφορικά¹¹¹. Τούτο, όμως, δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση να αναγγείλει την καταγγελία αρμοδίως¹¹². Η μη τήρηση, ωστόσο, της ανωτέρω υποχρέωσης, δεν έχει συνέπειες ως προς το κύρος της καταγγελίας. Ο νομοθέτης δεν επιβάλλει ρητώς στον καταγγέλλοντα την υποχρέωση να ανακοινώσει στο άλλο μέρος τον λόγο ή τους λόγους της καταγγελίας, υποστηρίζεται, όμως, η άποψη ότι η καλή πίστη (200, 281, 288 ΑΚ) επιβάλλει στον καταγγέλλοντα να γνωστοποιεί στο λήπτη της καταγγελίας τον σπουδαίο λόγο¹¹³. Τυχόν δε αναφορά δεν εμποδίζει τον εργοδότη να επικαλεστεί μεταγενέστερα και άλλους λόγους, που προϋπήρχαν της καταγγελίας, αρκεί αυτοί να συντρέχουν κατά το χρόνο της καταγγελίας¹¹⁴.

¹⁰⁸ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2017, σελ. 1112, αναλυτικά η περίπτωση της σύναψης και της ανανέωσης συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου σε Ρίζο Κ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, 2016, σελ. 17 επ.

Βλ. και Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 139-140, ο οποίος παρατηρεί ότι ελλοχεύει κίνδυνος καταστρατήγησης του ν. 2112/1920 από την αναγόρευση ενός λόγου σε σπουδαίο χωρίς να είναι.

¹⁰⁹ Βλ. αναλυτικά για την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας παραπάνω πρώτο κεφάλαιο, 1.3, περ. γ'.

¹¹⁰ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 6, Ρίζο Κ., Η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 29, Ζερδελή Δ, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1515, ενδεικτικά ΟΛΑΠ 6/1989, ΝΟΜΟΣ.

¹¹¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 70/1960, ΕΕργΔ 1960, 321, ΕφΑθ 2585/1985, ΕλλΔνη 1985, 528.

¹¹² Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1515, υποχρέωση του εργοδότη για αναγγελία της καταγγελίας εντός τεσσάρων εργασίμων ημερών στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., ηλεκτρονικά στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

¹¹³ Μη υποχρέωση αναφοράς του λόγου καταγγελίας, εκτός αν συντρέχει κάποια ειδική περίπτωση, η οποία απαιτεί την τήρηση αυτής της υποχρέωσης, όπως, για παράδειγμα, το ά. 15 ν. 1483/1984 ή ά. 14 παρ. 10 ν. 1264/1982 ή το ά. 46 του ν. 4194/2013, χωρίς όμως και εδώ η παράλειψη αναφοράς να επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας, Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 7, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1516, οι οποίοι παραθέτουν και μια αρκετά διαδεδομένη άποψη της θεωρίας, η οποία υποστηρίζει ότι η καλή πίστη επιβάλλει στον καταγγέλλοντα την υποχρέωση να ανακοινώσει στο άλλο μέρος το λόγο της καταγγελίας, αλλά και τη διαφωνία της θεωρίας ως προς τις συνέπειες της παράλειψης της αναφοράς του λόγου αυτού, Ληξουριώτη Ι., Αναζητώντας το «βάσιμο λόγο» καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, σελ. 18, διαθέσιμο στην ηλεκτρονική βιβλιοθήκη Academia.edu: <https://www.academia.edu/>.

¹¹⁴ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 960/2017 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1111/2015 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1113/2003, ΔΕΝ 2004, 1301, ΑΠ 82/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 9161/2003 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 14/1999 ΝοΒ 48, 2000, 248, ΑΠ 100/1996, ΔΕΝ 1997, 53.

2.3.2 Τήρηση προθεσμίας.

Τήρηση προθεσμίας δεν είναι απαραίτητη, τυχόν δε τήρησή της δεν επηρεάζει τον έκτακτο χαρακτήρα της καταγγελίας¹¹⁵. Ωστόσο, ο καταγγέλλων δύναται να τηρεί ορισμένη προθεσμία, την οποία καθορίζει ο ίδιος, χωρίς να αλλοιώνεται ο χαρακτήρας της καταγγελίας ως έκτακτης. Σε μια τέτοια περίπτωση, εφόσον η προθεσμία είναι σχετικά μεγάλης διάρκειας και ο καταγγέλλων εργοδότης εξακολουθεί να απασχολεί τον εργαζόμενο, υπάρχει ο κίνδυνος της αποδυνάμωσης του ισχυρισμού ότι τα περιστατικά που στοιχειοθετούν τον σπουδαίο λόγο καθιστούν μη ανεκτή γι' αυτόν τη συνέχιση της σύμβασης¹¹⁶.

2.3.3 Ο χρόνος άσκησης της καταγγελίας – αποδυνάμωση δικαιώματος.

Ο νομοθέτης δεν θέτει χρονικά όρια στην άσκηση της έκτακτης καταγγελίας, για το λόγο αυτό έχει γίνει δεκτό νομολογιακά¹¹⁷ ότι μπορεί να γίνει οποτεδήποτε και όχι μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τη στιγμή που περιήλθαν σε γνώση του καταγγέλλοντος τα κρίσιμα περιστατικά. Ο ΕλλΑΚ δεν προβλέπει μεν προθεσμία για την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, απαγορεύει όμως την καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων και την αντιφατική συμπεριφορά (*venire contra factum proprium* 281 ΑΚ). Η αποδυνάμωση δικαιώματος αποτελεί μια ειδική μορφή καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος. Ο συμβαλλόμενος που επιδιώκει την καταγγελία της σύμβασης, έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον να αρθεί όσο το δυνατό πιο γρήγορα η αβεβαιότητα ως προς την τύχη της έννομης σχέσης και ιδίως ο εργαζόμενος¹¹⁸. Έτσι, ο ΑΠ, αντιλαμβανόμενος το πρόβλημα αυτό, στην απόφασή του 124/1963¹¹⁹, δέχτηκε ότι η καταγγελία θα πρέπει να ασκείται μέσα σε εύλογη προθεσμία από τότε που ο δικαιούχος έλαβε γνώση των περιστατικών που συνιστούν το σπουδαίο λόγο. Η πάροδος αρκετού χρόνου από τη χρονική στιγμή κατά την οποία ο εργοδότης έλαβε γνώση του σπουδαίου λόγου, που δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αποδυναμώνει το δικαίωμά του να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ή μπορεί να λογιστεί και ως σιωπηρή παραίτηση¹²⁰. Ζήτημα αποδυνάμωσης δεν τίθεται όταν συντρέχουν λόγοι, οι οποίοι δικαιολογούν την καθυστέρηση της άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας¹²¹. Τέλος, γίνεται δεκτό ότι σε αρκετές περιπτώσεις, η προσφυγή στο θεσμό της αποδυνάμωσης και γενικότερα στην 281 ΑΚ, καθίσταται περιττή, γιατί απλούστατα ο σπουδαίος λόγος θα έχει εκλείψει κατά το χρόνο άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας. Επομένως, δεν θα υπάρχει καν δικαίωμα

¹¹⁵ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1111/2015 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, 441, ΑΠ 82/2005, ΕΕργΔ 2006, 147, Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 192 επ.

¹¹⁶ Βλ. Ζερδελή Δ, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1516, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 29.

¹¹⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 16/1985 ΕλλΔνη 1985, 1114, ΑΠ 1168/1976, ΕΕργΔ 1977, 148, ΕφΑθ 1369/1988 ΕλλΔνη 1989, 628, ΕφΑθ 4876/1986 ΕλλΔνη 1987, 851.

¹¹⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1518, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 943.

¹¹⁹ ΔΕΝ 1963, 295.

¹²⁰ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 1114, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1519 και ενδεικτικά ΑΠ 1407/2005 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 695/2010 ΝΟΜΟΣ.

¹²¹ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 210 επ., Καρακατσάνη Α./Γαρδίκας Σ., ό.π., σελ. 527.

καταγγελίας, ώστε να ελεγχθεί από την σκοπιά της κατάχρησης, υπό την ειδικότερη μορφή της αποδυνάμωσης¹²².

2.4 Συνέπειες της έκτακτης καταγγελίας.

Οι συνέπειες της καταγγελίας διαφοροποιούνται κατ' αρχήν ανάλογα με το αν η καταγγελία είναι έγκυρη ή άκυρη και περαιτέρω με το ποιος είναι ο καταγγέλλων.

2.4.1 Ακυρότητα της καταγγελίας.

Σε περίπτωση που ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, δεν αποδεικνύεται ως αληθής ή ο επικαλούμενος λόγος δεν κρίνεται ως σπουδαίος από το δικαστήριο, η καταγγελία είναι άκυρη και εξακολουθούν να υφίστανται τα εκατέρωθεν δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών¹²³. Εάν ο ακύρως καταγγέλλων είναι ο εργοδότης, αυτός περιέρχεται σε υπερμερία και οφείλει τις αποδοχές από το χρονικό σημείο της άσκησης της καταγγελίας μέχρι το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και για όσο χρόνο διαρκεί η υπερμερία του¹²⁴, εφαρμοζόμενης εν προκειμένω της διάταξης 656 ΑΚ περί του δικαιώματος του εργοδότη να αφαιρέσει την ωφέλεια, που τυχόν απεκόμισε ο εργαζόμενος από τη ματαίωση της εργασίας ή της παροχής της σε άλλον εργοδότη¹²⁵. Ο εργαζόμενος για το διάστημα που υπολείπεται μέχρι τη λήξη της σύμβασης έχει αξίωση αλλά όχι υποχρέωση (350 ΑΚ) για πραγματική απασχόληση. Επίσης, αν η καταγγελία έγινε κάτω από συνθήκες που συνιστούν παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητάς του αντισυμβαλλομένου, τότε αυτός έχει αξίωση για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης¹²⁶. Η ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική και ο εργαζόμενος μπορεί εγκύρως να παραιτηθεί από το δικαίωμα προσβολής του κύρους της, ρητώς ή σιωπηρώς¹²⁷.

Μολονότι ο ν. 3198/1955 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» δεν έχει εφαρμογή επί συμβάσεων

¹²² Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 1114 και ενδεικτικά ΑΠ 693/1963, ΕΕργΔ 1964, 84, το οποίο δέχτηκε ότι η πάροδος του απαιτούμενου κατά τις περιστάσεις χρόνου για τη λήψη της απόφασης περί καταγγελίας «εμφαίνεται σαφώς αναγνώρισιν ότι εκ των αιτίων τούτων δεν είναι πλέον μη ανεκτή η περαιτέρω εξακολούθησις της συμβάσεως».

¹²³ Βλ. ενδεικτικά ΕφΑθ 5813/87 ΕλΔ 30, 582, ΕφΘες 2044/86 ΔΕΝ 43, 134, ΕφΑθ 2585/85 ΕλΔ 26, 528.

¹²⁴ Βλ. ενδεικτικά ΕφΑθ 2651/2013 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1520, ο οποίος αναφέρει ότι οι συνέπειες αυτές ισχύουν και για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τα ΝΠΙΔ, η σύμβαση εργασίας των οποίων καταγγέλλεται μόνο για σπουδαίο λόγο (βλ. και παραπάνω κεφάλαιο δεύτερο, υπό 1) και σελ. 881 επ. και 1342 επ., ο οποίος αναλύει την υπερμερία εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας λόγω άκυρης απόλυσης, τις συνέπειές της και την αξίωση καταβολής μισθών υπερμερίας, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 947, Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 1117-1118.

¹²⁵ Βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 31, όπου και περαιτέρω παραπομπές, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 947, Μελέτη Μπουμπουχερόπουλου Π., Μονομερής βλαπτική μεταβολή και καταγγελία για σπουδαίο λόγο εκ μέρους του εργαζομένου στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου: με αφορμή την ΑΠ 541/2014, ΕΕργΔ 2014, τ. 73, τευχ. 20, σελ. 1308, υποσημ. 56.

¹²⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1487/1990, ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 2207/1986, ΔΕΝ 1986, 915.

¹²⁷ Βλ. ενδεικτικά ΕφΑθ 4155/2008, ΝΟΜΟΣ, 693, ΑΠ 1515/2003, ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

εργασίας ορισμένου χρόνου, παρά ταύτα γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι η τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία του ά. 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955 έχει εφαρμογή επί των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Η λύση αυτή επιβάλλεται κατά τη νομολογία¹²⁸ από τη γενική διατύπωση του ά. 6 παρ. 1, αλλά και από το σκοπό που επιδιώκει η διάταξη αυτή, δηλαδή την άρση της αβεβαιότητας σχετικά με το κύρος της καταγγελίας και την ταχεία εκκαθάριση της καταστάσεως. Η ταυτότητα του νομικού λόγου επιβάλλει την ανάλογη εφαρμογή της διατάξεως αυτής και επί των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Επομένως, η αγωγή του εργαζομένου κατά του εργοδότη για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και για καταβολή των οφειλόμενων μισθών υπερημερίας είναι απαράδεκτη αν ασκηθεί και κοινοποιηθεί στον εργοδότη μετά την πάροδο της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας από την καταγγελία.

2.4.2 Δικονομικά.

Για το ορισμένο της αγωγής του εργαζομένου, με την οποία επιδιώκεται η καταβολή μισθών υπερημερίας λόγω πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, απαιτείται η αναφορά της κατάρτισης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, της διάρκειάς της, του νόμιμου ή μη συμβατικού μισθού και της μη αποδοχής των υπηρεσιών εκ μέρους του εργοδότη¹²⁹. Η μνεία των στοιχείων αυτών δεν είναι ανάγκη να γίνεται πανηγυρικός και με τυποποιημένες εκφράσεις. Αρκεί τα στοιχεία αυτά να συνάγονται λογικώς, έστω και εμμέσως αλλά σαφώς από τα διαλαμβανόμενα σε όλο το κείμενο της αγωγής, το οποίο άλλωστε ο ενάγων μπορεί, ως την πρώτη συζήτηση της, να συμπληρώσει, διευκρινίσει και να διορθώσει, εφόσον δεν μεταβάλλεται η βάση της, με τις προτάσεις¹³⁰. Ο εργοδότης οφείλει να προτείνει κατ' ένσταση ότι κατήγγειλε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, φέροντας το βάρος να επικαλεστεί και να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά, τα οποία συνιστούν τον σπουδαίο λόγο¹³¹. Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβάλλει κατά τη συζήτηση της αγωγής στον πρώτο βαθμό και νέους λόγους υπό την προϋπόθεση ότι υπήρχαν κατά τη στιγμή της καταγγελίας¹³². Με βάση τη ρύθμιση του ά. 69 περ. α' ΚΠολΔ είναι δυνατή η επιδίωξη των μισθολογικών αξιώσεων και για το μετά τη συζήτηση της αγωγής χρονικό διάστημα, για το οποίο οι μισθοί πρέπει να ζητηθούν κατά μήνα¹³³. Σε κάθε περίπτωση, όσον αφορά την απαίτηση των μισθών υπερημερίας ο εργοδότης μπορεί να αμυνθεί με τις ενστάσεις των ά. 656 εδ. β' ΑΚ και 281 ΑΚ.

Σε περίπτωση καταγγελίας από πλευράς του εργαζομένου, στην αντίστοιχη δίκη επωμίζεται αυτός το βάρος απόδειξης του σπουδαίου λόγου. Εάν, όμως, ο εργαζόμενος

¹²⁸ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 617/1977, ΕΕργΔ 1977, 580, ΑΠ 364/1975 ΔΕΝ 1975, 561, ΑΠ 215/1976 ΕΕργΔ 1976, 542.

¹²⁹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 2100/2014 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 492/2011 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1515/2003 ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 2995/1988 ΔΕΝ 1989, 797, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 31.

¹³⁰ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 519/2004 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 548/2000 ΕΕργΔ 2001, 803, ΕφΘεσσαλ 584/2005 ΔΕΝ 2006, 89, ΕφΠειρ 300/2001, ΕΕργΔ 2001, 659.

¹³¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 2100/2014 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1115/2015 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 349/1990 ΕΕργΔ 1991, 68, ΕφΘεσσαλ 2995/1988 ΔΕΝ 1989, 797.

¹³² Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1113/2003 ΔΕΝ 2004, 1301, ΑΠ 1269/1988 ΕλλΔνη 1989, 573.

¹³³ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 509/1996 (Τμήμα Β'), ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

κατήγγειλε ακύρως την σύμβαση, τότε η μη παροχή εργασίας εκ μέρους του συνιστά αυθαίρετη αποχή από την εργασία, η οποία τον καθιστά υπερήμερο οφειλέτη. Η αυθαίρετη αποχή παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, ο οποίος συνίσταται σε αθέτηση της συμβάσεως εκ μέρους του εργαζομένου¹³⁴.

2.4.3 Αξίωση αποζημίωσης κατά το ά. 673 ΑΚ.

Σύμφωνα με το ά. 673 ΑΚ «αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση». Η διάταξη αυτή καθιερώνει τη μία περίπτωση κατ' εξαίρεση καταβολής αποζημίωσης στην έκτακτη καταγγελία συμβάσεως εργασίας (η άλλη προβλέπεται στο ά. 674 ΑΚ)¹³⁵ και προϋποθέτει ότι έλαβε χώρα έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο¹³⁶, ότι ο σπουδαίος λόγος συνίσταται ή οφείλεται σε υπαίτια αθέτηση της σύμβασης εκ μέρους του αντισυμβαλλομένου του καταγγέλλοντος και ότι υπάρχει αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της αθέτησης της σύμβασης και της καταγγελίας¹³⁷. Αθέτηση της σύμβασης είναι η υπαίτια μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Ως υποχρεώσεις δε νοούνται μόνο οι κύριες αλλά και οι παρεπόμενες¹³⁸. Υπαίτια αθέτηση συνιστά και η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, η οποία μπορεί να στοιχειοθετεί σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Επισημαίνεται ότι η αντισυμβατική συμπεριφορά θα πρέπει να έχει τη βαρύτητα ενός σπουδαίου λόγου κατά την έννοια του ά. 672 ΑΚ, να είναι δηλαδή τόσο σοβαρή, ώστε να καθιστά μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης¹³⁹.

¹³⁴ Βλ. παραπάνω πρώτο κεφάλαιο, υπό 1.2.1 περ. α.

¹³⁵ Βλ. ενδεικτικά ΕφΑθ 6039/2000, ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Μπουμπουχερόπουλο Π., σελ. 1307, υποσημ. 47, ο οποίος υποστηρίζει ότι η διάταξη του ά. 673 ΑΚ έχει στενότερο πεδίο εφαρμογής από αυτή του ά. 672 ΑΚ, διότι προϋποθέτει την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, ο οποίος συνίσταται σε παραβίαση συμβατικής υποχρέωσης εκ μέρους του αντισυμβαλλομένου, η οποία θα πρέπει με τη σειρά της να οδήγησε αιτιωδώς στη λύση της σύμβασης, όχι απαραιτήτως μέσω καταγγελίας.

¹³⁶ Βλ. Μπακόπουλο Κ., Ζητήματα Αστικού και Δικονομικού Δικαίου από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, ΔΕΝ 2003, τ. 59, τευχ. 1411, σελ. 1195-1196, ο οποίος κάνει διάκριση ανάμεσα στις αποζημιώσεις των ά. 673, 674, που προϋποθέτουν έγκυρη καταγγελία και στην αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω άκυρης καταγγελίας (ά. 656 ΑΚ).

¹³⁷ Βλ. Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 948, Ληξουριώτη Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2017, σελ. 754.

¹³⁸ Για τις κύριες και παρεπόμενες υποχρεώσεις των μερών, βλ. παραπάνω πρώτο κεφάλαιο, υπό 1.2.1 κλπ., Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 725/1977, ΕΕργΔ 1977, 733, Καρακώστα Ι., ό.π., σελ. 993.

¹³⁹ Βλ. Μωραϊτης Δ., Μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας, 2016, σελ. 8-11, ο οποίος αναφέρει ότι «σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής ο μισθωτός δύναται είτε να καταγγείλει τη σύμβαση, θεωρώντας τη βλαπτική μεταβολή ως σπουδαίο λόγο καταγγελίας, ζητώντας παράλληλα αποζημίωση για αθέτηση της σύμβασης, είτε να εμείνει στη σύμβαση συνεχίζοντας να προσφέρει την εργασία του κατά το προ της μεταβολής καθεστώς, θέτοντας έτσι τον εργοδότη σε υπερημερία κατ' άρθρο 656 ΑΚ, αλλά στην περίπτωση αυτή δεν θα δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση και μισθούς υπερημερίας, διότι δεν ισχύουν όσα θα ίσχυαν αν η σύμβαση ήταν αορίστου χρόνου». Βλ. ενδεικτικά ΕφΠειρ 195/1998, ΕλλΔνη 1998, 909.

Η αξίωση αποζημίωσης περιλαμβάνει την αποκατάσταση όλης αλλά και μόνο εκείνης της ζημίας που τελεί σε αιτιώδη συνάφεια με την πρόωρη λύση της σύμβασης, η οποία προκλήθηκε από την υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του άλλου μέρους. Η αποκαταστατέα ζημία συνίσταται στο διαφέρον εκπληρώσεως (θετικό διαφέρον). Ο δικαιούχος της αποζημίωσης, μέσω της πρόωρης λύσης της σύμβασης, δεν θα πρέπει να έλθει σε θέση καλύτερη απ' ότι αν η σύμβαση εξελισσόταν ομαλά. Αν, για παράδειγμα, δικαιούχος της αποζημίωσης είναι ο εργαζόμενος, η αποζημίωση μπορεί να περιλαμβάνει τους μισθούς που θα έπαιρνε έως την κανονική της λήξη, αλλά και κάθε άλλη τυχόν ζημία που υπέστη από την οφειλόμενη στην υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του άλλου μέρους πρόωρη λύση της σύμβασης¹⁴⁰. Αν, αντιθέτως, ο εργοδότης δικαιούται να λάβει την αποζημίωση, τότε μπορεί να ζητήσει την αποκατάσταση κάθε ζημίας που τελεί σε αιτιώδη συνάφεια με την πρόωρη λύση της σύμβασης και η οποία θα είχε αποφευχθεί, αν ο εργαζόμενος συμπεριφερόταν σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης (π.χ. πρόσθετες αμοιβές που κατέβαλε σε άλλο εργαζόμενο που εργάστηκε υπερωριακά, αυξημένη αμοιβή που αναγκάστηκε να καταβάλει στον αντικαταστάτη που προσέλαβε)¹⁴¹.

Η αξίωση του ά. 673 ΑΚ έχει καθαρά αποζημιωτικό χαρακτήρα και όχι μισθολογικό και άρα βρίσκουν εφαρμογή εδώ όλοι οι κανόνες που διέπουν τις ενοχές προς αποζημίωση, μεταξύ των οποίων και αυτός του ά. 300 ΑΚ¹⁴². Επομένως, η ευθύνη προς αποζημίωση μπορεί να μειωθεί ή ακόμη, σε ορισμένες ιδιαίτερα σοβαρές περιπτώσεις, να εκλείψει, όταν υφίσταται «συντρέχον πταίσμα» του καταγγέλλοντος κατά την έννοια του ά. 300. Στην περίπτωση αυτή, διατηρείται μεν η αξίωση κατά το ά. 673, αφού μόνο το ένα μέρος δημιούργησε σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της

¹⁴⁰ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 349/2014, ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1522, τον ίδιο, Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 202, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 948, όπου και περαιτέρω παραπομπές.

¹⁴¹ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 1196, Καράκωστα Ι, ό.π., σελ. 994, όπου και περαιτέρω παραπομπές σε νομολογία.

