

Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ "Ο ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟ
ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ."

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ Ι.Β. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ ΤΣΟΥΚΑΛΑ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

ΠΑΤΡΑ 1994



ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	1313
----------------------	------

ΠΙΝΑΚΑΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΜΕΡΟΣ Α

Σχέση εργασίας και σύμβαση εργασίας
Τρόποι λήξης της εργασιακής σχέσης

ΜΕΡΟΣ Β

Η Καταγγελία της σύμβασης εργασίας
I. Καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη
II. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό

ΜΕΡΟΣ Γ

Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας
Περιορισμοί απολύσεων σε ειδικές περιπτώσεις
Απαχή μισθωτού απ' την εργασία του για σπουδαίο λόγο
Καταγγελία για σπουδαίο λόγο στις αορίστου χρόνου συμβάσεις

ΜΕΡΟΣ Δ

Ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας μέσα απ' τη
Νομολογία

- A. Περιπτώσεις σπουδαίων λόγων καταγγελίας
- ΟΜΑΔΑ 1. Παραβίαση υποχρέωσης πίστωσης
 - ΟΜΑΔΑ 2. Πλημμελής εκκλήρωση καθηκόντων
 - ΟΜΑΔΑ 3. Οικονομοτεχνικοί λόγοι
 - ΟΜΑΔΑ 4. Υπαιτιότητα εργοδότη
 - ΟΜΑΔΑ 5. Λοιποί λόγοι
- B. Περιπτώσεις μη σπουδαίων λόγων καταγγελίας
- ΟΜΑΔΑ 1. Συνδικαλιστική δράση
 - ΟΜΑΔΑ 2. Εγκυμασύνη εργαζομένης
 - ΟΜΑΔΑ 3. Μη συμμόρφωση με τις εντολές του εργοδότη
 - ΟΜΑΔΑ 4. Λοιποί λόγοι

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος της εργασίας αυτής που έχει τίτλο "Ο σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Περιπτωσιολογική αντιμετώπιση του προβλήματος από τη Νομολογία", είναι να συγκεντρώσει και να παραθέσει πληροφορίες γύρω από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζεται μία όσο πιο δυνατόν πληρέστερη εικόνα των λόγων που μπορούν να αποτελέσουν ικανή και αναγκαία συνθήκη για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, όπως εμφανίζονται μέσα από τη Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων.

Στο Α μέρος της εργασίας γίνεται μία αναφορά στην έννοια της εργασιακής σχέσης καθώς και στους τρόπους λήξης αυτής, για την ευκολότερη ανάλυση των παραπάνω εννοιών.

Στο Β μέρος γίνεται ανάλυση της έννοιας και των μορφών της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ενώ στο Γ μέρος αναλύεται η έννοια του Σπουδαίου Λόγου για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς και τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που εκτιμώμενα αντικειμενικά αποτελούν σπουδαίο λόγο.

Στο Δ μέρος παραθέτονται και αναλύονται τα περιστατικά που αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας μέσα από τη Νομολογία. Περιλαμβάνονται επίσης και εκείνα τα περιστατικά που δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο καταγγελίας βάσει τη Νομολογία των Δικαστηρίων.

Γίνεται ταυτόχρονα μία ομαδοποίηση των περιστατικών αναλογα με το σπουδαίο λόγο καταγγελίας (στην πρώτη κατηγορία των ομάδων) και ανάλογα με τα περιστατικά που δεν θεωρούνται σπουδαίος λόγος καταγγελίας (στην δεύτερη κατηγορία).

Το αντικείμενο της μελέτης αυτής είναι οι δικαστικές αποφάσεις που πάρθηκαν όσα αφορά το θέμα μας και που δημοσιεύθηκαν στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας και καλύπτουν τη χρονική περίοδο 1951-1993.

Οι συγκεκριμένες δικαστικές αποφάσεις επομένως, που θα μελετηθούν περιλαμβάνουν περιπτώσεις ύπαρξης σπουδαίου λόγου για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς επίσης και περιπτώσεις που ο σπουδαίος λόγος δεν υφίσταται σύμφωνα με τη Νομολογία και επομένως η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, στις περιπτώσεις αυτές, αποτελεί καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος και γι' αυτό είναι άκυρη.

Συγχρόνως δεν πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός ότι ένα κοινωνικό σύστημα, σε κάθε αλλαγή του επηρεάζει αντίστοιχα τα μέρη του. Έτσι και οι αποφάσεις των δικαστηρίων από το 1951 έως σήμερα δέχτηκαν αρκετές επηρροές από τις έννοιες της καλής πίστης, των χρηστών πθών, του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος κάθε εποχής. Έτσι με την παράθεση των περιστατικών κατά χρονολογική σειρά είναι δυνατό να μελετηθούν οι εκσυγχρονιστικές αυτές τάσεις.

ΜΕΡΟΣ Α

1) ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ατομική σχέση εργασίας ή εργασιακή σχέση είναι η ενοχική σχέση που συνδέει δύο πρόσωπα, με γραπτή ή προφορική συμφωνία κατά την οποία το ένα μέρος του ενοχικού δεσμού, ο μισθωτός αναλαμβάνει, την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε ένα άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο, του εργοδότη έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Η ατομική σχέση εργασίας είναι σχέση που στηρίζεται στην ιδρυτική σύμβαση εργασίας αλλά εννοιολογικά διακρίνεται από την ατομική σύμβαση εργασίας γιατί η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των όρων με τους οποίους αναλαμβάνεται και εκτελείται η υποχρέωση παροχής εργασίας του μισθωτού προς τον εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι η λειτουργία της σχέσης εργασίας ή μπορεί να λειτουργήσει ακόμα και όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη ή ελλειμματική (ακυρώσιμη).

Το άρθρο 648 ΑΚ δίνει την έννοια της ατομικής σύμβασης εργασίας ως εξής Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Επομένως τα στοιχεία που συγκροτούν την έννοια της συμβάσεως εργασίας είναι α) η ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας, β) η διάρκειά της και γ) η αντιπαροχή του εργοδότη δηλαδή η καταβολή του συμφωνημένου μισθού. Η σύμβαση εργασίας είναι μιά άτυπη αμφοτεροβαρής σύμβαση.

Από την άλλη, η εργασιακή σχέση είναι μιά σχέση δυναμική που δημιουργείται, εξελίσσεται και τελικά οδηγείται στη λήξη της.

Ο τερματισμός της εργασιακής σχέσης που συνδέει εργαζόμενο και εργοδότη αποτελεί την πλέον σημαντική όψη του ενοχικού δεσμού προς την οποία εστιάζονται τα ενδιαφέροντα του εργατικού δικαίου. Έτσι οι σχετικές με τη λύση της εργασιακής σχέσης διατάξεις του εργατικού δικαίου, αποτελούν προστατευτικό δίκαιο της θέσεις του μισθωτού και στοχεύουν κατ' αρχήν στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διάρκεια της σύμβασης εργασίας, αλλά και στην διασφάλιση αρκετών προεποθέσεων απόλυσης.

Γι' αυτό και μπορεί να ειπωθεί ότι το δίκαιο λύσης της εργασιακής σχέσης είναι το δίκαιο της προστασίας της θέσεως του μισθωτού, το ζωτικό συμφέρον του μισθωτού για σταθερότητα στην εργασία του, από την οποία παύεται τα μέσα για να ζήσει και μέσω της οποίας αναπτύσσει την προσωπικότητα που έχει κυρωθεί στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο σε τέτοιο βαθμό, ώστε γίνεται λόγος για θεμελιώδες δικαίωμα του μισθωτού στη θέση του. Δεν είναι καθόλου τυχαίο ότι στις διάφορες επιχειρήσεις κατακτά έδαφος η ιδέα της μονιμότητας των μισθωτών, που εκφράζεται μέσω των κανονισμών εργασίας με το όριο ηλικίας εξόδου από την υπηρεσία.

2) ΤΡΟΠΟΙ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Η λύση της εργασιακής σχέσης και επομένως και της συμβάσεως εργασίας μπορεί να γίνει με τους ακόλουθους τρόπους

α) Αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της όταν πρόκειται για συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. (άρθρο 669 ΑΚ). Τέτοια περίπτωση είναι η αποχώριση λόγω ορίου ηλικίας ή λόγω λήξης ορισμένου χρόνου υπηρεσίας. Με γενική διάταξη του Ν 1232/1982 λήγει αυτοδίκαια η σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου στα δημόσια τομέα (δημόσια, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, κρατικές ή δημόσιες επιχειρήσεις, τράπεζες κ.λ.π) όταν συμπληρώσουν 35ετή υπηρεσία αλλά όχι πριν το 50στο έτος της ηλικίας τους.

β) Με καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη ή τον μισθωτό (άρθρα 669 και 672 ΑΚ), δηλαδή με μονομερή δήλωση του ενός μέρους της σχέσεως στο άλλο, όπου εκφράζει τη βούλησή του να λύσει τη σχέση.

γ) Με το θάνατο του μισθωτού (άρθρο 675 ΑΚ)

δ) Με το θάνατο του εργοδότη αλλά μόνο όταν τα μέρη της σχέσης είχαν αποβλέψει κυρίως το πρόσωπό του οπότε και είναι δυνατόν να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό (άρθρο 675 ΑΚ)

ε) Με σύμβαση μεταξύ των μερών (οικειοθελής αποχώριση, οπότε ο εργοδότης είναι σπαστό να παίρνει σχετική δήλωση του εργαζομένου)

Αντίθετα δεν λύνουν τη σχέση της εργασίας

α) Η πτώχευση του εργοδότη

β) Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Ο εργοδότης που αποκλείεται αποδεσμεύεται, η σχέση όμως εργασίας όταν η επιχείρηση εξακολουθεί να λειτουργεί, συνεχίζεται και μάλιστα με αμετάβλητο το περιεχόμενο της με τον νέο εργοδότη. Αν ο προηγούμενος εργοδότης είχε προβεί σε άκυρη καταγγελία, η υπερημερία του στην αποδοχή της εργασίας του μισθωτού συνεχίζεται στο πρόσωπο του νέου εργοδότη, αφού η σχέση της εργασίας δεν έχει λυθεί.

Ο νέος εργοδότης ευθύνεται επίσης για οφειλόμενους από τον προηγούμενο εργοδότη μισθούς μέχρι το όριο της αξίας των στοιχείων που του μεταβιβάστηκαν.

γ) Η πλήρωση διαλυτικής εξουσιαστικής αίρεσης. Όταν στην σύμβαση εργασίας υπάρχει τέτοιου είδους αίρεση η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου, ακόμα κι αν είχε οριστεί γι' αυτήν ορισμένος χρόνος. Έτσι για τη λύση της είναι απαραίτητη η καταγγελία κατά τους κανόνες, που ισχύουν για τη σύμβαση αορίστου χρόνου.

δ) Η διάλυση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσής. Για την απόλυση των μισθωτών της επιχείρησης πρέπει να γίνει κανονικά καταγγελία των συμβάσεών τους.

Α) Λήξη σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου

1. Λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λύνεται αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, που συμφωνήθηκε στη σύμβαση. Από

αυτό το χρονικό σημείο τα μέρη αποδεσμεύονται, και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μην δέχεται πλέον τις υπηρεσίες του μισθωτού.

Ωστόσο η αυτοδίκαιη λύση δεν επέρχεται σε δύο περιπτώσεις

α) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρείται ότι παρατείνεται για αόριστο χρόνο, όταν μονολότι παρήλθε ο συμφωνημένος για τη λύση της χρόνος, ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται, χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης (άρθρο 671 ΑΚ), δεν παράγεται το αποτέλεσμα αυτό σε μικρής διάρκειας απασχόληση π.χ για την τακτοποίηση εκκρεμοτήτων. Σ' αυτήν την περίπτωση ο ορισμένος χρόνος της αρχικής συμβάσεως και το μετέπειτα χρονικό διάστημα κατά το οποίο συνεχίζεται η παροχή της εργασίας, συναποτελούν μία ενιαία πλέον σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, ακόμα κι αν μεσολαβήσει μικρό χρονικό διάστημα μεταξύ της λήξης της συμβάσεως ορισμένου χρόνου και της επαναπροσλήψεως του μισθωτού.

β) Αορίστου χρόνου θεωρείται επίσης η σύμβαση που συμφωνήθηκε ως ορισμένου χρόνου, αν ο καθορισμός της διάρκειάς της δεν δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως, αλλά τέθηκε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου (άρθρο 8 ν.2112/1920). Ιδιαίτερα ύποπτη καταστρατηγήσεως είναι η περίπτωση των αλυσιδωτών συμβάσεων (επανειληγμένες παρατάσεις ή ανανεώσεις ορισμένου χρόνου).

Για τη λύση της σχέσεως εργασίας με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου δεν χρειάζεται να γίνει δήλωση της μιάς πλευράς στην άλλη, ότι δεν πρόκειται να συνεχιστεί η σχέση μετά τη λήξη της, ούτε και υπάρχει υποχρέωση αποζημιώσεως η προσφορά κάποιας καταβολής του ενός μέρους στο άλλο.

Η καλή πίστη πάντως επιβάλλει στον εργοδότη να ειδοποιήσει το μισθωτό ότι η σχέση εργασίας του δε θα συνεχιστεί, αν η συμπεριφορά του δημιουργούσε εύλογα στον τελευταίο την εντύπωση, ότι η σχέση θα συνεχιζόταν, προπαντως αν προηγήθηκαν σχετικές διαπραγματεύσεις.

2. Λήξη με καταγγελία

Τα μέρη μιάς σχέσεως εργασίας ορισμένης διάρκειας δεσμεύονται για όλα τα χρόνια που έχουν προβλέψει.

Κατ' εξαίρεση είναι δυνατό να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος (έκτακτη καταγγελία, άρθρο 672 ΑΚ). Η έννοια του σπουδαίου λόγου για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας θα αναλυθεί παρακάτω στο Γ μέρος.

β) Η λήξη της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία από τον εργοδότη.

Η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου είναι σχέση της οποίας η διάρκεια δεν έχει καθοριστεί και ούτε συνάγεται από το είδος και τον σκοπό της. Τούτο δεν σημαίνει ότι μιά τέτοια σχέση θα διαρκεί απεριόριστα. Τα μέρη μπορούν να επιφέρουν την λήξη της, καταρχήν οποσδήποτε με καταγγελία.

Το δικαίωμα καταγγελίας είναι διαπλαστικό δικαίωμα. Με την

καταγγελία, η οποία είναι μονομερής δικαιοπραξία και παράγει τη νομική ενέργειά της ευθύς ως περιέλθει σ' εκείνον στον οποίο απευθύνεται, καθυστερείται η σχέση εργασίας είτε αμέσως είτε από το χρονικό σημείο που ορίζεται σ' αυτήν.

Η καταγγελία από τότε που θα φτάσει στο λήπτη της, δε μπορεί να ανακληθεί από αυτόν που την έκανε. Κι αν ακόμα ανακληθεί, το γεγονός αυτό δεν έχει νομική σημασία, δεν ανατρέπει τα εύνομα αποτελέσματα, που έχει ήδη επιφέρει.

Ανάκλησή της είναι δυνατή μόνο αν σ' αυτή συναινέσει ρητά ή σιωπηρά ο λήπτης της οπότε όμως δε δημιουργείται νέα σύμβαση. θεωρείται ότι δεν έγινε καταγγελία και συνεχίζεται η σχέση εργασίας που υπήρχε πριν από την καταγγελία.

Εκτός από αυτήν την περίπτωση, πρέπει να είναι δυνατή η ανάκληση καταγγελίας μονομερώς, όταν για κάποιο λόγο μπορεί να είναι άκυρη ή ακυρώσιμη, π.χ αν πλανήθηκε ο εργοδότης και ήρπσαντός αν ο λήπτης της αμφισβητεί το κύρος της.

Καταγγελία συμβάσεως εργασίας δεν είναι δυνατόν να γίνει, όταν ο μισθωτός βρίσκεται σε άδεια ή είναι στρατευμένος. Επίσης απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή και για μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας οφειλωμένης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία (ν. 1483/1984). Ας σημειωθεί ότι σπουδαίος λόγος, όπως θα δούμε παρακάτω, δεν είναι η οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη μείωση της αποδοτικότητας της εργαζομένης. Ακόμα δεν μπορεί να είναι λόγος απολύσεως οι οικογενειακές υποχρεώσεις του μισθωτού.

Μολονότι η καταγγελία προϋποθέτει σύμβαση νομικά υπάρχουσα, δηλαδή έγκυρη σύμβαση εργασίας, γίνεται δεκτό ότι για να λυθούν και οι για οποιοδήποτε λόγο άκυρες συμβάσεις είναι απαραίτητη, όπως ακριβώς και στις έγκυρες συμβάσεις, η καταγγελία και η καταβολή αποζημιώσεως.

Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν την καταγγελία του αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας. Το καθεστώς δεν είναι ενιαίο.

Για τους μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση της ανεργίας και αυτοί είναι όσοι υπάγονται στο Ι.Κ.Α ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς για την ασφάλιση κατά της ασθένειας, η καταγγελία γίνεται σύμφωνα με το ν. 3198/1955 σε συνδιασμό με το ν. 2112/1920 αν είναι υπάλληλοι, ή με το β.δ. της 16/18.7.1920, αν είναι εργάτες ή υπηρέτες. Για όσους μισθωτούς δεν υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας δεν ισχύει ο 3198/1955 παρά μόνο ο ν. 2112/1920 για τους υπαλλήλους ή το β.δ. 16/18.7.1920 για τους εργάτες και τους υπηρέτες.

Η ρύθμιση αυτών των νόμων εφαρμόζεται, εφόσον ο μισθωτός έχει συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία στον εργοδότη. Εάν το δίμηνο αυτό δεν έχει συμπληρωθεί, κατά την πιο σωστή γνώμη, χρειάζεται για την απόλυσή του μισθωτού έγγραφο αλλά δεν υπάρχει κατ' αρχήν υποχρέωση για καταβολή αποζημιώσεως.

- Ομαδικές απολύσεις

Σύμφωνα με το νόμο ομαδικές απολύσεις θεωρούνται εκείνες που

γίνονται για λόγους που δεν αφορούν τα προσόντα των απαλυμένων κι εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και εφόσον ξεπερνούν τα καθορισμένα ανά εξάμηνο, με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας, όρια ποσοστού απολυομένων (2%-3% κατά μήνα).

ΜΕΡΟΣ Β

1) Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η καταγγελία του εργοδότη αλλά και του εργαζομένου που είναι μία μονομερής δικαιοπραξία μη υποκείμενη σε ανάκληση αποτελεί και το σπουδαιότερο από πρακτικής απόψεως αλλά και συνθηεστέρα τρόπο λύσης της σύμβασης εργασίας.

Ι. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη

Ο νόμος προβλέπει δύο είδη καταγγελίας, την τακτική και την άτακτη, οι οποίες διαφέρουν κατά το πεδίο εφαρμογής, τους όρους και τις συνέπειες.

Α. Τακτική καταγγελία

Τακτική είναι η καταγγελία με προμήνυση, προειδοποίηση του μισθωτού. Αυτή η καταγγελία παράγει το αποτέλεσμα της, τη λύση της σχέσεως, μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί. Είναι δυνατή μόνο σε υπαλλήλους (άρθρο 1 ν. 2112/1920), ενώ είναι δυνατόν να εφαρμοστεί και σε εργάτες όπου δεν ισχύει ο ν. 3198/1955. Όμως γενικά για τους εργάτες προβλέπεται μόνο η άτακτη, χωρίς προμήνυση, καταγγελία (ν. 3198/1955).

Ο χρόνος προειδοποίησης εξαρτάται από το χρόνο προυπηρεσίας του υπαλλήλου. Για προυπηρεσία από δύο μήνες έως ένα χρόνο απαιτείται προμήνυση ενός μηνός μηνός, για προυπηρεσία από ένα έως τέσσερα χρόνια προμήνυση δύο μηνών κ.α. Ανώτατο οριο προμήνυσεως είναι οι 24 μήνες για προυπηρεσία 28 ετών και πάνω.

Αυτές οι προθεσμίες πρέπει να τηρηθούν υποχρεωτικά για να είναι η τακτική καταγγελία έγκυρη. Μεγαλύτερος χρόνος προειδοποίησης μπορεί να δοθεί, όχι όμως και μικρότερος.

Β. Άτακτη καταγγελία

Η άτακτη καταγγελία παράγει το αποτέλεσμά της αμέσως από το χρονικό σημείο που θα επιδοθεί ή από το χρονικό σημείο που τυχόν θα ορίζει και το οποίο ασφαλώς θα περιέχει χρονικό διάστημα μικρότερο από το χρόνο προμηνύσεως της τακτικής καταγγελίας, διαφορετικά θα ήταν τακτική η καταγγελία.

Η άτακτη καταγγελία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας για τους εργάτες και η πλέον συχνή για τους υπαλλήλους.