¹⁴² Βλ. αναλυτικά Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 204 επ., Μεντεσιδου Α., Η απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου: οριοθέτηση της λειτουργίας της ρήτρας 4 της Οδηγίας 1999/70 από τη ρήτρα 5 αυτής με αφορμή την μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 2020, τ. 79, τεύχ. 10, σελ. 1381-1394, η οποία εξετάζει το ερώτημα αν δυνάμει της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου πρέπει να καταβάλλεται και στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου η αποζημίωση που οφείλεται στους εργαζομένους αορίστου χρόνου όταν η εργασιακή τους σχέση λύεται με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη. Η συγγραφέας απαντά αρνητικά, επισημαίνοντας ότι ο απρόβλεπτος χαρακτήρας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία ματαιώνει τις προσδοκίες του εργαζομένου για σταθερότητα της εργασιακής σχέσης, αποτελεί αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί τη μη καταβολή αποζημίωσης κατά τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Επισημαίνει ακόμη ότι η αντίθετη άποψη της ελληνικής θεωρίας, διαστρεβλώνει τη λειτουργία της ρήτρας 4, προκαλεί σύγχυση ως προς τη διακριτή τελολογία των ρητρών 4 και 5 της συμφωνίας-πλαίσιου, και γεννά τον κίνδυνο να καταργηθεί στην πράξη ο συμβατικός τύπος της εργασίας ορισμένου χρόνου, την ίδια, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – περιορισμοί της ελεύθερης σύναψής της στον ιδιωτικό τομέα, 2020, σελ. 71 επ.

σύμβασης¹⁴³, η αξίωση όμως αυτή μπορεί να μειωθεί σύμφωνα με το ά. 300. Τέλος, αν η αθέτηση της συμβάσεως συνιστά παραλλήλως και αδικοπραξία, τότε ο καταγγέλλας τη σύμβαση δικαιούται να αξιώσει αποζημίωση και σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικοπραξιών (57, 914 επ. ΑΚ), καθώς και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης (59, 932 ΑΚ)¹⁴⁴.

2.4.4 Αξίωση αποζημίωσης κατά το ά. 674 ΑΚ.

Μια ακόμη περίπτωση κατ' εξαίρεση καταβολής αποζημίωσης στην έκτακτη καταγγελία προβλέπεται στο ά. 674 ΑΚ. Σύμφωνα μ' αυτό «αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση». Επομένως, η διάταξη αφορά τους λεγόμενους «οικονομικοτεχνικούς λόγους», αυτούς, δηλαδή, που σχετίζονται με τη σφαίρα δράσης και ευθύνης του εργοδότη¹⁴⁵. Προϋποθέσεις εφαρμογής της διάταξης αυτής είναι η καταγγελία να είναι έγκυρη, να γίνεται από τον εργοδότη και ο σπουδαίος λόγος να οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων, η οποία όμως να μην οφείλεται σε πταίσμα (δόλο ή βαριά αμέλεια) του. Η διάταξη του ά. 674 ΑΚ είναι αναγκαστικού δικαίου, με την έννοια ότι εκ των προτέρων περιορισμός του δικαιώματος αποζημίωσης, με συμφωνία των μερών, είναι άκυρος¹⁴⁶.

Η αποζημίωση που προβλέπεται εδώ, σε αντίθεση με το ά. 673 ΑΚ, δεν στοχεύει στην πλήρη ανόρθωση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος από την καταγγελία και, σε καμία περίπτωση, το ποσό δεν μπορεί να υπερβεί τη ζημία που πράγματι προκλήθηκε σ' αυτόν. Αντίθετα, αποβλέπει στην καταβολή εκ λόγων επεικειάς μιας εύλογης αποζημίωσης προς ανακούφιση του εργαζομένου από την αιφνίδια λύση της

¹⁴³ Όταν η αντισυμβατική συμπεριφορά του καταγγέλλοντος συνιστά σπουδαίο λόγο, τότε δεν γεννάται αξίωση αποζημίωσης με βάση το ά. 673 ΑΚ, βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 201.

¹⁴⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 208, Καράκωστα Ι., ό.π., σελ. 994.

¹⁴⁵ Επίσης ρητά ορίζεται στο ά. 38 παρ. 2 του ν. 3588/2010 ότι η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Βλ. Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 24.

Δέον να διευκρινιστεί το πεδίο εφαρμογής της 674 ΑΚ: Βλ. Ζερδελή Δ. Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2013, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 18, ο οποίος υποστηρίζει ότι το πεδίο εφαρμογής της 674 ΑΚ περιορίζεται στις περιπτώσεις που οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι θα αποτελούσαν σπουδαίο λόγο για την πρόωγη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, και χωρίς τη συνεκτίμηση του χρόνου που υπολείπεται μέχρι την κανονική λήξη της σύμβασης εργασίας. Διαφορετικά, αν δηλαδή ο υπολειπόμενος χρόνος διάρκειας της σύμβασης παίζει σημαντικό ρόλο στο να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας ο οικονομικοτεχνικός λόγος, η αποζημίωση καταβάλλεται με βάση τους ν. 2112/1920 και 3198/1995, Μπακόπουλο Κ., Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας, ΔΕΝ 2011, τ. 67, τευχ. 1583, σελ. 859, ο οποίος υποστηρίζει ότι η αποζημίωση του 674 ΑΚ φαίνεται περισσότερο κατάλληλη να καλύψει περιπτώσεις «κοινών» συμβάσεων ορισμένου χρόνου για λόγους που αν και ανήκουν στη σφαίρα κινδύνων του εργαζομένου, η καλή πίστη επιβάλλει την αποδέσμευσή του, ενώ, αντίθετα, ιδίως για συμβάσεις με όριο ηλικίας αξίωση αποζημίωσης παρέχουν οι ν. 2112/1920 και 3198/1995. Αναλυτικά για τους οικονομικοτεχνικούς λόγους ως λόγο έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας βλ. παρακάτω τρίτο κεφάλαιο, υπό 3.3.

¹⁴⁶ Βλ. Καράκωστα Ι., ό.π., σελ. 997.

συμβάσεως¹⁴⁷. Η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων δεν πρέπει να οφείλεται σε δόλο ή βαριά αμέλεια του εργοδότη, διότι τότε ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο και να αξιώνει πλήρη αποζημίωση σύμφωνα με το ά. 673 ΑΚ.

Το ύψος της αποζημίωσης καθορίζεται από το δικαστήριο, κατά την κρίση του, ύστερα από εκτίμηση του συνόλου των περιστατικών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Κρίσιμα στοιχεία είναι οι συνθήκες, κάτω από τις οποίες έλαβε χώρα η μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη, το τυχόν πταίσμα του, η οικονομική κατάσταση των μερών¹⁴⁸, ο υπολειπόμενος χρόνος διάρκειας της σύμβασης κλπ.¹⁴⁹.

Οι αξιώσεις αποζημίωσης των ά. 673 και 674 ΑΚ, επειδή προϋποθέτουν και προκύπτουν από έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, δεν υπόκεινται στην τριμήνη αποσβεστική προθεσμία του ά. 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955.

3. Η έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

3.1 Εισαγωγικές Παρατηρήσεις.

Ο Αστικός Κώδικας μεταχειρίζεται τη σύμβαση αορίστου¹⁵⁰ και ορισμένου χρόνου κατά τρόπο αξιολογικώς ουδέτερο στο θέμα της καταγγελίας. Σύμφωνα με το ά. 669 εδ. 2 ΑΚ, η σύμβαση εργασίας της οποίας η διάρκεια δεν ορίστηκε (και συνεπώς δεν λήγει με την πάροδο αυτής, ά. 669 εδ. 1 ΑΚ), λύνεται με καταγγελία προ δεκαπέντε ημερών ανεξαρτήτως του πόσο έχει μέχρι τότε διαρκέσει η σύμβαση. Πρόκειται για το δικαίωμα της τακτικής καταγγελίας, το οποίο παρέχεται ισότιμα και στα δύο μέρη σε περίπτωση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου¹⁵¹. Επιπλέον, μέσω του ά. 672 εδ. α ΑΚ, παρέχεται, όπως προκύπτει από τη διατύπωσή του «σε κάθε περίπτωση», το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας τόσο στις συμβάσεις αορίστου, όσο και στις ορισμένου χρόνου, ισότιμα και στα δύο μέρη. Ωστόσο, δεν είναι σύνηθες οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου να λύνονται με έκτακτη καταγγελία, καθώς μια σύμβαση αορίστου χρόνου συνοδεύεται από το δικαίωμα τακτικής καταγγελίας οποτεδήποτε, το οποίο αναπληρώνει την έλλειψη καθορισμού συγκεκριμένου χρόνου λήξης της σύμβασης και καθιερώνεται για να αποφευχθεί μια επ' αόριστο δέσμευση των μερών, γι' αυτό και δεν απαιτεί την επίκληση συγκεκριμένου λόγου¹⁵². Έτσι, η έκτακτη

¹⁴⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1523, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 949, ενδεικτικά ΑΠ 1533/2004 ΝΟΜΟΣ.

¹⁴⁸ Βλ. ενδεικτικά ΜΠρΑθ 3635/74 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁴⁹ Βλ. ενδεικτικά ΕφΑθ 9694/1991, ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 29/1970, ΕΕργΔ 1970, 1351, Καρακατσάνη Α./Γαρδίκας Κ., ό.π., σελ. 531.

¹⁵⁰ Βλ. αναλυτική παρουσίαση της σύμβασης αορίστου χρόνου, παραπάνω πρώτο κεφάλαιο, υπό 1.1.

¹⁵¹ Βλ. Καράκωστα Ι, ό.π., σελ. 938 επ., αναλυτικά για την τακτική καταγγελία Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 827 επ., 832 επ., Μπακόπουλο Κ., Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, 2012, σελ. 25 επ.

¹⁵² Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 2, Γεωργακόπουλο Λ., ό.π., σελ. 161, ο οποίος αναφέρει ότι η πρακτική αξία του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας στις συμβάσεις αορίστου χρόνου ανακύπτει, όταν ο νόμος απαιτεί την τήρηση ορισμένης προθεσμίας ή άλλων διατυπώσεων ως προϋπόθεση του κύρους της

καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται από ειδικά νομοθετήματα, με τα οποία βρίσκουν συμπληρωματική εφαρμογή οι διατάξεις του ΑΚ, όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια.

3.2 Το νομικό πλαίσιο της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι εκείνη που γίνεται χωρίς την τήρηση των νομίμων διατυπώσεων της τακτικής καταγγελίας¹⁵³ και τυγχάνει ιδιαίτερης μεταχειρίσεως, καθώς η εφαρμογή των ά. 672 επ. ΑΚ αμφισβητείται. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται ειδικά από το ν. 2112/1920, ο οποίος ορίζει περιοριστικά τους λόγους έκτακτης καταγγελίας και συνεπώς αποκλείεται η εφαρμογή της ευρύτερου περιεχομένου διατάξεως του ά. 672 ΑΚ. Ο ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το ν. 3198/1955, σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε στη νομολογία¹⁵⁴ και στη θεωρία¹⁵⁵, αποτελεί ολοκληρωμένη ρύθμιση τόσο της τακτικής, όσο και της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, και επομένως δεν τίθεται ζήτημα συμπληρώσεως του από τις σχετικές διατάξεις του ΑΚ, οι οποίες εφαρμόζονται επικουρικά για την κάλυψη κενών της εργατικής νομοθεσίας. Κενό όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν υφίσταται. Η τυχόν εφαρμογή του ά. 672 ΑΚ, που έχει σαφώς ευρύτερο περιεχόμενο από τις αντίστοιχες διατάξεις του ν. 2112/1920, θα ανέντροπε το σύστημα καταγγελίας που έχει καθιερώσει ο νόμος αυτός και οι μεταγενέστεροι εργατικοί νόμοι¹⁵⁶.

Έτσι, λοιπόν, ενώ στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος είναι αυτονόητο και στον πυρήνα του αναπαλλοτρίωτο (ά. 672 εδ. β' ΑΚ) δικαίωμα και των δύο συμβαλλομένων, στη σύμβαση αορίστου χρόνου ο νομοθέτης απέφυγε τη γενική ρήτρα του σπουδαίου λόγου και προσδιόρισε συγκεκριμένα τις περιπτώσεις που επιτρέπεται έκτακτη καταγγελία. Το ά. 5 παρ. 1 ν. 2112/1920 (σε συνδυασμό με ά. 6 παρ. 2 β.δ. της 16/18.07.1920 και 7 ν. 3198/1955) προσδιορίζει περιοριστικά τους λόγους για τους οποίους ο εργοδότης επιτρέπεται να προβεί σε καταγγελία χωρίς προμήνυση και αποζημίωση. Σπουδαίο

τακτικής καταγγελίας, οπότε η έκτακτη καταγγελία επιτρέπει στον καταγγέλλοντα να αποδεσμευτεί από τη σύμβαση χωρίς αυτούς τους περιορισμούς, αν συντρέχει σπουδαίος λόγος.

¹⁵³ Διευκρινίζεται εκ νέου ότι ως «έκτακτη» καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται μόνο εκείνη που απαλλάσσει το εργοδότη από την τήρηση των νομίμων διατυπώσεων της τακτικής καταγγελίας (έγγραφος τύπος, προθεσμία, αποζημίωση, ασφάλιση μισθωτού, αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ), Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 31, Ευστρατίου Π, ό.π., σελ. 2.

¹⁵⁴ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 443/1954 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 318/1965 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 793/1972 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1139/2000 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 341/2011 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁵⁵ Βλ. ενδεικτικά Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1458 όπου και περαιτέρω παραπομπές, Καρακώστα Ι., ό.π., σελ. 982, Κουκιάδη Ι, Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2019, σελ. 295.

¹⁵⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 68, Καρατζά Χ., Έννοια και Περιστατικά «σπουδαίου λόγου» για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2005, τ. 64, τευχ. 8, σελ. 449-450.

λόγο αποτελούν, κατά το ά. 5 παρ. 1, μόνο οι αξιόποινες πράξεις του εργαζομένου που σχετίζονται με την εργασία του και οπωσδήποτε επηρεάζουν δυσμενώς την εργασιακή σχέση και εφόσον προηγουμένως υποβληθεί μήνυση ή ασκηθεί δίωξη¹⁵⁷. Συγκεκριμένα, η αξιόποινη πράξη θα πρέπει να έγινε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του, καθώς για τα αδικήματα που διαπράττονται εκτός υπηρεσίας επιτρέπεται η έκτακτη καταγγελία μόνο εφόσον πρόκειται για πλημμελήματα και προηγήθηκε η απαγγελία κατηγορίας γι' αυτά εναντίον του μισθωτού¹⁵⁸. Χρονική δέσμευση για την υποβολή της καταγγελίας δεν υπάρχει και αυτή οφείλει να γίνεται εγγράφως. Αν όμως ο εργοδότης παραλείψει να ασκήσει το δικαίωμά του μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από το χρόνο υποβολής της μήνυσης ή της απαγγελίας των κατηγοριών, ο λόγος που επιβάλλει την έκτακτη καταγγελία αποδυναμώνεται και τελικά αυτοαναιρείται. Επισημαίνεται ότι η έγκυρη καταγγελία δεν συνεπάγεται και τον οριστικό τερματισμό κάθε εκκρεμότητας ανάμεσα στον εργοδότη και το μισθωτό. Η τελική εκκαθάριση θα γίνει μετά τον τερματισμό της ποινικής εκκρεμοδικίας και η έκτακτη καταγγελία θα θεωρηθεί έγκυρη μόνο αν ο μισθωτός καταδικαστεί. Αντίθετα, στην περίπτωση που ο μισθωτός απαλλαγεί (με βούλευμα ή δικαστική απόφαση) η καταγγελία παύει να ισχύει ως έκτακτη και δεν ακυρώνεται αλλά μετατρέπεται σε τακτική και ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή αποζημίωσης¹⁵⁹. Η μη καταβολή της αποζημίωσης συνεπάγεται τη μετατροπή της καταγγελίας σε άκυρης και επομένως την αναβίωση της εργασιακής σχέσης. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την ακυρότητα της καταγγελίας και τους μισθούς υπερημερίας, από το χρονικό διάστημα της κοινοποίησης της απόφασης, ή να απαιτήσει την αποζημίωση που δικαιούται¹⁶⁰.

Επιπλέον, από το συνδυασμό των διατάξεων του ά. 6 παρ. 2 ν. 2112/1920 και του ά. 6 του β.δ. 16/18 Ιουλ. 1920, προκύπτει ότι η διακοπή των εργασιών της επιχείρησης λόγω ανώτερης βίας δικαιολογεί την άμεση καταγγελία της σύμβασης χωρίς αποζημίωση¹⁶¹. Ειδικά για τους υπαλλήλους, προϋπόθεση να θεωρηθούν τα περιστατικά που αποτελούν ανώτερη βία ως λόγος για έκτακτη καταγγελία της σύμβασης, είναι η έλλειψη ασφάλισης του εργοδότη κατά των περιστατικών αυτών. Αν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τα περιστατικά αυτά οφείλει να καταβάλει αποζημίωση αλλά αυτή είναι μειωμένη στα 2/3 της κανονικής (ά. 6 παρ. 2 ν. 2112/1920, όπως

¹⁵⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1367/1992 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 5760/1994 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΜονΠρΑθ 13085/2013 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁵⁸ Γίνεται, όμως, παραπέρα δεκτό ότι το πλημμέλημα που δεν διαπράττεται κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας, τότε μόνο δίνει δικαίωμα για έκτακτη καταγγελία, όταν επηρεάζει τη συνέχιση της συνεργασίας ανάμεσα στον εργοδότη και στο μισθωτό. Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 268.

¹⁵⁹ Βλ. ά. 7 ν. 2112/1920. Έτσι, στην περίπτωση αυτή, αρχικά, ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις διατυπώσεις που επιβάλλει ο νόμος για την τακτική καταγγελία, αλλά αν τελικά ο μισθωτός απαλλαγεί από τις κατηγορίες, η σύμβαση δεν αναβιώνει, η έκτακτη καταγγελία μετατρέπεται σε τακτική και ο εργοδότης οφείλει να αποδώσει την νόμιμη αποζημίωση.

¹⁶⁰ Μισθοί υπερημερίας για το χρονικό διάστημα πριν από την κοινοποίηση της απόφασης δεν μπορούν να ζητηθούν γιατί για το διάστημα αυτό λείπει η υπαιτιότητα, που είναι στοιχείο της υπερημερίας. Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 270.

¹⁶¹ Ζήτημα, όμως, γεννάται και με το αν δικαιολογεί την παράλειψη του εγγράφου τύπου, όταν αυτός προβλέπεται ως συστατικό στοιχείο της καταγγελίας, όπως συμβαίνει με το ν. 3198/1955.

τροποποιήθηκε από το ά. 4 ν. 4558/30). Ως ανώτερη βία θεωρείται κάθε τυχερό γεγονός που δεν μπορεί να προβλεφθεί και να εμποδιστεί ακόμη και με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης. Η ανώτερη βία θα πρέπει να είναι οριστική¹⁶² και να αφορά τον εργοδότη¹⁶³.

Τέλος, η πτώχευση της επιχείρησης δεν αποτελεί λόγο αυτόματης απόλυσης αλλά λόγο καταγγελίας με αποζημίωση εκ μέρους του συνδίκου, χωρίς όμως να θίγεται το κύρος της καταγγελίας από τη μη καταβολή της (ά. 34 παρ. 1 και 2 ν. 3588/2007)¹⁶⁴. Κανένας άλλος λόγος, ακόμη και αν αντικειμενικά κρινόταν σπουδαίος βάσει του ά. 672 ΑΚ, δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις της τακτικής ή άτακτης καταγγελίας. Ο δικαιολογητικός λόγος της ρύθμισης αυτής είναι να διασφαλιστεί ότι ο μισθωτός δεν θα απολύεται χωρίς το αντιστάθμισμα της νόμιμης προθεσμίας ή/και της αποζημίωσης, παρά μόνο αν ο λόγος είναι μια σοβαρά επιλήψιμη συμπεριφορά, ανώτερη βία εκ μέρους του εργοδότη ή πτώχευση¹⁶⁵.

3.3 Η εφαρμογή του ΑΚ στην έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου.

Οι προαναφερθείσες διατάξεις, ως ειδικές, θεωρείται ότι περιορίζουν σημαντικά, αλλά δεν αποκλείουν την συμπληρωματική εφαρμογή των ά. 672 επ. ΑΚ, όταν η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου οφείλεται σε σπουδαίο λόγο, καθώς δεν είναι συνταγματικώς ανεκτό η ειδική ρύθμιση να παραμερίζει τη γενική περισσότερο απ' όσο απαιτείται για τη διασφάλιση του πλαισίου προστασίας των νόμων 2112 και 3198¹⁶⁶. Μια περίπτωση είναι αν τα μέρη συμφώνησαν ότι η καταγγελία της συμβάσεως, αν και αορίστου χρόνου, είναι δυνατή «μόνο για ορισμένους λόγους ή για σπουδαίο λόγο»¹⁶⁷, τότε μπορούν να εφαρμοστούν τα άρθρα 672 επ. ΑΚ. Επιπλέον,

¹⁶² Αντίθετα, αν είναι παροδική αποτελεί λόγο αμοιβαίας απαλλαγής και όχι λύσης της σύμβασης.

¹⁶³ Αν αντίθετα αφορά το μισθωτό, θα αποτελούσε περίπτωση αποχής από την εργασία, βλ. παραπάνω σελ. 11-12, υπό 1.2.1 (α).

¹⁶⁴ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 32, υποσημ. 66, και παραπάνω υπό 1.3.2, και ενδεικτικά ΕφΑθ 1440/1987 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ: «η πτώχευση του εργοδότη ούτε λύση της συμβάσεως επιφέρει, χωρίς τήρηση των προϋποθέσεων του άρθρου 6 παρ. 2 Ν. 2112/1920, ούτε συνιστά λόγο ανώτερης βίας, ούτε απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση για καταβολή μισθού».

¹⁶⁵ Βλ. Μελέτη Μπουμπουχερόπουλου Π., ό.π., σελ. 1306, ο οποίος αναφέρει ότι «η απαλλαγή του καταγγέλλοντος εργοδότη από τις νόμιμες διατυπώσεις καταγγελίας της αορίστου χρόνου σύμβασης, δεν αποβλέπει στον περιορισμό της νομικής έννοιας του σπουδαίου λόγου, αλλά στην επέκταση των νομίμων διατυπώσεων της απόλυσης σε κάθε άλλη περίπτωση που υφίσταται σπουδαίος λόγος», Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 175, ο οποίος υποστηρίζει ότι «το ά. 5 παρ. 1 ν. 2112/1920 ορίζει υπό ποιους όρους δεν καταβάλλεται αποζημίωση στην έκτακτη καταγγελία και όχι τότε χωρεί έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου». Είναι φανερό ότι στην πρόταση αυτή ως «έκτακτη» καταγγελία δεν νοείται αυτή που απαλλάσσει τον καταγγέλλοντα από την τήρηση των διατυπώσεων που επιβάλλει ο νόμος, αλλά εκείνη που διενεργείται για σπουδαίο λόγο.

¹⁶⁶ Βλ. Μπουμπουχερόπουλο Π., ό.π., σελ. 1306-1307, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 68 επ., τον ίδιο, Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2013, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 6, Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 31 επ.

¹⁶⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1412/1994 ΝΟΜΟΣ, «Δεν αποκλείεται όμως να συμφωνηθεί ευνοϊκότερη για το μισθωτό ρύθμιση (άρθρο 361 ΑΚ), όπως είναι η δυνατότητα καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου μόνο για ορισμένους λόγους ή για σπουδαίο λόγο».

στην περίπτωση που την έκτακτη καταγγελία πραγματοποιήσει ο εργαζόμενος, δεν υπάρχει κάποια πρόβλεψη των ανωτέρω νόμων ως προς αυτό, καθώς ρυθμίζουν μόνο το δικαίωμά του για τακτική (ή άτακτη) καταγγελία (ά. 4 ν. 2112/1920) και την περίπτωση έκτακτης καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη (ά. 5 ν. 2112/1920). Επομένως, έχει υποστηριχθεί ότι το ά. 672 ΑΚ, δεν χάνει ολότελα τη σημασία του στην έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά καλύπτει, ως γενική ρύθμιση, το κενό που αφήνει ο ν. 2112/1920. Έτσι, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, βάσει του ά. 672 ΑΚ, για οποιονδήποτε αντικειμενικά κρινόμενο σπουδαίο λόγο¹⁶⁸.

Μια ακόμη περίπτωση συμπληρωματικής εφαρμογής των διατάξεων του ΑΚ στην έκτακτη καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου είναι η περίπτωση της αξίωσης αποζημίωσης του ά. 673 ΑΚ. Το ά. 673 ΑΚ αναφέρεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς η αποζημίωση συνίσταται στο διαφέρον εκπλήρωσης, δηλαδή σε ό,τι ο καταγγέλλων θα κέρδιζε από τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι το χρονικό σημείο «κανονικής» λύσης της, καθώς και σε κάθε άλλη ζημία που υπέστη από τη αθέτηση της σύμβασης και την εκ μέρους του έκτακτη καταγγελία της¹⁶⁹. Όμως, υποστηρίζεται ότι η διάταξη αυτή έχει πρακτική εφαρμογή και στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η παραβίαση της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, όταν έχει χαρακτήρα σπουδαίου λόγου, επιτρέπει στον εργαζόμενο να τερματίσει τη σύμβαση αορίστου χρόνου με καταγγελία, χωρίς να φέρει ο ίδιος το βάρος της αντισυμβατικής εργοδοτικής συμπεριφοράς, χωρίς δηλαδή να στερείται κατ' ουσίαν την αποζημίωση απόλυσης¹⁷⁰. Έτσι, στις συμβάσεις αορίστου χρόνου, η αξίωση αποζημίωσης του ά. 673 ΑΚ θα μπορούσε να είναι απεριόριστη¹⁷¹, αφού δεν υπάρχει

¹⁶⁸ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 33, αντίθετη η ΑΠ 541/2014 ΝΟΜΟΣ, η οποία επιδοκίμασε την ΕφΑθ4645/2012, η οποία είχε κρίνει ότι το ά. 672 ΑΚ δεν εφαρμόζεται στην καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ΑΠ 907/2004 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 6067/1996 ΝΟΜΟΣ.

¹⁶⁹ Βλ. αναλυτικά παραπάνω δεύτερο κεφάλαιο, υπό 2.4.2.

¹⁷⁰ Βλ. Μπουμπουχερόπουλο Π., ό.π., σελ. 1310, ο οποίος αναλύει την περίπτωση εφαρμογής του ά. 673 ΑΚ όταν ο εργαζόμενος ασκεί παράλληλα το, εκ του ά. 7 του ν. 2112/1920, δικαίωμά του να απαιτήσει την αποζημίωση απόλυσης εξαιτίας παραβίασης της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, η οποία έχει χαρακτήρα σπουδαίου λόγου και αποτελεί συγχρόνως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. «Όταν, λοιπόν, η συνιστώσα σπουδαίο λόγο καταγγελίας συμπεριφορά του εργοδότη, με την οποία μεταβάλλονται επί το δυσμενέστερο οι όροι εργασίας του μισθωτού, ζημιώνει περαιτέρω τον εργαζόμενο και συντρέχουν και οι λοιπές προϋποθέσεις του νόμου, ο εργαζόμενος δικαιούται, και μετά την άσκηση των εκ του ά. 7 του ν. 2112/1920 δικαιωμάτων του, να απαιτήσει την αποκατάσταση της ζημίας αυτής, στηριζόμενος, μεταξύ άλλων, και στο ά. 673 ΑΚ».

Πρβλ. και Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 173 επ., ο οποίος εντοπίζει πεδίο εφαρμογής στην απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης όταν αυτή έχει συμφωνηθεί σε ποσό μεγαλύτερο του νομίμου και η σύμβαση καταγγέλλεται από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο. Βλ. ομοίως Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 6-7 και μειοψηφία ΑΠ 341/2011 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁷¹ Βλ. ενδεικτικά ΠρωτΑθ 7632/1960, ΕΕργΔ 1961, 412, κατά το οποίο: «η ηθική αδυναμία παροχής της εργασίας εξαιτίας της υπαίτιας συμπεριφοράς του εργοδότη, και ιδίως η εκ του του λόγου τούτου αποχώρησις τοι μισθωτού δίδει δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωσιν κατά τα ά. 914 και 932 ΑΚ, η οποία αποζημίωσις δύναται να περιλάβη και τους μισθούς, τους οποίους θα ελάμβανε ο μισθωτός μέχρι της πιθανής διαρκείας της εργασιακής συμβάσεως, εάν δεν ελάμβανε χώραν η βάνανσος συμπεριφορά του εργοδότη ή της αναλήψεως εργασίας εις άλλον εργοδότην».

σημείο «κανονικής» λήξης, όπως στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Για το λόγο αυτό, υποστηρίζεται ότι η αποζημίωση στην περίπτωση αυτή θα περιοριστεί σε ποσό αντίστοιχο των αποδοχών του εργαζομένου για χρονικό διάστημα ίσο με την προθεσμία τακτικής καταγγελίας¹⁷². Όμως, στην ελληνική έννομη τάξη, τόσο η απρόθεσμη (άτακτη), όσο και η κατόπιν τήρησης προθεσμίας (τακτική) καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι κατά κανόνα ανατιολόγητη, η δε «κανονική» λύση εκ μέρους του εργοδότη προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, έγγραφη καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης απόλυσης. Ως εκ τούτου, η αποζημίωση του ά. 673 ΑΚ στη σύμβαση αορίστου χρόνου θα πρέπει να αντιστοιχεί στις αποδοχές του εργαζομένου για χρονικό διάστημα ίσο με την προθεσμία τακτικής καταγγελίας, ή τουλάχιστον στην οφειλόμενη αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση απρόθεσμης καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, αν αυτή συνέβαινε τη στιγμή της παραίτησης (καταγγελίας εκ μέρους του εργαζομένου), κατά το ύψος της οποίας οπωσδήποτε ζημιώνεται ο μισθωτός όταν η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργοδότη τον ωθεί, ως σπουδαίος λόγος, σε καταγγελία της σύμβασης¹⁷³.

III. Κεφάλαιο τρίτο: Η αόριστη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου – Η αντιμετώπιση της θεωρίας και της νομολογίας

1. Η έννοια του «σπουδαίου λόγου» - Γενικές Παρατηρήσεις

Ο νόμος αποφεύγει την ειδική απαρίθμηση των λόγων που δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία και προτιμάει τη χρησιμοποίηση της αόριστης έννοιας του «σπουδαίου λόγου». Η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι νομική και ελέγχεται από τον Άρειο Πάγο η ορθή υπαγωγή σ' αυτήν των συγκεκριμένων περιστατικών¹⁷⁴. Ο σπουδαίος λόγος είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων, των οποίων η σημασία δεν είναι σταθερή, αλλά διαφέρει από περίπτωση σε περίπτωση. Το ίδιο γεγονός μπορεί να συνιστά σπουδαίο λόγο για την καταγγελία μιας σύμβασης, όχι όμως για μια άλλη. Το αν υπάρχει ή όχι σπουδαίος λόγος μπορεί να εκτιμηθεί μόνο με βάση τα επικαλούμενα από τον καταγγέλλοντα περιστατικά, αλλά πάντα σε συνάρτηση με τις ειδικές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης. Δυνατή είναι η επίκληση ενός μεμονωμένου γεγονότος ή πλειόνων αθροιστικώς, όταν το μεμονωμένο γεγονός δεν είναι σοβαρό¹⁷⁵. Έτσι, σύμφωνα με τη νομολογία¹⁷⁶ και τη θεωρία¹⁷⁷, σπουδαίος λόγος είναι το περιστατικό ή

¹⁷² Λύση επηρεασμένη από τη γερμανική θεωρία, βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 201.

¹⁷³ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 204, στην περίπτωση αυτή υποστηρίζεται ότι ο αποδέκτης της καταγγελίας έχει την ένσταση του συντρέχοντος πταίσματος (300 ΑΚ), χωρίς να απαιτείται κακοβουλία στη μη εύρεση εργασίας, όπως αντίθετα επί μισθών υπερημερίας (656 ΑΚ).

¹⁷⁴ Βλ. Καρατζά Χ., ό.π., σελ. 451, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 16, ενδεικτικά ΑΠ 606/2019 ΝΟΜΟΣ. Πιο αναλυτικά για τον ανααιρετικό έλεγχο του σπουδαίου λόγου από τον Άρειο Πάγο βλ. παρακάτω τρίτο κεφάλαιο, υπό 5.

¹⁷⁵ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 297, Καράκωστα Ι, ό.π., σελ. 982 επ.

¹⁷⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 688/2007 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 255/2006 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1533/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1609/2003, ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 220/2002, ΕΕργΔ 2003, 1020, ΜΠρΑθ 1654/2000 ΕΕργΔ 2001, 133, ΜΠρΘεσσαλ 3082/1997 ΝΟΜΟΣ.

¹⁷⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1471, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 16, Καρακατσάνη/Γαρδίκια, ό.π., σελ. 528, Καράκωστα Ι., ό.π., σελ. 982 επ.

ο συνδυασμός περιστατικών και περιστάσεων που κρινόμενα αντικειμενικά¹⁷⁸, με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης για έναν από τους συμβαλλομένους και αδύνατη την εξακολούθηση της συμβατικής τους δέσμευσης. Με λίγα λόγια, ο σπουδαίος λόγος αποτελεί την υπέρβαση του ορίου θυσίας που απαιτείται και αναμένεται από τα συμβαλλόμενα μέρη να επιδείξουν κατά τη διάρκεια της συμβατικής τους δέσμευσης.

Μολονότι ο όρος «λόγος καταγγελίας» είναι δίσσημος, διότι περιλαμβάνει υποκειμενικά και αντικειμενικά στοιχεία, στην 672 ΑΚ, με τον όρο «σπουδαίος λόγος» νοούνται καθαρά αντικειμενικοί λόγοι¹⁷⁹. Τα πραγματικά κίνητρα του καταγγέλλοντος είναι κατά βάση αδιάφορα και επομένως δεν χρειάζεται να αποδειχθεί αν οι αντικειμενικοί λόγοι αποτέλεσαν και την πραγματική αιτία της καταγγελίας. Ο σπουδαίος λόγος δεν απαιτείται να στηρίζεται σε μια υπαίτια συμπεριφορά του αντισυμβαλλομένου¹⁸⁰. Η έλλειψη υπαιτιότητας του καταγγέλλοντος και η υπαιτιότητα του αντισυμβαλλομένου δεν είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη θεμελίωση σπουδαίου λόγου. Αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι η υπαιτιότητα και ο βαθμός της δεν έχουν καμία απολύτως σημασία για την κρίση ως προς την ύπαρξη του σπουδαίου λόγου, αλλά αποτελούν στοιχεία, τα οποία ασφαλώς οφείλει να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει ο δικαστής κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών¹⁸¹. Η ύπαρξη ζημίας δεν αποτελεί, πάντως, προϋπόθεση για την ύπαρξη του σπουδαίου λόγου¹⁸². Τα περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο πρέπει να έχουν λάβει χώρα πριν από την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Ο καταγγέλλων μπορεί στη δίκη για το κύρος της καταγγελίας να επικαλεστεί για τη θεμελίωση του σπουδαίου λόγου και περιστατικά που πληροφορήθηκε εκ των υστέρων και τα οποία κατά το χρόνο της καταγγελίας δεν ήταν γνωστά σ' αυτόν¹⁸³.

2. Παράγοντες συγκεκριμενοποίησης της έννοιας του σπουδαίου λόγου

Όπως κάθε αόριστη έννοια, έτσι και η έννοια του σπουδαίου λόγου, για να καταστεί δυνατή η εφαρμογή της και να επιτελέσει τη ρυθμιστική της λειτουργία, πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί. Η εξειδίκευση αυτή είναι έργο του δικαστή, ο οποίος σε κάθε ατομική περίπτωση, πρέπει να προβεί σε μια αξιολόγηση με αντικειμενική ισχύ, για το αν τα περιστατικά που επικαλείται ο καταγγέλλων καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχιση

¹⁷⁸ Η αξιολογική κρίση του δικαστή δεν στηρίζεται βέβαια, στις προσωπικές του αντιλήψεις, αλλά σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως ο σκοπός της διάταξης, η φύση της σύμβασης εργασίας, τα ειδικότερα αξιολογικά κριτήρια που περιέχονται στο Σύνταγμα και τους νόμους, καθώς και από τις αντικειμενικές, γενικά παραδεκτές αντιλήψεις της κοινωνίας, βλ. Σταθόπουλο Μ., ό.π., σελ. 208.

¹⁷⁹ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1471-1472, τον ίδιο, Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 94, Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 12 και 29.

¹⁸⁰ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 688/2007 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1221/2004 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

¹⁸¹ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 105, Ληξουριώτη Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2017, σελ. 749.

¹⁸² Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 652/2009 ΝΟΜΟΣ, «ο κλονισμός της εμπιστοσύνης επέρχεται ανεξάρτητα από το αν προκλήθηκε ζημία», ΑΠ 913/86 ΕΕργΔ 46, 349.

¹⁸³ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 960/2017 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1113/2003 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 112/2004 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΑθ 4155/2008 ΕΕργΔ 2009, 693, ΑΠ 1269/88 ΕλΔ 1989, 573, ΕφΘες 807/98 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΘες 3201/96 ΔΕΝ 53, 281, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 94.

της σύμβασης και επομένως δικαιολογούν την πρόωρη λύση της¹⁸⁴. Η καλή πίστη (δηλ. η ευθύτητα και η εντιμότητα που απαιτούνται στις συναλλαγές) θεωρείται ότι κατευθύνει σε μια στάθμιση συμφερόντων, έτσι ώστε να μην προκαλούνται υπέρμετρες αδικίες εις βάρος κάποιου αντισυμβαλλομένου¹⁸⁵. Άλλωστε, στο πεδίο εφαρμογής της 672 ΑΚ δεν υπάρχουν απόλυτοι λόγοι καταγγελίας, οι οποίοι να καθιστούν περιττή τη στάθμιση αυτή¹⁸⁶. Έτσι, ο δικαστής οφείλει να σταθμίσει το συμφέρον του καταγγέλλοντος για την πρόωρη λύση της σύμβασης με το συμφέρον του αντισυμβαλλομένου για διατήρηση του συμβατικού δεσμού έως τη συμφωνημένη λήξη του, συνεκτιμώντας όλα τα επιμέρους στοιχεία που απαρτίζουν τα συμφέροντα αυτά στη συγκεκριμένη περίπτωση. Στη στάθμιση αυτή επιδρά και ο «εξαιρετικός» χαρακτήρας του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, υπό την έννοια ότι, επειδή αποκλίσει από την αρχή *pacta sunt servanda* πρέπει να γίνονται δεκτές μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για να αποβεί η στάθμιση συμφερόντων υπέρ του καταγγέλλοντος, πρέπει το δικό του συμφέρον να είναι αισθητά ισχυρότερο από αυτό του αντισυμβαλλομένου του¹⁸⁷. Συνεπώς, στην προσπάθεια συγκεκριμενοποίησης της έννοιας του σπουδαίου λόγου, αφού η σπουδαιότητα του λόγου δεν κρίνεται γενικά και αφηρημένα, αλλά προκύπτει πάντοτε μέσα από τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, λαμβάνονται υπόψη ορισμένες αρχές, ως κατευθυντήριες γραμμές, ως υποδείξεις προς τον εφαρμοστή του δικαίου, προκειμένου αυτός να καταλήξει σε ορθή κρίση, σταθμίζοντας τα συμφέροντα των μερών στην συγκεκριμένη περίπτωση. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές παρουσιάζονται παρακάτω:

2.1 Η αρχή της αναλογικότητας

Η αρχή της αναλογικότητας, η οποία έχει τύχει συνταγματικής κατοχύρωσης (άρ. 25 Σ) και κυριαρχεί στο δίκαιο της καταγγελίας, αποκτά μεγάλη σπουδαιότητα στο πλαίσιο της έκτακτης καταγγελίας. Η έκτακτη καταγγελία, επομένως, θα κριθεί θεμιτή μόνο, όταν αποτελεί όχι μόνο κατάλληλο αλλά και απολύτως αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του νόμιμου σκοπού του καταγγέλλοντος και επιπλέον δεν θίγει σε υπέρμετρο βαθμό τα δικαιολογημένα συμφέροντα του λήπτη της καταγγελίας. Ο χαρακτήρας της έκτακτης καταγγελίας ως «εξαιρετικού» δικαιώματος, υποδηλώνει, όπως αναφέρθηκε παραπάνω¹⁸⁸, ότι αυτή συνιστά το έσχατο μέσο για την ικανοποίηση και την προστασία

¹⁸⁴ Βλ. Λεκέα Σ., Καταγγελία σύμβασης εργασίας, 2002, σελ. 33, ο οποίος παραπέμπει στις ΑΠ 590/88, ΑΠ 276/88, ΑΠ 1094/83, ΑΠ 450/81 οι οποίες έκριναν ότι η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι νομική και η κρίση του δικαστηρίου της ουσίας υπόκειται στον έλεγχο του Αρείου Πάγου και υφίσταται όταν υπάρχει παράβαση ουσιωδών όρων της συμβάσεως.

¹⁸⁵ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 622/2008 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1221/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1609/2003 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 451/1999 ΝΟΜΟΣ και Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 21 επ., η οποία μεταχειρίζεται την καλή πίστη ως μέθοδο του δικαστή, και όχι ως εργαλείο εξειδίκευσης του σπουδαίου λόγου, προκειμένου αυτός να καταλήξει σε μια δίκαιη στάθμιση συμφερόντων.

¹⁸⁶ Για τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων ως μέθοδο εξειδίκευσης της έννοιας του σπουδαίου λόγου βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 91 και 107, Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 153 επ.

¹⁸⁷ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 25, όπου και περαιτέρω παραπομπές.

¹⁸⁸ Βλ. παραπάνω δεύτερο κεφάλαιο, υπό 1.2.1.

των δικαιολογημένων συμφερόντων του καταγγέλλοντος¹⁸⁹. Κατά συνέπεια, ο καταγγέλλων εργοδότης θα πρέπει να καταβάλλει εντονότερες προσπάθειες για τη συνέχιση της απασχόλησης του εργαζομένου με τους ίδιους ή διαφορετικού όρους εργασίας. Τα περιστατικά που επικαλείται ο καταγγέλλων ως λόγο λύσης της σύμβασης θα πρέπει να καθιστούν γι' αυτόν ολωσδιόλου μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης, δηλαδή να μην μπορεί ο ίδιος να λάβει εξίσου πρόσφορα με την καταγγελία, αλλά ηπιότερα μέσα σε σχέση με αυτή, για την ικανοποίηση των εργοδοτικών του συμφερόντων. Η παράλειψη λήψης ηπιότερου μέσου, παρά το ότι κατ' αντικειμενική κρίση ο εργοδότης είχε αυτή την δυνατότητα, καθιστά τον λόγο μη σπουδαίο και την καταγγελία άκυρη¹⁹⁰. Μόνο στην περίπτωση που τα μέσα αυτά είναι ανεφάρμοστα ή ανεπαρκή η καταγγελία είναι έγκυρη¹⁹¹.

Ηπιότερα μέσα συνιστούν, για παράδειγμα, η προειδοποίηση, η μετάθεση, η αλλαγή του είδους της εργασίας, η τροποποιητική καταγγελία, στην περίπτωση που η συνέχιση της σύμβασης καθίσταται δυνατή μόνο με τροποποίηση των όρων της και οι προβλεπόμενες στον κανονισμό εργασίας πειθαρχικές ποινές¹⁹². Όσον αφορά, πιο συγκεκριμένα, την προειδοποίηση, όταν ο εργοδότης διαπιστώνει μια αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου οφείλει, προτού προβεί στο πλέον δραστικό μέτρο της έκτακτης καταγγελίας, να διαμαρτυρηθεί και να επισημάνει στον εργαζόμενο ότι η επανάληψή της δεν είναι ανεκτή. Η αρχή της αναλογικότητας επιβάλλει έτσι ένα προστάδιο της καταγγελίας¹⁹³. Σε περίπτωση που η προειδοποίηση δεν έχει αποτέλεσμα, γιατί ο εργαζόμενος συνεχίζει ή επαναλαμβάνει την αντισυμβατική συμπεριφορά, τότε προδιαγράφεται η αρνητική πρόγνωση¹⁹⁴ για την εξέλιξη της σύμβασης και δημιουργείται λόγος καταγγελίας. Έτσι η ΑΠ 488/2006¹⁹⁵ έκρινε ότι *«εξαιτίας της προβληματικής αυτής συμπεριφοράς...η οποία ήταν εξακολουθητική παρά τις παρατηρήσεις...η αντιμετώπιση της προβληματικής και αντισυμβατικής συμπεριφοράς δεν μπορούσε να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέσα»*. Ομοίως και η ΑΠ 311/2010¹⁹⁶ *«η απόλυση της αναιρεσείουσας, που ήταν το έσχατο μέσο από την πλευρά της αναιρεσίβλητης, μετά από πολλές συστάσεις της τελευταίας, ήταν έγκυρη»*. Αντίθετα,

¹⁸⁹ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ.1480 επ., Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 20 επ., Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 69 επ. Για τα δογματικά θεμέλια (φύση και σκοπός δικαιώματος, καλή πίστη, νομική εξάρτηση λήπτη της καταγγελίας από τον καταγγέλλοντα) της εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της έκτακτης καταγγελίας βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 76 επ.

¹⁹⁰ Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 142, Ζερδελή Δ. Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2013, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 16.

¹⁹¹ Βλ. Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 1024.

¹⁹² Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ.1482, τον ίδιο, Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 137 επ., Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2017, σελ. 1115.

¹⁹³ Πρβλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ.1483, ο οποίος χαρακτηρίζει την προειδοποίηση ως εκδήλωση της αρχής της αναλογικότητας και μέσο αντικειμενικοποίησης της αρνητικής πρόγνωσης, Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 120 επ.

¹⁹⁴ Όσον αφορά την «αρνητική πρόγνωση» ως κριτήριο εξειδίκευσης της έννοιας του σπουδαίου λόγου βλ. παρακάτω υπό 2.2.

¹⁹⁵ ΝΟΜΟΣ.

¹⁹⁶ ΝΟΜΟΣ.

η προειδοποίηση καθίσταται περιττή όταν από τις συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης συνάγεται με ασφάλεια ότι δεν μπορεί να αναμένεται μια μεταβολή της συμπεριφοράς του άλλου μέρους ώστε αυτή να είναι στο μέλλον σύμφωνη με τις συμβατικές του υποχρεώσεις¹⁹⁷.

Τέλος, δεν μπορούμε να αποκλείσουμε και τις πειθαρχικές ποινές ως ηπιότερο μέτρο, θα πρέπει, όμως, να επισημανθεί ότι η λειτουργία τους είναι αντίθετη με αυτή της καταγγελίας. Οι πειθαρχικές ποινές στοχεύουν στη συνέχιση της σύμβασης, ενώ η καταγγελία στη λύση αυτής. Η νομολογία δέχεται ότι η πρόβλεψη στον κανονισμό εργασίας πειθαρχικών ποινών δεν αφαιρεί από τον εργοδότη το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας χωρίς προηγούμενη τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας, αν το πειθαρχικό παράπτωμα ήταν τέτοιας βαρύτητας, ώστε να διαταράχθηκε η ομαλή λειτουργία της σύμβασης¹⁹⁸. Συνεπώς, η θέση σε κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας εις βάρος του εργαζομένου δεν αποκλείει την άσκηση έκτακτης καταγγελίας για τους ίδιους λόγους, ούτε μπορεί να θεωρηθεί σιωπηρή παραίτηση από το δικαίωμα καταγγελίας¹⁹⁹. Ωστόσο, η νομολογία δέχεται ότι η άσκηση της έκτακτης καταγγελίας, παρά την ύπαρξη πειθαρχικών ποινών στον κανονισμό εργασίας, θα ελεγχθεί με βάση το ά. 281 ΑΚ και ειδικότερα την αρχή της αναλογικότητας²⁰⁰.

2.2 Η αρνητική πρόγνωση για το μέλλον της σύμβασης.