Κοινές προεπασέσεις κύρους για την τακτική και άτακτη καταγγελία είναι

- α) να τηρηθεί στέγγραφος τύπος
- β) να καταβληθεί αποζημίωση

γ) να μην ασκείται το δικαίωμα καταγγελίας καταχρηστικά (αρνητική προεπόθεση, άρθρο 281 ΑΚ)

Πρόσθετη προεπόθεση για το κύρος της τακτικής καταγγελίας, όπως ήδη σημειώθηκε, είναι και η τήρηση των προθεσμιών προειδοποίησης, όπου ορίζει ο νόμος.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την απόλυση μέσα σε 8 μέρες από τότε που την έκανε στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Όπου δεν υπάρχουν αυτές οι υπηρεσίες, η αναγγελία γίνεται στην κοντινότερη αστυνομική αρχή. Το κύρος της καταγγελίας δεν επηρεάζεται αν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει την υποχρέωση αυτή. Η παράλειψή της έχει μόνο ποινικές κυρώσεις (άρθρο 9 ν. 3198/1958).

α. Το έγγραφο

Το έγγραφο πρέπει να προέρχεται και να υπογράφεται από τον εργοδότη ή το πρόσωπο που έχει σχετικά εξουσιοδοτήσει και στα νομικά πρόσωπα από τον νομικό εκπρόσωπο σύμφωνα με το καταστατικό τους.

Με το έγγραφο πρέπει να δηλώνεται καθαρά και με σαφήνεια η βούληση να λυθεί η σχέση εργασίας και στην τακτική καταγγελία να ορίζεται ο χρόνος λύσεώς της.

Ο λόγος της καταγγελίας δεν είναι απαραίτητα να αναφέρεται στο έγγραφο.

Το έγγραφο πρέπει να απευθύνεται και να επιδίδεται στο μισθωτό που απολύεται. Αν αρνηθεί να το δεχτεί, του επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή.

Η προφορική καταγγελία είναι άκυρη.

Η άρνηση του εργοδότη να δεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού αποτελεί καταγγελία. Άκυρη όμως όταν είναι οριστική. Σε τέτοια περίπτωση ο απολυόμενος μπορεί να ζητήσει δικαστικά είτε την αποζημίωση λόγω της καταγγελίας, είτε την κύρωση της ακυρότητάς της.

β. Η αποζημίωση

Με την καταγγελία πρέπει να προσφερεται στο μισθωτό, που απολύεται η νόμιμη αποζημίωση, να δηλώνεται δηλαδή η προσφορά της αποζημίωσης και στη συνέχεια να του καταβάλεται την ημέρα που λύνεται η σχέση. Αν ο μισθωτός αρνηθεί να την εισπράξει, πρέπει χωρίς καθυστέρηση να γίνεται δημόσια κατάθεσή της (Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων).

Στην άτακτη καταγγελία το καταβλητέο ποσό της αποζημίωσης είναι, ανάλογα με την προεπηρεσία του, τόσοι μηνιαίοι μισθοί όσοι θα ήταν οι μήνες προμνήσεως, αν η καταγγελία της συμβάσεως του ήταν τακτική. Δηλαδή, για προεπηρεσία από δύο μήνες έως ένα χρόνο ένας μηνιαίος μισθός, για προεπηρεσία από ένα έως δύο χρόνια δύο μηνιαίοι μισθοί κ.ο.κ. με ανώτατο όριο τις αποδοχές 24 μηνών για προεπηρεσία 28 ετών και άνω.

Στους εργάτες και υπηρέτες το ύψος της αποζημίωσης ορίζεται επίσης ανάλογα με το χρόνο της υπηρεσίας τους. Έτσι για υπηρεσία

από 2 μήνες έως 1 χρόνο η αποζημίωση είναι 5 ημερομίσθια, από 1 έως 2 χρόνια 7 ημερομίσθια κ.α.κ. Το ανώτατο ύψος αποζημιώσεως ορίζεται σε 52 ημερομίσθια για προεμπειρία μεγαλύτερη από 10 χρόνια.

Βάση υπολογισμού της αποζημιώσεως είναι οι τακτικές είναι οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν από την καταγγελία με πλήρη απασχόληση του μισθωτού που απολύεται, δηλαδή ο βασικός μισθός με τις προσαυξήσεις, τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή, που χορηγείται τακτικά ως ανταλλαγμα της εργασίας του. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι πρόσθετες αμοιβές για τακτική υπερωριακή εργασία (εξαιρείται βέβαια η παράνομη) ή νυχτερινή εργασία ή εργασία τις Κυριακές και τις αργίες, εάν προσφερόταν τακτικά. Προστίθενται επίσης τα επιδόματα εορτών και άδειας.

Με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου της 2.3.1981, που κυρώθηκε με το ν. 1172/1981, προβλέπεται ότι, αν ο εργοδότης έχει κυρθεί σε κατάσταση πτωχεύσεως και αδυνατεί να καταβάλλει τις αποζημιώσεις που οφείλει σε μισθωτούς λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους, τις αποζημιώσεις αυτές μπορεί να τις καταβάλει ο ΟΑΕΔ, ο οποίος υποκαθίσταται στα σχετικά δικαιώματα των απολυμένων έναντι του εργοδότη.

Για το συνολικό ύψος της νομικής αποζημιώσεως των υπαλλήλων υπάρχουν περιορισμοί. Ειδικά δε για τους μισθωτούς του δημοσίου, των οργανισμών των τοπικών αυτοδιοικήσεων, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, των τραπεζών, των επιχειρήσεων κοινής αφερείας, ή των επιχειρήσεων που επιχορηγούνται από το κράτος, η νόμιμη αποζημίωση δεν επιτρέπεται να ξεπεράσει το ποσό του 1.150.000 δρχ.

Η αποζημίωση είναι πάντα καταβλητέα ανεξάρτητα από την αιτία της καταγγελίας, δηλαδή και όταν η καταγγελία οφείλεται σε λόγο που αφορά το μισθωτό ή όταν ο μισθωτός είναι υπαίτιος π.χ γιατί είναι ή έχει διαπράξει βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα κ.α.

Κατ' εξαίρεση δεν απαιτείται καταβολή αποζημιώσεως ή καταβάλλεται μειωμένη αποζημίωση

α) Όταν η καταγγελία γίνεται ύστερα από μήνυση κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη, που διέπραξε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή απαγγελία κατηγορίας εναντίον του για αδίκημα γενικά, που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

Αν ο μισθωτός απαλλαγεί από την κατηγορία που του αποδίδεται με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, κατά κανόνα δεν έχει αξίωση να επανέλθει στην εργασία του, έχει μόνο το δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση, εφόσον όμως έχει απαλλαγεί στην ουσία και όχι για άλλα λόγια, όπως έμπρακτη μετάνοια, παραγραφή, παραίτηση από την έγκληση κ.α.

Όταν η μήνυση αποδειχθεί ψευδής, η απαλλαγή καθιστά άκυρη την καταγγελία, με συνέπεια να έχει ο μισθωτός δικαίωμα όχι απλώς να πάρει την αποζημίωση, αλλά να επιστρέψει στην εργασία του.

Η καταγγελία μπορεί επίσης να ακυρωθεί, αν στην ουσία έγινε για άλλο λόγο. Δηλαδή γίνεται και εδώ έλεγχος για τυχόν κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη λ.χ μήπως χρησίμευσε σαν πρόσχημα η διάπραξη της αξιόποινης πράξεως, ενώ η απόλυση έχει πραγματική αιτία άλλο π.χ τη συνδίκαιιστική δράση του μισθωτού.

Μπορεί όμως να υποστηριχθεί ότι και όταν η μήνυση δεν είναι

κακόβουλη και ψευδής, θα πρέπει ο μισθωτός, που αθρώνεται κατ' ουσίαν, να έχει το δικαίωμα επανόδου στην εργασία.

Σε απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ο μισθωτός που απολύθηκε δεν διατηρεί δικαίωμα επαναπροσλήψεως, αν σε περίπτωση που θα μεταβληθούν αργότερα οι συνθήκες της επιχειρήσεως, ο εργοδότης κάνει πάλι προσλήψεις.

β) Όταν ο μισθωτός προκαλέσει σκόπιμα (γιατί π.χ βρήκε καλύτερη εργασία ή γιατί αλλάζει τόπο εγκαταστάσεως) με την συμπεριφορά του, π.χ παραβαίνοντας τις υποχρεώσεις του, την καταγγελία ώστε να πάρει με την απόλυσή του την αποζημίωση. Σε τέτοια περίπτωση η αξίωσή του για την αποζημίωση είναι καταχρηστική.

γ) Όταν η καταγγελία γίνεται λόγω της διακοπής των εργασιών στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας. Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τον κίνδυνο που επέφερε την διακοπή των εργασιών, τότε έχει υποχρέωση να καταβάλλει τα 2/3 της νόμιμης αποζημιώσεως. Επίσης μειωμένη στο μισό καταβάλλεται η αποζημίωση και στους υπαλλήλους, που απολύονται λόγω πτωχεύσεως της επιχείρησης.

δ) Μειωμένη αποζημίωση καταβάλλεται και όταν απολύεται ο μισθωτός που υπάγεται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για την συνταξιοδότησή του και έχει συμπληρώσει τις προεπθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος.

γ. Η μη κατάχρηση δικαιώματος

Μολονότι η καταγγελία της αορίστου χρόνου σχέσεως εργασίας δεν συνδέεται τυπικά με την ύπαρξη ορισμένων λόγων, το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει ελέγχεται με τα κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ. Καταγγελία κατ' υπέρβαση των ορίων της καλής πίστωσης των χρηστών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού που έχει το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, μπορεί να προσβληθεί ως άκυρη.

Από την πλούσια σχετική νομολογία συνάγεται ότι νόμιμοι λόγοι καταγγελίας είναι από τη μιά πλευρά λόγοι που σχετίζονται με το μισθωτό, όπως ανικανότητα, ακατάλληλότητα, ανεπάρκεια, παραβάσεις υποχρεώσεων, κλονισμός εμπιστοσύνης, κ.α και από την άλλη λόγοι που ανάγονται στις ανάγκες, την ομαλή λειτουργία και το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης και εκμετάλλευσης, όπως περιορισμός εργασιών, οικονομικές δυσκολίες κ.α.

Με αυτά τα κριτήρια κρίθηκαν ότι έγιναν με κατάχρηση δικαιώματος και συνεπώς είναι άκυρες, απολύσεις μισθωτών, επειδή διεκδίκησαν νόμιμα δικαιώματά τους ή έκαναν αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, ή αρνήθηκαν να εκτελέσουν εργασία άσχετη με τα έργα τους ή να συμμορφωθούν με παράνομες εντολές του εργοδότη. Επίσης άκυρες κρίθηκαν και απολύσεις που έγιναν για λόγους εκδίκησης ή για να εκκενωθούν θέσεις ώστε να προσληφθούν ευνοούμενοι, κ.ο.κ.

Η σωστή χρήση του δικαιώματος της καταγγελίας επιβάλλει στον εργοδότη, σύμφωνα με σταθερή νομολογία να λάβει υπ όψιν την οικονομική και οικογενειακή κατάσταση του μισθωτού, την αρχαιότητα στην υπηρεσία, την ηλικία, τη δυνατότητα να βρουν άλλο ασπασχόληση, συ-

νταξιοδοτικά δικαιώματα που ίσως διακινδυνεύονται κ.α. Όλα αυτά έχει υποχρέωση να τα πληροφορηθεί πριν προβεί στις καταγγελίες. Έτσι απόλυση μισθωτού με ασθενή οικονομικά ή με πολλά οικογενειακά βάρη κ.α σε σχέση με άλλους που διατηρούν τη θέση τους, θα μπορεί να προσβληθεί ως καταχρηστική και να ακυρωθεί αν αποδειχτεί ότι ο εργοδότης θα μπορούσε αντί γι' αυτόν να απάλυσε άλλον που θα τον έβλαπτε η απόλυση λιγότερο.

Επίσης εάν η καταγγελία έγινε με συνθήκες προσβλητικές για την προσωπικότητά του, ο μισθωτός εκτός από τα άλλα του δικαιώματα έχει και το δικαίωμα να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση για τήν ηθική του βλάβη.

Συνέπειες ακυρότητας

Σε κάθε περίπτωση, συνέπεια της ακυρότητας, όταν προβάλλεται και γίνεται δεκτή, είναι ότι δεν λύνεται η σχέση εργασίας (η καταγγελία θεωρείται ότι δεν έγινε, άρθρο 180 ΑΚ) και εφόσον ο μισθωτός που άκυρα απολύθηκε, προσφέρει με τον αρμόζοντα τρόπο τις υπηρεσίες του, ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή τους και έχει υποχρέωση να καβάλει τις αποδοχές του χρόνου υπερημερίας.

Αν η καταγγελία ακυρωθεί δικαστικά, ο εργοδότης οφείλει να δεχτεί και να απασχολήσει πραγματικά το μισθωτό που έχει απελευθερωθεί. Αν αρνηθεί, τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή μέχρι 1.000.000 δρχ για κάθε παράβαση.

II. Καταγγελία από το μισθωτό

Ο μισθωτός επίσης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και έχει υποχρέωση, αν είναι υπάλληλος, να τηρήσει προθεσμία ίση με τη μισή από αυτή που προβλέπεται για τον εργοδότη, όταν προβαίνει σε τακτική καταγγελία, όχι όμως μεγαλύτερη των τριών μηνών. Αν είναι εργάτης, η προθεσμία είναι ίση με τον αριθμό των ημερών, για τις οποίες θα του έδινε αποζημίωση ο εργοδότης, αν εκείνος είχε καταγγείλει τη σχέση.

Καταγγελία άτακτη από το μισθωτό συνοδεύεται από την υποχρέωση να αποζημιώσει τον εργοδότη, αν μεν είναι υπάλληλος με ποσό ίσο με τις αποδοχές του χρόνου προμηνύσεως, με όρια τις αποδοχές τριών μηνών, αν δε είναι εργάτης με τις μισές αποδοχές του χρόνου προμηνύσεως.

Η καταγγελία από τη μεριά του μισθωτού δεν υπόκειται σε τύπο (έγγραφο) και είναι δυνατό να συνάγεται και σιωπηρά. Στη πράξη ο μισθωτός είτε υποβάλλει παραίτηση από την υπηρεσία (κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, τράπεζες κ.α) είτε απλώς αποχωρεί. Τα περί αποζημιώσεως του εργοδότη ουσιαστικά είναι θεωρητικά.

Με καταγγελία ισοδυναμεί η αδικαιολόγητη άρνηση του μισθωτού να προσφέρει τις υπηρεσίες του, όταν παίρνει οριστική μορφή, όπως και η αποχή από την εργασία, όταν κατά την καλή πίστη τα συναλλακτικά ήθη και τις ειδικότερες συνθήκες (λόγος και χρόνος αποχής) δικαιολογείται να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία.

Η πλημμελής εκπλήρωση από το μισθωτό των υποχρεώσεών του δεν μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία, εκτός να έχει το νόημα αρνήσεως και μάλιστα οριστικής, να εκταλέσει με επιμέλεια την παροχή του.

Η αποχώρηση πάλι του μισθωτού αν τον εξανάγκασε με οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης προπαντός με βλαπτική μεταβολή των όρων της σχέσεώς του, με βάνουση συμπεριφορά κ.α δεν αποτελεί καταγγελία από την πλευρά του. θεωρείται ως καταγγελία από τον εργοδότη και συνεπώς ο μισθωτός έχει δικαίωμα στην κανονική αποζημίωση.

Τέλος ο μισθωτός σε δύο περιπτώσεις οικεισθελοῦς αποχωρήσεώς του έχει δικαίωμα να αποζημιωθεί από τὸν εργοδότη

α) Αν αποχωρήσει με την συγκατάθεση του εργοδότη, που είναι δυνατό να συνάγεται και έμμεσα, αφού έχει συμπληρώσει 15 χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο ασφαλιστικός του οργανισμός ή τα 65ο έτος της ηλικίας του, δικαιούται το μισό της αποζημιώσεως της άτακτης καταγγελίας.

β) Αν έχει συμπληρώσει ή συμπληρώνει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει παίρνοντας το μισό της αποζημιώσεως της άτακτης καταγγελίας και αν είναι και επικουρικά ασφαλισμένος, το 40%.

Η ρύθμιση δεν ισχύει στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, στις οποίες κατά κανόνα συμπεριλαμβάνονται και οι σχέσεις με όριο ηλικίας ή και υπηρεσίας για την αποχώρηση από την υπηρεσία.

ΜΕΡΟΣ Γ

1) Ο << ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ >> ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑ-

ΣΙΑΣ.

Όπως αναφέρθηκε στο πρώτο μέρος, προέποθεση για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένης διάρκειας είναι η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, βάση του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα, σύμφωνα με το οποίο "Εκάτερον των μερών δικαιούται κατά πάσαν περίπτωσιν να καταγγείλει τη σύμβασιν διά σπουδαίον λόγον, οποτεδήποτε άνευ τηρήσεως προθεσμίας. Δία συμφωνίας δε δύναται να αποκλεισθεί το δικαίωμα τούτο".

"Σπουδαία λόγο" συνιστούν τα πραγματικά περιστατικά, που εκτιμώμενα αντικειμενικά, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και σε συνδυασμό με το σύνολο των περιστάσεων, κάνουν μη ανεκτή τη συνέχιση της συμβατικής δέσμευσης στον καταγγέλοντα, έως το χρόνο της λήξης της.

Με την σύμβαση εργασίας ή και τον Κανονισμό μπορούν να προσδιοριστούν και ειδικοί λόγοι, εφόσον από τις περιστάσεις και τη φύση της εργασίας δικαιολογούνται ως "σπουδαίοι" για την καταγγελία της σύμβασης έστω κι αν αντικειμενικά δεν είναι σπουδαίοι. Το κύρος τέτοιας ρήτρας στηρίζεται στην συμβατική ελευθερία των μερών.

Όταν η ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας δε μπορεί να συνεχιστεί μέχρι τη λήξη της, για λόγους που αναφέρονται στο πρόσωπο του μισθωτού, όπως π.χ στην περίπτωση μη θεώρησης του βιβλιαρίου υγείας για τους μισθωτούς που τούτο είναι απαραίτητο ή της μη ανανεώσεως της άδειας εργασίας του αλλοδαπού, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση αζήμια πριν τη λήξη της και χωρίς την ύπαρξη άλλου σπουδαίου λόγου.

Για να καταγγελθεί λοιπόν η ορισμένου χρόνου σύμβαση πριν από τη λήξη της ή από την εκτέλεση του έργου, πρέπει σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ να υπάρχει σπουδαίος λόγος. Διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη και ο καταγγείλας, αν είναι ο εργοδότης, οφείλει τους μισθούς υπερημερίας μέχρι τη λήξη της προθεσμίας που συμφωνήθηκε... Και αν είναι ο μισθωτός οφείλει αποζημίωση για τη ζημιά που θα υποστεί ο εργοδότης. Το ίδιο ισχύει και όταν ο σπουδαίος λόγος δεν αποδεικνύεται ή δεν θεωρείται σαν σπουδαίος κατά την κρίση του Δικαστηρίου, η οποία υπόκειται στον ακυρωτικό έλεγχο γιατί αποτελεί νομική έννοια.

Αντίθετη συμφωνία που να στερεί από τους συμβαλλόμενους το δικαίωμα της καταγγελίας της ορισμένης διάρκειας σύμβασης είναι άκυρη, γιατί η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ είναι αναγκαστικού δικαίου. Είναι όμως έγκυρη η συμφωνία που προβλέπει προηγούμενη απόφαση του Πειθαρχικού Συμβουλίου της επιχείρησης, χωρίς την οποία η καταγγελία είναι άκυρη. Αν δεν υπάρχει συμφωνία η απόφαση του Π.Σ έχει απλώς συμβουλευτικό χαρακτήρα και η αντίθετη γνώμη του δε δεσμεύει

τον εργοδότη στο να προχωρήσει στην άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας.

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο γίνεται άτυπα και σύμφωνα με τη νομολογία που επικράτησε, δεν είναι απαραίτητη η γνωστοποίηση στον αντισυμβαλλόμενο του σπουδαίου λόγου που την προκάλεσε. Η αρεότητα της γνώμης αυτής έχει εύλογα αμφισβητηθεί, γιατί πρόκειται για διαπλαστικό δικαίωμα, του οποίου η άσκηση εξαρτάται από τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Συνεπώς παρόλο που ο νόμος δεν απαιτεί τη γνωστοποίηση τούτου όπως απαιτούσε το αντίστοιχο άρθρο 727 ΑΚ του 1945, κατ' εφαρμογή άρθρο 200, 281 και 288 ΑΚ, δηλαδή των αρχών της καλής πίστης πρέπει να γίνει δεκτό ότι η γνωστοποίηση του σπουδαίου λόγου έατώ και περιληπτικά, είναι απαραίτητη για την εγκυρότητα της καταγγελίας.

Ταύτο για να παρέχεται στο μισθωτό η ευχέρια της συλλογής και προσκόμισης στα Δικαστήρια των σχετικών αποδεικτικών μέσων προς απόδειξη της αβάσιμότητας του επικαλούμενου από τον εργοδότη σπουδαίου λόγου, ώστε να μην αιφνιδιαζεται, άοπλος απέναντι σε πάνοπλο αντίδικο, ο οποίος γνωρίζοντας τους ισχυρισμούς που θα προβάλλει στη δίκη προς απόκρουση της αγωγής, θα έχει προετοιμαστεί και προσκομίσει τα σχετικά αποδεικτικά μέσα.