Το πιο σημαντικό σημείο στη διαδικασία κατάφασης του σπουδαίου λόγου καταγγελίας αποτελεί η διαπίστωση της διατάραξης του συμβατικού δεσμού. Για να μπορεί ένα γεγονός να χαρακτηριστεί ως σπουδαίος λόγος καταγγελίας, θα πρέπει να επιδρά δυσμενώς στη συμβατική σχέση. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι κάθε συμβατική παράβαση προκαλεί διατάραξη της σύμβασης. Ακόμα και όταν η αθέτηση της σύμβασης είναι βέβαιη, θα πρέπει να αναζητείται ο ειδικότερος σκοπός τον οποίο αυτή υπηρετεί. Μόνο όταν η επίτευξη του σκοπού αυτού επηρεάζεται δυσμενώς από τη συμβατική παράβαση, μπορεί να γίνει λόγος για διατάραξη της σύμβασης²⁰¹. Έτσι, η αντικειμενική αδυναμία συνέχισης της σύμβασης μπορεί να θεμελιώνεται μόνο στην επέλευση ενός περιστατικού που είτε διαταράσσει με τρόπο ανεπανόρθωτο τη μεταξύ των μερών σχέση εμπιστοσύνης, είτε καθιστά ανέφικτη ή θέτει σε σοβαρό κίνδυνο τη μελλοντική επίτευξη του συμβατικού σκοπού. Με άλλα λόγια, τα περιστατικά που

¹⁹⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1483, ο οποίος αναφέρει ότι: «όταν ο εργαζόμενος δηλώνει ρητά στον εργοδότη ότι θα συνεχίσει και στο μέλλον τη συγκεκριμένη αντισυμβατική συμπεριφορά ή αντικειμενικά, για λόγους που αδυνατεί να ελέγξει ο εργαζόμενος, δεν είναι σε θέση να μεταβάλει τη συμπεριφορά του, όπως όταν οι αντισυμβατικές ενέργειες οφείλονται σε αλκοολισμό ή άλλη ασθένεια», τότε καθίσταται περιττή η προειδοποίηση, Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 148 επ., η οποία εξετάζει αναλυτικά το ζήτημα της αποδυνάμωσης της προειδοποίησης.

¹⁹⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., Η απόλυση ως ultima ratio, 1991, σελ. 142 επ., ενδεικτικά ΑΠ 284/2018 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1468/2019 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1263/2012 ΝΟΜΟΣ και περαιτέρω παραμπές παρακάτω υπό 5.1.

¹⁹⁹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1269/1988 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 904/2012 ΝΟΜΟΣ.

²⁰⁰ Παραπομπή σε νομολογία και θεωρία βλ. παρακάτω υπό 5.1.

²⁰¹ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 35 επ., η οποία αναλύει με πληθώρα νομολογιακών παραδειγμάτων, τις περιπτώσεις συμβατικών παραβάσεων που επηρεάζουν δυσμενώς την εργασιακή σχέση και αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Διακρίνει τις παραβάσεις σε συμβατικές, εξωσυμβατικές και σε αυτές που συνέβησαν πριν από την έναρξη της σύμβασης.

επικαλείται ο καταγγέλλων θα πρέπει να θεμελιώνουν μια αρνητική πρόγνωση για το μέλλον της σύμβασης (αρχή της πρόγνωσης)²⁰². Σκοπός της αρχής αυτής είναι η προστασία της επιχείρησης από μελλοντικές βλαπτικές επιδράσεις κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης, αλλά και η παρεμπόδιση στο να λάβει η απόλυση χαρακτήρα κυρώσεως για προβλήματα του παρελθόντος. Ο δικαστής προκειμένου να κρίνει αν μπορεί να αξιωθεί από τον καταγγέλλοντα να αναμείνει την κανονική λήξη της σύμβασης, θα πρέπει να κοιτάξει στο μέλλον της εργασιακής σχέσης, και αν αυτό, λόγω της βαρύτητας του περιστατικού, καθίσταται αδύνατο για τον καταγγέλλοντα, να επιτρέψει την έκτακτη καταγγελία²⁰³. Οι δικαστικές αποφάσεις που δέχονται ως λόγο καταγγελίας την έλλειψη πνεύματος συνεργασίας ή τον κλονισμό της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών, ή που συνεκτιμούν ως βαρύνον στοιχείο την προηγηθείσα προειδοποίηση του μισθωτού, ουσιαστικά κρίνουν με βάση την αρχή της πρόγνωσης²⁰⁴.

Η αναγκαιότητα αρνητικής πρόγνωσης για το μέλλον της σύμβασης αποτυπώνεται εναργέστερα στην περίπτωση της καταγγελίας για ανυπαίτιους λόγους που αναφέρονται στο πρόσωπο του λήπτη της καταγγελίας, όπως η ασθένεια. Αυτό σημαίνει ότι μια τέτοια καταγγελία μπορεί να δικαιολογηθεί μόνο όταν προβλέπεται ότι αυτή η αδυναμία του λήπτη θα συνεχιστεί και στο μέλλον, δημιουργεί δηλαδή μια αρνητική πρόγνωση για το μέλλον της σύμβασης²⁰⁵. Παρόμοια εφαρμόζεται η αρχή της πρόγνωσης και στην καταγγελία που στηρίζεται σε παραβάσεις συμβατικών υποχρεώσεων. Και εδώ, δηλαδή, ο αντισυμβαλλόμενος του παραβάτη θα νομιμοποιείται να προβεί στην καταγγελία, μόνο όταν διαπιστώνεται κίνδυνος επανάληψης των παραβάσεων, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι μια αρνητική πρόγνωση δεν θεωρείται δεδομένη, όταν ο ενεργών αντισυμβατικά προέβη σε μια παραβίαση της σύμβασης τέτοιου είδους και βαρύτητας, ώστε να μη δικαιολογείται η ανοχή του

²⁰² Η αρχή της πρόγνωσης, ως βασική αρχή του δικαίου της καταγγελίας και δημιούργημα της γερμανικής θεωρίας, έχει αξιοποιηθεί ήδη από την ελληνική νομολογία, κατά τον έλεγχο της ύπαρξης του σπουδαίου λόγου, αλλά όχι ως αυτοτελής αρχή, όπως παρατηρεί ο Μπακόπουλος Κ., ό.π., σελ. 81. Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1263/2012 ΝΟΜΟΣ: «*Δέχτηκε επίσης ότι τα περιστατικά των πιο πάνω παραπτωμάτων του αναιρεσείοντος καθιστούν αρνητική την πρόγνωση για την μελλοντική βελτίωση του, ως υπαλλήλου και για την μελλοντική ομαλή πορεία της συμβάσεως εργασίας*», ομοίως Π 1616/2011 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 555/2007 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 451/2005 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1759/2002 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 451/1999 ΝΟΜΟΣ.

²⁰³ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 50, η οποία αναλύει και τους παράγοντες καθορισμού της αρνητικής πρόγνωσης (πταίσμα, ένταση συμβατικής παράβασης, προηγούμενα παραπτώματα, συμπεριφορά μετά τη συμβατική παράβαση), Ζερδελή Δ, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1474.

²⁰⁴ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 81-82, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 917, ενδεικτικά ΑΠ 768/2010 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 555/2007 ΝΟΜΟΣ.

²⁰⁵ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 50, ενδεικτικά ΕφΑθ 6375/2019 ΝΟΜΟΣ «*Η ασθένεια όμως του εργαζομένου, αυτή καθ' εαυτή, δεν δικαιολογεί την καταγγελία, είναι όμως κρίσιμες οι δυσμενείς επιδράσεις στην εργασιακή σχέση και γενικότερα στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, που προκαλούνται από την οφειλόμενη σε ασθένεια του εργαζομένου απουσία του ή τη μείωση της ικανότητας να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία*», ΕφΠειρ 135/2015 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 764/2008 ΝΟΜΟΣ.

αντισυμβαλλομένου και η έκθεσή του στον κίνδυνο επανάληψης της παραβίασης²⁰⁶. Σε περίπτωση καταγγελίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, τα πράγματα είναι λίγο διαφορετικά. Εδώ ήδη κατά τη στιγμή της καταγγελίας υφίσταται μια διαμορφωμένη κατάσταση στην επιχείρηση, εξαιτίας της οποίας έχει εκλείψει η θέση εργασίας που κατείχε ως τώρα ο λήπτης της καταγγελίας, αλλά είναι απαραίτητη και μια πρόγνωση ότι η επελθούσα αδυναμία απασχόλησης είναι μόνιμη, ώστε να εκτιμηθεί αν πραγματικά επιβάλλεται η πρόωρη λύση της σύμβασης²⁰⁷.

2.3 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Η ΑΠ 1164/2019²⁰⁸ έκρινε ότι: «*Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν έχει εφαρμογή στην περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο. Δεν μπορεί να θεμελιώσει λόγο ακυρότητας της καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, ερειδόμενο στην παράβαση της αρχής αυτής, η εκ μέρους του εργοδότη μη καταγγελία της σύμβασης εργασίας άλλων εργαζομένων που υπέπεσαν στο ίδιο παράπτωμα*». Η συγκεκριμένη απόφαση αποτυπώνει την κρατούσα άποψη σε θεωρία²⁰⁹ και νομολογία άποψη, η οποία υποστηρίζει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται στο δίκαιο της καταγγελίας και στον προσδιορισμό του σπουδαίου λόγου. Προκειμένου να κριθεί αν συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας, η στάθμιση θα λάβει χώρα στο πλαίσιο των σχέσεων του εργοδότη με το συγκεκριμένο εργαζόμενο που απολύθηκε, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος αντίδρασής του απέναντι σε άλλους εργαζομένους. Επομένως, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν βρίσκει εδώ εφαρμογή, αφού δεν υποχρεούται ο εργοδότης να προβεί σε ομοιόμορφη άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας.

Ωστόσο, έχει υποστηριχθεί και η άποψη ότι η μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας και στην αναζήτηση του σπουδαίου λόγου, προϋποθέτει ότι συντρέχουν ειδικοί και σοβαροί κατ' αντικειμενική κρίση λόγοι (π.χ. η έκταση της συμμετοχής στη συγκεκριμένη παράβαση, ο βαθμός πταίσματος, η προϋπηρεσία, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος που επελέγη έχει διαπράξει στο παρελθόν παρόμοια παραπτώματα), προκειμένου η επιλογή ορισμένων μόνο εργαζομένων να μην είναι αυθαίρετη²¹⁰. Ο εργοδότης οφείλει να επικαλεστεί αντικειμενικούς λόγους, εξαιτίας των οποίων επιλέχθηκε ο συγκεκριμένος εργαζόμενος έναντι άλλων²¹¹.

²⁰⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π. σελ. 1475, Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 19, Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 50.

²⁰⁷ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 51.

²⁰⁸ ΝΟΜΟΣ, βλ. ομοίως ΑΠ 1468/2019 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1407/2005 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 652/2009 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 4155/2008 ΝΟΜΟΣ.

²⁰⁹ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π. σελ. 1484, ο οποίος παραπέμπει σε περαιτέρω θεωρία υπέρ της μη εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τον προσδιορισμό του σπουδαίου λόγου, ενώ ο ίδιος δεν είναι απολύτως σύμφωνος.

²¹⁰ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π. σελ. 1485, τον ίδιο, Η καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, 2002, σελ. 151.

²¹¹ Το ίδιο οφείλει να κάνει ο εργοδότης και σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, η οποία αρνείται την άμεση εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας, αλλά δεν αποκλείει την έμμεση εφαρμογή της, δηλαδή ότι ο εργοδότης θα πρέπει να δικαιολογήσει ειδικά γιατί προβαίνει στην ιδιαίτερη μεταχείριση όταν π.χ. περισσότεροι εργαζόμενοι προέβησαν στη διάπραξη της ίδιας παράβασης., Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 859.

Διαφορετικά ο δικαστής θα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η συνέχιση της σύμβασης έως τον καθορισμένο χρόνο λήξης είναι ανεκτή για τον εργοδότη.

2.4 Η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης.

Η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να αξιοποιηθεί από το δικαστή, προκειμένου αυτός να κρίνει εάν η συνέχιση της σύμβασης είναι ανεκτή από τον καταγγέλλοντα ή αν απαιτείται να γίνει αποδεκτός ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας²¹². Έτσι, ο λόγος καταγγελίας κρίνεται σε συσχέτιση με τη διάρκεια της συμβατικής δέσμευσης. Όσο συντομότερο είναι το διάστημα που απομένει μέχρι τη λήξη της σύμβασης τόσο περισσότερο μπορούμε να αξιώσουμε από τα μέρη να αναμείνουν μέχρι την κανονική της λήξη. Για πόσο χρονικό διάστημα μπορούμε να αξιώσουμε από τον εργοδότη να παραμείνει στη σύμβαση εξαρτάται από τις συνθήκες της κάθε περίπτωσης και από την συνεκτίμηση και άλλων, πέραν της χρονικής διάστασης, κριτηρίων, που παίζουν σημαντικό ρόλο στο πλαίσιο της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Ωστόσο, ο υπολειπόμενος χρόνος διάρκειας της σύμβασης δεν χρησιμεύει ως απαρέγκλιτος κανόνας, αλλά θα αξιολογηθεί κάθε φορά με βάση τις συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης, εν όψει του σκοπού που επιδιώκει η συμβατική ή κανονιστική ρύθμιση που εξασφαλίζει τη διαρκή δέσμευση και του είδους του λόγου της καταγγελίας²¹³. Έτσι η βαρύτητα του λόγου καταγγελίας μπορεί να ελαττώσει τη σπουδαιότητα του κριτηρίου του υπολειπόμενου χρόνου διάρκειας της σύμβασης. Για παράδειγμα, η ΑΠ 1609/2003²¹⁴ αφορά την αντισυμβατική συμπεριφορά μιας πυρηνικής ιατρού, η οποία μόλις 8 ημέρες πριν την λήξη της σύμβασης αφαίρεσε καρτέλες ασθενών, με αποτέλεσμα η σύμβαση να καταγγελθεί, λίγο πριν την κανονική λήξη της, κάτι το οποίο κρίθηκε νόμιμο διότι το συμφέρον του εργοδότη να λύσει άμεσα τη σύμβαση υπερίσχυε της ανάγκης αναμονής της κανονικής λήξης της σύμβασης. Παρόμοια, ο φαινομενικά λίγος χρόνος που απομένει ως τη λήξη της σύμβασης αποκτά πολύ μεγαλύτερη σπουδαιότητα για τον καταγγέλλοντα, όταν αυτός με τη συνέχιση της σύμβασης, εκτίθεται σε σημαντικούς κινδύνους έστω και για μικρό διάστημα²¹⁵.

²¹² Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1486, τον ίδιο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, 2002, σελ. 155, τον ίδιο, Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2013, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 14, όπου και περαιτέρω παραπομπές, ενδεικτικά ΑΠ 693/1963, ΝοΒ, τ. 12, 412.

²¹³ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, 2002, σελ. 157 και Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 221, οι οποίοι θεωρούν ότι η απαρέγκλιτη εφαρμογή του κανόνα ότι όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της σύμβασης, τόσο ευκολότερα μπορούμε να δεχτούμε την ύπαρξη σπουδαίου λόγου και το αντίστροφο, οδηγεί στο παράδοξο αποτέλεσμα να λύνονται ευκολότερα συμβάσεις με μεγάλη διάρκεια, στις οποίες απέβλεψαν τα μέρη για μεγαλύτερη ασφάλεια και προστασία.

²¹⁴ ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

²¹⁵ Έτσι η ΕφΘεσσαλ 1628/2004 ΝΟΜΟΣ, η οποία αφορά σύμβαση αποκλειστικής διανομής και κρίθηκε ότι παρά τη βραχεία υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης, υπήρχε σπουδαίος λόγος καταγγελίας, αφού ο αντισυμβαλλόμενος αθετούσε τις συμβατικές του υποχρεώσεις, με αποτέλεσμα ο καταγγέλλων να εκτίθεται σε σοβαρούς κινδύνους.

2.5 Η επίκληση περισσότερων λόγων καταγγελίας.

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων επικαλείται περισσότερους λόγους καταγγελίας, θα πρέπει ο καθένας να ελεγχθεί μεμονωμένα. Εάν το αποτέλεσμα της μεμονωμένης εξέτασης είναι αρνητικό, θα πρέπει περαιτέρω να ερευνηθεί αν οι λόγοι καταγγελίας, συνολικά εκτιμώμενοι, επιβαρύνουν σε τέτοιο βαθμό την εργασιακή σχέση, ώστε να την καθιστούν δυσβάστακτη για τον καταγγέλλοντα²¹⁶. Έτσι η ΑΠ 960/2017²¹⁷ έκρινε ότι «εάν ο καταγγέλλων επικαλεσθεί περισσότερα περιστατικά, αρκεί η έρευνα ενός μόνο από αυτά, εφ' όσον αυτό μόνο δικαιολογεί πράγματι την πρόωρη λύση της συμβάσεως. Άλλως, ερευνάται το σύνολο των περιστατικών και εάν αθροιστικώς αυτά επιβαρύνουν την εργασιακή σχέση σε τέτοιο βαθμό που να καθίσταται για τον καταγγέλλοντα μη ανεκτή η συνέχισή της». Πάντως, η συνεκτίμηση των λόγων καταγγελίας προϋποθέτει ότι ο καθένας από τους λόγους αυτούς, αυτός καθ'αυτός λαμβανόμενος, είναι ικανός να αποτελέσει σπουδαίο λόγο, άσχετα αν στη συγκεκριμένη περίπτωση, από μόνος του δεν έχει τη βαρύτητα που απαιτείται για να δικαιολογήσει την άμεση λύση της σύμβασης.

Όταν η συνεκτίμηση λόγων καταγγελίας περιλαμβάνει λόγους που «ατόνησαν» ή αποσβέστηκαν (λόγω παραίτησης, παροχής συγγνώμης, αποδυνάμωσης), θα πρέπει να κρίνεται κατά πόσο αυτοί έχουν ορισμένη βαρύτητα, όχι, όμως, τέτοια ώστε να συνιστούν από μόνα τους λόγο καταγγελίας, αλλά να μην είναι εντελώς επουσιώδεις. Η ΑΠ 336/1993²¹⁸, έκρινε ότι «λόγω της φύσεως της συμβάσεως εργασίας ως σχέσεως συνεργασίας σε ατμόσφαιρα εμπιστοσύνης, και ατονήσαντες σπουδαίοι λόγοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη στήριξη καταγγελίας βάσει νέων γεγονότων, ώστε από τη συνεκτίμηση παλαιών γεγονότων που ατόνησαν και νέων που είναι ενεργά να κριθεί αν υπάρχει σπουδαίος λόγος». Έτσι, έχει γίνει δεκτό ότι οι λόγοι αυτοί δεν δύνανται να στηρίξουν αυτοτελώς δικαίωμα καταγγελίας, μπορούν όμως να χρησιμοποιηθούν για να ενισχύσουν νεότερα γεγονότα, ώστε από τη συνεκτίμηση τους να κριθεί αν συντρέχει ή όχι σπουδαίος λόγος²¹⁹.

3. Σπουδαίοι λόγοι από την πλευρά του εργοδότη

3.1 Παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου.

Τον συνηθέστερο στην πράξη σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη, αποτελεί η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων²²⁰ του εργαζομένου και γενικότερα περιστατικά που σχετίζονται με το

²¹⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1488, όπου και περαιτέρω παραπομπές, τον ίδιο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, 2002, σελ. 152.

²¹⁷ ΝΟΜΟΣ, ομοίως ΑΠ 1115/2013 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1515/2003 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1515/2003 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1247/2002 ΝΟΜΟΣ.

²¹⁸ ΝΟΜΟΣ, ομοίως, ΕφΑθ 4199/1992 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 810/1974 ΔΕΝ 1974, 897, ΑΠ 693/1963 ΕΕργΔ 1964, 85.

²¹⁹ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1489, όπου και περαιτέρω παραπομπές, τον ίδιο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, 2002, σελ. 152 επ., Καρακατσάνη Α./Γαρδίκας Σ., ό.π., σελ. 527-528.

²²⁰ Παράβαση όχι μόνο κύριων αλλά και παρεπομένων υποχρεώσεων του μισθωτού αλλά ουσιωδών, είτε έχουν συνομολογηθεί ρητά, είτε επιβάλλονται από το νόμο. Σε περίπτωση μάλιστα που κάθε περιστατικό από μόνο του δεν συνιστά σπουδαίο λόγο, μπορούν όλα, αφού συνεκτιμηθούν να δημιουργήσουν

πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του. Η παράβαση θα πρέπει βέβαια να είναι ουσιώδης, να επιφέρει δηλαδή σοβαρό πλήγμα στον συμβατικό δεσμό, κάτι το οποίο κρίνεται κατά περίπτωση, ύστερα από εκτίμηση των ειδικών περιστάσεων²²¹. Όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω²²², η υπαιτιότητα δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο του σπουδαίου λόγου. Επομένως, και μια ανυπαίτια παράβαση συμβατικής υποχρέωσης μπορεί κατ' αρχήν να επιφέρει σοβαρό πλήγμα στο συμβατικό δεσμό²²³, αλλά η ανυπαρξία υπαιτιότητας θα συνεκτιμηθεί κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Συναφώς, η πρόκληση ζημίας στον εργοδότη δεν είναι αναγκαία προϋπόθεση, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υφίσταται σπουδαίος λόγος²²⁴, ωστόσο η ύπαρξη ζημίας και το ύψος αυτής ομοίως θα συνεκτιμηθούν κατά τη στάθμιση των συμφερόντων.

Η ύπαρξη πληθώρας νομολογιακών παραδειγμάτων καταδεικνύει ότι η αναζήτηση του σπουδαίου λόγου καταγγελίας μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου (ή μιας σύμβασης αορίστου χρόνου ειδικά προστατευόμενου κατά της απόλυσης μισθωτού) από την πλευρά του εργοδότη έχει απασχολήσει αρκετά τα δικαστήρια. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι πολύ συχνά προβάλλεται ως λόγος καταγγελίας ο *κλονισμός της εμπιστοσύνης* του εργοδότη στο πρόσωπο του εργαζομένου. Η εργασιακή σχέση στηρίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και συνεργασία των συμβαλλομένων μερών. Περιστατικά που κατ' αντικειμενική κρίση είναι ικανά να επιφέρουν την επικαλούμενη από τον εργοδότη απώλεια της εμπιστοσύνης, μπορεί να αποτελούν συνέπεια παράβασης συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου ή να στηρίζονται σε γεγονότα που αφορούν το πρόσωπό του, χωρίς να συνιστούν συγχρόνως αντισυμβατική συμπεριφορά.

Ο κλονισμός της εμπιστοσύνης, ως σπουδαίου λόγου καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον ιδίως στην περίπτωση των διευθυνόντων υπαλλήλων. Η ενάσκηση καθηκόντων εποπτείας σε συνδυασμό με την επιτελική θέση που κατέχουν εντός της επιχείρησης και της ως εκ τούτου γνώσης ευαίσθητων ζητημάτων της, δημιουργεί μια ιδιαίτερη ευπάθεια της επιχείρησης σε τυχόν ζημιογόνα συμπεριφορά τους. Κεντρικός άξονας μιας τέτοιας συμπεριφοράς είναι η υποχρέωση πίστης και η αρχή της εμπιστοσύνης²²⁵. Γίνεται δεκτό ότι όσο ισχυρότερος είναι ο εμπιστευτικός χαρακτήρας μιας συγκεκριμένης θέσης τόσο ευχερέστερα θα διαπιστώνεται η διάρρηξη του δεσμού εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη

σπουδαίο λόγο. Επίσης, η επανάληψη ελαφρών πταισμάτων, έστω και αν δεν έχουν καμία σχέση μεταξύ τους, μπορεί να καταλήξει στη δημιουργία σπουδαίου λόγου. Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1468/2019 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 247/2012 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 703/2006 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 20/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 321/2000 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1609/2003 ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσσαλ 3082/1997 ΝΟΜΟΣ.

²²¹ Βλ. Ζερδελή Δ, ό.π., σελ. 1491, ενδεικτικά ΑΠ 255/2006 ΝΟΜΟΣ («Έτσι, η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας»), ΑΠ 1609/2003 ΝΟΜΟΣ.

²²² Βλ. παραπάνω κεφάλαιο τρίτο, υπό 1.

²²³ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1248/2014 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1221/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 321/2000 ΝΟΜΟΣ.

²²⁴ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 652/2009 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 913/1986 ΕΕργΔ 1987, 349.

²²⁵ Βλ. Ρίζο Κ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, 2016, σελ. 23 επ.

– εργαζομένου. Ο ανεπανόρθωτος κλονισμός της εμπιστοσύνης πρέπει να θεωρείται δεδομένος σε περιπτώσεις κατάχρησης μιας εμπιστευτικής θέσης, ενώ παράλληλα εξασθενεί η σημασία του βαθμού υπαιτιότητας και άλλων ελαφρυντικών περιστάσεων²²⁶. Επομένως, ο ίδιος λόγος που καθιστά μη ανεκτή από τον εργοδότη τη συνέχιση της εργασιακής σύμβασης του διευθύνοντος υπαλλήλου, μπορεί να μη συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ενός απλού υπαλλήλου²²⁷. Έτσι, η ΑΠ 504/2017²²⁸ ασχολήθηκε με την περίπτωση ενός Υποδιευθυντή τράπεζας, του οποίου τις υπηρεσιακές παραλείψεις εκμεταλλεύθηκε υφιστάμενός του ταμίας για να τελέσει κακουργηματικές πράξεις, καθόσον αυτός δεν τον επόπτευε συστηματικά, ούτε έλεγχε και υπέγραφε τα φύλλα του ταμείου, ούτε διενεργούσε τους απαραίτητους ελέγχους, ώστε να επιβλέπει την συμμόρφωση των υφισταμένων του με τις εγκυκλίους και τους κανονισμούς της τράπεζας, καθήκοντα που ανήκαν στις ελεγκτικές του αρμοδιότητες ως Υποδιευθυντή και αν εκτελούσε προσηκόντως θα μπορούσε να διαπιστώσει τα τεχνάσματα που χρησιμοποιούσε ο ταμίας. Ομοίως σε μια παλαιότερη απόφαση του ο Άρειος Πάγος²²⁹ έκρινε ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ενός διευθυντή προσωπικού μιας ανώνυμης εταιρίας ο κλονισμός της σχέσεως εμπιστοσύνης μεταξύ αυτού και του εργοδότη του, πράγμα που συμβαίνει ιδίως όταν ο μισθωτός παραβαίνει την υποχρέωση πίστεως έναντι του εργοδότη²³⁰.

Η ανάπτυξη ανταγωνιστικής δραστηριότητας έχει κριθεί ότι οδηγεί σε απώλεια της εμπιστοσύνης και δύναται να στηρίξει σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Έτσι, η ΑΠ 20/2004²³¹ έκρινε ότι συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας «όταν ο εργαζόμενος, χωρίς τη συναίνεση του εργοδότη, ενεργεί πράξεις για δικό του λογαριασμό ή για λογαριασμό τρίτου, από εκείνες οι οποίες ανάγονται στον κύκλο εργασίας του εργοδότη», ασκεί δηλαδή ανταγωνιστική δραστηριότητα σε βάρος του. Επίσης, κρίθηκε ότι είναι νόμιμη η καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου εγκύου για σπουδαίο λόγο, ο οποίος συνίστατο στην έναρξη ανταγωνιστικής επιχείρησης από το σύζυγό της στην ίδια περιοχή, διότι το γεγονός αυτό «εύλογα κλονίζει την έναντι της αναιρεσείουσας εμπιστοσύνη του αναιρεσιβλήτου εργοδότη της και κατ' αντικειμενική κρίση θεωρούμενο, καθιστά, στη συγκεκριμένη περίπτωση, κατά την καλή πίστη λαμβανομένων υπόψη και των συναλλακτικών ηθών, μη ανεκτή για τον τελευταίο την περαιτέρω συνέχιση της εργασιακής αυτής συμβάσεως, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή ανυπαρξία πταίσματος στο πρόσωπο της αναιρεσείουσας»²³².

²²⁶ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 200 επ.

²²⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 107 επ.

²²⁸ ΝΟΜΟΣ, ομοίως η ΑΠ 1164/2019.

²²⁹ ΑΠ 340/1993 ΝΟΜΟΣ.

²³⁰ Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 960/2017 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 652/2009 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 607/2008 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1049/1983 ΕΕργΔ 1984, 36, ΑΠ 17/1985, ΕΕργΔ 1985, 721.

²³¹ ΝΟΜΟΣ, ομοίως ΟΛΑΠ 858/1984 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1176/1976 (σύσταση από το μισθωτό ανταγωνιστικής εταιρίας), ΠρωτΠειρ 459/1951 (παροχή από το μισθωτό υπηρεσιών σε άλλο εργοδότη).

²³² ΑΠ 1177/1998 ΝΟΜΟΣ.

Κλονισμό της εμπιστοσύνης και άρα σπουδαίο λόγο καταγγελίας έχει κριθεί ότι μπορεί να προκαλέσει και η *σοβαρή παράβαση της υποχρέωσης πίστης*. Η ΑΠ 627/2008²³³ υποστήριξε ότι ήταν νόμιμη η έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας υπαλλήλου τράπεζας, καθώς αυτή παραβίασε την υποχρέωση πίστης και εχεμύθειας που είχε έναντι της εργοδότης της, «*διότι από την τέλεση τόσο πολλών και τόσο σοβαρών παραβάσεων από μία έμπειρη, ικανή, εργατική και αποδοτική υπάλληλο, η οποία κατείχε θέση ευθύνης και λόγω των ιδιαίτερα σοβαρών καθηκόντων της είχε πρόσβαση σε μεγάλο αριθμό απόρρητων εγγράφων και πληροφοριών, κλονίστηκε ανεπανόρθωτα η εμπιστοσύνη της εναγόμενης τράπεζας, ώστε να μην είναι ανεκτή γι' αυτήν η συνέχιση της εργασιακής σύμβασης της ενάγουσας*». Ομοίως, η ΑΠ 458/2013²³⁴ έκρινε νόμιμη την απόλυση υπαλλήλου της τράπεζας για σπουδαίο λόγο συνιστάμενο στην παράβαση εκ μέρους του της υποχρέωσης πίστης που είχε έναντι της Τράπεζας, διότι εκμεταλλευόμενος τη θέση του ως κεντρικού ταμιά, προέβη, κατ' επανάληψη, σε ασυμβίβαστες με την υπαλληλική του ιδιότητα πράξεις και συγκεκριμένα, πλην άλλων, εξ αποκλειστικής του υπαιτιότητας αφαιρέθηκε από το Ταμείο του μεγάλο χρηματικό ποσό, γιατί δεν επέδειξε τη δέουσα προσοχή στην άσκηση των καθηκόντων του²³⁵.

Η *διάπραξη αξιόποινης πράξης στην υπηρεσία*, η οποία προφανώς και οδηγεί σε κλονισμό της εμπιστοσύνης, έχει κριθεί επίσης ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Έτσι για παράδειγμα, η ΑΠ 220/2002²³⁶ ασχολήθηκε με την απόλυση μιας υπαλλήλου για παραβάσεις που διέπραξε στην υπηρεσία της και την μετέπειτα άσκηση ποινικής διώξεως εναντίον της και έκρινε ότι οι παραβάσεις αυτές συνιστούσαν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως της εργασίας ορισμένου χρόνου. Διευκρίνισε επίσης ότι η απόλυσή της έλαβε χώρα όχι μόνο εξαιτίας των παραβάσεων αυτών, αλλά και του κλονισμού της σχέσεως εμπιστοσύνης που επήλθε μεταξύ αυτής και της εργοδότης της. Παρόμοια περίπτωση απασχόλησε την ΑΠ 308/2011²³⁷, η οποία αποφάνθηκε ότι είναι νόμιμη η απόλυση εγκύου εργαζομένης σε τράπεζα, δεδομένου ότι έθετε η ίδια, ως υπάλληλος, υπογραφές για λογαριασμό πελατών της στην πραγματοποίηση τραπεζικών τους συναλλαγών, ανεξάρτητα της συναίνεσης ή μη των τελευταίων, με συνέπεια να καθίσταται βέβαιη η πραγματοποίηση αντισυμβατικών και αντίθετων με την ιδιότητα του τραπεζικού υπαλλήλου ενεργειών και παραλείψεων εκ μέρους της και από το γεγονός αυτό προκλήθηκε κλονισμός του κύρους της τράπεζας και επηρεάστηκε αρνητικά η φήμη της έναντι τρίτων, όσον αφορά την εύρυθμη, ικανοποιητική και κυρίως ασφαλή ανάληψη και εκπλήρωση εκ μέρους της συνήθων και καθημερινής φύσης τραπεζικών εργασιών.

Επιπλέον, σπουδαίο λόγο έχει κριθεί ότι αποτελεί η *αμελής ή η υπαίτια και σημαντικά μη αποδοτική εκτέλεση της εργασίας*, η οποία όμως δεν οφείλεται σε εγκυμοσύνη. Έτσι,

²³³ ΝΟΜΟΣ, απέρριψε την υπ' αριθμ. ΕφΑθ 7486/2004.

²³⁴ ΝΟΜΟΣ.

²³⁵ Ομοίως ΑΠ 458/2013 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 20/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 723/1986 ΝΟΜΟΣ, ΟΛΑΠ 858/1984 ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΑθ 14/2017 ΝΟΜΟΣ.

²³⁶ ΝΟΜΟΣ, ομοίως ΑΠ 308/2011 ΝΟΜΟΣ, ΟΛΑΠ 8/2007 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1210/2003 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 43/2002 ΝΟΜΟΣ, ΕφΠατρ 149/2020 ΝΟΜΟΣ.

²³⁷ ΝΟΜΟΣ.

με την ΑΠ 245/2002²³⁸, που αφορούσε απόλυση εγκύου εργαζομένης, κρίθηκε ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του ά. 15 του ν. 1483/1984 και του π.δ. 176/1997, ο εργοδότης υποχρεούται να αιτιολογήσει την καταγγελία της σύμβασης εγκύου εργαζομένης που γίνεται για σπουδαίο λόγο, ο οποίος συνίσταται στην πλημμελή και μη προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων της καθώς και στη μη συμμόρφωση αυτής προς τις οδηγίες του εργοδότη ή του αντιπροσώπου του, εφόσον η συμπεριφορά της εργαζομένης δεν είναι απότοκος της εγκυμοσύνης. Ομοίως η ΑΠ 1051/1988²³⁹ έκρινε ότι η μη συμμόρφωση εργαζομένης εγκύου προς τις οδηγίες του εργοδότη ή η αμελής εκ μέρους της εκτέλεση της εργασίας και η επανειλημμένη εγκατάλειψη της θέσεως της, εφόσον δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη συνιστούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας.

Ακόμη, έχει κριθεί ότι αποτελούν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία των συμβάσεων των μισθωτών τα εξής συγκεκριμένα περιστατικά²⁴⁰: το σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα του μισθωτού²⁴¹, η έλλειψη ζήλου και η δημιουργία προβλημάτων στον εργοδότη²⁴², η ακαταλληλότητα και η μη επίδειξη επιμέλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας του²⁴³, η αδικαιολόγητη άρνηση παροχής εργασίας και η μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη²⁴⁴, η μεγάλη απουσία από την εργασία αλλά και οι συχνές μικρές διάρκειας απουσίες²⁴⁵, η ανικανότητα να παράσχει την εργασία του λόγω μακράς ασθένειας του²⁴⁶, η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας²⁴⁷ και η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, εκτός βέβαια αν καλόπιστα πίστευε ο εργαζόμενος ότι η απεργία είναι νόμιμη²⁴⁸. Ακόμη, και διάφορα περιστατικά, τα οποία σχετίζονται με τη συμπεριφορά του μισθωτού κατά τη διάρκεια της εργασίας του, δύνανται να στοιχειοθετήσουν σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Για παράδειγμα, η έλλειψη συνεργασίας συνδυαζόμενη με διενέξεις²⁴⁹, η απειθαρχία και η πρόκληση επεισοδίων με άλλους εργαζόμενους²⁵⁰ και η βάνανση και υβριστική συμπεριφορά προς τον εργοδότη, τους συναδέλφους του ή τους πελάτες του

²³⁸ ΝΟΜΟΣ, ομοίως ΑΠ 1051/1988 ΕΕργΔ 48, 786, ΕφΑθ 6523/1989, ΔΕΝ 1990, 1080, ΕφΑθ 4125/1984 ΔΕΝ 1984, 1131, ΕφΑθ 3354/1988 ΔΕΝ 1988, 713, ΜΠρΘεσσαλ 181/1991 ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 47/1991 ΝΟΜΟΣ.

²³⁹ ΝΟΜΟΣ, ομοίως ΕφΑθ1426/1996 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1291/1988, ΕΕργΔ 1989, 1078, ΑΠ 205/1999 ΝΟΜΟΣ.

²⁴⁰ Βλ. αναλυτική περιπτωσιολογία Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 750 επ., Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 1114 επ., Καρατζά Χ., ό.π., σελ. 451 επ.

²⁴¹ ΑΠ 155/70, ΔΕΝ 26, 573.

²⁴² ΑΠ 1168/1976 ΔΕΝ 1977, 118.

²⁴³ ΑΠ 17/85 ΔΕΝ 42, 1027, ΕφΠειρ 1206/95 ΕλΔ 38, 678, ΜΠρΘες 3082/97 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

²⁴⁴ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 126/1986 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 1278/1973 ΕΕργΔ 32, 598.

²⁴⁵ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 247/2012 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 645/1987 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 767/1981 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 549/1972, ΕΕργΔ 1972, 970, ΕφΑθ 263/1978 ΔΕΝ 1978, 538, ΕφΑθ 4571/1973, ΕΕργΔ 1973, 1481.

²⁴⁶ Βλ. ΑΠ 36/88 ΔΕΝ 45, 228, ΕφΘεσ 823/2000 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

²⁴⁷ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 321/1993 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 17/1985 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 450/1981 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 693/1963, ΕΕργΔ 1964, 85, ΕφΑθ 1758/1970, ΜΠρΘεσσαλ 4197/1988 ΝΟΜΟΣ.

²⁴⁸ ΑΠ 590/1988 ΝΟΜΟΣ.

²⁴⁹ ΑΠ 1701/1990 ΝΟΜΟΣ.

²⁵⁰ ΕφΠειρ 1206/95 ΕλΔ 38, 678.

καταστήματος²⁵¹. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν, τέλος, δύο παλαιότερες αποφάσεις οι οποίες έκριναν ότι η πρόκληση του μισθωτού να λάβει μέρος σε στρατιωτική άσκηση²⁵² καθώς και οι πολιτικές αντιλήψεις του μισθωτού²⁵³ δεν αποτελούν λόγους που να δικαιολογούν την καταγγελία της συμβάσεως εκ μέρους του εργοδότη.

3.2 Έκτακτη καταγγελία λόγω υποψίας.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, ιδίως όταν πρόκειται για ποινικό αδίκημα ή σοβαρή παράβαση συμβατικού όρου, είναι δυνατόν και μόνη η υποψία τέλεσής τους να στοιχειοθετήσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Η υποψία αυτή θα πρέπει κατ' αντικειμενική κρίση να κλονίζει την εμπιστοσύνη του εργοδότη στο πρόσωπο του εργαζομένου σε τέτοιο βαθμό, ώστε να καθιστά μη ανεκτή γι' αυτόν τη συνέχιση της σύμβαςης²⁵⁴. Συνεπώς, το λόγο καταγγελίας στην περίπτωση αυτή, δεν αποτελεί αυτή καθαυτή η υποψία τέλεσης ορισμένης παράβασης, αλλά, ο εξαιτίας των γεγονότων που θεμελιώνουν την υποψία, κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη στο πρόσωπο του εργαζομένου, ώστε πλέον αυτός να μην είναι κατάλληλος για την περαιτέρω συνέχιση της εργασίας του. Για τον λόγο αυτό και ορισμένες δικαστικές αποφάσεις έχουν κρίνει ότι τυχόν απαλλαγή του εργαζομένου δεν αρκεί για την ανατροπή της ύπαρξης σπουδαίου λόγου για καταγγελία, διότι ο κλονισμός της εμπιστοσύνης, ο οποίος ήταν πραγματικά ο λόγος καταγγελίας, παραμένει²⁵⁵. Ο κλονισμός της εμπιστοσύνης, που προκαλείται από την υποψία τέλεσης ορισμένων παραβάσεων, είναι εντονότερος όταν ο εργαζόμενος κατείχε θέση ιδιαίτερης εμπιστοσύνης²⁵⁶.

Ενόψει, όμως, του κινδύνου διεύρυνσης των σπουδαίων λόγων καταγγελίας κατά τρόπο αντίθετο στην έννοια και το σκοπό της 672 ΑΚ, αλλά και του κινδύνου η καταγγελία να πλήξει έναν αθώο, κατ' απόκλιση από το τεκμήριο αθωότητας, ως

²⁵¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1609/2003 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1178/1976 ΔΕΝ 1977, 118, ΜΠρΑθ 424/1976 ΕΕργΔ 36, 149, ΠρΑθ 2327/1956 ΝοΒ 4, 529.

²⁵² ΜΠρΘες 2787/98 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

²⁵³ ΕφΑθ 3263/91 ΕΕργΔ 51, 26.

²⁵⁴ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1499 επ. με παραπομπές σε γερμανική θεωρία και νομολογία, ο οποίος παραθέτει τις δύο αντικρουόμενες απόψεις της θεωρίας. Η μία άποψη υποστηρίζει ότι η υποψία ως σπουδαίος λόγος καταγγελίας δημιουργεί τον κίνδυνο παράβλεψης μιας θεμελιώδους αρχής του κράτους δικαίου, του τεκμηρίου αθωότητας, αφού είναι πιθανό να τιμωρηθεί ένας αθώος με την εσχάτη των ποινών, την απόλυση. Η αντίθετη άποψη, υπέρ της οποίας τάσσεται ο Ζερδελής, υποστηρίζει ότι η καταγγελία εδώ δεν αποτελεί ποινή, δεν έχει κυρωτικό χαρακτήρα, ώστε να δικαιολογείται η άμεση και χωρίς περιορισμούς ποινή του τεκμηρίου αθωότητας, αλλά αποτελεί απλώς συνέπεια της απώλειας εμπιστοσύνης στο πρόσωπο του εργαζομένου.

²⁵⁵ Βλ. ενδεικτικώς ΕφΑθ 4155/2008 ΝΟΜΟΣ («Τυχόν απαλλαγή του εργαζομένου δεν αρκεί για την ανατροπή της ύπαρξης σπουδαίου λόγου για καταγγελία»), ΑΠ 220/2002 ΝΟΜΟΣ, στην οποία σπουδαίος λόγος καταγγελίας ήταν η άσκηση ποινικής δίωξης για υπηρεσιακές παραβάσεις, αλλά κρίθηκε ότι δεν καθιστά καταχρηστική την καταγγελία το γεγονός ότι εν συνεχεία η απολυθείσα αθωώθηκε τελεσιδικώς για τις απαγγελθείσες εναντίον της ποινικές κατηγορίες, διότι η αθώωσή της δεν απέκλειε την απόλυσή της για σπουδαίο λόγο, ο οποίος στην επίδικη περίπτωση δεν ήταν η εις βάρος της ασκηθείσα ποινική δίωξη, αλλά ο κλονισμός της σχέσεως εμπιστοσύνης που επήλθε στις σχέσεις της με την εργοδότηριά της και καθιστούσε αδύνατη πλέον την περαιτέρω συνεργασία τους.

²⁵⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 960/2017 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1115/2013 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1711/2007, ΑΠ 112/2004 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 94/2019 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 5878/2006 ΝΟΜΟΣ.

βασική αρχή του κράτους δικαίου, είναι αναγκαίο η αποδοχή του λόγου αυτού, ως λόγου έκτακτης καταγγελίας, να γίνει δεκτή μόνο κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις. Κατά πρώτον, οι υποκειμενικές κρίσεις του εργοδότη δεν ενδιαφέρουν, αλλά η υποψία θα πρέπει να θεμελιώνεται σε συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, τα οποία κλονίζουν την εμπιστοσύνη του μέσου συνετού εργοδότη. Επιπλέον, η υποψία θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα σοβαρή, δηλαδή να στηρίζεται σε ενδείξεις, από τις οποίες να πιθανολογείται σε μεγάλο βαθμό η τέλεση της συγκεκριμένης πράξης από τον εργαζόμενο. Θα πρέπει, επίσης, η ποινικά κολάσιμη πράξη ή η αντισυμβατική συμπεριφορά, για την τέλεση των οποίων υφίσταται η υποψία, να μπορούν και από μόνες τους να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, να έχουν δηλαδή κάποια βαρύτητα. Τέλος, ο εργοδότης θα πρέπει, όπως επιτάσσει η αρχή της αναλογικότητας, να έχει πράξει καθετί δυνατό για τη διαλεύκανση της υπόθεσης, καλώντας τον εργαζόμενο για εξηγήσεις ή λαμβάνοντας ηπιότερα μέτρα, διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη²⁵⁷.

3.3 Οικονομικοτεχνικοί λόγοι.

Σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορούν να αποτελέσουν όχι μόνο λόγοι που αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου, αλλά και λόγοι που έχουν την προέλευσή τους στην σφαίρα δράσης και ευθύνης του εργοδότη, δηλαδή οικονομικοτεχνικοί λόγοι. Τούτο προκύπτει και από το ά. 674 ΑΚ, το οποίο ορίζει ότι «αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση»²⁵⁸, αλλά και από αρκετές δικαστικές αποφάσεις, οι οποίες δέχονται ότι «σπουδαίο λόγο δύναται να αποτελέσουν και περιστατικά τυχαία ή που οφείλονται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποιου από τα δύο μέρη γεννήθηκαν»²⁵⁹. Επισημαίνεται ότι το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία των μερών, γιατί δεν μπορεί να απαιτηθεί από τον εργοδότη να συνεχίσει να δεσμεύεται από μια σύμβαση, όταν συντρέχουν περιστατικά που καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχισή της²⁶⁰.

Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι αποτελούν, αναμφισβήτητα, αιτία τακτικής καταγγελίας μιας σύμβασης αορίστου χρόνου ή μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου, στην οποία όμως τα μέρη επιφύλαξαν ρητά δικαίωμα τακτικής καταγγελίας. Αντίθετα, έχει γίνει δεκτό

²⁵⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1501 επ., με παραπομπές στη γερμανική θεωρία, Ρίζο Κ., Η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2020, σελ. 23-24.

²⁵⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1504, τον ίδιο, Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2013, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 7, ο οποίος υποστηρίζει ότι το γεγονός ότι οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι αποτελούν σπουδαίο λόγο, προκύπτει εμμέσως και από το ότι το ά. 34 παρ. 2 του ν. 3588/2010 προβλέπει ότι η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο λόγο.

²⁵⁹ Βλ. ΑΠ 688/2007 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 2100/2014 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1533/2004 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΕφΘεσσαλ 552/2017 ΝΟΜΟΣ.

²⁶⁰ Βλ. ενδεικτικά Εφαθ 334/2019 ΝΟΜΟΣ («Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου του ενάγοντα ως Γενικού Δ/ντη σε δημόσια επιχείρηση κοινής ωφελείας, με τον όρο ότι σε περίπτωση λύσης της νωρίτερα από τη συμβατική λήξη της, για οικονομικοτεχνικούς λόγους ή αναδιάρθρωση ή κατάργηση της θέσης του, τούτο δεν θα συνιστά σπουδαίο λόγο και θα οφείλεται αποζημίωση. Τέτοιος όρος είναι άκυρος ως αντικείμενος στην αναγκαστικού δικαίου διάταξη του αρ. 672 ΑΚ.»).