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο μπορεί να γίνει οποτεδήποτε, χωρίς να τηρηθεί καμιά προθεσμία και έχει άμεση ενέργεια από τη στιγμή που θα λάβει γνώση αυτής ο λήπτης. Πρέπει όμως να γίνει μέσα σε εύλογο χρόνο από τότε που ο καταγγείλας τη σύμβαση πληροφόρησε το σπουδαίο λόγο γιατί διαφορετικά μπορεί να θεωρηθεί ως παράιτηση από το δικαίωμά του ή ότι τούτο αποδυναμώθηκε.

Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να δίνει δικαίωμα καταγγελίας είτε στον εργοδότη είτε στον μισθωτό και να αφορά είτε σ' αυτόν που τον επικαλείται (τον εργοδότη ή τον μισθωτό) είτε στην άλλη πλευρά.

α) Ετσι από πλευράς του εργοδότη η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί για σπουδαίο λόγο, όταν υπάρχει παράβαση των συμβατικών ή νόμιμων υποχρεώσεων από μέρος του μισθωτού, έστω κι αν πρόκειται για παρεπόμενη υποχρέωση, η οποία έμμεσα προκύπτει από τη φύση της σύμβασής το είδος της εργασίας, όπως η παράβαση της υποχρέωσης πίστης, συχνές αδικαιολόγητες απουσίες, υβριστική συμπεριφορά έναντι του εργοδότη ή των προϊσταμένων του ή και των συναδέλφων του, πρόκληση ζημιών, φυγοπονία, ή έλλειψη της σφειλόμενης επιμέλειας, ή κλονισμός της εμπιστοσύνης τού εργοδότη έναντι του μισθωτού του, ή διατάραξη της ομαλής συνεργασίας, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία. Όπως επίσης και όταν ο σπουδαίος λόγος αναφέρεται στο πρόσωπο του εργοδότη και ιδίως στη μεταβολή που έγινε ύστερα από την κατάρτιση της σύμβασης σχετικά με την περιουσιακή ή και την προσωπική του κατάσταση εφόσον η μεταβολή δεν προκλήθηκε επίτηδες και δεν ήταν δυνατή η αποφυγή της με τη λήψη από αυτόν των κατάλληλων μέτρων.

β) Από πλευράς του μισθωτού υπάρχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας όταν ο εργοδότης παραβαίνει ουσιώδεις συμβατικούς ή νόμιμους όρους (μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας που είναι βλαπτική για τον μισθωτό βάνουση συμπεριφορά αυτού ή των οργάνων του έναντι στον εργαζόμενο, καθυστέρηση της πληρωμής του δαυλευμένου μισθού, παρά-

βαση υποχρέωσης πρόνοιας κ.λ.π.). Επίσης όταν έγινε μεταβολή της προσωπικής του κατάστασης (αναπηρία λόγω ασθένειας ή ατυχήματος, οικογενειακές ανάγκες που προέκυψαν ύστερα από την κατάρτιση της σύμβασης κ.λ.π.)

Ο ιδιωτικός βίος ή η μεταβολή της προσωπικής ή οικογενειακής κατάστασης του εργαζόμενου (γάμος εγκυμοσύνη κ.λ.π) καθώς και οι πολιτικές κοινωνικές ή θρησκευτικές αντιλήψεις του δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για καταγγελία της σύμβασης εκτός αν επηρεάζουν την εργασία του ή θέτουν σε κίνδυνο την επιχείρηση και συντρέχει άλλος λόγος για την καταγγελία.

Στην περίπτωση της εξαναγκασμένης καταγγελίας που την επιβάλλει στον εργοδότη η Αστυνομική ή άλλη αρχή ή τρίτο πρόσωπο, δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Εκτός αν από την άρνηση του εργοδότη να προβεί σ'αυτήν δημιουργείται κίνδυνος για την υπόσταση ή τα συμφέροντα της επιχείρησης, όπως π.χ όταν απειλείται απεργία του προσωπικού για την απομάκρυνση των προσληφθέντων ως απεργοσπαστών στη διάρκεια της προηγούμενης απεργίας.

Από την καταγγελία για σπουδαίο λόγο, που θα κριθεί βάσιμος, μπορούν να δημιουργηθούν αξιώσεις του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι περιπτώσεις αυτές αναφέρονται περιοριστικά στα άρθρα 673 και 674 και είναι:

α) Αξίωση αποζημίωσης του καταγγείλοντος, όταν ο σπουδαίος λόγος συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης από μέρος του λήπτη της καταγγελίας. Για τη θεμελίωση της αξίωσης πρέπει η παράβαση να οφείλεται σε υπαιτιότητα και να αναφέρεται σε υποχρέωση που πηγάζει, είτε από τη σύμβαση, είτε από το νόμο ή άλλη κανονιστική διάταξη. Συνεπώς στην αγωγή πρέπει να αναφέρονται εκτός από τα άλλα στοιχεία και το ότι η σύμβαση λύθηκε με καταγγελία για σπουδαίο λόγο, που οφείλεται σε υπαίτια παράβαση συγκεκριμένης συμβατικής ή νόμιμης υποχρέωσης. Η παράβαση πρέπει επίσης να είναι η κύρια αφορμή και συνεπώς να υπάρξει μεταξύ αυτής και της καταγγελίας αιτιώδης συνάφεια, η οποία και να προκύπτει από τα περιστατικά που θα αναφέρονται στην αγωγή. Πέραν από την αποζημίωση αυτή του άρθρου 673 ΑΚ, ο καταγγείλας μπορεί να αξιώσει και αποζημίωση για ηθική βλάβη, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 914 και 932 Α.Κ., αν η αθέτηση συνιστά και αδικοπραξία.

Το ύψος της αποζημίωσης προσδιορίζεται βάσει των γενικών διατάξεων του άρθρου 297 ΑΚ, δηλαδή περιλαμβάνει τη θετική ζημιά και το κέρδος που έχει χάσει από την παράβαση ο καταγγείλας τη σύμβαση. Αν ο καταγγείλας είναι ο εργαζόμενος η ζημιά δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το σύνολο των αποδοχών που θα κέρδιζε μέχρι τη λήξη της σύμβασης.

β) Όταν η καταγγελία έγινε από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο, που οφείλεται στη μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων, ο εργαζόμενος έχει αξίωση για εύλογη αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 674 ΑΚ.

Η επιδίκαση της αποζημίωσης είναι δυνατή για το Δικαστήριο, με την έννοια ότι μπορεί να μην την επιδικάσει, όταν κατά την ελεύθερη εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών κρίνει ότι οι περιστά-

σεις κάτω από τις οποίες έγινε η καταγγελία και η οικονομική κατάσταση του εργοδότη και του εναγόμενου δικαιολογούν τούτο. Για την στοιχειοθέτηση της αξίωσης αυτής δεν χρειάζεται πταίσμα του εργοδότη. Στην αγωγή πρέπει να αναφέρονται ότι η σύμβαση ήταν ορισμένου χρόνου, ότι λύθηκε με καταγγελία του εργοδότη για σπουδαίο λόγο και ότι ο λόγος αυτός στηρίζεται στη μεταβολή της προσωπικής ή περιουσιακής κατάστασης του καταγγείλαντος εργοδότη.

Το ύψος της αποζημίωσης θα προσδιοριστεί ανάλογα με τις περιστάσεις, τη σοβαρότητα του λόγου, το χρόνο που υπολείπεται μέχρι τη λήξη της σύμβασης, τα μέτρα που πήρε ο εργοδότης για να αποφύγει τη μεταβολή, καθώς και από την οικονομική κατάσταση του εργοδότη και του εργαζόμενου. Σε καμιά περίπτωση δε μπορεί να εξετασθεί η ζημιά του μισθωτού, γιατί πρόκειται για ειδική περίπτωση αποζημίωσης και δεν εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις, όπως στην παραπάνω αποζημίωση του άρθρου 673 ΑΚ.

Οι συμβαλλόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν με τη σύμβαση ορισμένου ποσού για αποζημίωση στην περίπτωση καταγγελίας για σπουδαίο λόγο. Αλλά το ποσό αυτό πρέπει να βρίσκεται μέσα στα λογικά όρια και να πλησιάζει αυτό που θα μπορούσε να επιδικάσει το Δικαστήριο στις ειδικές αυτές περιπτώσεις. Γιατί αν είναι υπέραγκα ή δυσανάλογα, τότε αποσκοπεί στην καταστρατήγηση της δημόσιας τάξης διάταξης του άρθρου 672 ΑΚ, του οποίου η εφαρμογή δε μπορεί να αποκλειστεί με τη συμφωνία των συμβληθέντων. Και πολύ περισσότερο όταν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται στον αντισυμβληθέντα του καταγγείλαντος. Σε μιά τέτοια περίπτωση η συμφωνία είναι άκυρη και το Δικαστήριο θα κρίνει αν οφείλεται αποζημίωση, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες προεποθέσεις και πάλι είναι το επιδικαστέο ποσό, λαμβάνοντας υπ' όψη τις ειδικές περιστάσεις.

Η καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας συνιστά αιτιώδη μονομερή δικαιοπραξία, που υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ για καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος. Ο δε "σπουδαίος λόγος" συνιστά αόριστη νομική έννοια υποκείμενος στον ακυρωτικό έλεγχο, ως προς την ορθή υπαγωγή των πραγμάτων, που ανέλεγκτα δέχθηκε το Δικαστήριο της ουσίας, στην έννοια του σπουδαίου λόγου. Έτσι αν ορισμένα περιστατικά συνιστούν σπουδαίο λόγο, αν δηλαδή μπορούν να υπαχθούν στην έννοια του σπουδαίου λόγου, είναι θέμα που ελέγχεται και από τον Άρειο Πάγο. Η κρίση για την συνδρομή του γίνεται-σύμφωνα με τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστης και των χρηστών. Πάντως τα όρια της έννοιας του σπουδαίου λόγου δε μπορούν να στενέψουν με τη σύμβαση, σε βαθμό που το δικαίωμα της καταγγελίας να περιορίζεται μόνο σε εξαιρετικά σπουδαίους λόγους, ούτε να συμφωνούνται δεσμευτικοί όροι και προεποθέσεις, οι οποίες έμμεσα περιορίζουν την άσκηση του δικαιώματος.

Όταν ο σπουδαίος λόγος αναφέρεται σε παράβαση ουσιωδών όρων της σύμβασης δεν είναι αναγκαία η επίκληση ζημιάς, γιατί μόνη η παράβαση των όρων δημιουργεί σπουδαίο λόγο.

Στη ναυτική εργασία το άρθρο 72 Κ.Ι.Ν.Δ προβλέπει δικαίωμα του πλοίαρχου να λύσει τη σύμβαση ναυτολόγησης "κατά πάντα χρόνο" δίχως να κάνει διάκριση μεταξύ σύμβασης αορίστου και ορισμένου χρόνου.

Από τη διάταξη αυτή συνάγεται πως δεν έχει εφαρμογή το άρθρο 672 ΑΚ και συνεπώς ο πλοίαρχος μπορεί να την καταγγείλει και πριν τη λήξη της δίχως την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, καταβάλλοντας την ασήμαντη αποζημίωση του άρθρου 76 Κ.Ι.Ν.Δ.

Προκειμένου όμως για τα μέλη του πληρώματος, το άρθρο 74 Κ.Ι.Ν.Δ όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 1 ν. 451/1976, παρέχει σ αυτά το δικαίωμα να καταγγείλουν τη σύμβαση ναυτολόγησης ορισμένου ή αορίστου χρόνου, αν ο πλοίαρχος υποπέσει σε βαριά παράβαση των καθηκόντων του, με υποχρέωση του πλοιοκτήτη να καταβάλλει την αποζημίωση του άρθρου 76. Η έννοια της βαριάς παράβασης κρίνεται με τα αντικειμενικά κριτήρια των άρθρων 200, 281 και 288 ΑΚ, όπως ο κάπταπλος του πλοίου σε επικίνδυνη ζώνη πολεμικών επιχειρήσεων.

2). ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΣΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας μισθωτών ορισμένης κατηγορίας, μόνο αν συντρέχει σπουδαίος λόγος απόλυσεως που προβλέπονται ειδικά στο νόμο και αφού τηρηθεί ορισμένη διαδικασία. Έτσι

Α). Κατά τη νομοθεσία για τους παλιούς και νέους πολεμιστές, τους ανάπηρους και τα θύματα πολέμου, η απόλυση όσων έχουν ταχθετηθεί σύμφωνα μ αυτή τη νομοθεσία είναι δυνατή μόνο εφ' όσον συντρέχουν ορισμένοι περιοριστικά αναφερόμενοι λόγοι καταδίκη για ατιμωτικό αδίκημα, ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα, ανάρμοστη συμπεριφορά, παραβάσεις του κανονισμού εργασίας ή του οργανισμού, οι οποίες συνεπάγονται την απόλυση, οικονομική αδυναμία της επιχειρήσεως να τους διατηρήσει στην υπηρεσία της. Για τον πρώτο από αυτούς τους λόγους απαιτείται τελεσίδικη απόφαση του αρμόδιου ποινικού δικαστηρίου ή οριστικό και αμετάκλητο βούλευμα και για τους άλλους ειδική δικαιολογημένη απόφαση της επιτροπής του άρθρου 7 του α.ν. 244/1936. Απόλυση χωρίς τέτοια απόφαση είναι άκυρη.

Β). Κατά το άρθρο 4 του ν. 3514/1928 ο μισθωτός που επαναλαμβάνει την εργασία του μετά την αποστράτευσή του, δε μπορεί να απολυθεί από τη θέση του πριν περάσει ένας χρόνος παρά μόνο για κατάκοινή ομολογία δικαιολογημένη αιτία. Αν απολυθεί πριν παρέλθει αυτό το διάστημα δικαιούται εκτός από την κοινή αποζημίωση των ν. 3198/1955, 2112/1920 και του β.δ. 16/18.7.1920 πρόσθετη αποζημίωση ίση με τους μισθούς του έξι μηνών. Για τη δικαιολογημένη αιτία, που επιτρέπει την απόλυσή του κρίνει όπως και στην αμέσως παραπάνω περίπτωση η επιτροπή του άρθρου 7 του α.ν. 244/1936.

Προστατεύονται επίσης τα συνδικαλιστικά στελέχη. Κατά το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 η καταγγελία της εργασιακής τους σχέσης είναι άκυρη. Αναλυτικότερα για τα συνδικαλιστικά στελέχη ισχύουν τα ακόλουθα

Γ). ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

1. Σπουδαίοι λόγοι καταγγελίας των συνδικαλιστικών στελεχών

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1803/1951 "περί προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών" όσον αφορά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, πρόσωπα παρέχοντα οποιαδήποτε εξαρτημένη εργασία, εφόσον τυγχάνουν Πρόεδροι ή Γενικοί Γραμματείς οποιασδήποτε εργατικής, επαγγελματικής οργανώσεως παντός βαθμού, με αριθμό μελών άνω των 100 φυσικών προσώπων δεν απολύονται με καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον οποιοδήποτε εργοδότη, κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά από αυτήν, παρά μόνο για σπουδαία λόγοι.

Το άρθρο 2 του ίδιου νόμου αναφέρει περιοριστικά τα γεγονότα αναφέρει περιοριστικά τα γεγονότα που μπορούν να αποτελέσουν σπουδαία λόγοι για την καταγγελία των συνδικαλιστικών στελεχών που είναι τα εξής

α) Όταν κατά τη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη του ο μισθωτός εξαπάτησε αυτόν προσκομίζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια με σκοπό τη λήψη μεγαλύτερης αμοιβής.

β) Όταν ο μισθωτός πρόδωσε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αέματα πλεονεκτήματα κυρίως προμήθειες από τρίτους προκαλώντας ζημιά στον εργοδότη του.

γ) Όταν ο μισθωτός έγινε ένοχος βαρείας εξύβρισης ή σοβαρών απειλών κατά του εργοδότη ή των οικίων του.

δ) Όταν ο μισθωτός επιμόνως αρνήθηκε να εργαστεί ή να ακολουθήσει τις δικαιολογημένες διαταγές του εργοδότη του ή λόγω της κούφότητάς του έθεσε σε κίνδυνο την ασφάλεια προσώπων ή πραγμάτων ή όταν μεθάει κατά τη διάρκεια της εργασίας του ή προσέρχεται σ'αυτην σε κατάσταση μέθης.

ε) Όταν διαπιστώνεται ότι ο μισθωτός είναι ανίκανος για την συμφωνημένη εργασία ή παραβίασε ουσιώδεις υποχρεώσεις του ή και επουσιώδεις για τις οποίες όμως έγιναν επανειλημμένες υποδείξεις από τον εργοδότη.

στ) Όταν ο μισθωτός απουσίαζε από την εργασία του χωρίς άδεια για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα. Μεγάλο χρονικό διάστημα θεωρείται κατά τις περιστάσεις, όταν υπερβαίνει τα δεκαπενθήμερο για υπαλλήλους και το δεκάημερο για τεχνίτες, εργάτες ή υπηρέτες. Επίσης αν συμμετείχε σε μη νόμιμη καταχρηστική απεργία.

Πρέπει όμως να τονιστεί ότι ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί η συνδικαλιστική δράση του εναγομένου ειδικά εφόσον αυτή ασκείται εκτός του χώρου εργασίας και εντός των ορίων του νόμου. Πάντως η συνδικαλιστική ιδιοτητα δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι απαλλάσσει αυτόν από την υποχρέωσή του να εργαστεί κατά τη διάρκεια των κανονισμένων ορίων.

Η συνδρομή κάποιου από τους λόγους αυτούς δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις του από τον Αστικό Κώδικα και την εργατική νομοθεσία για την καταγγελία της σχέσεως εργασίας (έγγραφο καταγγελία και όπου προβλέπεται, καταβολή αποζημιώσεως).

2. Η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών

Γιά την ύπαρξη κάποιου από τους λόγους που αναφέρθηκαν αποφασίζει πριν γίνει καταγγελία, κατά πλειοψηφία, η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών που την απαρτίζουν ο πρόεδρος πρωτοδικών της περιφέρειας, όπου παρέχει την εργασία του ο μισθωτός-συνδικαλιστικό στέλεχος ή ένας πρωτοδίκης, που ορίζει ο πρόεδρος πρωτοδικών ένας αντιπρόσωπος του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου της περιφέρειας ή όταν δεν υπάρχει του εμπορικού συλλόγου (αν όμως η υπόθεση αφορά σε μισθωτό βιομηχανίας, την θέση την παίρνει εκπρόσωπος του συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών ή του περιφεριακού συνδέσμου βιομηχανών) και ένας εκπρόσωπος των μισθωτών τον οποίο υποδεικνύει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση (Γ.Σ.Ε.Ε).

Υστερα από αίτηση του εργοδότη στη γραμματεία του δικαστηρίου και μέσα σε 8 ημέρες από την υποβολή της, η επιτροπή συγκαλείται από τον πρόεδρο και συζητεί την υπόθεση, εκδίδοντας την απόφασή της μέσα σε δέκα ημέρες από τότε που συνεδρίασε.

Η κρίση της επιτροπής είναι δεσμευτική και πρέπει να προηγείται της καταγγελίας. Καταγγελία χωρίς να έχει προηγηθεί αυτή η διαδικασία είναι άκυρη, ακόμα κι αν πραγματικά συντρέχει κάποιος από τους λόγους, που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Γιά να παρεμποδιστεί η εξουδετέρωση των συνδικαλιστικών στελεχών στο πεδίο δράσης τους με μετάθεση σε άλλη μονάδα, ή υπηρεσία της επιχειρήσεως, ο ν. 1264/1982 ορίζει ότι δεν επιτρέπεται μετάθεση συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς την συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δίνεται πάντως στον εργοδότη το δικαίωμα, αν η οργάνωση δεν συγκατατεθεί, να προσφύγει στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, η οποία θα αποφασίσει για την αναγκαιότητα της μεταθέσεως, θα κρίνει δηλαδή αν η μετάθεση γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης ή για την εξυπηρέτηση λειτουργικών, οργανικών κ.α αναγκών της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι σκοπός της ειδικής προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών, η οποία ως σημειωθεί έχει ήδη μακρά παράδοση στη χώρα μας και αποτελεί σημαντικό τμήμα της συνδικαλιστικής μας νομοθεσίας, είναι η διασφάλιση της ακώλυτης συνδικαλιστικής δράσεως. Με άλλα λόγια, η συνδικαλιστική δράση που αναπτύσσουν τα συνδικαλιστικά στελέχη προκαλεί-προστριβές με τον εργοδότη και εκθέτει τα συνδικαλιστικά στελέχη σε αυξημένους κινδύνους απαλύσεων. Η ειδική προστασία κατά των απαλύσεων διασφαλίζει ότι κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά, τα συνδικαλιστικά στελέχη δεν διατρέχουν κίνδυνο απαλύσεως και επομένως μπορούν να ασκήσουν ελεύθερα τα καθήκοντά τους.

Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι ο θεσμός της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών γνώρισε μεγάλη διεύρυνση με το ν.1264/82 (ο προηγούμενος ήταν ο 1803/1951).

Δ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΓΚΥΟΥ

Κατά τις διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 1082/80, απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η παρά του εργοδότη, καταγγελία της σχέσης εργασίας εγκύου εργαζομένης, εφόσον η εγκυμοσύνη αυτής έχει γίνει με οποιαδήποτε τρόπο γνωστή στον εργοδότη εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί την καταγγελία. Σπουδαίος λόγος, η παράληψη αναφοράς του οποίου, στο έγγραφο της καταγγελίας, δεν συνεπάγεται ακυρότητα αυτής, αποτελούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία κατά αντικειμενική κρίση θεωρούμενα, καθιστούν στην συγκεκριμένη περίπτωση, κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη μη ανεκτή την περαιτέρω συνέχιση της συμβάσεως για τον έναν από τους συμβαλλόμενους και αδύνατη την εξακολούθηση της συμβατικής του δέσμευσης.

Ετσι σπουδαίος λόγος μπορεί να υπάρξει όταν, βάση των παραπάνω και λαμβανομένων υπ όψη την κοινωνική και την ως προς την σύμβαση, θέση του εργοδότη και εργαζόμενου, το βαθμό πίστωσης και υπακοής του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, καθώς και το χρόνο που πραγματοποιήθηκαν τα γεγονότα ή συμπεριφορά που θεωρούνται που θεωρούνται ότι αποτελούν σπουδαίο λόγο σε σχέση με το χρόνο που έγινε η καταγγελία με επίκληση τούτων, υπάρχει ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού. Π.χ όταν ο μισθωτός δεν συμμορφώνεται στις οδηγίες του εργοδότη, όταν εκτελεί αμελώς την εργασία του, ή όταν εγκαταλείπει επανειλημμένως τα χώρα της εργασίας του.

Βάση όμως ρητής διάταξης του άρθρου 25 του ν. 1082/80, ως σπουδαίος λόγος δε μπορεί να θεωρηθεί σε καμιά περίπτωση η σφειλόμενη στην εγκυμοσύνη, μείωση της αποδοτικότητας της εργασίας της εγκύου. Όταν αφορά την μείωση αυτή, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη υπονοείται κατά την πραγματική έννοια της διάταξης, όχι μόνο η παρατηρούμενη κατά την εκτέλεση της εργασίας (π.χ μειωμένη απόδοση συνέπεια κόπωσης) αλλά και η στιγμιαία και προσωρινή διακοπή της εργασίας (λόγω διαταραχής του οργανισμού) που γίνεται με σκοπό την ανάκτηση της χαμένης από την κόπωση δύναμης.

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/84, απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους, μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

3). ΑΠΟΧΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

Κατά το άρθρο 657 ΑΚ ο μισθωτός διατηρεί την αξίωσή του πάνω στις αποδοχές του αν κωλύεται να εργασθεί λόγω ύπαρξης σπουδαίου λόγου, μη σφειλόμενου σε υπαιτιότητά του. Ως σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία, με αξίωση καταβολής των αποδοχών, θεωρείται

και η μετάβαση του μισθωτού στο αρμόδιο στρατολογικό γραφείο για επιλογή, η μετάβαση του μισθωτού στην ιδιαίτερη πατρίδα του για την συμμετοχή του σε κηδεία α' ή β' βαθμού συγγενούς του, ή συναδεία από το μισθωτό της συζύγου ή των παιδιών του σε νοσοκομεία ιδιαίτερα για σοβαρές παθήσεις ή τραυματισμών, ο γάμος των παιδιών του μισθωτού κ.λ.π.

Το ανυπαίτιο κώλυμα

Όπως αναφέρθηκε ο μισθωτός διατηρεί την αξίωσή του πάνω στο μισθό του εάν, μετά από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας, κωλύεται να εργαστεί ένεκα σπουδαίου λόγου, μη σφειλόμενου σε υπαιτιότητα αυτού.

Ο χρόνος για τον οποίο, λόγω του ανυπαίτιου κωλύματος διατηρείται η αξίωση πάνω στο μισθό δε μπορεί να υπερβεί το μήνα, εάν το κώλυμα επήλθε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της συμβάσεως, το μισό δε μήνα για κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν λόγω του κωλύματος, ο μισθωτός κατάγγειλε τη μίσθωση.

Για το θέμα αν οι συγκοινωνιακές δυσχέρειες αποτελούν ή όχι ανυπαίτιο κώλυμα, δεν υπάρχει νομολογία.

Κατά την ΕΡΜΑΚ, οι συγκοινωνιακές δυσχέρειες δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο μη παροχής της εργασίας, εκτός αν οφείλονται σε εξαιρετικές περιστάσεις ή ανωτέρα βία. Ως ανωτέρα βία θεωρείται, κάθε τυχερό και απρόβλεπτο γεγονός, η επελευση του οποίου δεν μπορεί να προβλεφθεί και ν' αποτραπεί ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας και προσαςχής.

Πέραν όμως του ανυπαίτιου κωλύματος η αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού, από την εργασία του αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελία των συμβάσεων εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου.

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 2112/1920, η αποχή του μισθωτού από την εργασία θεωρείται όταν υπερβαίνει το δεκαήμερο σιωπηρή λύση της συμβάσεως εργασίας από μέρος του.

4). Καταγγελία για σπουδαίο λόγο στις αορίστου χρόνου συμβάσεις.

Η καταγγελία της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας, μπορεί να γίνει οποτεδήποτε, χωρίς προθεσμία και άρα χωρίς αποζημίωση (όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου), όχι μόνο βάση του άρθρου 5 του ν. 2112 αναφερομένων λόγων, αλλά και ένεκα οποιουδήποτε σπουδαίου λόγου με την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ, διότι ο ν. 2112 δεν αναφέρει ότι "μόνο" για τους λόγους αυτούς επιτρέπεται η έκτακτη καταγγελία. Έτσι στις αορίστου χρόνου συμβάσεις εφαρμόζεται το άρθρο 672 ΑΚ, όπου δεν έχει εφαρμογή ο ν. 2112/1920.

ΜΕΡΟΣ Δ

Ο ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Πριν αρχίσει η ανάλυση των δικαστικών αποφάσεων, είναι σωστό να αναφερθούμε στις έννοιες καλή πίστη, χρηστά ήθη, οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος, δεδομένου ότι πάνω σ' αυτές τις έννοιες στηρίζονται κάθε φορά τα δικαστήρια για να πάρουν τις αποφάσεις τους.

Όπως αναφέραμε στο Β μέρος, το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού δεν είναι ανεξέλεγκτο. Η άσκηση αυτού του δικαιώματος πρέπει να βρίσκεται μέσα στα πλαίσια που διαγράφει το άρθρο 281 ΑΚ κατά το οποίο, "η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος".

Αλλά και σπουδαίος λόγος καταγγελίας συμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ έχει άμεση εξάρτηση με τις έννοιες αυτές.

Καλή πίστη είναι η συμπεριφορά που πρέπει να τηρεί στις συναλλαγές του κάθε έντιμος άνθρωπος. Δηλαδή κατά την επιδίωξη των ατομικών του συμφερόντων και δικαιωμάτων, πρέπει να ενεργεί καλόπιστα, ως έντιμος δίκαιος και κοινωνικός άνθρωπος, ώστε να μην βλάπτει τα δικαιώματα και συμφέροντα των συνανθρώπων του.

Πότε πρέπει να ενεργεί κανείς σαν έντιμος και ειλικρινής είναι κάτι που ερευνάται αντικειμενικά. Λαμβάνεται υπ όψιν όχι ότι νομίζει ως αρετό και δίκαιο εκείνος που πράττει, αλλά ποιόν η κοινή αντίληψη θεωρεί ότι ενεργεί καλόπιστα.

Τα χρηστά ήθη είναι ο τεχνικός όρος τον οποίο χρησιμοποιεί σε πολλές περιπτώσεις ο νόμος για να παραπέμψει στην ηθική και σαν χρηστά ήθη μπορούν να θεωρηθούν οι αντιλήψεις περί ηθικής που ισχύουν κάθε φορά μέσα σ' ένα κοινωνικό σώμα. Η παραπομπή του νόμου στα "χρηστά ήθη" τα αναγάγει σε κανόνες δικαίου κατ' ουσία (π.χ 178,150, 919 ΑΚ κ.λ.π)

Συναλλακτικά ήθη καλούνται οι συννητισμένοι τρόποι ενεργείας οι οποίοι χρησιμοποιούνται στις συναλλαγές, είτε σε ορισμένη περιοχή, είτε σε ορισμένη επαγγελματική τάξη. Π.χ αν έχουμε για πώληση συσκευασμένα εμπόρευμα και γεννιέται αμφιβολία αν το κόστος της συσκευασίας θα πληρωθεί σαν εμπόρευμα ή όχι και ο νόμος ή η σύμβαση σιωπούν, τότε θα προσφύγουμε στις τοπικές συναλλαγές για να εξακριβώσουμε τι ισχύει σε αντίστοιχες περιπτώσεις και ανάλογα θα πράξουμε.

Κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Το δίκαιο παρέχει στο άτομο την εξουσία να ασκεί τα δικαιώματά του έτσι ώστε να ικανοποιεί τις βιοτικές του ανάγκες.

Αλλά η άσκηση του δικαιώματος υπόκειται σε περιορισμούς, οι οποίοι τίθενται για χάρη του γενικότερου συμφέροντος, γι αυτό όταν υπάρχει σύγκρουση ατομικού και γενικού συμφέροντος, υπερισχύει το ομαδικό, το κοινό συμφέρον απέναντι στο ατομικό.

Με το συνδυασμό των παραπάνω δηλαδή της καλής πίστης, των χρηστών ηθών, συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος που ανάγουν το δίκαιο σε ύψιστη κοινωνική λειτουργία, επέρχεται συνύπαρξη του ατομικού και κοινωνικού συμφέροντος και πραγματοποιείται η επιθυμητή κοινωνική δικαιοσύνη και ενταξία που αποτελούν και τον τελικό σκοπό του δικαίου.

Η παρακάτω ομαδοποίηση των περιστατικών καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας μας βοηθάει να καταλάβουμε ποιές κατηγορίες σπουδαίου λόγου υπάρχουν βάση του άρθρου 672 Α.Κ. και ποιές έρχονται σε αντίθεση με το άρθρο αυτό και την έννοια του σπουδαίου λόγου.

Έτσι τα περιστατικά τα οποία δεν παρουσιάζουν αντίθεση με το άρθρο 672 Α.Κ. ως προς την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, τότε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που έγινε λόγω της ύπαρξης σπουδαίου λόγου είναι η έγκυρη και σύμφωνη με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Όταν όμως τα περιστατικά έρχονται σε αντίθεση με το άρθρο 672 Α.Κ. και από τα γεγονότα διαπιστώνεται ότι η καταγγελία έγινε χωρίς ύπαρξη σπουδαίου λόγου ή ότι ο σπουδαίος λόγος που αναφέρεται στην καταγγελία δεν είναι αληθής τότε η καταγγελία είναι άκυρη.

Έτσι λοιπόν στην πρώτη κατηγορία περιστατικών ταξινομούνται τα περιστατικά εκείνα στα οποία παρουσιάζεται ο σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 672 Α.Κ. για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Ενώ στην δεύτερη κατηγορία ταξινομούνται τα περιστατικά στα οποία οι καταγγελίες που έγιναν είναι άκυρες είτε επειδή δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος είτε επειδή ο σπουδαίος λόγος δεν είναι αληθής.

Η ταξινόμηση των περιστατικών κάθε ομάδας γίνεται κατά χρονολογική σειρά, με σκοπό να παρατηρηθούν οι τυχόν αλλαγές και εξελίξεις στην νομολογία όσο αφορά τις αποφάσεις των δικαστηρίων, δεδομένου ότι έννοιες της καλής πίστης, των χρηστών συναλλακτικών ηθών κ.λ.π. που όπως είπαμε επηρεάζουν τις δικαστικές αποφάσεις, δεν είναι έννοιες στατικές αλλά δυναμικές οι οποίες αλλάζουν κάθε φορά που αλλάζει το κοινωνικό σύστημα.

Έτσι οι περιπτώσεις σπουδαίων λόγων καταγγελίας είναι :

ΟΜΑΔΑ 1. Παραβίαση υποχρέωσης πίστωσης

ΟΜΑΔΑ 2. Πλημμελής εκπλήρωση καθηκόντων

ΟΜΑΔΑ 3. Οικονομοτεχνικοί λόγοι

ΟΜΑΔΑ 4. Υπαιτιότητα εργοδότη

ΟΜΑΔΑ 5. Λοιποί λόγοι

Οι περιπτώσεις μη σπουδαίων λόγων καταγγελίας είναι :

ΟΜΑΔΑ 1. Συνδικαλιστική δράση

ΟΜΑΔΑ 2. Εγκυμοσύνη εργαζομένης

ΟΜΑΔΑ 3. Μη συμμόρφωση με τις εντολές του εργοδότη

ΟΜΑΔΑ 4. Λοιποί λόγοι

Α. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΠΟΥΔΑΙΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

ΟΜΑΔΑ 1. Παραβίαση υποχρέωσης πίστωσης

1). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 1956 σελ. 730)

Ο Α προσλήφθηκε από το Β σανατόριο ως έκτακτος εργάτης για το χρονικό διάστημα μέχρι 30.6.52 ενώ στη συνέχεια έγινε παράταση της σύμβασης μέχρι τις 30.6.55. Στη συνέχεια το σανατόριο Β παραπονείται ότι δεν έπρεπε να κριθεί από το πρωτοδικείο άκυρη η καταγγελία της σύμβασης λόγω μη καταβολής αποζημίωσης αφού το σανατόριο δεν υποχρεούται σύμφωνα με το ν. 965/32 να καταβάλει αποζημίωση. Ερευνάται λοιπόν αν καταργείται αυτός ο νόμος αφού βάση του νόμου 3198/55, οι επιχειρήσεις που υπάγονται στις περί ασφάλισης της ανεργίας διατάξεις, μπορούν να καταγγείλουν τη σχέση εργασίας του προσωπικού όμως υποχρεούνται να καταβάλουν αποζημίωση σε περίπτωση απραιδολογητής καταγγελίας της σύμβασης. Βάση αυτών ο νομοθέτης είχε πρόθεση παροχής οικονομικής ενίσχυσης στους μισθωτούς που θα επέλθουν στην κατηγορία των ανέργων. Όμως ο ν. 3198/55 άσχετα με το σκοπό που εξυπηρετεί δεν μπορεί να καταργήσει κάθε αντίθετη ειδική διάταξη που θεσπίζει το ανυπόχρεο της καταβολής αποζημίωσης. Πέραν τούτου το δικαστήριο βεβαιώθηκε στη συνέχεια ότι η σύμβαση του Α ήταν ορισμένου χρόνου, και ότι η απόλυσή του έγινε για σπουδαίο λόγο που είναι οι υπηρεσιακές παραλήψεις οι οποίες δημιούργησαν θόρυβο από τις εφημερίδες εις βάρος του σανατορίου. Αρα η καταγγελία δεν πάσχει από ακυρότητα λόγω μη αποζημίωσης αφού βάση του αρθ.672 ΑΚ δεν οφείλεται αποζημίωση.

Πρωτοδικείο Αθηνών 886/56

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α αφού αυτός υπέπεσε σε υπηρεσιακές παραλήψεις οι οποίες δημιούργησαν θόρυβο εις βάρος του σανατορίου, παραβιάζοντας έτσι αυτός την υποχρέωση πίστης, έτσι ώστε σύμφωνα με την καλή πίστη να μην μπορεί να συνεχιστεί η εργασιακή σχέση.

2). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 1970 σελ. 906)

Ο Α προσλήφθηκε στις 1.6.68 από τον Β με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που λήγει στα τέλος Σεπτεμβρίου 1968, ως σερβιτόρος στο εστιατόριο του Ξενοδοχείου του Β. Στις 31.7.1968 ο Α απολύθηκε από τον Β όπως προκύπτει από το έγγραφο καταγγελίας, στο οποίο αναφέρεται και ο λόγος καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως.

Συγκεκριμένα αποδείχθηκε ότι η Γ πελάτης του παραπάνω Ξενοδοχείου το μεσημέρι της 31.7.68 πήρε το γεύμα της στο εστιατόριο του Ξενοδοχείου και πλήρωσε στον Α που αποτελούσε σερβιτόρος του εστιατορίου τον λογαριασμό του γεύματος. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι η πελάτης Γ επειδή θα έφευγε το μεσημέρι, είχε από τα ηρωί εξαοφλήσει το λογαριασμό του Ξενοδοχείου στον οποίο περιλαμβάνονταν και οι μέχρι τότε λογαριασμοί καταναλώσεως εστιατορίου. Ο Α λοιπόν υπολογίζοντας ότι η Γ θα είχε φυγει πριν ο αρμόδιος υπάλληλος του Ξενοδοχείου δει το λογαριασμό του γεύματος ζήτησε το ποσό του λογαριασμού από την Γ. Όμως λόγω καυστέρησης της αναχώρησης της Γ, ζητήθηκε από τον αρμόδιο υπάλληλο του Ξενοδοχείου η εξόφληση του παραπάνω λογαριασμού γεύματος, οπότε αποκαλύφθηκε ότι ο Α είχε εισπράξει το ποσόν αυτό το οποίο επέστρεψε μετά το δημιουργηθέν επεισόδιο. Η πράξη όμως αυτή του Α δυσφήμησε την επιχείρηση του Β και έβλαψε τα συμφέροντά του. Ο Α πράγματι παρέβηκε την υποχρέωσή του να φροντίζει για τα συμφέροντα του Β και αυτή η παράβαση αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως.

Εφ. Αθηνών 284/1970

Σύντομη κριτική

Από τις διατάξεις του άρθρου 672 ΑΚ προκύπτει ότι σπουδαίο λόγο συνιστά και η παράβαση υποχρέωσης πίστης από τον εργαζόμενο ο οποίος οφείλει να φροντίζει για τα συμφέροντα του εργοδότη του και να εξυπηρετεί την πελατεία της επιχείρησης αυτού δεδομένου ότι η σύμβαση εργασίας διέπεται από τις αρχές της καλής πίστης και της αμοιβαίας εμπιστοσύνης τις οποίες στην συγκεκριμένη περίπτωση ο παραπάνω σερβιτόρος παραβίασε. Έτσι αυτό συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως.

3). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 30/1974 σελ. 896)

Ο Α ως γενικός διευθυντής της Β κάνοντας κατάχρηση της εξουσίας που του δόθηκε από το Δ.Σ της Β, μέσω ειδικού πληρεξουσίου και χωρίς έγκριση της Β, διόρισε περίπου 40 νέους τακτικούς υπαλλήλους από το φιλικό του περιβάλλον, ως αναγκαίους για την διεξαγωγή των εργασιών της Β αλλά στην ουσία αυτοί ήταν αργόμισθοι. Στη συνέχεια ο Α αν και προσλήφθηκε το 1967, αφού εξαπάτησε το Δ.Σ της Β πέτυχε να συμμετασχει παράνομα, βάση καταστατικού της Β στη διανομή μεταξύ του προσωπικού παροστού επί των κερδών της Β αν και επρόκειτο για κέρδη του 1966. Συγχρόνως εξαπατώντας με διάφορα χαρτιά το Δ.Σ κατόφερε να πάρει άδεια (την οποία πήρε σε χρέμα) τριπλάσια από την κανονική και κάνοντας κατάχρηση της εμπιστοσύνης της Β έκανε τα εξής:

1). Παρουσίασε συμφέρουσα τη σύσταση εταιρίας μεταξύ της Β και του φίλου του Β.Π με σκοπό την εισαγωγή και εμπορία μηχανημάτων, ενώ υπήρχε θυγατρική της Β για το σκοπό αυτό.

2). Χρηματοδότησε την εταιρία Π με κάποιο ποσό με τόκο 10% ενώ η Β γενικά είσπρατε τόκο 12%.

3). Τέλος ενώ παραδόθηκαν στον Α για τα έτη 1969 και 1970 χρηματικά ποσά για την διάθεσή τους απ' αυτόν ή άλλους υπαλλήλους, σε διάφορους σκοπούς, όταν καλέσθηκε από το Δ.Σ για να δώσει τα αποδεικτικά στοιχεία της γινομένης διάθεσης αυτών των χρημάτων, αρνήθηκε να λογοδοτήσει μέσω αδικαιολόγητων ισχυρισμών. Έτσι με βάση όλα τα παραπάνω κλονίστηκε η εμπιστοσύνη της Β προς αυτόν, καταγγείλοντας τη σύμβαση εργασίας του για σπουδαίο λόγο.

Α.Π 810/1974 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Η συμπεριφορά του Α αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας αφού παραβίασε την υποχρέωση πίστωσης προς την Β και έτσι σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη δεν μπορεί να υπάρξει αμοιβαία εμπιστοσύνη και επομένως δεν μπορεί να συνεχιστεί η εργασιακή σχέση.

4). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 31/1975 σελ 7)

Ο Α ο οποίος διατηρεί κέντρο (ΣΝΑΚ ΜΠΑΡ), προσέλαβε τον Β ως σερβιτόρο στις 1.2.1973 με σύμβαση εργασίας, ιδιωτικού δικαίου και αορίστου χρόνου. Ο Β εκλέχτηκε τον Μάιο του 1974 πρόεδρος του επαγγελματικού σωματείου και την ιδιότητα αυτή διατηρεί μέχρι σήμερα. Αυτός λοιπόν λίγο χρόνο μετά την πρόσληψή του από το κέντρο του Α αφού γνωστοποίησε στον δεύτερο την συνδικαλιστική του ιδιότητα με κοινοποίηση ειδικού εγγράφου του σωματείου, άρχισε να συμπεριφέρεται υπερβολικά προς τον Α και το προσωπικό του καταστήματος, δεν υπάκουε στις εντολές του εργοδότη του όπως να καθαρίζει τα τραπέζια και τα καθίσματα, να είναι προσεκτικός κατά το σερβίρισμα, να φέρεται με ευγένεια στους πελάτες, να μην απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του και να προσέρχεται την κανονική ώρα στο κατάστημα. Ο Β όμως με πείσμα αρνείται να εκτελέσει τον καθαρισμό των τραπεζιών και καθισμάτων, ενώ ήταν υποχρεωμένος να το κάνει και συνεχώς κατά την ώρα εργασίας κοιμάται πάνω στα καθίσματα, φταρνίζεται απρεπώς και ενώπιον των πελατών κατά το σερβίρισμα κατά την παραλαβή των ποτηριών νερού για το σερβίρισμα τοποθετεί τα χέρια του μέσα σ' αυτά, πάρα πολλές φορές έρχεται στην εργασία του με καθυστέρηση μιάς ώρας και πολλές φορές δεν παρουσιάστηκε καθόλου στην εργασία του αδικαιολόγητα. Βάση τούτων η επιτροπή κρίνει ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας εξαιτίας του. ότι ο Β παραβίασε την υποχρέωση πίστωσης προς τον Α αφού δεν υπάκουσε στις δικαιολογημένες υπηρεσιακές εντολές του εργοδότη του και αρνιόταν να εργαστεί σωστά.

Πρωτοδ. Αθηνών 9/1973

5). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 31/1975 σελ 797)

Ο Α προσλήφθηκε την 1.7.61 ως υπάλληλος με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου από την εταιρία διεθνών μεταφορών Β. Στις 14.9.70 συνάφθηκε μεταξύ τους νέα σχέση εργασίας με την οποία, (όπως ορίζει) η προηγούμενη σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση ορισμένου χρόνου που λήγει στις 30.9.75 ρυθμίζοντας και τις αποδοχές του Α. Στις 9.3.73 συνάφθηκε μεταξύ του εκπροσώπου της Β (που αποτελούσε και αποκλειστικό μετόχό της) και του εκπροσώπου κάποιας ξένης εταιρίας Γ, σύμβαση συστάσεως εταιρίας περιορισμένης ευθύνης με την επωνυμία Δ. Από τότε ο Α εξακολούθησε να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην νέα εταιρία, δεδομένου ότι η νέα εταιρία Δ αποκτά τις υποχρεώσεις της Β και επομένως η σύμβαση εργασίας μεταξύ του Α και της Β δεν αλλοιώνεται αλλά μένει η ίδια ως προς το περιεχόμενό και το χρόνο λήξης. Στα τέλη του Ιανουαρίου του 1974 η Β και κατ' επέκταση η εταιρία Δ κάλεσε τον Α να υπογράψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά ο Α αρνήθηκε, προκαλώντας έκκληση σε όλους, αφού όλοι οι υπόλοιποι μισθωτοί δέχτηκαν.

Ετσι μετά από έρευνες οι εκπρόσωποι της εταιρίας Δ διαπίστωσαν ότι ο Α είχε συστήσει ετερόρρυθμη εμπορική εταιρία Ε στην οποία αυτός αποτελούσε αμόρυστο μέλος της και κάποιος Η.Α ετερόρρυθμο μέλος αυτής. Η εταιρία αυτή είχε σκοπό την ανάληψη και εκτέλεση εργασιών, διεθνών μεταφορών εμπορευμάτων, εσωτερικού και εξωτερικού επομένως της διενέργειας εμπορικών πράξεων ίδιων με αυτών της Δ. Από το καταστατικό της εταιρίας αυτής (Ε) προκύπτει ότι ο Α αποτελούσε το διευθυντή, διαχειριστή και ταμία της. Επομένως ο Α είχε ιδρύσει εταιρία ανταγωνιστική με συνέπεια να μην μπορεί να υπάρξει πιά αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ της Δ και του Α και σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη δημιουργείται σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως μεταξύ του Α και της Δ αφού οι ενέργειες του πρώτου βλάπτουν τη δεύτερη.

Μον. Πρωτ. Αθηνών 1024/75

Ο Α εργάζεται στην εταιρία Β ως ανειδίκευτος εργάτης φορτωεκφορτώσεως (βοηθός) φορτηγού αυτοκινήτου ασχολούμενος με την διανομή των προϊόντων της και είναι ταμίας επαγγελματικού σωματείου με την επωνυμία "Σύλλογος οδηγών και βοηθών ΗΒΗ και PEPSI COLLA". Στις 6.8.76 μετέβηκε με τους οδηγούς Γ και Η στο ζαχαροπλαστείο καφέ-μπαρ του Δ.Μ προς παράδοση αναψυκτικών και παραλαβή κενών φιαλών. Εδώ κατά την επικρατούσα γνώμη της επιτροπής ο Α θεάθηκε από συγκεκριμένα άτομα, να γεμίζει από υπολλείματα κενές φιάλες και να τις σφραγίζει και αυτό είχε γίνει αντιληπτό και άλλη φορά στα παρελθόν. Η πράξη αυτή του Α, η οποία έγινε δημόσια και για τον προφανή σκοπό της περεταιίρω διαθέσεως ή επιστροφής των φιαλών αυτών στην Β προς απόκτηση κέρδους από τον Α, συνιστά ουσιώδη παράβαση των υποχρεώσεων του προς την εκτέλεση της εργασίας του έναντι της Β. Ετσι οι ισχυρισμοί του ότι η Β θέλησε να τον απολύσει λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης δεν επιβεβαιώθηκαν. Οι μάρτυρες του Α λένε ότι αυτός ήταν πολύ δυναμικός στα διοικητικό συμβούλιο, όμως δεν είχε δημιουργήσει κανένα ιδιαίτερο θέμα με την Β. Από την άλλη η εξήγησή του, ότι στις 6.8.76 γέμισε τις φιάλες με το περιεχόμενο σπασμένης μεγάλης φιάλης για να μην χυθεί αυτό στο δρόμο ή στα αυτοκίνητα, δεν κρίνεται επαρκής, αφού βάση των άνω καταθέσεων ήταν επανειλημμένη η πλήρωση φιαλών από τον Α με υπολλείματα. Κατά την μειοψηφούσα γνώμη των μελών της επιτροπής, εκπροσώπων της Γ.Σ.Ε.Ε. υπάρχουν αμφιβολίες για την διαπραχθείσα πράξη. Οι αμφιβολίες αυτές ενισχύονται από την πρόταση της Β προς τον Α, να προαγάγει αυτόν σε Επιθεωρητή Πωλήσεων λίγες μόνο μέρες πριν την κατηγορούμενη πράξη. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι αυτή η προαγωγή θα εξυπηρετούσε τη Β γιατί αυτοδικαίως ο Α θα διαγραφόταν από το Σωματείο και θα έχανε την προστασία που του παρέχόταν με την ιδιότητα του Συνδικαλιστή. Επιπλέον την επομένη της καταγγελίας της πράξης προτάθηκε στον Α αποζημίωση και αποχώρηση από την εργασία του, για να αποφευχθεί δήθεν η δημιουργία θορύβου με την προσφυγή στα δικαστήρια. Αυτό όμως δεν αληθεύει γιατί η προσφυγή στα δικαστήρια θα εξυπηρετούσε κάλλιστα την εταιρία εφόσον με την απόδειξη της πράξεως αυτής ο Α θα απολυόταν αυτοδικαίως χωρίς καταβολή αποζημίωσης.

Σύντομη κριτική

Με την πράξη του αυτή ο Α παραβίασε την υποχρέωση πίστωσης προς τον Β κάνοντας αδύνατη τη συνέχιση της εργασιακής συμβάσεως.

Λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργαζόμενου Α προς τον εργοδότη του τον Β επήλθε δικαιολογημένα διακοπή της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ τους επιφέροντας την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και μάλιστα ανεξαρτήτως της υλικής ζημιάς του Β.

Λέγοντας αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου εννοούμε την παράβαση σύμφωνα με το άρθρ. 648 ΑΚ της υποχρέωσης πίστωσης αυτού προς τον εργοδότη, η οποία επιβάλλει σ' αυτόν, εκτός των άλλων, υπακοή στις υπηρεσιάζουσες εντολές και διαταγές του εργοδότη οι οποίες βρίσκονται μέσα στους όρους της συμβάσεως και είναι σύμφωνες με το νόμο, επιμέλεια στα συμφέροντα του εργοδότη και παράληψη κάθε πράξης που γίνεται για να βλάψει τα υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργοδότη.

Επομένως σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, η αντισυμβατική συμπεριφορά του Α αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως του από τον Β.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι αν ο εργοδότης στην καταγγελία της συμβάσεως, η οποία αποτελεί ανατιμωμένη δικαιοπραξία, αναφέρει τους συγκεκριμένους λόγους για τους οποίους προέβει σ' αυτήν μπορεί να του προβάλλει στο δικαστήριο μετά την καταγγελία αποκρούοντας μάλιστα κάθε ισχυρισμό του μισθωτού ότι η καταγγελία αυτή είναι καταχρηστική.

Εφετείο Αθηνών 947/80

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ θεωρείται σπουδαίος λόγος ορισμένα περιστατικά τα οποία αντικειμενικώς θεωρούμενα κατά την καλή πίστη, λαμβανομένων υπόψη και των συναλλακτικών ηθών, καθιστούν μη ανεκτή την περαιτέρω διατήρηση της συμβάσεως μέχρι την λήξη της. Έτσι η αντισυμβατική συμπεριφορά αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης.

Οι Α και Β εκδότες διαφόρων εντύπων συμφώνησαν τον Ιούνιο του 1975 με τον Γ ο οποίος είχε πείρα αρχισυντάκτου και διευθυντή απογευματικών εφημερίδων, να τους βοηθήσει στην έκδοση της απογευματινής τους εφημερίδας Ε. Η εφημερίδα τέθηκε σε κυκλοφορία στις 21.7.75 υπό την διεύθυνση του Γ με τον οποίο κατόρθωσαν σύμβαση εργασίας, βάση της οποίας και υπό την εποπτεία των εκδοτών Α και Β θα απασχολούνταν αυτός ως διευθυντής της εφημερίδας η οποία είχε μεγάλη κυκλοφορία. Στις 19.12.75 υπογράφηκε μεταξύ τους "έγγραφο πιστοποίησης συμφωνιών" με το οποίο αφού αναγνωριζόταν ο πρωταρχικός ρόλος του Γ στην επιτυχία της εφημερίδας, καθορίστηκε η διάρκεια της μεταξύ τους σύμβασης εργασίας σε 20 έτη. Επίσης συμφωνήθηκε ότι σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως για σπουδαίο λόγο, ο Γ θα λαμβάνει τους μισθούς του χρόνου που απέμεινε μέχρι τη λήξη καθώς και 5.000.000 δρχ αποζημίωση για τη συμβολή του στην δημιουργία της εφημερίδας. Με την ιδιότητα αυτή ο Γ εξακολουθούσε να εργάζεται, όμως με το χρόνο έπαψε να υπάρχει η μεταξύ τους αρμονική συνεργασία επειδή η συμπεριφορά του Γ ήταν αντίθετη προς τις εντολές του εργοδότη του Α και Β, τους οποίους αγνοούσε, ενώ συγχρόνως εδήλωνε στους συντάκτες ότι "η εφημερίδα πρέπει να περάσει στα χέρια μας". Αποτέλεσμα αυτών των ενεργειών ήταν να κλονιστεί η μεταξύ τους εμπιστοσύνη. Στις 2.4.76 οι Α και Β κατείγγειλαν τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο οφειλόμενο σε αντισυμβατική συμπεριφορά του Γ. Αλλά βάση του εγγράφου που είχε υπογραφεί μεταξύ τους οι Α και Β όφειλαν να καταβάλουν αποζημίωση 5.000.000 δρχ στο Γ. Η πράξη όμως αυτή έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις του άρθρου 672 ΑΚ με τις οποίες απαγορεύεται και είναι άκυρη συμφωνία με την οποία αποκλείεται εκ των προτέρων το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο ή όταν η άσκηση του δικαιώματος αυτού συνδέεται με δεσμευτικές προεποθέσεις εις βάρος του καταγγέλλοντος τη σύμβαση, όπως συμβατικές ποινές, αποζημιώσεις κ.λ.π. Επομένως η συμφωνία για αποζημίωση που περιείχε το παραπάνω έγγραφο είναι άκυρη.

- Α.Π 1031/82-Τμ.Β'

Σύντομη κριτική

Βάση του άρθρου 672 ΑΚ σπουδαίο λόγο αποτελεί και η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου, δηλαδή η παραβίαση υποχρέωσης πίστωσης και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, τα οποία στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι εμφανή στη συμπεριφορά του Γ.

Η Α έχοντας εργοστάσια γλυκών τα οποία διαθέτει σε αγορές του εσωτερικού και εξωτερικού αποφάσισε να προσλάβει τον Β στις 19.8.71 για πέντε έτη μέχρι τις 18.8.76. Ο Β ανέλαβε την οργάνωση διεύθυνση και παραγωγή του τμήματος της παρασκευής των γλυκών καθώς και την υποχρέωση εντός ευλόγου χρόνου να προβεί σε λεπτομερή καταγραφή εγγράφου το οποίο θα παραχωρήσει στην Α και με το οποίο αυτή θα αποκτά την κυριότητα όλων των μυστικών της εργασίας του Β για τον τρόπο συντήρησης των πρώτων-υλών των-συνταγών παρασκευής και κονσερβοποίησης μαρμελάδων γλυκών κ.λ.π ειδών, για να μπορεί και μόνη της να τα παρασκευάσει με τον ίδιο τρόπο. Έτσι βάσει του συμφωνητικού αυτού καταρτίστηκαν δύο συμβάσεις, που η μία έχει αντικείμενο την παραχή υπηρεσιών και η άλλη την παραχώρηση έναντι αμοιβής των μυστικών του Β. Μεταξύ των συμβάσεων αυτών υπάρχει αλληλεξάρτηση έτσι ώστε η απορρέουσα υποχρέωση της δεύτερης σύμβασης να αποτελεί ουσιώδη όρο της σύμβασης εργασίας. Όμως ο Β παραβίασε τον όρο αυτό επειδή δεν παραχώρησε σε εύλογο χρόνο τα μυστικά της εργασίας του. Η παραβίαση αυτή συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας, αφού με τη συμπεριφορά αυτή του Β δεν μπορεί κατά την καλή πίστη να απαιτηθεί η συνέχιση της σύμβασης μέχρι τη λήξη της.

ΑΠ 1094/83 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Δεδομένου ότι ο Β είχε αντιληφθεί την νομική έννοια της συμφωνίας (αφού δεν ισχυρίστηκε το αντίθετο) δεν παραχώρησε τα μυστικά της εργασίας του, τα οποία είχε συμφωνήσει να δώσει γραπτώς. Το γεγονός αυτό βλάπτει τα συμφέροντα της Α και λόγω μη ύπαρξης αμοιβαίας εμπιστοσύνης δεν μπορεί να απαιτηθεί η συνέχιση της σύμβασης.

Η Α προσελήφθηκε από την τράπεζα Β στις 16.10.75 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Στις 30.1.81 η Β κατείγγειλε την παραπάνω σύμβαση εργασίας διότι η ιδιότητα της Α σαν υπάλληλος της τράπεζας Β είναι ασυμβίβαστη με την ιδιότητά της σαν στέλεχος κάποιας άλλης ιδρυόμενης τράπεζας Γ. Πράγματι αποδείχτηκε ότι η Α συμμετείχε ως ιδρυτικό μέλος και στέλεχος, στις απαιτούμενες ενέργειες, για την ίδρυση της τράπεζας Γ. Το εφετείο, εξετάζοντας αυτή την περίπτωση έκρινε ότι τα παραπάνω περιστατικά δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Επομένως θεώρησε την καταγγελία άκυρη. Έτσι όμως το εφετείο παραβίασε ευθέως την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ αφού βάση των παραπάνω πραγματικών περιστατικών η συμπεριφορά της Α συνιστά παραβίαση της υποχρέωσης πίστωσης στην Β έτσι ώστε να κλονιστεί η αμοιβαία εμπιστοσύνη και να μην μπορεί να αξιωθεί σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη η διατήρηση της Α στην υπηρεσία της Β. Επομένως η προσβαλλόμενη απόφαση του εφετείου είναι αναιρετέα.

ΑΠ. 723/86 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Από το άρθρο 672 ΑΚ προκύπτει ότι σπουδαίος λόγος υπάρχει και όταν ο εργαζόμενος παραβαίνει την υποχρέωση πίστωσης και καταχράται της εμπιστοσύνης του εργοδότη, όπως όταν χωρίς την συναίνεση του τελευταίου ενεργεί πράξεις για ίδιο λογαριασμό ή λογαριασμό τρίτου από εκείνες που ανάγονται στον κύκλο της εργασίας του εργοδότη και έτσι ανταγωνίζεται αυτόν. Άρα στην προκειμένη περίπτωση υπάρχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Η Α προσέλαβε με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, τον Β για να εργαστεί ως σερβιτόρος στο ξενοδοχείο της "PORTO HELI" για το χρονικό διάστημα από 1.4.85 έως 20.10.85. Λίγες μέρες μετά την πρόσληψη του Β έφυγε ο μάιτρ του εστιατορίου του ξενοδοχείου της Α και στη θέση του προσλήφθηκε ο Γ ο οποίος είχε και στο παρελθόν εργαστεί στην Α με αυτή την ιδιότητα. Το γεγονός αυτό όμως ενόχλησε τον Β ο οποίος 'έχοντας κι αυτός πτυχία σχολής τουριστικών επαγγελματιών θεώρησε ευκαιρία να πάρει αυτός τη θέση του μάιτρ που έφυγε. Έτσι άρχισε να μην συμμορφώνεται σύμφωνα με τις υποδείξεις του Γ αφού εργαζόταν απρόευμα και αδιάφορα και δεν ήταν συνεργάσιμος με τους υπόλοιπους σερβιτόρους με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ομαδική συνεργασία. Μερικές φορές ερχόταν στην εργασία του αζύριστος και όχι ντυμένος με τα ρούχα υπηρεσίας του, μολονότι το ξενοδοχείο (Α κατηγορίας) είχε στη διάθεσή του την κατάλληλη ενδυμασία. Σε επανηλλειμένες παρατηρήσεις που του γινόταν από την Α, έλεγε μπροστά και σε άλλους συναδέλφους του, πως ότι κι αν γινόταν αν απολυόταν θα έπαιρνε οποσδήποτε αποζημίωση. Γι αυτό η Α δίσταζε να τον απολύσει. Τον Μάιο ο απουσίασε από την εργασία του επί 6 μέρες επίσης τον Ιούνιο επί 4 μέρες, δικαιολογώντας βέβαια πάντα την απουσία του, προσκομίζοντας σχετικές βεβαιώσεις των ιατρών του Ταμείου του ότι ήταν άρρωστος. Όμως όλα τα παραπάνω περιστατικά, σε συνδυασμό με το τελευταίο, δεδομένου ότι "σπουδαία λόγα" για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να αποτελέσει και περιστατικό που γίνεται χωρίς την υπαιτιότητα του μισθωτού, κρινόμενα βάση της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, οδήγησαν στην καταγγελία της εργασιακής σχέσης του Β στις 3.7.85 για σπουδαία λόγα από τον νόμιμο εκπρόσωπο της Α. Τα παραπάνω περιστατικά καθιστούν τόσο επαρκή για την Α την συνέχιση της συμβάσεως, ώστε κατά την καλή πίστη και με την ευθύτητα, εντιμότητα και εμπιστοσύνη που απαιτούνται στις συναλλαγές, να μην είναι δυνατόν να συνεχιστεί η συμβατική δέσμευση. Όσο για τον ισχυρισμό του Β ότι διεκδικεί αποζημίωση για υπερωριακή, νυχτερινή εργασία και επίδομα σχολής τουριστικών επαγγελματιών, είναι αβάσιμος αφού με έρευνα των μισθοδοτικών καταστάσεων που φέρουν την υπογραφή του Β δεν αποδεικνύεται κάτι τέτοιο.