ότι, κατά κανόνα, οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι δεν αρκούν για να στοιχειοθετήσουν σπουδαίο λόγο²⁶¹. Έτσι, το συμφέρον της επιχείρησης υποχωρεί μπροστά στη συμβατική υποχρέωση να διατηρηθεί η σύμβαση για ορισμένη διάρκεια. Για παράδειγμα, έχει κριθεί νομολογιακώς ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας η κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων σε φορέα δημοσίου τομέα λόγω αναδιάρθρωσης με σκοπό την επωφελέστερη λειτουργία²⁶², η μείωση των θέσεων εργασίας λόγω ανανέωσης του τεχνικού εξοπλισμού²⁶³, η μείωση κερδοφορίας ή η ύπαρξη ζημιών²⁶⁴, ο περιορισμός του κύκλου εργασιών²⁶⁵, η διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης λόγω μη τηρήσεως των προβλεπόμενων από το νόμο μέτρων ασφαλείας²⁶⁶, η μη επίτευξη των αναμενόμενων κερδών από την παροχή εργασίας καλλιτέχνη²⁶⁷ και το χαμηλό ποσοστό τηλεθέασης με αποτέλεσμα μειωμένα έσοδα από διαφημίσεις²⁶⁸. Το γεγονός ότι οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι δεν αποτελούν σπουδαίους λόγους έκτακτης καταγγελίας δεν προκύπτει ευθέως από το νόμο, αφού και το ά. 672 ΑΚ δεν διακρίνει μεταξύ λόγων που αφορούν τον εργοδότη, ούτε αποδίδει σε ορισμένη κατηγορία λόγων περισσότερη βαρύτητα απ' ότι σε άλλες, αλλά έχει κριθεί μέσα από τη νομολογία του Αρείου Πάγου. Συγκριμένα, έχει γίνει δεκτό ότι «ο εργοδότης φέρει τον κίνδυνο της επιχείρησής του και δεν μπορεί με την καταγγελία να επιρρίψει τον κίνδυνο αυτόν στον μισθωτό ή να προκαλέσει δυσμενείς συνέπειες σε αυτόν από ενέργειες που ανάγονται στη σφαίρα της δικής του αποκλειστικής δραστηριότητας»²⁶⁹. Επομένως, αν επιτρεπόταν ο εργοδότης να αποδεσμεύεται με έκτακτη καταγγελία από την υπόσχεση για ορισμένη διάρκεια της σύμβασης, για λόγους που αφορούν την επιχείρησή του, θα μετακυλιόταν ο επιχειρηματικός κίνδυνος τον εργαζόμενο²⁷⁰.

Η θέση αυτή της νομολογίας έχει χαρακτηριστεί από τη θεωρία ως έχουσα ορθή αφετηρία, αλλά έχουν διατυπωθεί επιφυλάξεις για το γεγονός ότι διατυπώνεται με τρόπο απόλυτο²⁷¹. Αυτό σημαίνει ότι, κατ' εξαίρεση, μπορούν να αποτελέσουν

²⁶¹ Βλ. Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 941, Ζερδελή Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 85 και 186, Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 231.

²⁶² ΑΠ 166/1997, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 336/1975, ΕΕργΔ 34, 1241.

²⁶³ ΑΠ 549/1972, ΕΕργΔ 1972, 970.

²⁶⁴ ΕφΑθ 235/2019, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 77/2010, ΝΟΜΟΣ.

²⁶⁵ ΕφΙωαν 174/1982, ΔΕΝ 1983, 241.

²⁶⁶ ΑΠ 624/1976, ΕΕργΔ 1976, 749.

²⁶⁷ ΕφΑθ 1610/1988, ΔΕΝ 1989, 294.

²⁶⁸ ΕφΠειρ 1100/1988, ΕΕργΔ 2000, 26.

²⁶⁹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 2100/2014 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 77/2010 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 340/1993 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 549/1972, ΕΕργΔ 1972, 970, Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 141.

²⁷⁰ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 107, τον ίδιο, Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας, ΔΕΝ 2011, τ. 67, τεύχ. 1583, σελ. 856.

²⁷¹ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 108, τον ίδιο, Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας, ΔΕΝ 2011, τ. 67, τεύχ. 1583, σελ. 857. ο οποίος παρατηρεί ότι ο εκ προοιμίου αποκλεισμός των λόγων που συνδέονται με τον επιχειρηματικό κίνδυνο από την έννοια του σπουδαίου λόγου, οδηγεί εμμέσως στην παραδοχή (αρνητικώς) απόλυτων λόγων καταγγελίας, κάτι που απαγορεύεται από την αναγκαστικού δικαίου διάταξη του ά. 672 εδ. β' ΑΚ.

σπουδαίο λόγο και να στηρίζουν έτσι την έκτακτη καταγγελία ορισμένοι οικονομικοτεχνικοί λόγοι, όπως, για παράδειγμα, το κλείσιμο της επιχείρησης ή τμήματος της, που οφείλεται σε *έκτακτα και απρόβλεπτα γεγονότα* (πόλεμος, γενικότερη οικονομική κρίση, πανδημία²⁷² κ.ά.), τα οποία δεν μπορούν να καταλογισθούν στον οικονομικό κίνδυνο του εργοδότη και καθιστούν αδύνατη την απασχόληση του εργαζομένου. Διαφορετικά, θα προέκυπτε ένας εξαναγκασμός του εργοδότη να παραμείνει σε μια σύμβαση, η οποία δεν έχει πλέον αντικείμενο και να απασχολεί έναν εργαζόμενο με αποτέλεσμα την οικονομική του επιβάρυνση, κάτι το οποίο είναι ευθέως αντίθετο και με τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα της επιχειρηματικής και επαγγελματικής ελευθερίας²⁷³.

Η ανωτέρω θέση της νομολογίας αναδεικνύεται προβληματική ιδιαιτέρως στην περίπτωση που ο εργοδότης διαθέτει μόνο την έκτακτη καταγγελία, είτε γιατί πρόκειται για μια σύμβαση ορισμένου χρόνου, είτε για μια σύμβαση αορίστου χρόνου στην οποία ο νομοθέτης ή τα μέρη έχουν αποκλείσει το δικαίωμα της τακτικής καταγγελίας²⁷⁴. Συνεπώς, στην περίπτωση αυτή το αν θα αποτελέσουν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι σπουδαίο λόγο καταγγελίας, είναι αποτέλεσμα της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών²⁷⁵. Έτσι, έχει γίνει δεκτό ότι το συμφέρον του εργαζομένου για συνέχιση της σύμβασης υποχωρεί όταν λόγω *σοβαρών οικονομικών προβλημάτων η επιχείρηση διακόπτει οριστικά τη λειτουργία της ή εξαναγκάζεται να λάβει μέτρα αναδιάρθρωσης*, που συνεπάγονται μείωση των θέσεων εργασίας²⁷⁶. Έχει, επίσης,

²⁷² Στην περίπτωση αυτή θα μπορούσαμε να εντάξουμε και την καταγγελία πολλών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η οποία λαμβάνει χώρα κατά την περίοδο της πανδημίας του ιού COVID-19. Άλλωστε, όπως έχουμε επισημάνει, η έκτακτη καταγγελία παρουσιάζει πολλά κοινά σημεία με την 388 ΑΚ., βλ. παραπάνω, δεύτερο κεφάλαιο, υπό 1.2.2. Βέβαια για την περίοδο της πανδημίας του COVID-19 ελήφθησαν από το κράτος μέτρα προστασίας των εργαζομένων και αποφυγής απολύσεων (βλ. άρθρο Κλημεντίδη Σ., Πάλλη Σ., Τι ισχύει για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στην εποχή του κορονοϊού, δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΕΕΑ: <https://www.eea.gr/arthra-eea/ti-ischii-gia-tin-katangelia-tis-simvasis-ergasias-stin-epochi-tou-koronoiou/>)

²⁷³ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1511, τον ίδιο, Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2013, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 12.

²⁷⁴ Αντίθετα, εάν ο εργοδότης διαθέτει παράλληλα με το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας και το δικαίωμα της τακτικής καταγγελίας, δεν τίθεται πρόβλημα, διότι θα οφείλει να ακολουθήσει την οδό της τακτικής καταγγελίας, τηρώντας τις προστατευτικές διατάξεις για τον εργαζόμενο, οπότε δεν θα υπάρξει ζήτημα μετακύλισης του επιχειρηματικού κινδύνου σε αυτόν. Η τακτική καταγγελία προηγείται της έκτακτης ως ηπιότερο μέτρο.

²⁷⁵ Η στάθμιση θα λάβει χώρα με βάση τα κριτήρια που αναπτύχθηκαν παραπάνω (υπό 2) για τη συγκεκριμενοποίηση του σπουδαίου λόγου και ιδίως με βάση την υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης και την αρχή της αναλογικότητας. Βλ. Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 940, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 10, Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 110 επ.

²⁷⁶ Βλ. ενδεικτικά η *πτώχευση* της επιχείρησης ως σπουδαίος λόγος καταγγελίας: ΑΠ 688/2007, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 453/1983, ΔΕΝ 1983, 1157, Εφαθ 1941/1966, ΕΕργΔ 1967, 1309, η περιέλευση του εργοδότη σε *πλήρη οικονομική αδυναμία*: Εφαθ 756/1972, ΕΕργΔ 1972, 729, (αντίθετα η απλώς κακή οικονομική κατάσταση του εργοδότη δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας ΑΠ 2100/2014 ΝΟΜΟΣ) και Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 10, όπου και περαιτέρω παραπομπές σε γερμανική θεωρία, ο οποίος χαρακτηρίζει την περίπτωση αυτή ως ανατροπή εκ των υστέρων του δικαιοπρακτικού θεμελίου. Για την

υποστηριχθεί ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης, η περίπτωση όπου η επιχείρηση, χωρίς να έχει περιέλθει σε κατάσταση οικονομικής ανάγκης, λαμβάνει *επιχειρηματικές αποφάσεις* (π.χ. ανανέωση του τεχνολογικού εξοπλισμού), οι οποίες οδηγούν σε μείωση των θέσεων εργασίας²⁷⁷. Εάν στην περίπτωση αυτή αποκλείσουμε τη δυνατότητα έκτακτης καταγγελίας, τότε ο εργοδότης θα υποχρεούτο να αμείβει έναν εργαζόμενο χωρίς να μπορεί να τον απασχολεί. Ούτε, όμως, είναι θεμιτό να αξιώσουμε από τον εργοδότη να παραλείψει να λάβει επιχειρηματικές αποφάσεις καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης²⁷⁸. Βέβαια σε καμία περίπτωση δεν μπορεί μια επιχειρηματική απόφαση να οδηγεί σε *απαλλαγή* από συμβατικές υποχρεώσεις, γι' αυτό και ο έλεγχος αναλογικότητας, θα πρέπει εδώ να είναι αυστηρότερος, σε σχέση με την περίπτωση που ο εργοδότης εξαναγκάζεται από εξωγενείς παράγοντες στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων.

Τέλος, όσον αφορά το ζήτημα της αποζημίωσης, εφόσον οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι δύνανται να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να τίθεται σε χειρότερη νομική θέση από αυτή που θα βρισκόταν αν είχε σύμβαση αορίστου χρόνου, αφού η βαρύτητα του λόγου είναι σε αμφότερες τις περιπτώσεις η ίδια. Το ά. 674 ΑΚ παρέχει, ναι μεν, εύλογη αποζημίωση στην περίπτωση καταγγελίας που οφείλεται σε μεταβολές στις περιουσιακές σχέσεις του εργοδότη²⁷⁹, αλλά έχει υποστηριχθεί δε ότι δεν αποτελεί δογματικώς ασφαλή βάση ώστε να λειτουργήσει ως υποκατάστατο των ν. 2112/1920 και 3198/1995 και ότι αυτοί θα πρέπει να εφαρμόζονται για την αποζημίωση στην περίπτωση αυτή²⁸⁰.

4. Σπουδαίοι λόγοι από την πλευρά του εργαζομένου

Σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπέρ του εργαζομένου ιδρύει κάθε *παράβαση συμβατικής υποχρέωσης* εκ μέρους του εργοδότη, ωστόσο παρατηρείται ότι τα νομολογιακά παραδείγματα είναι πολύ λιγότερα σε σχέση με την περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, παρέχεται στον εργαζόμενο η αξίωση αποζημίωσης με βάση το ά. 673 ΑΚ²⁸¹. Ο Άρειος Πάγος²⁸² σε μια παλαιότερη απόφασή του είχε κρίνει ότι σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της συμβάσεως από μέρους του μισθωτού αποτελεί και *η μη καταβολή σ' αυτόν των αποδοχών του*, η οποία συνιστά για τον εργοδότη παράβαση ουσιώδους όρου της

αντιμετώπιση της έκτακτης καταγγελίας ως ειδικής περίπτωσης ανατροπής του δικαιιοπρακτικού θεμελίου βλ. αναλυτικά Ευστρατίου, ό.π., σελ. 13 επ.

²⁷⁷ Ο εργοδότης υποχρεούται να προβαίνει σε επιλογή των απολυτέων με αντικειμενικά (υπηρεσιακά και κοινωνικά) κριτήρια, βλ. αναλυτικά Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 79 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 923 επ.

²⁷⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 11 επ., ο οποίος εντοπίζει το πρόβλημα αυτό κυρίως στις συμβάσεις με όριο ηλικίας.

²⁷⁹ Βλ. αναλυτικά για την αξίωση αποζημίωσης του ά. 674 ΑΚ παραπάνω, δεύτερο κεφάλαιο, υπό 2.4.3.

²⁸⁰ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 114 επ., ο οποίος παρατηρεί ότι καταλληλότερη νομική βάση για αποζημίωση, σε σχέση με το ά. 674 ΑΚ, παρέχουν οι ν. 2112 και 3198, ιδίως στις συμβάσεις με όριο ηλικίας.

²⁸¹ Βλ. ενδεικτικά ΟΛΑΠ 6/1989 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1669/2018 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 907/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 725/1977 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 2646/1991.

²⁸² ΑΠ 725/1977 ΝΟΜΟΣ.

συμβάσεως εργασίας. Συνεπώς, η παράλειψη τήρησης της σπουδαιότερης υποχρέωσης του εργοδότη, ήτοι η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση στην πληρωμή των αποδοχών του, όχι δηλαδή αυτή που οφείλεται σε προσωρινή ταμειακή δυσχέρεια ή σε εν γένει οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης, αλλά αυτή που αποσκοπεί στον εξαναγκασμό του σε αποχώρηση, συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης από την πλευρά του εργαζομένου²⁸³. Επιπλέον, σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους του εργαζομένου έχει κριθεί ότι αποτελεί και η *παράλειψη των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια*, καθώς, όπως ανωτέρω επισημάνθηκε ο εργοδότης υποχρεούται να μεριμνά για την ασφάλεια των εργαζομένων του εντός του χώρου εργασίας²⁸⁴.

Η *κακόβουλη συμπεριφορά* που αποβλέπει σε *ηθική ή υλική μείωση*²⁸⁵ ή η *σεξουαλική παρενόχληση* του μισθωτού συνιστούν βέβαια σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του. Η ΟΛΑΠ 6/1989²⁸⁶ είχε ασχοληθεί με την περίπτωση ενός υπαλλήλου της Αγροτικής Τράπεζας, ο οποίος απασχολούταν με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, συγκεκριμένα με σύμβαση με όριο ηλικίας, και ο οποίος δήλωσε την παραίτησή του, όπως δικαιούτο να πράξει με βάση τον Κανονισμό της τράπεζας, καθώς όπως ισχυρίστηκε η μετάθεση του σε υποδεέστερο πόστο τον «ανάγκασε» να προβεί στην πράξη αυτή. Το ζήτημα ήταν αν η πράξη του αυτή συνιστούσε όντως παραίτηση, οπότε δεν θα edικαιούτο και αποζημίωση ή αν συνιστούσε καταγγελία για σπουδαίο λόγο, εξαιτίας της ηθικής μείωσης που υπέστη από την υπηρεσιακή του υποβίβαση, οπότε και θα ελάμβανε την αποζημίωση του ά. 673 ΑΚ. Η κρατούσα άποψη υποστήριξε ότι η «αίτηση παραιτήσεως» του ενάγοντος αποτελούσε όντως παραίτηση εκ μέρους του, αφού είχε δηλώσει ρητά στο έγγραφο ότι παραιτείται και όχι καταγγελία για σπουδαίο λόγο, όπως είχε δεχτεί το Εφετείο. Αντίθετα, η μειοψηφούσα άποψη του Δικαστηρίου δέχτηκε ότι η πράξη του υπαλλήλου συνιστούσε καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο, αφού η κακόβουλη συμπεριφορά του εργοδότη απέβλεπε στην ηθική του μείωση και στον εξαναγκασμό του σε παραίτηση και ότι δεν απαιτούνταν πανηγυρικές εκφράσεις προκειμένου να ασκηθεί η καταγγελία του ά. 672 ΑΚ. Επίσης, η πολύ πρόσφατη απόφαση του Εφετείου Αθηνών 221/2020²⁸⁷ έκρινε ότι η *μετακίνηση εργαζομένου σε θέση περιορισμένων αρμοδιοτήτων προκαλεί την ηθική του βλάβη και ότι «η έλλειψη εμπιστοσύνης στο πρόσωπο του εργαζομένου, συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου»*, ενώ μια παλαιότερη απόφαση του ιδίου

²⁸³ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 725/1977, ΕΕργΔ 37, 847, ΑΠ 549/1972, ΔΕΝ 28, 676, ΕφΑθ 4018/1973, ΔΕΝ 30, 521, ΕφΑθ 2646/1991 ΝΟΜΟΣ, Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1515.

²⁸⁴ Βλ. παραπάνω, κεφάλαιο πρώτο, υπό 1.2.2 περίπτωση β, Ζερδελή Δ., Το Δίκαιο της Καταγγελίας, 2002, σελ. 191.

²⁸⁵ ΑΠ Ολ 6/89, ΑΠ 158/86 ΕΕργΔ 45, 843, ΑΠ 932/97 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

²⁸⁶ ΝΟΜΟΣ.

²⁸⁷ ΝΟΜΟΣ.

δικαστηρίου είχε κρίνει ότι σπουδαίο λόγο καταγγελίας συνιστά η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη²⁸⁸.

Τέλος, έχει κριθεί ότι η *ανάθεση έργων διαφορετικών από τα συμφωνημένα ή η τροποποίηση των όρων εργασίας* συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή και αν είναι τέτοιας βαρύτητας, ώστε να καθιστά για τον εργαζόμενο αφόρητη τη συνέχιση της σύμβασης, λειτουργεί ως σπουδαίος λόγος καταγγελίας σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου²⁸⁹. Έτσι, στην ΑΠ 1669/2018²⁹⁰ συζητήθηκε η περίπτωση μιας αναπληρώτριας εκπαιδευτικού σε πειραματικό σχολείο με ειδικευση σε μουσικό όργανο, η οποία προσελήφθη με συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, το οποίο, με σχετική υπουργική απόφαση, ανακλήθηκε και μειώθηκε, ενόψει του ότι οι ώρες διδασκαλίας στη μουσική είναι λιγότερες και δεν δικαιολογούν την πρόσληψη αναπληρωτή εκπαιδευτικού, αλλά ωρομίσθιου εκπαιδευτικού. Αυτό κρίθηκε από το ανώτατο ακυρωτικό ότι συνιστούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και ότι δικαιολογούσε την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους της εκπαιδευτικού²⁹¹. Αντίθετα, έχει κριθεί ότι η αποφασιζόμενη από τον εργοδότη κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων, λόγω αναδιαμόρφωσης των υπηρεσιών του, για την επωφελέστερη λειτουργία και εκμετάλλευση της επιχειρήσεως δεν συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας εκ μέρους του μισθωτού²⁹².

5. Ο αναιρετικός έλεγχος του σπουδαίου λόγου καταγγελίας

Ο «σπουδαίος λόγος» καταγγελίας συνιστά, όπως έχει ήδη εκτεθεί²⁹³, αόριστη νομική έννοια. Ο νομοθέτης επέλεξε να αναθέσει τον προσδιορισμό της σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση στον δικαστή, ο οποίος έχει την ευχέρεια να προσαρμόζει το περιεχόμενο της στις ιδιομορφίες της ατομικής περίπτωσης. Η κατάφαση ή μη της υπαγωγής των επίδικων πραγματικών περιστατικών στην έννοια αυτή εξαρτάται από την

²⁸⁸ ΕφΑθ 6812/1987 ΝΟΜΟΣ, ομοίως ΑΠ 777/1958 ΕΕργΔ 1959, 20 (αποτελεί σπουδαίο λόγο η προσβολή της προσωπικότητας με πράξεις του εργοδότη).

²⁸⁹ Βλ. Καρακατσάνη Α./Γαρδίκια Σ., ό.π., σελ. 530-531. Για την έννοια της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, βλ. αναλυτικά Μπουμπουχερόπουλο Π., ό.π., σελ. 1299 επ., όπου και περαιτέρω παραπομπές.

Σημειώνεται ότι σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, θα εφαρμοστεί το ά. 7 ν. 2112/1920, σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της σύμβασης, βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 258/2019 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 657/2018 ΝΟΜΟΣ, ΜΠρΘεσσαλ 242/1992 ΝΟΜΟΣ (η οποία έκρινε ότι σε μια σύμβαση αορίστου χρόνου η μείωση των αποδοχών, η μετάθεση του εργαζομένου και η υβριστική και ανάρμοστη συμπεριφορά του εργοδότη συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή και μπορούν να εκληφθούν από τον εργαζόμενο ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας, βάσει ά. 7 ν. 2112/1920).

²⁹⁰ ΝΟΜΟΣ, η οποία ανήρесе την υπ' αριθμ. 6684/2013 του ΜονΕφΑθηνών.

²⁹¹ Ομοίως ΑΠ 907/2004 ΝΟΜΟΣ (η οποία αφορούσε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μουσικών-τραγουδιστών των κέντρων διασκέδασης, στους οποίους παρέχεται το δικαίωμα, σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής να καταγγείλουν την εργασιακή τους σύμβαση για σπουδαίο λόγο, κατά την έννοια της ΑΚ 672), ΑΠ 1036/1997 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 6/1989 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 2646/1991 ΝΟΜΟΣ (η οποία έκρινε ότι αν η βλαπτική μεταβολή συνιστά αδικοπραξία ο μισθωτός μπορεί να αξιώσει και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης), ΕφΘεσσαλ 1607/1994 ΝΟΜΟΣ.

²⁹² ΑΠ 166/97 ΕΛΔ 38, 1559.

²⁹³ Βλ. παραπάνω τρίτο κεφάλαιο, υπό 1.

προηγούμενη εξειδίκευσή της με βάση τα κρίσιμα γι' αυτήν αξιολογικά κριτήρια. Κατά την εξειδίκευση των αόριστων νομικών εννοιών, ο δικαστής δεν δικαιούται να θέτει ως κριτήριο τις προσωπικές του αντιλήψεις, αλλά τα αντικειμενικά αξιολογικά κριτήρια, για τα οποία έγινε λόγος παραπάνω²⁹⁴. Εδώ ακριβώς εδράζεται η δυνατότητα αναιρετικού ελέγχου από τον Άρειο Πάγο της κρίσης του δικαστή της ουσίας, για το αν ο προβαλλόμενος λόγος καταγγελίας εμπίπτει στη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου²⁹⁵. Επειδή η διαδικασία που ακολουθεί ο δικαστής, προκειμένου να καταλήξει αν ο προβαλλόμενος λόγος καταγγελίας είναι ή όχι σπουδαίος λόγος, αποτελεί μια σύνθετη νομική διεργασία, είναι δυνατόν να πάσχει από ορισμένα σφάλματα. Συγκεκριμένα, μπορεί να διαπιστώνεται εσφαλμένη ειδίκευση/ερμηνεία της αόριστης νομικής έννοιας, έτσι ώστε να δημιουργείται η εντύπωση δυνατότητας εφαρμογής της διάταξης περί πρόωρης λύσης της σύμβασης για σπουδαίο λόγο και σε περιπτώσεις στις οποίες δεν υφίστανται οι νόμιμες προϋποθέσεις (ά. 559 αρ. 1 ΚΠολΔ). Είναι επίσης δυνατόν να πραγματοποιήθηκε εσφαλμένη υπαγωγή των αποδεδειγμένων πραγματικών περιστατικών στην έννοια του σπουδαίου λόγου (ά. 559 αρ. 1 ΚΠολΔ). Τέλος, η απόφαση του δικαστή της ουσίας είναι δυνατόν να πάσχει και από έλλειψη νόμιμης βάσης, όταν από το αιτιολογικό της απόφασης δεν προκύπτουν με πληρότητα τα πραγματικά περιστατικά που είναι αναγκαία για την κρίση περί της συνδρομής ή μη των νόμιμων προϋποθέσεων για την εφαρμογή της αόριστης νομικής έννοιας του σπουδαίου λόγου (ά. 559 αρ. 19 ΚΠολΔ)²⁹⁶.

6. Περιορισμός και διεύρυνση σπουδαίων λόγων

6.1 Περιορισμός των σπουδαίων λόγων με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Όπως έχει ήδη εκτεθεί ανωτέρω²⁹⁷, στο εδάφιο β' του άρθρου 672 ΑΚ ορίζεται ότι το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία των μερών. Πρόκειται, δηλαδή, για διάταξη αναγκαστικού δικαίου. Ο κατά τα ανωτέρω αποκλεισμός δεν απαιτείται να είναι γενικός, αλλά αρκεί να είναι και μερικός. Πιο συγκεκριμένα, μια συμφωνία μεταξύ των μερών, η οποία θα ορίζει ότι ορισμένοι, κατ' αντικειμενική κρίση, σπουδαίοι λόγοι δεν θα παρέχουν δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας στα συμβαλλόμενα μέρη, αντιβαίνει στη διάταξη του ά. 672 ΑΚ²⁹⁸. Το ίδιο παράνομη θα είναι και μια συμφωνία των μερών, η οποία θα προβλέπει ότι μόνο συγκεκριμένοι και περιοριστικώς αναφερόμενοι λόγοι μπορούν να δικαιολογήσουν την έκτακτη καταγγελία αποκλεισμένου κάθε άλλου σπουδαίου λόγου²⁹⁹. Η συμφωνία ότι η καταγγελία επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους δεν αποκλείει το δικαίωμα και για οποιονδήποτε άλλο αντικειμενικώς σπουδαίο λόγο.

²⁹⁴ Βλ. παραπάνω τρίτο κεφάλαιο, υπό 2.

²⁹⁵ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 322.

²⁹⁶ Βλ. Ευστρατίου Π., ό.π., σελ. 325 επ.

²⁹⁷ Βλ. παραπάνω δεύτερο κεφάλαιο, υπό 1.3.

²⁹⁸ Έτσι, για παράδειγμα, με την ΑΠ 1007/1973 (ΔΕΝ 1974, 195), κρίθηκε ότι είναι άκυρη η συμφωνία ότι η σοβαρή εξύβριση του εργοδότη από τον εργαζόμενο δεν θα αποτελεί λόγο έκτακτης καταγγελίας.

²⁹⁹ Βλ. Ζερδελή Δ. Το δίκαιο της καταγγελίας, 2002, σελ. 72 και ΟΛΑΠ 8/2007 (ΔΕΝ 2007, 972), η οποία ανέφερε ότι τέτοιες συμφωνίες «δεν τίθενται κατά περιορισμό ή αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας από το ά. 672 ΑΚ».

Άλλωστε, αυτό προκύπτει και από την επιλογή του νομοθέτη να θέσει ως προϋπόθεση της έκτακτης καταγγελίας μια αόριστη νομική έννοια και όχι μια περιοριστική απαρίθμηση σπουδαίων λόγων.

Στην αναγκαστικού δικαίου διάταξη του ά. 672 ΑΚ προσκρούει και κάθε συμφωνία, η οποία δεν αποκλείει μεν την άσκηση του δικαιώματος, εξαρτά, όμως, την έγκυρη άσκησή του από προϋποθέσεις και διατυπώσεις που τη δυσχεραίνουν ουσιωδώς³⁰⁰. Η κρίση αν ο προβλεπόμενος σε ατομική ή συλλογική σύμβαση περιορισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας συνεπάγεται ουσιώδη ή μη επιβάρυνση στην άσκησή του και συνεπώς αν μπορεί να αξιωθεί, με βάση την καλή πίστη, από τον καταγγέλλοντα, η τήρηση του περιορισμού αυτού, εξαρτάται από την εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης³⁰¹. Για παράδειγμα, έχει κριθεί ότι η πρόβλεψη όρου, ο οποίος θα συνεπάγεται για τον καταγγέλλοντα εργοδότη την καταβολή ορισμένης αποζημίωσης, ποινικής ρήτρας ή τη συνέχιση καταβολής του μισθού μέχρι την κανονική λήξη της σύμβασης, αποτελεί ουσιώδη δυσχέραση στην άσκηση του δικαιώματος και άρα ανεπίτρεπτο περιορισμό³⁰².

Ουσιώδη περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, που οδηγεί σε αποκλεισμό του, συνιστά και ο όρος ατομικής ή συλλογικής σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τον οποίο η έγκυρη άσκηση του δικαιώματος από την πλευρά του εργοδότη προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη ενός τρίτου προσώπου ή οργάνου. Η εξάρτηση του δικαιώματος από προηγούμενη διαπίστωση του λόγου καταγγελίας από υπηρεσιακό συμβούλιο, απασχόλησε εκτεταμένα τη νομολογία. Έτσι, η ΑΠ 1016/1995³⁰³ ανήρесе (για έλλειψη νόμιμης βάσης, ά. 559 αρ. 19 ΚΠολΔ) την προσβαλλόμενη απόφαση του Εφετείου, η οποία είχε ακυρώσει καταγγελία που έγινε χωρίς την κατά τον κανονισμό απαιτούμενη δικαστική βεβαίωση του σπουδαίου λόγου και είχε κάνει εσφαλμένως δεκτό ότι «*σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας, ο οποίος έχει ισχύ συμβάσεως (άρθρ. 5 εδ. δ') και απετέλεσε περιεχόμενο της ατομικής συμβάσεως, η σύμβαση εργασίας του προσωπικού λύεται και "για σπουδαίο λόγο δικαστικώς βεβαιούμενο"*» και ότι αυτό «*δεν αποτελεί ανεπίτρεπτο περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας*». Ο Άρειος Πάγος τάχθηκε έτσι εμμέσως με την άποψη ότι η συγκεκριμένη διαδικασία είναι αντίθετη στο ά. 672 εδ. β' ΑΚ. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και η ΑΠ 1210/2003³⁰⁴, η οποία έκρινε έγκυρη την καταγγελία με τη σκέψη ότι δεν υποχρεούται ο εργοδότης να αναμείνει την κρίση του πειθαρχικού συμβουλίου, διότι τούτο θα σήμαινε χρησιμοποίηση της διαδικασίας αυτής για

³⁰⁰ Βλ. ενδεικτικά, ΑΠ 692/2001, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 53/1997, ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1016/1995 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1969/1988 ΕλλΔνη 1989, 573, ΕφΑθ 2585/1985, ΝΟΜΟΣ.

³⁰¹ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 1110, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 73, τον ίδιο, Περιορισμοί της έκτακτης καταγγελίας της ατομικής σύμβασης εργασίας προβλεπόμενοι σε σ.σ.ε., ΕΕργΔ 2007, σελ. 705.

³⁰² Βλ. ΑΠ 1513/1998 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1031/1982 ΝΟΜΟΣ «*Απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε συμφωνία με την οποία αποκλείεται εκ των προτέρων το δικαίωμα καταγγελίας, η συνδέεται η άσκηση του με τόσο δεσμευτικές προϋποθέσεις σε βάρος του καταγγέλλοντος, όπως π.χ. συμβατικές ποινές, αποζημιώσεις, κλπ., ώστε πρακτικά να αποκλείεται η άσκηση του*».

³⁰³ ΝΟΜΟΣ (ΕΕργΔ 1996, 933).

³⁰⁴ ΕΕργΔ 2004, 200.

αλλότριους σκοπούς³⁰⁵. Αντιθέτως, η ΑΠ 1290/2001³⁰⁶ έκρινε ότι νομίμως ανατίθεται η διαπίστωση των γεγονότων που απαρτίζουν το σπουδαίο λόγο σε υπηρεσιακό όργανο, και μάλιστα δεσμεύουν και το δικαστήριο, το οποίο περιορίζεται στον έλεγχο νομιμότητας της απόφασης, της αιτιολογίας και του καταχρηστικού της χαρακτήρα. Ο δε περιορισμός του δικαστικού ελέγχου δεν αντίκειται στα ά. 20 παρ. 1, 8 παρ. 1, 87 παρ. 1 και 94 παρ. 3 του Συντάγματος γιατί η αιτιολογημένη απόφαση του οργάνου εξασφαλίζει μείζονα προστασία για τους εργαζομένους από μια αυθαίρετη απόλυση. Έτσι και η ΑΠ 533/2002³⁰⁷ θεώρησε έγκυρο τον «αυτοπεριορισμό» του δικαιώματος καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη με την ανάθεση της κρίσης του σπουδαίου λόγου σε συλλογικό εργοδοτικό όργανο.

Η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου κλήθηκε να αποφανθεί επί της νομιμότητας ή μη του ανωτέρω περιορισμού του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, λόγω της νομολογιακής ασάφειας που είχε δημιουργηθεί³⁰⁸. Έτσι η πλειοψηφία της ΟλΑΠ 8/2007³⁰⁹, δέχτηκε ότι η προηγούμενη βεβαίωση του σπουδαίου λόγου από το υπηρεσιακό συμβούλιο αποτελεί «απλή, μη υποχρεωτική γνωμοδότηση», η οποία «δεν τέθηκε κατά περιορισμό ή αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας από το ά. 672 ΑΚ, αφού η δήλωση βουλήσεως του εργοδότη τείνει ευθέως στην παραγωγή του εννόμου αποτελέσματος της λύσεως της συμβάσεως». Η άποψη της μειοψηφίας ήταν ότι η προηγούμενη βεβαίωση του σπουδαίου λόγου από το υπηρεσιακό συμβούλιο αποτελεί αναγκαίο όρο για την εγκυρότητα της καταγγελίας³¹⁰. Επισημαίνεται ότι την θέση της πλειοψηφίας της Ολομέλειας επιβεβαίωσαν και μεταγενέστερες αποφάσεις του Αρείου Πάγου³¹¹. Επομένως, σύμφωνα με τα ανωτέρω, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η εκχώρηση σε τρίτο όργανο της απόφασης για το αν συντρέχει σπουδαίος λόγος ισοδυναμεί με αποστέρηση του φορέα του δικαιώματος καταγγελίας από τη νόμιμη εξουσία του και καθιστά τη διάταξη του ά. 672 ΑΚ κενό γράμμα.

Η νομολογία προβληματίστηκε και σχετικά με το αν η δεσμευτική γνωμοδότηση υπηρεσιακού συμβουλίου πριν από την καταγγελία, συμβιβάζεται με την αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου διάταξη του ά. 672 εδ. β' ΑΚ. Έτσι, η ΑΠ 692/2001³¹² έκρινε νόμιμη τη διάταξη κανονισμού, που απαιτούσε, πριν από την καταγγελία για σπουδαίο λόγο, να λαμβάνεται η γνώμη του πειθαρχικού συμβουλίου, αλλά μόνο αν δεν είναι

³⁰⁵ Βλ. ομοίως και ΕφΘεσσαλ 69/2002 ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσσαλ 97/2007 ΝΟΜΟΣ, ΕφΛαρ 586/2011 ΝΟΜΟΣ.

³⁰⁶ ΕΕργΔ 2003,13.

³⁰⁷ ΝΟΜΟΣ.

³⁰⁸ Κατά παραπομπή από ΑΠ 1534/2006, ΝΟΜΟΣ.

³⁰⁹ ΝΟΜΟΣ.

³¹⁰ Βλ. κριτική στην απόφαση αυτή από Καζάκο Α., Περιορισμοί του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας του εργοδότη με πειθαρχικές/υπηρεσιακές ρυθμίσεις κανονισμών εργασίας, ΕΕργΔ 2008, σελ. 1281, 1289, 1300. Πρβλ γνμδ ΝΣΚ 76/2009, το οποίο έκρινε ότι η υπεξαίρεση από την υπηρεσία συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας αλλά μετά από σύμφωνη αιτιολογημένη γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

³¹¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1164/2019 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 960/2017 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 2119/2013 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

³¹² ΝΟΜΟΣ.

δεσμευτική για τον εργοδότη³¹³. Η ΑΠ 1470/1997³¹⁴, είχε κρίνει ομοίως, αλλά δίνοντας βαρύτητα κυρίως στο στοιχείο του χρόνου, δηλαδή ότι η προηγούμενη μη δεσμευτική γνωμοδότηση του πειθαρχικού συμβουλίου συνιστά έγκυρο περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, μόνο αν δεν υποχρεούται ο εργοδότης να την αναμείνει επί μακρό χρονικό διάστημα, διότι αυτό θα κατέληγε «στο ανεπίτρεπτο αποτέλεσμα να υποχρεούται ο εργοδότης να διατηρεί τον μισθωτό στην υπηρεσία του και να τον μισθοδοτεί για απροσδιόριστο χρονικό διάστημα». Άλλες αποφάσεις έχουν εμείνει στο στοιχείο της σύνθεσης του πειθαρχικού συμβουλίου για τη νομιμότητα ή μη της καταγγελίας³¹⁵. Συνεπώς, η γνωμοδότηση υπηρεσιακού συμβουλίου πριν από την καταγγελία θεωρείται κατά κανόνα έγκυρος περιορισμός του δικαιώματος, εφόσον είναι μη δεσμευτική για τον εργοδότη³¹⁶. Ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση παρά την αντίθετη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, αλλά δεν δικαιούται να παρακάμψει την διαδικασία, εκτός αν αποδειχτεί ιδιαιτέρως χρονοβόρα. Είναι σαφές ότι η εμπλοκή υπηρεσιακών ή πειθαρχικών συμβουλίων στη διαδικασία της καταγγελίας, είτε αποφασιστικά, είτε απλώς γνωμοδοτικά, αποβαίνει προς όφελος του εργαζομένου, παρέχοντάς του μεγαλύτερη προστασία, μέσω μιας ασφαλέστερης κρίσης.

Η νομολογία έχει καταλήξει και σε μια άλλη διαπίστωση όσον αφορά την εξάρτηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας από προϋποθέσεις και διατυπώσεις: η πρόβλεψη σε κανονισμό εργασίας πειθαρχικής διαδικασίας δεν αφαιρεί από τον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, ανεξάρτητα από την τήρησή της. Η ΑΠ 226/2019³¹⁷ έκρινε ως ορθή την κρίση του Εφετείου³¹⁸ ότι «είναι αβάσιμος ο ισχυρισμός του ενάγοντος εργαζόμενου ότι η καταγγελία είναι άκυρη, γιατί η εργοδότηρια προέβη στην καταγγελία προτού να ολοκληρωθεί η πειθαρχική διαδικασία με την έκδοση απόφασης από το δευτεροβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιό της». Ομοίως έκρινε και η ΑΠ 1237/2019³¹⁹, δηλαδή ότι «στην περίπτωση που η καταγγελία χωρεί λόγω συμπεριφοράς του μισθωτού, η οποία συνιστά και πειθαρχικό παράπτωμα, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τηρήσει την πειθαρχική διαδικασία προ της καταγγελίας». Η ΟλΑΠ 43/2002³²⁰ διευκρίνισε ότι ακόμα και αν προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης μετά από τελεσίδικη απόφαση

³¹³ Βλ. ομοίως ΑΠ 451/1999 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1470/1997 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 249/1960 ΕΕργΔ 1960, 710, ΑΠ 1007/1973 ΔΕΝ 1974, 196.

³¹⁴ ΝΟΜΟΣ, ομοίως ΑΠ 1016/1995 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1085/1989 ΕΕργΔ 1990, 740, ΕφΘεσσαλ 832/2000 ΝΟΜΟΣ.

³¹⁵ Βλ. ΕφΘεσσαλ 832/2000 ΝΟΜΟΣ και ΑΠ 100/1996, ΝΟΜΟΣ, όπου κρίθηκε ότι η μη νόμιμη σύνθεση δεν θίγει την καταγγελία εκτός αν τούτο έχει οριστεί ρητώς, ΑΠ 1085/1989, ΔΕΝ 1990, 967, όπου έγινε δεκτό ότι η μη νόμιμη σύνθεση έχει ως αποτέλεσμα την ελαττωματικότητα της διαδικασίας και την ακυρότητα της καταγγελίας.

³¹⁶ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 144, ο οποίος σχολιάζει ως «παράδοξο» το νομολογιακό αυτό πόρισμα, δηλαδή να πάσχει ακυρότητα η καταγγελία όταν παραλείπεται η εισήγηση του οργάνου, αλλά να είναι έγκυρη όταν γίνεται παρά την αντίθετη εισήγηση.

³¹⁷ ΝΟΜΟΣ.

³¹⁸ ΜονΕφΛαμ 11/2017 ΝΟΜΟΣ

³¹⁹ ΝΟΜΟΣ, απορρίπτοντας την αίτηση για αναίρεση της υπ' αριθμ. 212/2017 ΜονΕφΛάρισας.

³²⁰ ΝΟΜΟΣ, επικυρώνοντας την Επικυρώνει την ΕφΑθ 9292/1998.

του πειθαρχικού συμβουλίου, δεν κωλύεται ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο ανεξάρτητα από τον αν κινήθηκε κατά του υπαλλήλου η πειθαρχική διαδικασία. Από πληθώρα όμοιων αποφάσεων παρατηρείται ότι η νομολογία είναι παγιωμένη και δέχεται ότι αν συντρέχουν λόγοι άμεσης διακοπής της σχέσης εργασίας, αυτή δεν εμποδίζεται από την υποχρέωση τηρήσεως πειθαρχικής διαδικασίας, ούτε καθίσταται καταχρηστική η καταγγελία μόνο επειδή παρακάμφθηκε η πειθαρχική διαδικασία³²¹. Ωστόσο, η πειθαρχική διαδικασία λειτουργεί ως de facto ηπιότερο μέτρο έναντι της καταγγελίας, καθώς υποδηλώνει βούληση συνέχισης της σύμβασης και η δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου θα συνεκτιμηθεί, σύμφωνα με τη νομολογία, στο πλαίσιο του ελέγχου του κύρους της καταγγελίας με βάση το ά. 281 ΑΚ και ειδικότερα την αρχή της αναλογικότητας ως εκδήλωση της καλής πίστης³²².

6.2 Περιορισμός των σπουδαίων λόγων από το νομοθέτη.

Είναι εύλογο ερώτημα, ύστερα από την ανάλυση που προηγήθηκε, αν η απαγόρευση αποκλεισμού ή περιορισμού του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας ισχύει και για τον κρατικό νομοθέτη. Αναμφίβολα, ο νομοθέτης δεν δύναται να αποκλείει εντελώς το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, να καταργεί δηλαδή τη «βαλβίδα ασφαλείας» που σε κάθε διαρκή συμβατική δέσμευση πρέπει να υπάρχει³²³. Άλλωστε, το δικαίωμα αυτό είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο (ά. 5 παρ. 1 Σ) και από τη συνταγματική του κατοχύρωση προκύπτουν περιορισμοί, όχι μόνο στα μέρη μιας ατομικής και συλλογικής σύμβασης, αλλά και στη δράση του νομοθέτη³²⁴. Ο νομοθέτης δεν μπορεί να διευρύνει υπέρμετρα και απεριόριστα το όριο θυσίας, που επιβάλλεται τα μέρη να επιδεικνύουν στο πλαίσιο μιας σύμβασης. Εντούτοις, μπορεί να θέτει την άσκηση του δικαιώματος σε ορισμένους περιορισμούς, δηλαδή να απαριθμεί περιοριστικά τους σπουδαίους λόγους ή να προβλέπει ορισμένη διαδικασία για τη διαπίστωσή τους, αλλά η ευχέρεια του δεν μπορεί να είναι απεριόριστη, όπως, αντίθετα, έχει υποστηριχθεί από μερίδα της θεωρίας³²⁵ και της νομολογίας. Ο Άρειος Πάγος έχει δεχτεί στο παρελθόν

³²¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1468/2019 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1164/2019 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 284/2018 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 601/2013 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 308/2011 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 987/2011 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 703/2006 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 255/2006 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 9323/2005 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 112/2004 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 100/1996 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 980/1993 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑθ 612/2019 ΝΟΜΟΣ.

³²² Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 2119/2013 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1263/2012 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 308/2011 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 555/2007 ΝΟΜΟΣ, ΜΠΑ 2086/2004 ΕΕργΔ 2005, 582. Αντίθετος ο Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1498-1499, ο οποίος θεωρεί «δογματικά εσφαλμένη» την επίκληση του 281 ΑΚ από τη νομολογία στην περίπτωση της έκτακτης καταγγελίας.

³²³ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 1466, ο οποίος χρησιμοποιεί ως παράδειγμα τη διάταξη του ά. 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984, για την προστασία της εγκύου ή τεκούσας από την απόλυση. Το συγκεκριμένο άρθρο, υποστηρίζει ότι είναι απολύτως συνταγματικό, διότι το γεγονός ότι προβλέπει την λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου μιας εγκύου μόνο για σπουδαίο λόγο, δεν θίγει την έκτακτη καταγγελία, αλλά αφήνει ανέπαφη τη «βαλβίδα ασφαλείας» που πρέπει να υπάρχει σε κάθε σύμβαση εργασίας.

³²⁴ Βλ. Λεβέντη Γ., (γνμδ) Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο, ΔΕΝ. 2007, τ. 63, σελ. 1400, Ζερδελή Δ., Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας – Γενικός Κανονισμός προσωπικού ΚΤΕΛ – Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς, ΔΕΝ 2012, σελ. 311 επ., Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 945.

³²⁵ Βλ. υπέρ της άποψης αυτής, Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 136 και 138, ο οποίος υποστηρίζει ότι ο κανονισμός εργασίας με ισχύ τυπικού νόμου επιτρέπεται να περιορίζει το ά. 672 ΑΚ.

ότι είναι δυνατόν σε κανονισμό με ισχύ νόμου να προβλέπονται περιοριστικώς λόγοι καταγγελίας, αποκλείοντας τη δυνατότητα επίκλησης άλλων, καθώς και γενικά την εφαρμογή της αόριστης νομικής έννοιας του σπουδαίου λόγου του ά. 672 ΑΚ³²⁶. Ωστόσο, μια περιοριστική απαρίθμηση, η οποία αποκλείει από τον κατάλογο των λόγων περιστατικά που θα θεμελιώναν λόγο καταγγελίας, σε περίπτωση απουσίας της νομοθετικής ρύθμισης, θέτει ζήτημα συνταγματικότητας³²⁷.

6.3 Διεύρυνση των σπουδαίων λόγων.