Μον. Πρωτ. Αθηνών 2901/86

Σύντομη κριτική

Με τις ενέργειές του αυτές ο Β παραβίασε την υποχρέωση πίστωσης προς την Α και τους νόμιμους όρους της συμβάσεως έτσι ώστε να μην υπάρχει πιά αμοιβαία εμπιστοσύνη που θα επιτρέψει την συνέχεια της εργασιακής σχέσης.

Το διοικητικό συμβούλιο της Α εταιρίας, η οποία ιδρύθηκε τον Μάιο του 1980, με απόφασή του προέκρινε την πρόσληψη δύο ηγετικών στελεχών για θέσεις Διευθυντών Οικονομικών υπηρεσιών και Δημοσίων σχέσεων. Σε εκτέλεση της απόφασης αυτής μέσω συμβάσεως μισθώσεως εργασίας που καταρτίστηκε εγγράφως στις 3.4.81, προσλήφθηκε ο Β για διάστημα 5 ετών για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως διευθυντής δημοσίων σχέσεων και προωθήσεως των εργασιών της Α. Συγχρόνως συμφωνήθηκαν τα εξής:

- α) η εργασία του Β θα παρέχεται σύμφωνα με τις εντολές και υποδείξεις της διοικήσεως της Α και των λοιπών οργάνων της.
- β) ο Β εκτός του μισθού θα παίρνει δώρα στις εορτές, άδεια ενός μηνός κάθε χρόνο μετά την συμπλήρωση έτους από την πρόσληψή του, επίδομα αδείας, καώς και οδοιπορικά για τυχόν μετακινήσεις του εκτός έδρας της Α.

Στη σύμβαση δεν περιλαμβανόταν ειδικός όρος για παροχή εργασίας εντός των γραφείων της εταιρίας για όλο το ισχύον ωράριο. Όμως σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, ο Β είχε υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του και κατά το ισχύον για το υπόλοιπο προσωπικό ωράριο.

Στην συνέχεια αποδείχθηκε ότι ο Β ο οποίος ήταν και δημοσιογράφος και συντάκτης σε τοπική εφημερίδα, δεν παρείχε συστηματικά τις υπηρεσίες του στα γραφεία της Α σύμφωνα με το καθορισμένο ωράριο.

Ετσι ενώ μετά την ολοκλήρωση της οργάνωσης των υπηρεσιών της Α προέκυψε ανάγκη συνεχούς παρουσίας του διευθυντή δημοσίων σχέσεων, εντούτις ο Β επικαλούμενος της δημοσιογραφικής του ιδιότητας αρνήθηκε να παρέχει τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως. Ετσι στις 9.4.82 η Α κατείγγειλε τη σύμβαση με τον Β ένεκα του σπουδαίου λόγου της ρητής άρνησης του Β να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του.

ΑΠ. 645/87 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αποτελεί η άρνηση του μισθωτού να εργαστεί και να υπακούσει τις δικαιολογημένες διαταγές του εργοδότη του παραβιάζοντας την υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη και τους όρους συμβάσεως. Ετσι και στην συγκεκριμένη περίπτωση, η παράβαση της υποχρέωσης πίστewς καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης.

Ο Α ο οποίος είναι διευθυντής υποκαταστήματος της τράπεζας Β παραπέμφθηκε νόμιμα στο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο για να βεβαιωθεί εναντίον του σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως αφού κατά τον κανονισμό αυτή λύνεται και πριν την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας με καταγγελία της τράπεζας για σπουδαίο λόγο, μόνο αν ο λόγος αυτός έχει βεβαιωθεί με απόφαση του αρμόδιου συμβουλίου. Έτσι βεβαιώθηκε ομόφωνα ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος για την λύση της συμβάσεως εργασίας αφού από τις ενέργειες και παραλείψεις του Α επείλθε σοβαρός κλονισμός της αρμονικής συνεργασίας και διατάραξη αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Με απόφαση του συμβουλίου της Β ο Α υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα γιατί "του διέφυγε η ύψηλή εποπτεία της διεύθυνσης του υποκαταστήματος..."

Μετά απ' αυτά η Β επικαλούμενη τα πειθαρχικά παραπτώματα του Α στις 29.2.88 με έγγραφη καταγγελία έλυσε την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Η μετά την απόφαση αυτή επίκληση βαρείας πειθαρχικής τιμωρίας του Α ο οποίος σαν διευθυντής υποκαταστήματος της Β κατείχε εμπιστευτική θέση, συνιστά κατά την κρίση του δικαστηρίου σπουδαίο λόγο σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ. Πρέπει να σημειωθεί ότι τα πραγματικά αυτά περιστατικά αποδεικνύονται από τα προσκομιζόμενα έγγραφα (εκθέσεις επιθεωρήσεως, διοικητικά πορίσματα, επιστολές) και δεν αναίρουνται από τις καταθέσεις των μαρτύρων. Και εφόσον η καταγγελία δεν αφεύεται σε εθελούσια προκατάληψη ή εμπάθεια αλλά υπαγορεύτηκε μόνο από την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, είναι έγκυρη.

Μον. Πρωτ. θεσ/νίκης 3476/88

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την καταγγελία συμβάσεως από πλευρά του εργοδότη αποτελεί και η παράβαση υποχρέωσης πίστωσης και η κατάχρηση της εμπιστοσύνης του εργοδότη. Ιδιαίτερα όταν προκειται για διευθυντικά στελέχη που η εμπιστοσύνη του ενός προς τον άλλο είναι περισσότερο αναγκαία και γι αυτό όταν κλονιστεί δεν υπάρχει άλλη διέξοδος από την καταγγελία της συμβάσεως.

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, την 23.4.66 ως κλητήρας του Β συλλόγου, για να απασχοληθεί στη συνέχεια ως υπάλληλος στα λογιστήρια του Β μέχρι την 11.2.87, όταν ο Β κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας με τον Α, διότι όπως αναφέρεται και στο έγγραφο της καταγγελίας που του κοινοποιήθηκε, είχε διαπράξει εις βάρος του το ποινικό αδίκημα της υπεξαίρεσης κατ' εξακολούθηση. Συγκεκριμένα βάσει αποδείξεων, ο Α ενώ εισέπραξε διαδοχικά από τα Ταμεία του Β ποσό 576.178-δρχ για την καταβολή του οφειλόμενου στο Δημόσιο καρτοσήμου επί των συνδρομών των μελών του Β συλλόγου, αυτός παρακράτησε το παραπάνω ποσό, που αφορούσε καρτόσημα της περιόδου από 27.12.76 έως 30.6.86 και τα ιδιοποιήθηκε παρανόμως ενσωματώντάς τα στην ίδια περιουσία του. Η παρακράτηση αυτή διαπίστώθηκε κατά τον λογιστικό έλεγχο που επακολούθησε και κατέληξε στην κατάδίκη του Α για υπεξαίρεση κατ' εξακολούθηση ποσού 375.684 δρχ που αφορούσε τα καρτόσημα της περιόδου από Ιούλιο 1982 έως 30.6.86, σε φυλάκιση 5 μηνών. Η αξιόποινη αυτή πράξη που διαδραματίστηκε για αρκετό χρόνο, γεγονός που υπογραμμίζει τη διάρκεια του δόλου και την αντισυμβατική συμπεριφορά του, αποτέλεσε την αφορμή για την απόλυση του Α η οποία δεν έγινε από αίτηση εκδίκασης για την συνδικαλιστική δράση του, όπως αυτός επικαλείται στην αγωγή του. Αποδείχτηκε ακόμα ότι ο Α ήταν μέλος του διοικητικού συμβουλίου του συλλόγου υπαλλήλων εκτελεστικών οργανισμών Πειραιώς-Αθηνών. Το γεγονός αυτό ήταν γνωστό στον Β ο οποίος όμως λόγω της παραπάνω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του Α, από την οποία επήλθε ανεπανόρθωτος κλονισμός στην εργασιακή τους σχέση, προχώρησε στην καταγγελία αυτής. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/82, προκύπτει ότι παραλήφθησαν, ως λόγοι έγκυρης απόλυσης του εργαζομένου-συνδικαλιστή αδικήματα συνδεόμενα με την παρακή της εργασίας όπως η κλοπή, η υπεξαίρεση, η απάτη, εκβίαση κ.λ.π. Έτσι ο εργοδότης στις περιπτώσεις αυτές μ.ενει απροστάτευτος. Όμως το δίκαιο δεν ανέχεται ούτε θάλλει καταστάσεις που αντιβαίνουν στην καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και γι αυτό παρέχεται επαρκής προστασία από το άρθρο 281 ΑΚ σύμφωνα με τα οποία η άσκηση δικαιώματος απαγορεύεται όταν προσκρούει στην καλή πίστη ή τα συναλλακτικά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Έτσι βάσει των παραπάνω ενώ η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως εκ μέρους του Β είναι άκυρη, όμως και η εκ μέρους του Α άσκηση του δικαιώματος από την ακυρότητα για επαναπρόσληψή του είναι καταχρηστική διότι υπερβαίνει τα άρθρα 281 ΑΚ. Γι αυτό η αγωγή του Α βάση του νόμου απορρύφθηκε. Ακόμα επειδή η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως του Α έγινε έπειτα από υποβολή εναντίον του μηνύσεως και στην συνέχεια καταδικάστηκε για την πράξη του αυτή της υπεξαίρεσεως κατ' εξακολούθησης αυτός δεν δικαιούται να αξιώσει αποζημίωση, σύμφωνα με τις διατάξεις. (σε άλλη περίπτωση έγκυρης καταγγελίας βάσει του άρθρου 14, οφείλεται η νόμιμη αποζημίωση της συμβάσεως αορίστου χρόνου).

Εφετ. Πειραιώς 70/89

Σύντομη κριτική

Με την αντισυμβατική συμπεριφορά του ο Α παραβίασε την υποχρέωση πίστωσης προς τον εργοδότη του Β και επομένως συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της εργασιακής σχέσης αφού σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη είναι αδύνατη η συνέχισή της.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Από την διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ προκύπτει ότι ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας και πριν από το συμφωνημένο χρόνο διάρκειας αυτής για σπουδαίο λόγο, που συνιστά όχι μόνο η υπαίτια παράβαση των από τη σύμβαση υποχρεώσεων του μισθωτού αλλά άλλο γεγονός, όταν δε μπορεί να αξιωθεί κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη από το άλλο μέρος η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης μέχρι το χρόνο λήξης της. Έτσι σπουδαίος λόγος υπάρχει και όταν ο εργαζόμενος παραβαίνει την υποχρέωση πίστωσης και καταχράται της εμπιστοσύνης του εργοδότη.

Τα περιστατικά της 1ης ομάδας που αφορούν τη χρονική διάρκεια από το 1956 έως το 1988 αναφέρονται σε καταγγελία συμβάσεως για τον σπουδαίο λόγο που αποτελεί η παραβίαση υποχρέωσης πίστωσης.

Συγκεκριμένα τα περιστατικά που κρίθηκαν ότι συνιστούν παράβαση υποχρέωσης πίστωσης είναι:

- α) οι υπηρεσιακές παραλήψεις που δημιούργησαν θόρυβο εις βάρος της επιχείρησης
- β) είσπραξη αχρεωστικού χρηματικού ποσού (λογαριασμού) από πελάτη
- γ) η εξαπάτηση της επιχείρησης από το μισθωτό με χρησιμοποίηση πλαστών πιστοποιητικών για εξοικονόμηση επιπλέον χρημάτων
- δ) η αδικαιολόγητη απουσία και η ανυπακοή στις δικαιολογημένες υπηρεσιακές εντολές
- ε) η ίδρυση από τον εργαζόμενο επιχ/σης ανταγωνιστικής με αυτή του εργοδότη με αποτέλεσμα να προκαλέσει βλάβη στα συμφέροντα του δεύτερου
- στ) η εξαπάτηση του εργοδότη από τον μισθωτό με αντίστοιχη εκμετάλλευση του προϊόντος από τον δεύτερο προς απόκτηση κέρδους
- ζ) η αντισυμβατική συμπεριφορά
- η) η παραβίαση βασικού όρου της σύμβασης, από τον εργαζόμενο με αποτέλεσμα να μην υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη
- θ) η κατάχρηση της εμπιστοσύνης του εργοδότη από τον μισθωτό με διενέργεια από τον τελευταίο, πράξεως για ιδία λογαριασμό ή λογαριασμό τρίτων βλάπτοντας τα συμφέροντα του πρώτου
- ι) η διαφυγή της υψηλής εποπτείας της επιχείρησης από τον εργαζόμενο προκαλώντας τυχόν βλάβες στα εργοδοτικά συμφέροντα
- κ) η παρακράτηση από τον εργαζόμενο χρηματικού ποσού που προορίζονταν για πληρωμή λογαριασμού της επιχείρησης με σκοπό να το ενσωματώσει στην ιδία περιουσία του (του εργαζομένου).

ΟΜΑΔΑ 2 : ΠΛΗΜΜΕΛΗΣ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Η επιτροπή της Β εταιρίας Α.Ε έκρινε, κατόπιν της αιτήσεως της δεύτερης ότι συνέτρεχε σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας μεταξύ αυτής και του Α προέδρου της επαγγελματικής οργανώσεως. Συγκεκριμένα η επιτροπή αποδέχθηκε την αίτηση της Β περί απολύσεως του Α λόγω συνδρομής σπουδαίου λόγου, με την αιτιολογία ότι: από το 1947 ο Α προσλήφθηκε από την Β ως εργάτης στο εργοστάσιο Χαλυβουργίας στον Ασπρόπυργο. Τον Φεβρουάριο του 1958 ο Α ήταν μέλος του Ώ.Σ του Σωματείου Ένωση Χαλυβουργών Βαρειάς Βιομηχανίας Περιφέρειας Μεγαρίδας και εκλέχτηκε πρόεδρος αυτού. Λόγω της ιδιοτητάς του, προέβαινε σε συναντήσεις με τους υπεύθυνους του εργοστασίου για την επίλυση των απασχολούμενων ζητημάτων του προσωπικού και την υποβολή αιτημάτων. Όμως από τις αρχές του 1959 από παρεξήγηση της αποστολής του ως συνδικαλιστικού στελέχους θέλησε να επέμβει σε ζητήματα των οποίων η ρύθμιση αποτελούσε διευθυντικό δικαίωμα της Β, όπως ρύθμιση εσωτερικών ζητημάτων του εργοστασίου ρύθμιση του αριθμού των απασχολούμενων στη βάρδια των εργατοτεχνιτών αυξάνοντάς τους από 9 σε 10 και συγχρόνως οι υπεύθυνοι μηχανικοί της επιχείρησης όταν έβλεπαν ανάγκη ενίσχυσης του τμήματος πρόσθεταν από έναν εφεδρικό εργάτη σε κάθε βάρδια. Στις 12.2.1959 ο Α όσο χρόνο το μετάλλευμα βρισκόταν στους κλιβάνους, αύξησε τον αριθμό των εργατών της βάρδιας από 9 σε 10 και προέτρεψε το προσωπικό σε στάση εργασίας. Η κατάσταση αυτή ελέγχθηκε μόνο μετά από επέμβαση της αστυνομίας και της διεύθυνσης του εργοστασίου, ενώ ο Α μόνο από όλη την ομάδα αρνήθηκε να συνεχίσει την εργασία του. Για την πράξη του αυτή ασκήθηκε ποινική δίωξη κατά του Α και των άλλων οι οποίοι όμως απαλλάχθηκαν από την κατηγορία που αποδόθηκε, με την αιτιολογία ότι η διακοπή της εργασίας δεν θα δημιουργούσε κίνδυνο για τους εργαζόμενους του εργοστασίου. Όμως η συμπεριφορά του Α συνιστά σύμφωνα με τη γνώμη της επιτροπής, ουσιώδη παράβαση των υποχρεώσεών του και η ενέργειά του αυτή γίνεται αδικαιολόγητη αφού είναι καθαρά διευθυντικό δικαίωμα, ο καθορισμός της σύνθεσης των ομάδων εργασίας. Κατά την κρίση του δικαστηρίου, η αποδιδόμενη ενέργεια του Α δεν περιλαμβάνεται στις ενέργειες που απαιτούνται για τη συνδικαλιστική του δράση, ενώ η αρνησή του να εργαστεί εντός των κανονισμένων ορίων ισοδυναμεί με παράβαση ουσιαδών υποχρεώσεων της σύμβασής εργασίας. Επομένως σωστά η επιτροπή θεώρησε ότι τα περιστατικά αυτά αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Συμβ. Επίκρ. 1578/1961-Ολομ

Σύντομη κριτική

Τα πραγματικά περιστατικά που περιγράφονται παραπάνω με τα οποία ο Α παρουσιάζεται να ασκεί πλημμελώς και εκ δόλου τα καθήκοντά του συνιστούν παράβαση ουσιαδών όρων της συμβάσεως και επομένως σπουδαίο λόγο απολύσεώς του.

Ο Α μέσω αιτήσεως ζήτησε την ακύρωση της αποφάσεως της επιτροπής η οποία αποφάσισε ότι συνέτρεχε σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως που συνδέει τον Α με την Ανώνυμη Εταιρία λευκοσιδηρουργίας και στιλβωμάτων, με την επωνυμία "ΕΛΣΑ" που εδρεύει στον Πειραιά. Η καταγγελία έγινε κατόπιν αιτήσεως της εταιρίας αυτής.

Η επιτροπή αυτή δέχθηκε, μετά από ένσρκες καταθέσεις μαρτύρων ότι ο Α εκτός από τη συνδικαλιστική του δραστηριότητα, την οποία ανέπτυξε ως γραμματέας αρχικά και έπειτα ως Πρόεδρος του Σωματίου λιθογράφων εργατών της Ελλάδας, μέσω της υποκίνησης των ατόμων που εργάζονταν μαζί του, στο ίδιο τμήμα του εργοστασίου για υποβολή αιτημάτων περί αυξήσεως των ημερομισθίων επωφελούμενος την απομόνωση του τμήματος αυτού, του συστήματος και είδους της εργασίας τους, αύξησε τη συνδικαλιστική του δράση κατά το χρόνο της εργασίας. Αποτέλεσμα τούτου ήταν να επέλθει η βαρβαρική καλάρωση του ρυθμού εργασίας του τμήματος, με επίδραση σε όλη τη λειτουργία της επιχείρησης, προκαλώντας υλική βλάβη σ' αυτήν. Περαιτέρω ο Α υποδαυλίζοντας την εχερότητα των εργατών κατά της εργοδοτικής εταιρίας, δημιούργησε μεταξύ τους τεταμένη κατάσταση καταφανούς αντιδικίας.

Τα πραγματικά αυτά περιστατικά τα οποία αποδίδουν στον Α πλημμελή και εκ δόλου, εκτέλεση της εργασίας του, συνιστούν παράβαση ουσιαστών υποχρεώσεων της σύμβασης εργασίας και όχι συνδικαλιστική δράση ή άσκηση άλλου νόμιμου δικαιώματος.

Επομένως έγινε δεκτό ότι ο Α υπέπεσε σε παράπτωμα που συνιστά σπουδαίο λόγο απολύσεώς του, ενώ η αίτηση του με την οποία υποστηρίζονται τα αντίθετα, κρίνεται αβάσιμη και απορριπτέα.

Συμβ. Επικρ. 178/1961-Ολομ.

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με τα ν. 1803/51, πρόσωπα που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, εφόσον είναι πρόεδροι ή γενικοί γραμματείς οποιασδήποτε εργατικής επαγγελματικής οργανώσεως παντός βαθμού, με πάνω από 100 μέλη, φυσικά πρόσωπα δεν απολύονται με καταγγελία συμβάσεως από πάσης φύσεως εργοδότη κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα έτος μετά από αυτή παρά μόνο για σπουδαίο λόγο. Περαιτέρω η ύπαρξη σπουδαίων λόγων που στηρίζεται στην κρίση της προβλεπομένης επιτροπής καθορίζονται περιοριστικά. Έτσι όταν ο μισθωτός (σύμφωνα με τους περιοριστικούς λόγους) παραβίασε ουσιαστικές υποχρεώσεις του ή και επουσιώδεις για τις οποίες έγιναν επανειλημμένες υποδείξεις.

3). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

Εφόσον κατά την διάταξη του άρθρου 23 της συμβάσεως που κυρώθηκε από τις 30.1.59 μεταξύ δημοσίου και των εταιριών που έχουν εργοστάσια κατασκευής αζωτούχων λιπασμάτων στην Πτολεμαΐδα, οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ των εταιριών αυτών και των προσλαμβανόμενων εργατών και υπαλλήλων δεν υπάγονται στους ν. 2112/20 και 3198/55, συνεπάγεται ότι για την καταγγελία συμβάσεως εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 672 ΑΚ περί σπουδαίου λόγου. Έτσι κατόπιν τούτου εγκύρως καταγγέλθηκε από τις εταιρίες αυτές η ένδικος σύμβαση εργασίας χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Περαιτέρω εφόσον η καταγγελία έγινε κατά το άρθρο 672 ΑΚ για σπουδαίο λόγο ο οποίος είναι η παράληψη του Α εργαζόμενου να ασκήσει τον ανατεθειμένο σ' αυτόν έλεγχο των έργων, με τρόπο ώστε να προκύψουν απ' αυτό κακοτεχνίες στα έργα, δεν υφίσταται υποχρέωση τήρησης προθεσμίας του δικαιώματος καταγγελίας χωρίς να μπορεί να αποκλειστεί αυτό με αντίθετη συμφωνία.