Όσον αφορά τη συμβατική διεύρυνση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, γίνεται δεκτό από το σκοπό του ά. 672 ΑΚ, ο οποίος συνίσταται στο να διευκολύνει την απαλλαγή των μερών μιας διαρκούς ενοχικής σχέσης από τη συμβατική τους δέσμευση, όταν η συνέχισή της έχει καταστεί αφόρητη, ότι δεν απαγορεύεται κατ' αρχήν τα μέρη να καθορίσουν εκ των προτέρων ευρύτερα τους λόγους της έκτακτης καταγγελίας και πέραν από τις περιπτώσεις που, κατ' αντικειμενική κρίση, αποτελούν σπουδαίο λόγο³²⁸. Έτσι, η νομολογία δέχεται ότι, στο πλαίσιο μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου³²⁹, τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν ως λόγους πρόωρης και αζήμιας για τον εργοδότη καταγγελίας της σύμβασης περιστατικά τα οποία, κατ' αντικειμενική κρίση, δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του ά. 672 ΑΚ, αρκεί η συμφωνία αυτή να μην έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη. Αυτή τη θέση της νομολογίας επικυρώνει ρητώς η ΑΠ 1610/1988³³⁰, η οποία επισημαίνει ότι «οι διατάξεις που καθορίζουν τα περί της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν αποκλείουν να συμφωνηθεί ότι και ένα άλλο γεγονός, σαν να συνιστά σπουδαίο λόγο, μπορεί να επιτρέψει την πρόωρη λύση της συμβάσεως, καθοριζομένων συγχρόνως και οικονομικών συνεπειών γι' αυτή την πρόωρη λύση. Τίποτε δεν αποκλείει να συμφωνηθεί ότι ένα γεγονός αποτελεί λόγο πρόωρης λύσεως της συμβάσεως, έστω και αν αντικειμενικά δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως σπουδαίος, υπό την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ»³³¹. Η σχετική συμφωνία δεν αντίκειται στη διάταξη του ά. 672 ΑΚ, γιατί η σχετική διάταξη απαγορεύει τον περιορισμό και όχι τη διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης

³²⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1693/2011 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 99/2008 ΔΕΝ 2009, 465, η οποία κρίνοντας επί κανονισμού κοινωφελούς επιχειρήσεως, θεώρησε δικαιολογημένο για λόγους γενικού συμφέροντος τον περιορισμό της αόριστης έννοιας του σπουδαίου λόγου. Παρόμοια έκρινε και η ΟΛΑΠ 15/2002, ΕλλΔνη 2002, 696, δεχόμενη ότι η καταγγελία του προσωπικού των ΚΤΕΛ επιτρέπεται μόνο για τους ορισμένους στον κανονισμό λόγους. Η ΑΠ 452/2002 (ΕλλΔνη 2003, 467) έκρινε, ομοίως, ότι το τακτικό προσωπικό των αγροτικών συνεταιρισμών δεν μπορεί να απολυθεί γενικά για σπουδαίο λόγο, αλλά μόνο για τους λόγους που ορίζει ο κανονισμός.

³²⁷ Βλ. υπέρ της άποψης αυτής, Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 305 και 310, Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 1393, Καζάκο Α., ό.π., σελ. 1281, 1296 και 1300.

³²⁸ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., σελ. 1109 επ., Ρίζο Κ., ό.π., σελ. 28,

Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, σελ. 1469 επ.

³²⁹ Το ίδιο ισχύει και σε σύμβαση που προβλέπει την αυτοδίκαιη αποχώρηση του εργαζομένου από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας, η οποία θεωρείται ως ορισμένου χρόνου. Βλ. ΟΛΑΠ 342/1960 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 655/1990 ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ.

³³⁰ ΝΟΜΟΣ.

³³¹ Βλ. ομοίως ΕφΠειρ 624/1995 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1092/1974 ΕΕργΔ 1975, 1245, ΑΠ 1168/1976 ΕΕργΔ 1977, 148, ΕφΑθ 9323/2005, ΕΕργΔ 2006, 1400.

καταγγελίας, για την οποία ισχύει η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων³³². Επίσης, έγκυρα μπορεί να συμφωνηθεί ότι η κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων θα αποτελεί για τον εργοδότη λόγο πρόωρης λύσης της σύμβασης, παρ' όλο που ο συγκεκριμένος λόγος, αν δεν είχε αποτελέσει αντικείμενο συμφωνίας, μόνο κατ' εξαίρεση θα ήταν αντικειμενικά σπουδαίος, αφού, σύμφωνα με τη νομολογία, «ο εργοδότης που φέρει τον κίνδυνο της επιχειρήσεως του δεν μπορεί με την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως να επιρρίψει τον κίνδυνο αυτό στο μισθωτό ή να προκαλέσει δυσμενείς συνέπειες γι' αυτόν από ενέργειες που ανάγονται στη σφαίρα της δικής του αποκλειστικά δραστηριότητας»³³³.

Ωστόσο, δεν θα πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός ότι η κατά εξαντλητικό τρόπο απαρίθμηση σπουδαίων λόγων, καταλύει τελικά την έννοια του σπουδαίου λόγου, διότι, στην περίπτωση αυτή, η σύμβαση θα μπορεί να λυθεί οποτεδήποτε και συνεπώς η αβεβαιότητα αυτή της διάρκειας της σύμβασης, της προσδίδει το χαρακτήρα σύμβασης αορίστου χρόνου. Ορθό θα ήταν να αντιμετωπισθούν με επιφύλαξη οι συμφωνίες που διευρύνουν το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, καθώς τις περισσότερες φορές το διευρύνουν εις βάρος των εργαζομένων. Η ύπαρξη σπουδαίου, κατ' αντικειμενική κρίση, λόγου ως προϋπόθεση για την αποδέσμευση από μια διαρκή ενοχική σχέση αποτέλεσε συστημική επιλογή του νομοθέτη, η παραβίαση και η καταστρατήγηση της οποίας δεν θα πρέπει να γίνεται ανεκτή από την έννομη τάξη. Έχει, άλλωστε, ήδη επισημανθεί ότι η εξουσία του δικαστηρίου να συγκεκριμενοποιεί την αόριστη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου κατά την καλή πίστη δεν περιορίζεται. Ως εκ τούτου, θα πρέπει οι λόγοι αυτοί να επαληθεύονται ως αντικειμενικώς σπουδαίοι στη συγκεκριμένη περίπτωση από το δικαστή³³⁴.

Εν κατακλείδι, δέον όπως σημειωθεί ότι η βούληση των μερών να προσδώσουν την έννοια του σπουδαίου λόγου σε περιπτώσεις, οι οποίες αντικειμενικά κρινόμενες δεν

³³² Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 336/1975 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1092/1974 ΕΕργΔ 1975, 1245 και Καρακατσάνη Α./Γαρδίκας Σ., ό.π., σελ. 529.

³³³ Πρόκειται για τους λεγόμενους «οικονομικοτεχνικούς λόγους», οι οποίοι μόνο κατ' εξαίρεση αποτελούν σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και οι οποίοι δεν μπορούν να αποκλειστούν με συμφωνία των μερών, βλ. Ζερδελή Δ. Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ 2013, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 7 και παραπάνω τρίτο κεφάλαιο, υπό 3.3. Ενδεικτικά ΑΠ 77/2010 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 340/1993, ΔΕΝ 1993, 990.

³³⁴ Βλ. Μπακόπουλο Κ., ό.π., σελ. 139-140, ο οποίος παρατηρεί ότι ελλοχεύει κίνδυνος καταστρατήγησης και του ν. 2112/1920 από την αναγόρευση ενός λόγου σε σπουδαίο χωρίς να είναι. Αυτό προβλέπεται ήδη από το ά. 40 του ν. 3986/2011, ο οποίος ρυθμίζει την περίπτωση που ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, καταβάλλοντας όμως την αποζημίωση του ν. 2112/1920 (βλ. αναλυτικά την περίπτωση αυτή παραπάνω, δεύτερο κεφάλαιο, υπό 2.2).

Ζερδελή Δ., Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, ΔΕΝ 1994, σελ. 504, ο οποίος εύστοχα επισημαίνει ότι «με την αποδοχή της δυνατότητας συμβατικής διεύρυνσης των λόγων έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ο εργαζόμενος στερείται της προστασίας που παρέχουν οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου, χωρίς η στέρηση αυτή να εξισορροπείται με την ιδιαίτερα αυξημένη εγγύηση διατήρησης της θέσης εργασίας που του εξασφαλίζει η γνήσια σύμβαση ορισμένου χρόνου καθ' όλη τη διάρκειά της».

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

IV. Επίλογος – Συμπεράσματα

Ο σπουδαίος λόγος αποτελεί μια από τις σπουδαιότερες αόριστες έννοιες του ιδιωτικού δικαίου. Η ύπαρξη του σπουδαίου λόγου επιτρέπει την άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, το οποίο οδηγεί στην πρόωρη αποδέσμευση από μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η οποία έχει καταστεί πλέον δυσβάστακτη για τον καταγγέλλοντα, χωρίς την τήρηση προθεσμίας και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης (με εξαίρεση τις περιπτώσεις αξίωσης αποζημίωσης των άρθρων 673 και 674 ΑΚ). Από την ανάλυση που προηγήθηκε διαπιστώθηκε η ιδιαίτερη ποιότητα της δέσμευσης και εξάρτησης που απαντάται στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Τα μέρη έχουν ορισμένες υποχρεώσεις, η αθέτηση των οποίων είναι πολύ πιθανό να κλονίσει την εμπιστοσύνη μεταξύ των μερών, καθιστώντας πιο επιτακτική την ανάγκη πρόωρης λύσης της σύμβασης. Πέραν των κλασικών τρόπων λύσεως μιας εργασιακής σύμβασης, τα μέρη διαθέτουν και το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας αυτής. Το δικαίωμα αυτό είναι, όμως, εξαιρετικό, καθώς εφαρμόζεται ως έσχατη λύση, ελλείψει άλλων ηπιότερων μέτρων και διασπά την αρχή “*pacta sunt servanda*”.

Το ά. 672 ΑΚ παρέχει έτσι το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας σε αμφότερα τα μέρη μιας εργασιακής σύμβασης, χωρίς να διακρίνει σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου. Ωστόσο, η ύπαρξη ειδικότερων νομοθετημάτων (ά. 5, 6 παρ. 2 ν. 2112/1920, ά. 6 του β.δ. 16/18 Ιουλ. 1920 και ά. 34 παρ. 1 και 2 ν. 3588/2007) περιορίζει σημαντικά την εφαρμογή του Αστικού Κώδικα στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, καθώς αυτές λύνονται εκτάκτως μόνο όταν συντρέχουν οι σπουδαίοι λόγοι που περιοριστικώς αναφέρονται στα νομοθετήματα αυτά. Διευκρινίστηκε βεβαίως ότι ως «έκτακτη» καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται μόνο εκείνη που απαλλάσσει τον εργοδότη από την τήρηση των νομίμων διατυπώσεων της τακτικής καταγγελίας. Η εφαρμογή, επομένως, του Αστικού Κώδικα στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου παραμένει συμπληρωματική. Το ά. 672 ΑΚ βρίσκει την πλήρη εφαρμογή του στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, στις οποίες εμφανίζεται εντονότερη η ανάγκη αποδέσμευσης, όταν συντρέχει κάποιος σπουδαίος λόγος, προτού επέλθει το χρονικό σημείο λύσης της, αλλά και σε ορισμένες ειδικές κατηγορίες εργαζομένων των οποίων η σύμβαση επιτρέπεται να λυθεί μόνο για σπουδαίο λόγο, όπως η σύμβαση εργασίας των εγκύων και όσων απασχολούνται στο δημόσιο με σχέση ιδιωτικού δικαίου.

Έτσι ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας εντάσσεται στο πραγματικό της διάταξης του ά. 672 ΑΚ και επιτρέπει στα συμβαλλόμενα μέρη να προκαλέσουν την πρόωρη, δηλαδή πριν από τον συμφωνηθέντα χρόνο, λήξη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, ο «σπουδαίος λόγος» είναι μια αόριστη νομική έννοια, καθώς ούτε τα χαρακτηριστικά της γνωρίζουμε, ούτε το πλήθος των περιπτώσεων που υπάγονται σ’ αυτή είναι επακριβώς ορισμένα. Ο νομοθέτης επέλεξε να αναθέσει στον δικαστή τον προσδιορισμό της έννοιας σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση. Ο δικαστής έχει έτσι την ευχέρεια να αποφασίζει εάν τα πραγματικά περιστατικά που επικαλούνται οι διάδικοι συνιστούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και η κρίση του αυτή ελέγχεται αναιρετικά από τον Άρειο Πάγο. Έργο του δικαστή είναι να σταθμίσει τα συγκρουόμενα συμφέροντα των μερών, δηλαδή το

συμφέρον του καταγγέλλοντος για λύση της σύμβασης και το συμφέρον του αντισυμβαλλομένου του για διατήρηση του συμβατικού δεσμού έως την κανονική του λύση. Προκειμένου να αποφανθεί ο δικαστής ως προς το ποιο συμφέρον υπερισχύει στην συγκεκριμένη περίπτωση, καταστρώνει ένα σύνθετο νομικό συλλογισμό, ο οποίος κατευθύνεται από ορισμένες αρχές του δικαίου, όπως η αρχή της αναλογικότητας και η αρχή της ίσης μεταχείρισης, αλλά και από ορισμένα άλλα αντικειμενικά κριτήρια, όπως είναι η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης και η αρνητική πρόγνωση για το μέλλον αυτής, αλλά πάντως δεν θα πρέπει να επηρεάζεται από προσωπικές του αντιλήψεις.

Με τα δεδομένα αυτά, η συνδρομή του σπουδαίου λόγου καταγγελίας θα γίνεται δεκτή, όταν έχουν συμβεί ένα ή περισσότερα περιστατικά που έχουν διαταράξει τη λειτουργία της σύμβασης, το πλήγμα που έχει υποστεί ο συμβατικός δεσμός είναι τόσο σοβαρό, ώστε να παρίσταται εξαιρετικά απίθανη η ομαλή λειτουργία του στο μέλλον και η διατάραξη αυτή προβλέπεται βάσιμα ότι δεν είναι δυνατόν να παραμεριστεί με τη χρήση ηπιότερων της καταγγελίας μέσων και συγχρόνως από την προσεκτική συνεκτίμηση όλων των συνθηκών που συνηγούνται υπέρ και εναντίον της λύσης της σύμβασης, προκύπτει ότι προβάδισμα πρέπει να δοθεί στο συμφέρον του καταγγέλλοντος να αποδεσμευθεί από τη σύμβαση. Μέσα από την παράθεση αρκετών δικαστικών αποφάσεων έγινε σαφές ότι η ουσιώδης παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων εργοδότη ή εργαζομένου είναι ο κυριότερος σπουδαίος λόγος καταγγελίας, η υποψία τέλεσης αξιοποιίνων πράξεων στην υπηρεσία ή η υποψία τέλεσης συμβατικής παράβασης εκ μέρους του εργαζομένου έχει επίσης κριθεί ως σπουδαίος λόγος. Τέλος, ακανθώδες είναι το ζήτημα της αξιολόγησης ως σπουδαίων των οικονομικοτεχνικών λόγων, δηλαδή εκείνων που αφορούν τη σφαίρα δράσης και ευθύνης του εργοδότη. Έχει υποστηριχθεί, δηλαδή, ότι ο επιχειρηματικός κίνδυνος δεν θα πρέπει να μετακυλίεται στον εργαζόμενο, ωστόσο η νομολογία έχει δεχτεί αρκετές φορές περιστατικά που εντάσσονται στη σφαίρα δράσης του εργοδότη ως σπουδαίους λόγους καταγγελίας.

Τέλος, αναπτύχθηκε και ο αναπαλλοτρίωτος πυρήνας του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας. Το δεύτερο εδάφιο του ά. 672 ΑΚ ορίζει ρητώς ότι το δικαίωμα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία των μερών. Πρόκειται, επομένως, για διάταξη δημοσίας τάξεως, αποτελεί, δηλαδή, αναγκαστικό δίκαιο. Συνεπώς, τα μέρη δεν δύνανται να συμφωνούν ότι ορισμένα περιστατικά δεν θα συνιστούν σπουδαίο λόγο ή ότι μονάχα ορισμένα μπορούν να οδηγήσουν σε πρόωρη λύση της σύμβασης ή να εξαρτούν την άσκηση του δικαιώματος από προϋποθέσεις ή διατυπώσεις. Ουσιώδη περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, που οδηγεί σε αποκλεισμό του, συνιστά και ο όρος ατομικής ή συλλογικής σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τον οποίο η έγκυρη άσκηση του δικαιώματος από την πλευρά του εργοδότη προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη ενός τρίτου προσώπου ή οργάνου. Αντιθέτως, η συμβατική διεύρυνση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, γίνεται δεκτό από το σκοπό του ά. 672 ΑΚ, ο οποίος συνίσταται στο να διευκολύνει την απαλλαγή των μερών μιας διαρκούς ενοχικής σχέσης από τη συμβατική τους δέσμευση, όταν η συνέχισή της έχει καταστεί αφόρητη, ότι δεν απαγορεύεται κατ'

αρχήν τα μέρη να καθορίσουν εκ των προτέρων ευρύτερα τους λόγους της έκτακτης καταγγελίας και πέραν από τις περιπτώσεις που, κατ' αντικειμενική κρίση, αποτελούν σπουδαίο λόγο, αλλά το σχετικό δικαίωμα των μερών θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με επιφύλαξη και να ελέγχεται από το δικαστή.

V. Πηγές – Βιβλιογραφία

Πηγές

A΄ Νόμοι

Σύνταγμα

Αστικός Κώδικας

β.δ. 16/18.7.1920

N. 2112/1920 (συμπληρώθηκε με N. 3198/1955)

N. 1264/1982

N. 1483/1984

N. 1876/1990

N. 3588/2007

N. 3850/2010

N. 3896/2010 (τροποποιήθηκε με N. 4604/2019)

N. 3986/2011

Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 679/2016 (N. 4624/2019)

B΄ Ιστοσελίδες

Βάση Δεδομένων – eLibrary Academia.edu: <https://www.academia.edu/>.

Βάση Δεδομένων – Αποφάσεις ΔΕΕ: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/el/.

Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας: <http://www.den.gr/?Language=el>.

Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου: <https://eergd.gr/>.

Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ: <http://www.dsanet.gr/1024x768.htm>.

Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ:
https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos_frame.html.

Ψηφιακό Αρχείο Γνωμοδοτήσεων Νομικού Συμβουλίου του Κράτους:
<http://www.nsk.gr/web/nsk/anazitisi-gnomodoteseon>.

Βιβλιογραφία - Αρθρογραφία

Αγαλλοπούλου, Π. (2019). Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Βαρύτης, Γ. (1999). Η προστασία της μητρότητας και τα προβλήματα εφαρμογής του Ν.1483/1984, ΕΕργΔ, τ.58, τεύχ.16, σελ.721.

- Βερβεσός Δ. (2002). Η προστασία της εργασίας ορισμένου χρόνου: Προσαρμογή της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ στο εσωτερικό δίκαιο. ΕΕργΔ, τ. 61, τεύχ. 12, σελ. 705-707.
- Βλαστός, Σ. (1990). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Βλαστός, Σ. (2005). Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Βλαστός, Σ. (2012). Ατομικό Εργατικό Δίκαιο – ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα. Αθήνα: Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας.
- Γεωργακόπουλος, Α. (1979). Το δίκαιον των διαρκών ενοχών. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Δούκα, Β. (1992). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με το δημόσιο: συμβολή στη μελέτη των ατομικών εργασιακών σχέσεων των μισθωτών του δημοσίου, Παρατηρητής, σελ. 266.
- Ευστρατίου, Π. (2010). Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία διαρκών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αθήνα: Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας.
- Ζερδελής, Δ. (1991). Η απόλυση ως ultima ratio. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ζερδελής, Δ. (1994). Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων – Αποκλεισμός, περιορισμός και διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, ΔΕΝ, σελ. 504.
- Ζερδελής, Δ. (2002). Το Δίκαιο της Καταγγελίας. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ζερδελής, Δ. (2007). Περιορισμοί της έκτακτης καταγγελίας της ατομικής σύμβασης εργασίας προβλεπόμενοι σε σ.σ.ε., ΕΕργΔ, σελ. 705.
- Ζερδελής, Δ. (2010). Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο (συμβατικοί και νομοθετικοί περιορισμοί τη έκτακτης καταγγελίας, προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση), ΕΕργΔ, τ. 69, τευχ. 1, σελ. 1-18.
- Ζερδελής, Δ. (2012). Νομοθετικοί περιορισμοί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας – Γενικός Κανονισμός προσωπικού ΚΤΕΛ – Απαγόρευση απολύσεων για λόγους οικονομοτεχνικούς, ΔΕΝ, σελ. 305-319.
- Ζερδελής, Δ. (2013). Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους, ΔΕΝ, τ. 69, τευχ. 1617, σελ. 1-21.
- Ζερδελής, Δ. (2019). Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Καζάκος, Α. (2008). Περιορισμοί του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας του εργοδότη με πειθαρχικές/υπηρεσιακές ρυθμίσεις κανονισμών εργασίας, ΕΕργΔ, σελ. 1281.

- Καρακατσάνη Α., & Γαρδίκας Σ. (1995). Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Καράκωστας, Ι. (2008). Αστικός Κώδικας (Ερμηνεία, Σχόλια, Νομολογία). Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Καρατζάς, Χ. (2005). Έννοια και Περιστατικά «σπουδαίου λόγου» για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ, τ. 64, τευχ. 8, σελ. 449-450.
- Κλημεντίδη Σ., & Πάλλη Σ. (2020). Τι ισχύει για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στην εποχή του κορονοϊού. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα του ΕΕΑ: <https://www.eea.gr/arhra-eea/ti-ischii-gia-tin-katangelia-tis-simvasis-ergasias-stin-epochi-tou-koronoiou>
- Κουκιάδης Ι. (2017). Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (2019). Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο: επιτομή. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λαδάς, Δ. (2017). Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου. ΕΕργΔ, τ. 76, τεύχ. 2, σελ. 157-168.
- Λαδάς, Δ. (επιμ.) (2019). Εργατικές Διαφορές. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λεβέντης, Γ. (2007). Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο, ΔΕΝ, τ. 63, σελ. 1397.
- Λεβέντης, Γ. (2007). Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας.
- Λεβέντης, Γ. (2010). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας: έννοια – χαρακτηριστικά γνωρίσματα, ΔΕΝ, τ. 66, τεύχος 1560, σελ. 561-565.
- Λεβέντης Γ., & Παπαδημητρίου Κ. (2011). Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. Αθήνα: Εκδόσεις Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας.
- Λεκέας Σ. (2002). Καταγγελία σύμβασης εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2017). Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2019). Αναζητώντας το «βάσιμο λόγο» καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ανακτήθηκε από την ηλεκτρονική βιβλιοθήκη Academia.edu: <https://www.academia.edu/>.
- Μεντεσίδου Α. (2018). Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο ελληνικό δίκαιο. ΕΕργΔ, τ. 77, τεύχ. 9, σελ. 1109-1118.
- Μεντεσίδου Α. (2020). Η απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου: οριοθέτηση της λειτουργίας της ρήτρας 4 της Οδηγίας

- 1999/70 από τη ρήτρα 5 αυτής με αφορμή την μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου. ΕΕργΔ, τ. 79, τεύχ. 10, σελ. 1381-1394.
- Μεντεσίδου Α. (2020). Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – Περιορισμοί της ελευθερίας σύναψης στον ιδιωτικό τομέα. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Μπακόπουλος, Κ. (2003). Ζητήματα Αστικού και Δικονομικού Δικαίου από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. ΔΕΝ, τ. 59, τεύχ. 1411, σελ. 1195-1196.
- Μπακόπουλος, Κ. (2011). Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι ως αιτία καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – ιδίως συμβάσεων που διέπονται από κανονισμό εργασίας με όριο ηλικίας, ΔΕΝ, τ. 67, τεύχ. 1583, σελ. 859.
- Μπακόπουλος, Κ. (2012). Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2014). Μονομερής βλαπτική μεταβολή και καταγγελία για σπουδαίο λόγο εκ μέρους του εργαζομένου στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου: με αφορμή την ΑΠ 541/2014, ΕΕργΔ, τ. 73, τευχ. 20, σελ. 1297-1310.
- Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2020). Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2, ΕΕΡΓΔ, 507.
- Μωραΐτης Δ. (2016). Μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. (2011). Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, τευχ. 2, σ. 325-340. Ανακτήθηκε από την ηλεκτρονική βιβλιοθήκη Academia.edu: <https://www.academia.edu/>.
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. (2017). Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας δεδομένων 679/2016/ΕΕ. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Παπανικολάου, Π. (2010). Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) και κατάχρηση δικαιώματος (ΑΚ 281). Ανακτήθηκε από τον Τιμητικό Τόμο Μιχ. Π. Σταθόπουλου, σελ. 2031 επ.
- Ρίζος, Κ. (2016). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ρίζος, Κ. (2020). Η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Σταθόπουλος, Μ. (2004). Επιτομή Γενικού Ενοχικού Δικαίου, Αθήνα: Εκδόσεις: Σάκκουλα.