Πρωτοδ. Αθηνών 16300/1963

Σύντομη Κριτική

Βάση του άρθρου 672 ΑΚ έγινε η παραπάνω καταγγελία ένεκα σπουδαίου λόγου, που είναι η πλημμελής εκτέλεση των καθηκόντων του Α έτσι ώστε να μην μπορεί, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, να συνεχιστεί η εργασιακή σχέση.

Από τις καταθέσεις των μαρτύρων προέκυψε ότι ο Α ο οποίος είναι γενικός γραμματέας του σωματείου "Σύνδεσμος αγγειοπλαστών-δισκοσμητών Πειραιώς Αθηνών και Περιχώρων" και εργαζόμενος στην εταιρία Β, έχει την αντίληψη ότι δεν πρέπει να κουράζεται και να ταλαιπωρείται ο μισθωτός στην εργασία του προς όφελος του εργοδότη του. Έτσι ζήτησε και έλαβε από την Β άδεια με τ αποδοχών και συνέχισε να απουσιάζει αδικαιολόγητα, ενώ συγχρόνως εξαντλεί κάθε δραστηριότητά του στο εργαστάσιο σε παράτρυνση των εργαζομένων και συνναδέλφων του να αποφεύγουν την εντατική εργασία και να μην αποδίδουν απασχλώντας αυτούς ενΐ ώρα εργασίας, παρά τις διαμαρτυρίες και επανειλημμένες συστάσεις των οργάνων της Β.

Από αποδεικτικά στοιχεία προκύπτει ότι ο Α τα έτη 1961-62 ζήτησε και έλαβε άδεια 177 ημερών απουσιάζοντας συγχρόνως λόγω ασθένειας επί 24 μέρες και αδικαιολόγητα επί 9 μέρες. Από το Νοέμβριο του 1962 η Β έπαψε να απασχολεί αυτόν και του απαγόρευσε την είσοδό του στο εργαστάσιο καταβάλλοντάς σ' αυτόν τις αποδοχές του. Ο Α διαμαρτυρούμενος για την μη απασχόλησή του άσκησε αγωγή στην Β.

Επομένως η παραβίαση των υποχρεώσεων από τον Α που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, συνίσταται αφ' ενός μεν στην αποφυγή της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του προς παροχή εργασίας, αφετέρου δε στην απ' αυτόν προτροπή των εργαζομένων να αποφεύγουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους. Αλλά και από τα στοιχεία που επικαλείται η προσβαλλόμενη πράξη και καταθέσεις μαρτύρων ενώπιον της επιτροπής προκύπτουν ότι μετά την απομάκρυνση του Α από το εργαστάσιο αυξήθηκε η παραγωγή παρά την παράλληλη μείωση του αριθμού των απασχολούμενων εργατών. Από την άλλη πλευρά με την απόρριψη από το δικαστήριο της αγωγής του Α για προσβολή της προσωπικότητάς του λόγω κορήγησης σ αυτόν δίμηνης άδειας μετ αποδοχών, κρίθηκε ότι η Β προέβη σ αυτήν την ενέργεια για το συμφέρον της επιχείρησής της, διότι ο Α με τις ενέργειές του, καθυστέρησε την παραγωγή.

Βάση άλλων αποδεικτικών στοιχείων προκύπτουν τα εξής: α) στην από 24.1.63 προκύρηξη του Δ.Σ του Συνδέσμου αγγειοπλαστών και δισκοσμητών Πειραιώς, Αθηνών και Περιχώρων, όπου ο Α ήταν Γενικός Γραμματέας, προέτρεπε το προσωπικό της Β στην μείωση της Β αποδοτικότητάς του και β) ότι ο Α έλαβε με αίτησή του, τις πολλές αυτές μέρες άδεια.

Βάση των παραπάνω αυτών περιστατικών, η Επιτροπή έκρινε ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, αφού οι ενέργειες αυτές του Α δεν αποτελούν συνδικαλιστική δράση ασκούμενη μέσα στα όρια του νόμου, αλλά παράβαση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας.

Σύντομη κριτική

Βάση των διατάξεων περί προστασίας συνδικαλιστών, καταγγελία μπορεί να γίνει μόνο με την ύπαρξη σπουδαίου λόγου μετά από κρίση της Επιτροπής. Τέτοιος σπουδαίος λόγος συντρέχει όταν δι' αϊστώνων-

ται ότι ο μισθωτός είναι ανίκανος για την συμφωνημένη εργασία ή όταν παραβίασε ουσιώδεις ή και επουσιώδεις υποχρεώσεις του, για τις οποίες έγιναν επανειλημμένες υποδείξεις από τον εργοδότη. Αρα και εδώ συντρέχει σπουδαίος λόγος αφού ο Α εκτελεί πλημμελώς τα καθήκοντά του.

5). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 27/1971 ΣΕΛ.369)

Στις 1.4.1969 προσλήφθηκε ο Α από νόμιμο αντιπρόσωπο των Β με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μέχρι τις 31.10.1969. ως ελεγκτής στο Ξενοδοχείο των Β στη Μύκονο. Εργάστηκε εκεί μέχρι τις 15.4.1969 οπότε απολύθηκε λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Οι Β προέβησαν στην καταγγελία αφού ένεκα πραγματικών περιστάσεων, που συνιστά σύμφωνα με αυτούς σπουδαίο λόγο, δεν ήταν δυνατή η συνέχιση της συμβάσεως. Έτσι μέσω της καταγγελίας αποδίδεται στον Α α) επαγγελματική ανεπάρκεια β) μη επιμελής εκτέλεση της εργασίας που του ανατέθηκε και γ) μη συμμόρφωση στις οδηγίες των Β.

Συγκεκριμένα η πελατεία του Ξενοδοχείου αποτελείται επί το πλείστον από αλλοδαπούς τουρίστες, και ο Α επέδειξε επαγγελματική ανεπάρκεια και απειρία στην εκτέλεση της εργασίας του παρά το ότι είχε δηλώσει πριν την πρόσληψή του ότι είχε σχετική πείρα. Επίσης εκτελούσε πλημμελώς την εργασία του και δεν συμμορφωνόταν με τις οδηγίες των εκπροσώπων της Β. Έτσι ενώ έπρεπε να εκδίδει λογαριασμούς για τα κατ' ιδίαν σιτιζόμενα πρόσωπα του τύπου "βάουτσερ" αυτός κατ' επαναληψή έδινε λανθασμένα τους λογαριασμούς συνολικά και μάλιστα χρέωνε αυτούς και με τιμές από είδη τα οποία περιλαμβάνονταν στη γενική τιμή "νταμπλ ντατ" ή "μτεμί πανσιόν" παρά τις συνεχείς οδηγίες και γενομένες συστάσεις προς αυτόν. Σημειώνουμε ότι όλα αυτά έγιναν σε περίοδο μειωμένης πελατείας του Ξενοδοχείου. Επίσης ο Α δεν απέδωσε την αξία δύο λογαριασμών δρχ 151 και μόνο όταν γνωστοποιήθηκε αυτό από το λογιστήριο κατέβαλε το ποσό αυτό. Τα περιστατικά αυτά εκτιμώμενα και βάση της φύσεως της πελατείας του Ξενοδοχείου των Β και του κινδύνου δημιουργίας σύγχυσης στα βιβλία του λογιστηρίου από εσφαλμένες εγγραφές στους λογαριασμούς των πελατών (από διπλή χρέωση) με πιθανές δυσμενείς συνέπειες, τόσο από αγορανομικής πλευράς, όσο κι από άποψη δυσφήμισης της επιχείρησης συνιστούν σύμφωνα με την κρίση του δικαστηρίου σπουδαίο λόγο. Έτσι λαμβανομένων υπ όψη των συναλλακτικών πεών και της καλής πίστης ένεκα σπουδαίου λόγου δεν είναι περαιτέρω ανεκτή η συνέχιση της σύμβασης εργασίας.

Εφ. Αθηνών 1758/1970

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ σπουδαίο λόγο συνιστά και α) η μη συμμόρφωση του μισθωτού προς τις οδηγίες του εργοδότη, β) η μη εκτέλεση με επιμέλεια από αυτόν της εργασίας του και γ) η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας. Επομένως η πλημμελής και εσφαλμένη εκτέλεση της εργασίας αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας και στην συγκεκριμένη περίπτωση λόγω πλημμελούς εκτέλεσης της εργασίας από τον Α έγινε πρόωρη καταγγελία.

Ο Α προσλήφθηκε στις 27.11.1965 από την Β, ως υπάλληλος της για μιά επταετία. Απασχολήθηκε λοιπόν ως τεχνικός διευθυντής και εμπορικός συνδιευθυντής της Β ανωνύμου βιομηχανικής εταιρίας παραγωγής ειδών κασμητικών, ως τον Απρίλιο του 1969, οπότε απολύθηκε με καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Από το έγγραφο της σύμβασης καθορίζεται τα περιεχόμενα των απασχολήσεων του Α και τίθεται ρητός όρος με τον οποίο, σε περίπτωση που λόγω υπαιτιότητάς του κατά το τρίτο εργασιακό έτος, από 1.1.1965 έως 31.12.1968, δεν πραγματοποιηεί τζίρος δρχ 7.000.000, η Β θα έχει το δικαίωμα μονομερούς λύσεως της σύμβασης εργασίας χωρίς υποχρέωση για αποζημίωση. Με τον όρο αυτό η Β απέβλεπε στην διασφάλιση των συμφερόντων της από τυχών ακαταλληλότητα ή ανεπάρκεια του Α, άσχετα αν είναι αυτός υπαίτιος, με την έννοια του δόλου ή της αμελούς ενέργειας των αποτελεσμάτων ως προς την πρόοδο των εργασιών της επιχείρησης. Από τα στοιχεία αποδείχθηκε ότι ο κύκλος των εργασιών της επιχείρησης δεν αυξήθηκε, τα ακαθάριστα έσοδα πωλήσεων έφτασαν σε ποσό υπολλειπόμενο κατά πολύ αυτού που ορίστηκε ως ελάχιστο, προέκυψαν ζημιές από άσκοπες δαπάνες, δημιουργήθηκε κίνδυνος για το μέλλον της εταιρίας και ο Α δεν πρόσφερε καμία συμβολή για την αντιμετώπιση της κατάστασης αυτής. Είναι επομένως φανερό ότι ο Α δεν έχει τις απαραίτητες ικανότητες για να ασκήσει με επιτυχία την υπηρεσία που ανέβαλε και αυτό το γεγονός αντικειμενικά εξεταζόμενο, κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη συνιστά σπουδαία λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

ΑΠ 549/1972 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Η Β οδηγήθηκε στην καταγγελία της σύμβασης με τον Α ακριβώς για να αποτρέψει τον μεγάλο κίνδυνο αποτυχίας της επιχείρησής της από την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του Α, μη μπορώντας, ως εκ τούτου να ανεχθεί την περεταίρω διατήρηση αυτής της σχέσης. Ο σπουδαίος λόγος που πρακύπτει από τα γεγονότα επομένως είναι ικανός ώστε ο Α να θεωρηθεί ότι αβασίμως επικαλείται ακυρότητα της καταγγελίας, ζητώντας μισθούς υπερημερίας και έτσι κρίνεται από το δικαστήριο, η αγωγή του (του Α) απορριπτέα.

Ο Α προσλήφθηκε ως τεχνικός διευθυντής και εμπορικός συνδιευθυντής της Β. Η εργασία του αποτελούσε, την συνεχή από αυτόν παρακολούθηση της καλής διεξαγωγής της εργασίας στα τεχνικό τμήμα της εταιρίας, καθώς και την κατατόπιση των πελατών της εταιρίας, για κάθε θέμα που έχει σχέση με τον τρόπο χρησιμοποίησης από αυτούς των προϊόντων της ειδικότητάς του Α. Ενώ ως εμπορικός συνδιευθυντής της Β και χωρίς δικαίωμα διαχείρισης, θα δέσμευε την εταιρία έναντι τρίτων. Επίσης αρμοδιότητα του Α ήταν να επιμελείται, για την διάθεση των προϊόντων της εταιρίας κάνοντας επισκέψεις με έξοδα της Β σε καταστήματα πελατών καθώς και επιδείξεις των άνω προϊόντων και μεθόδων χρησιμοποίησής τους. Η διάρκεια της σύμβασής του ορίστηκε από τις 1.3.1966-28.3.1973, με δυνατότητα να παραταθεί εφόσον κατά το τέλος της επταετίας οι εργασίες θα βρισκόταν σε άνοδο ενώ ορίστηκε ότι σε περίπτωση που από υπαιτιότητα του Α, κατά το τρίτο εργασιακό έτος (1968) δεν πραγματοποιηθεί τζίρος 7.000.000 δρχ η Β θα έχει το δικαίωμα της καταγγελίας της συμβάσεως, χωρίς αποζημίωση. Ετσι βάση αυτής της συμφωνίας δόθηκε ελευθερία δράσεως στον Α από την εταιρία Β, να κάνει περιδείξεις όπου αυτός θεωρούσε αναγκαίες καθώς επίσης με υπόδειξη του Α μισθώθηκε το κεντρικό κατάστημα με πολυτελή επίπλωση, προσλήφθηκε προσωπικό, ιδρύθηκαν υποκαταστήματα, στην επαρχεία. Όλα αυτά έγιναν με σκοπό να ανεβεί ο τζίρος της επιχείρησης. Όμως κατά το τρίτο έτος αυτός περιορίστηκε στις 3.365.444 δρχ. Το γεγονός αυτό βέβαια δεν μπορεί να αποδοθεί σε υπαιτιότητα του Α γιατί η λήψη των παραπάνω μέτρων απ' αυτόν δεν οφείλονται σε δόλο ή αμέλειά του. Όμως λόγω συνεχών μειώσεων του κύκλου των εργασιών της Β από την δημιουργία δαπανών, δημιουργήθηκε σοβαρός κίνδυνος για την υπόστασή της και κλονίστηκε η εμπιστοσύνη της προς τον Α όσον αφορά την αποδοτικότητα του υπαλλήλου αυτού, έτσι ώστε να μην μπορεί να αξιωθεί κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη καθώς και των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης, η εργασιακή σύμβαση.

Εφ. Αθηνών 2628/1971

Σύντομη κριτική

Σπουδαίο λόγο βάση του άρθρου 672 ΑΚ αποτελεί και η δημιουργία καταστάσεως που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της εργασίας από τον καταγγέλοντα λαμβανομένων υπ' όψη του συνόλου των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Ο σπουδαίος λόγος δεν είναι απαραίτητα να έχει γενεσιουργό αιτία το πταίσμα αυτού στον οποίο γίνεται η καταγγελία. Όταν όμως αυτός είναι υπαίτιος λόγω παράβασής του ή πλημμελούς εκπλήρωσης της εργασίας του τότε υπάρχει σπουδαίος λόγος. Η εμφάνιση ζημιών αυτή και μόνη δεν θεωρείται πάντοτε σπουδαίος λόγος, γιατί η ζημιά και τα κέρδη είναι συνδεδεμένα με τη φύση της εμπορικής επιχείρησης, εκτός αν ο εργαζόμενος είναι εμπορικός αντιπρόσωπος του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή σπουδαίος λόγος υπάρχει λόγω ανικανότητας και πλημμελούς εκτέλεσης καθηκόντων του εργαζομένου.

Ο Α προσλήφθηκε από την εταιρία Β στις 29.4.72 ως ανειδίκευτος τερναδόρος. Στην αρχή εργάστηκε στο εργοστάσιο της Β στον αερολιμένα Ιωαννίνων και στη συνέχεια από το 1980, στο νέο εργοστάσιο της στην Καρδαμίτσια Ιωαννίνων. Εκεί εργάστηκε ως τερναδόρος και ενώ η σχέση εργασίας από την πρόσληψή του λειτουργούσε ομαλά, διευκολύνοντάς τον να ασκεί την συνδικαλιστική του δραστηριότητα (πρόεδρος Δ.Σ του σωματείου) στις 7.3.1983 λύθηκε η απεργία του προσωπικού του εργοστασίου στην Καρδαμίτσια η οποία είχε κυριότερο αίτημα την κοινωνικοποίηση του εργοστασίου και η οποία κυρήχθηκε παράνομη και καταχρηστική. ο Α συνέχισε προξενώντας επεισόδια, εξύβριζε εκ δόλου τους εκπροσώπους της Β παροτρύνοντας τους εργαζόμενους σε μείωση της παραγωγής. Συγχρόνως ο Α αρνήθηκε αδικαιολόγητα να εκτελέσει την εργασία του, απουσίαζε αδικαιολόγητα και έκανε τις διάφορες αυθαιρεσίες. Εξαιτίας των ενεργειών του αυτών διαταράχθηκε η κοινωνική ειρήνη του εργοστασίου και η ομαλή λειτουργία του αφού λόγω των εξελίξεων ο Α πέτυχε να μην δοθεί νέα παραγγελία στο εργοστάσιο. Από τις καταθέσεις των μαρτύρων προέκυψαν τα εξής: στις 17.12.82 κυρήχθηκε απεργία των εργαζομένων της Β εταιρίας, που έληξε στις 23.12.82 και η οποία είχε ως αιτήματα: α) την κοινωνικοποίηση της εταιρίας, β) την επαναπρόσληψη των απολυθέντων, γ) την παύση των απολύσεων των εργαζομένων και δ) την μη απόλυση των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Η απεργία όμως κυρήχθηκε ως καταχρηστική και όταν λύθηκε οι εργαζόμενοι επανήλθαν στην εργασία τους. Μετά την επάνοδο των απεργών, ο Α ίσως επειδή απέτυχαν οι σκοποί του ως πρόεδρος του Δ.Σ του σωματείου, άρχισε να δημιουργεί διάφορα επεισόδια (που αναφέρθηκαν και παραπάνω) εις βάρος των Διευθυντών του εργοστασίου, εξυβρίζοντάς τους. Από την άλλη, στα μέτρα των δυνατοτήτων του προσπάθησε να εξουθενώσει οικονομικά την Β μέσω της μη παραγγελίας κατασκευής καλύκων και λοιπών εξαρτημάτων για τις ένοπλες δυνάμεις της χώρας για να καταστεί ευκολότερο το έργο της κοινωνικοποίησης της Β προκαλώντας έτσι προβλήματα στην ομαλή λειτουργία του εργοστασίου.

Ετσι ο Α παραβλέποντας της αρχές του υγιούς συνδικαλιστικού κινήματος, που είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και γενικώς των εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων εντός και εκτός του χώρου εργασίας, δίνοντας το παράδειγμα του εργατικού, συνεπώς και πειθαρχικού εργαζομένου, αποβλέποντας στην βελτίωση της θέσης των εργαζομένων, τρώοντας όμως τους νόμους που θέσπισε η πολιτεία.

Επομένως η Επιτροπή κρίνει ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του Α λόγω παραβίασης ουσιω-δών υποχρεώσεων του από την πλημμελή και μειωμένη εκτέλεση των καθηκόντων του, μέσω των αυθαιρεσιών και παράνομων πράξεων.

Επιτροπής Προστ. Συνδικ. Στελεχ. Ιωαννίνων 1/83

Η Α έχει δημιουργήσει ξενοδοχειακό συγκρότημα και λόγω της τεράστιας έκτασής του, ανέθεσε την οργάνωση, λειτουργία διαχείριση και εκμετάλλευσή του στην απασχολούμενη παγκοσμίως, με τέτοιες επιχειρήσεις, Αγγλική εταιρία. Η εταιρία αυτή είχε στην αρμοδιότητά της των καθορισμό των τιμών των προσφερόμενων υπηρεσιών, τις αμοιβές προσωπικού καθώς και την πρόσληψη του απαιτούμενου προσωπικού, το οποίο ενώ θα αμοιβόταν από την Α θα υπάκουε στις εντολές της εταιρίας αυτής. Έτσι προσέλαβε ως γενικό διευθυντή τον Άγγλο υπάλληλο Τ.Ζ ενώ για λογαριασμό της Α προσέλαβε ως διευθυντή προσωπικού τον Β για χρονικό διάστημα 8.1.80. έως 8.1.82. Τα καθήκοντα του Β περιλάμβαναν την εξεύρεση επιλογή του προσωπικού κάθε ειδικότητας, την παρακολούθηση και αξιολόγηση της αποδόσεώς του καθώς και την απόλυση των κρινόμενων ακατάλληλων. Όμως ούτε ο Β ούτε ο Προϊστάμενός του Γενικός Διευθυντής Τ.Ζ ούτε τέλος η Αγγλική εταιρία ανταποκρίθηκαν στις υποχρεώσεις τους, αφού λόγω ατελούς οργάνωσης και διαχείρισης του ξενοδοχειακού συγκροτήματος καθώς και από αδιαφορία και ανεπάρκεια του προσωπικού, η επιχείρηση λειτουργούσε πλημμελώς με αποτέλεσμα το 1980 να παρουσιαστεί ζημιά 112.276.462 δρχ. Έτσι η Α αναγκάστηκε με συγκατάθεση της Αγγλικής εταιρίας να απολύσει τον Γενικό Διευθυντή καθώς και τον Β και διευθυντές ξενοδοχείων της. Η πλημμελής λειτουργία δεν γινόταν μόνο στις λογιστικές και ταμειακές υπηρεσίες της Α, με κίνδυνο απόρριψης των βιβλίων από την εφορία, αλλά διαπιστώθηκε συγχρόνως κατά την διαχειριστική περίοδο του 1980, σημαντικές απώλειες και φθορές του εξοπλισμού υλικών εστιάσεως και ποτών, υπερβολικές και αδικαιολόγητες, σύμφωνα με καταθέσεις μαρτύρων της Α. Η κατάσταση αυτή, από δημοσιεύματα τύπου έγινε γνωστή σ' όλη την Ελλάδα και τονίζονταν σ' αυτά η ταλαιπωρία του τουριστικού κοινού, η απαράδεκτη συμπεριφορά του προσωπικού, η ελλιπής λειτουργία των εγκαταστάσεων και η αυθαδής συμπεριφορά των διευθυντών ορισμένων ξενοδοχείων. Ειδικά όμως ο Β δεν είχε πείρα στις συναλλαγές ούτε γνώσεις πάνω στην εργασία που του ανατέθηκε και λόγω ανικανότητας και αδιαφορίας προσέλαβε ακατάλληλο προσωπικό ασκώντας πλημμελώς έλεγχο προς αυτό. Ακόμα, ενώ έλαβε γνώση για τον κίνδυνο που διέτρεχαν τα συμφέροντα της Α από τον τρόπο εργασίας, την συμπεριφορά και απόδοση του προσωπικού, δεν έλαβε μέτρα προστασίας τούτης. Επίσης λόγω της αδιαφορίας του και αμέλειάς του, δεν συμπλήρωσε ούτε έστειλε στις αρμόδιες υπηρεσίες τα σχετικά έντυπα αναγγελίας προσλήψεως προσωπικού με κίνδυνο επιβολής υψηλού προστίμου στην Α. Συγχρόνως λόγω ανυπαρξίας ελέγχου, το ύψος της αξίας των τροφίμων και ποτών που καταναλώνοντας από τους Διευθυντές των ξενοδοχείων κατά μήνα, έφτασε στα 4.800.000 δρχ βάση των περιστατικών αυτών το δικαστήριο έκρινε ότι ο Β άσκησε πλημμελώς τα καθήκοντά του και ως εκ τούτου υφίσταται σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως από την Α.

ΑΠ. 17/85 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ σπουδαία λόγο αποτελεί και η πλημ-
μελής άσκηση των καθηκόντων του μισθωτού, έτσι ώστε σύμφωνα με την
Κ.Τ και Σ.Η να οδηγεί στην καταγγελία της σύμβασης.

Κατά το άρθρο 15 του ν. 1483/84 "απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας της εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που σφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό εκτός αν υπήρχε σπουδαίος λόγος για καταγγελία." Σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως συνιστά και η πλημμελής και μη προσήκουσα εκπλήρωση των καθηκόντων από μέρους της εργαζομένης.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά γεγονότα:

Η Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έγινε την 1.4.85 από τον νόμιμο εκπρόσωπο της Β εταιρίας, ως βοηθός λογιστάου και ασχολήθηκε μ' αυτή την ιδιότητα στο κεντρικό λογιστήριο αυτής. Το ωράριο εργασίας ήταν διακεκομμένο και από τις αρχές του 1986 λόγω της εγκυμοσύνης και προς διευκόλυνση της Α, της επέτρεψαν να εργαστεί με συνεχές ωράριο. Στις 16.8.86 πήρε άδεια τοκετού και την ετήσια άδειά της και επέστρεψε στις 22.12.86 στην εργασία της. Στα τέλη του Ιανουαρίου του 1987 μετατέθηκε σε υποκατάστημα της Β με σύμφωνη γνώμη της και ανέλαβε ως μόνη υπεύθυνη την τήρηση λογιστικών βιβλίων της εταιρίας, εργαζόμενη με το διακεκομμένο ωράριο του υποκαταστήματος. Στην εργασία της αυτή άρχισε η Α να εκτελεί πλημμελώς τα καθήκοντά της, καθυστερώντας να πηγαίνει στην εργασία της και πολλές φορές απουσιάζοντας αδικαιολόγητα. Στη συνέχεια σε αιφνιδιαστικό έλεγχο της εφορίας διεπιστώθηκε ότι η Α και μόνη υπεύθυνη του λογιστικού βιβλίου του υποκαταστήματος δεν είχε καταχωρήσει στα βιβλία εγγραφές 4 ημερών με αποτέλεσμα οι ελεγκτές να σφραγίσουν τα βιβλία της επιχείρησης και να επιβάλουν τις νόμιμες κυρώσεις. Εν όψη λοιπόν της πλημμελούς και μειωμένης εκπλήρωσης των καθηκόντων της και των σοβαροτάτων παραλήψεών της, οι οποίες αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως, έγινε η καταγγελία αυτή με σύγχρονη καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως.

Εφ. Αθηνών 3354/88

Σύντομη κριτική

Η καταγγελία δεν έγινε για λόγους εμπάθειας και εκδίκησης της Β προς την Α αλλά λόγω πλημμελούς εκπλήρωσης των καθηκόντων της. Επομένως δεν είναι καταχρηστική σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ, αλλά έγινε ένεκα υπάρξεως σπουδαίου λόγου.

Η Α διατηρεί επιχείρηση ζαχαροπλαστείου. Για τις ανάγκες της επιχειρήσεως της προσέλαβε στις 16.1.88 την Β με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως καθαρίστρια και υπάλληλα γενικών καθηκόντων με ημερομίσθια 2.500. Κατά την πρόσληψή της η Β ήταν μητέρα ενός παιδιού που γέννησε στις 16.12.87 και αυτό το γνώριζε η Α αφού στο βιβλιάρια υγείας της Β αναφέρεται η ένδειξη "θηλασμός". Έτσι η εφεσίβλητος εργαζόταν με την πιο πάνω ιδιότητα όλες τις μέρες εκτός της Πέμπτης που ορίστηκε μέρα ανάπαυσης. Στις 16.2.88 η Α υποχρέωσε την Β να εργάζεται Δευτέρα, Τρίτη, Τετάρτη και Παρασκευή 8-10 π.μ με ημερομίσθια 1.000 δραχ. και το Σαββατοκύριακα όπως και προηγουμένως, από 8 π.μ έως 5 μ.μ με ημερομίσθια 2.500 δραχ. Η βλαπτική μεταβολή αυτή των όρων της εργασίας έγινε λόγω οικονομικών προβλημάτων που αντιμετώπιζε η Α. Με τις νέες συνθήκες η Β εργάστηκε μέχρι τις 13.3.88 οπότε η Α κατήγγηλε τη σύμβαση εργασίας ενώ γνώριζε ότι δεν είχε περάσει ένας χρόνος από τον τοκετό της Β. Η παραπάνω καταγγελία έγινε γιατί η Β παρέβαινε συστηματικά τα υπηρεσιακά της καθήκοντα και αρνήθηκε να συμμορφωθεί παρά τις κατ'επαγγελματική συστάσεις της Α. Συγκεκριμένα καθυστέρουσε να έρθει στη δουλειά της μιά ώρα δεν φρόντιζε για την καλή καθαριότητα του ζαχαροπλαστείου και των ειδών σερβιρίσματος με αποτέλεσμα να διατυπώνονται παράπονα από τους πελάτες. Συγχρόνως διαπιστωνόταν καθημερινά απώλεια ειδών του ζαχαροπλαστείου, (κυρίως παστών) που προφανώς καταναλωνόνταν από τη Β, προκαλώντας έτσι ζημιά στην επιχείρηση 200 έως 300 δραχ. ημερησίως. Πρέπει να σημειωθεί ότι η Β δεν ισχυρίζεται ότι η ανωτέρω μείωση της απόδοσής της οφείλεται στον τοκετό της. Επομένως από τα παραπάνω γεγονότα συνάγεται ότι υπάρχει σπουδαίος λόγος που δικαιολογεί την πρόωπη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μολονότι δεν πέρασε ένα έτος από τον τοκετό.

Εφετ. Αθηνών 6523/89

Σύντομη κριτική

Στην συγκεκριμένη περίπτωση διαπιστώνουμε ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της Β η οποία δεν είχε συμπληρώσει έτος από τον τοκετό της, δεν αντιβαίνει στην καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, λόγω του ότι δεν υπήρξε ισχυρισμός από αυτήν ότι η μείωση της απόδοσής της οφείλεται στον τοκετό της. Επομένως η πλημμελής εκτέλεση των καθηκόντων της συνιστά σπουδαίο λόγο σύμφωνα με τον οποίο δεν μπορεί να συνεχιστεί σύμφωνα με την καλή πίστη η εργασιακή σχέση.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, τα επικαλούμενα από τον καταγγέλοντα γεγονότα τα οποία συνιστούν σπουδαία λόγο, πρέπει να κρίνονται αντικειμενικά και να λαμβάνονται υπ όψη α) η καλή πίστη που απαιτείται στις συναλλαγές και β) τα συναλλακτικά ήθη. Τέτοια σπουδαία λόγο συνιστά οποιαδήποτε κατάσταση, η οποία καειστά μη ανεκτή για τον καταγγέλοντα τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης μέχρι το συμφωνημένο χρονικό σημείο, λαμβανομένων υπ όψη όλων των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Σπουδαία λόγο επίσης συνιστά και α) η μη συμμόρφωση του μισθωτού προς τις οδηγίες του εργοδότη, β) η μη εκτέλεση απ' αυτόν με επιμέλεια της εργασίας του και γ) η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας.

Τα περιστατικά της 2ης ομάδας αφορούν την περίοδο από το 1961 μέχρι το 1989 και αναφέρονται σε καταγγελία των συμβάσεων για το σπουδαίο λόγο της πλημμελούς εκτέλεσης των καθηκόντων τους.

Συγκεκριμένα τα περιστατικά που κρίθηκαν ότι συνιστούν πλημμελή εκτέλεση καθηκόντων είναι:

- α) η επέμβαση του εργαζομένου σε ρύθμιση ζητημάτων που αποτελούν διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη
- β) η αύξηση της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου κατά τον χρόνο εργασίας παραβιάζοντας αμοιβάδας ή επομισιώδεις υποχρεώσεις του
- γ) η παράληψη του εργαζομένου να ασκήσει τον ανατιθέμενο σ' αυτόν έλεγχο στα έργα
- δ) η επαγγελματική ανεπάρκεια
- ε) η μη επιμελής εκτέλεση της εργασίας που του ανατέθηκε
- στ) η μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη
- ζ) η αδικαιολόγητη άρνηση του εργαζομένου προς εκτέλεση της εργασίας του
- η) οι συνεχείς αυθαιρεσίες στην εργασία.

ΟΜΑΔΑ 3 ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ (ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ
ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)

1). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΟΕΝ 1956 σελ 119)

Ο Α το 1949 προσλήφθηκε από τη Β εταιρία, μέσω του αρμόδιου εκπροσώπου της, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως επιστάτης υφαντηρίου και με αυτή την ιδιότητα εργάστηκε στην επιχείρηση της Β στην Αθήνα, μέχρι τις 28.4.55 οπότε απολύθηκε, λαμβάνοντας την σύμφωνα με τον ν. 2112/20 προβλεπόμενη αποζημίωση. Η απόλυση του Α (ο οποίος είχε την ιδιότητα του προέδρου της επαγγελματικής οργάνωσης των μισθωτών κλωστοεφαντουργίας, από τον Οκτώβριο του 1954) δεν έγινε λόγω της συνδικαλιστικής του ιδιότητας και δράσης, ή από κάποια άλλη αιτία, αλλά επεβλήθη από το γεγονός της διάλυσης της επιχείρησης του υφαντουργείου, στην οποία προέβηκε η Β, την εποχή εκείνη, συνέπεια της οικονομικής αδυναμίας για συνέχιση της επιχείρησης. Εξάλλου το γεγονός ότι η Β συνέχισε την εκμετάλλευση της επιχείρησης του κλωστηρίου δεν ασκεί καμιά επιρροή στην παραπάνω κρίση περί διάλυσης της επιχείρησης του υφαντηρίου, αφού η συνεχιζόμενη αυτή επιχείρηση είναι ανεξάρτητη και αυτοτελής σε σχέση με την διαλυμένη επιχείρηση στην οποία, σύμφωνα με τα παραπάνω προσλήφθηκε ο Α και εργάστηκε. Επομένως εφόσον η απόλυσή του σφείλεται στην επελευθέρωση διάλυση της επιχείρησής του υφαντηρίου και πλήρη διακοπή των εργασιών της, γεγονός που συνιστά σπουδαίο λόγο για την απόλυσή του, δεν αντιβαίνει στις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος από τη Β λόγω της συνδικαλιστικής του ιδιότητας.

Πρωτοδ. Αθηνών 17020/55

2). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΟΕΝ 1951 σελ 462)

Ο Α ο οποίος είναι νέος στην ηλικία και άπειρος, κατέχει για εκμετάλλευσή του το κέντρο Χ το οποίο διατηρεί το ίδιο όνομα και μετά από το θάνατο του πατέρα του Α. Προς το σκοπό της εκμετάλλευσής προέβη σε ανακαίνιση τού κέντρου εν όψη των εορτών των Χριστουγέννων 1950 μισθώνοντας επίσης μουσικό συγκρότημα μεταξύ των οποίων και τον Β ως σαξοφωνίστα. Έτσι συμφώνησε μ' αυτούς (5 άτομα) με έγγραφο συμφωνητικό, στις 10.10.1950 να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο κέντρο μέχρι την 1η Κυριακή του Απριλίου 1951 αμοιβώντας τους (ως συγκρότημα) όλους με δραχμές 200.000 για κάθε βράδυ από τα οποία οι 40.000 δρχ αναλογούσαν στον Β. - Στις 1.1.1951 και αφού όπως πιθανολογείται, πέρασε το διάστημα των εορτών λόγω οικονομικής κρίσεως, αφού το κέντρο δεν είχε κίνηση, ο Α δεχόταν συνεχείς πιέσεις από τους δανειστές του και από το Ι.Κ.Α για καθυστερούμενες εισφορές των μουσικών. Έτσι βρισκόμενος σε αδυναμία, κατέβαλε στους μουσικούς εκ των οποίων ήταν και ο Β την συμφωνημένη αμοιβή και δέχτηκε να κλείσει το κατάστημα και να εργάζεται μόνο τις Κυριακές. Συγχρόνως συμφώνησε με τους μουσικούς να αμοιβούνται όχι με 7 ημερομίσθια την εβδομάδα, αλλά με ένα μόνο. Οι εργασίες αυτές συνεχίστηκαν μέχρι τις 25.2.51 οπότε, παρά τις υποχρεώσεις του προσωπικού, το κέντρο έκλεισε οριστικά προκαλώντας πλήρη καταστροφή στον Α. Κατά την κρίση του δικαστηρίου, τα παραπάνω περιστατικά, που είχαν ως αφετηρία την οικονομική κρίση που προέκυψε σε όλα τα επαγγέλματα και πολύ περισσότερο στα κέντρα διασκέδασης, προκάλεσαν μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του Α, μη σφειλόμενη κατά το μεγαλύτερο μέρος σε υπαιτιότητά του. Έτσι βάση των παραπάνω και του άρθρου 674 ΑΚ επιδικάστηκε στον Α εύλογος αποζημίωση δρχ 2.500.000 αντί των 3.520.000 δρχ που νομίμως ζητήθηκαν μέσω αγωγής από τον Β.

Πρωτοδ. Θεσ/νίκης 397/1951

Σύντομη κριτική

Στην περίπτωση αυτή και βάση του άρθρου 672 ΑΚ συντρέχει σπουδαίος λόγος που είναι η οικονομική κρίση της επιχείρησης έτσι ώστε σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη να μην δύναται να συνεχιστεί η εργασιακή σχέση.

Ο Α προσλήφθηκε στις αρχές Ιανουαρίου 1942 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου από την Β εταιρία η οποία μέσω συμβάσεως με το δημόσιο διαχειρίζεται και διαθέτει με προμήθεια είδη μονοπωλείου. Ο Α έτσι με την ιδιότητα του υπαλλήλου-διαχειριστή προσέφερε τις υπηρεσίες του στην αποθήκη της Β μέχρι τις 9.11.67, οπότε λόγω καταργήσεως της αποθήκης αυτής με απόφαση του υπουργού οικονομικών η Β προέβη στην καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως του Α. Ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία αφέλιμα όπως δηλώνεται, στην μεταβολή των περιουσιακών σχέσεων της εταιρίας, αφού με την παύση της λειτουργίας της αποθήκης, θα μειωθούν και τα κέρδη αυτής. Στη συνέχεια η εταιρία Β και το Ελληνικό δημόσιο ισχυρίστηκαν ότι στην προκειμένη περίπτωση δεν πρέπει να εφαρμοστεί για την καταγγελία της συμβάσεως του Α, η διάταξη του άρθρου 674 ΑΚ, εφόσον ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία, αναφέρεται σε γεγονός ανωτέρας βίας, που αποτελεί η κατόπιν νομίμου διατάγης της αρχής, διακοπή ή κατάργηση της επιχείρησης. Γι αυτό ο Α δεν δικαιούται όπως πιστεύουν την εύλογη αποζημίωση. Σύμφωνα όμως με την κρίση του δικαστηρίου ο ισχυρισμός αυτός θεωρείται αβάσιμος, διότι ανεξάρτητα του ότι στην προκειμένη περίπτωση το δημόσιο ενεργεί όχι ως επιτάσσουσα Αρχή προς περιφρούρηση της δημόσιας τάξης, αλλά ως επιχειρηματίας προς περιφρούρηση των συμφερόντων της επιχείρησής του. Η Β εταιρία (όπως αποδείχθηκε) είχε εις γνώση της διάταξη με την οποία ήταν δυνατόν το δημόσιο να προβεί σε κατάργηση της αποθήκης. Έτσι όπως αποδείχθηκε, και κατά το παρελθόν (1964) το δημόσιο είχε προβεί βάση της διατάξεως αυτής σε κατάργηση τέτοιων αποθηκών και επομένως η Β μπορούσε να προβλέψει και την κατάργηση της αποθήκης, όπου παρείχε τις υπηρεσίες του ο Α. Συνεπώς, με την έλλειψη του στοιχείου του απρόβλεπτου, δεν μπορεί να θεωρηθεί ύπαρξη ανωτέρας βίας.

Το δικαστήριο λαμβάνοντας υπ όψη: α) την έλλειψη πταίσματος του Α β) τις συνθήκες με τις οποίες επήλθε η μεταβολή των περιουσιακών σχέσεων της Β, γ) την απώλεια μισθών του Α που θα εισέπρατε κατά το χρονικό διάστημα μέχρι την λήξη της συμβάσεώς του δ) την οικονομική κατάσταση του Α καθώς και της εταιρίας Β και ε) τον χρόνο κατά τον οποίο ο Α υπηρέτησε στην επιχείρηση και τον χρόνο μέχρι την λήξη της συμβάσεώς του, έκρινε ότι είναι επιδικαστέα στον Α η εύλογος κατά το άρθρο 674 ΑΚ αποζημίωση.

Μον. Πρωτ. θεσ/νικης 685/1969

Σύνταξη κριτική

Βάση του άρθρου 674 ΑΚ εάν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε από τον εργοδότη η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, αφέλιμα σε μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του, δύναται το δικαστήριο κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον μισθωτό την εύλογη αποζημίωση.

Ο Α, ο οποίος ασκεί επιχείριση εκμεταλλεύσεως κινηματογραφικών ταινιών προσελαβε ως σκηνοθέτη του Β, προκειμένου να προβεί στην έναρξη των γυρισμάτων του έργου με τίτλο Χ τα οποία διασκευάσθηκε από τον Β. Τα γυρίσματα ορίστηκε ότι θα αρχίσουν στις 10.10.68 έως τις 31.12.68 και η κινηματογράφιση εντός τεσσάρων εργάσιμων εβδομάδων. Ο Β οφείλει με σύμφωνη γνώμη του Α να επιλέξει τους ηθοποιούς να καταρτίσει το συνεργείο λήψεως, να ερηπτεύσει την κατασκευή ντεκόρ, του μοντάζ και μουσικής επενδύσεως και γενικά να καταβάλλει κάθε προσπάθεια για την πληρέστερη εμφάνιση της ταινίας. Η αμοιβή του Β είναι 80.000- δρχ. Από τα περιεχόμενα της συμβάσεως αποδεικνύεται ότι φέρει τον χαρακτήρα της εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου (ιδιωτικού δικαίου) με μισθό που ορίζεται κατ' αποκλή και η παρεχόμενη εργασία του Β θα εκτελείται υπό τον έλεγχο και τις οδηγίες του Α.

Ετσι λοιπόν όπως αποδείχθηκε, ο Β πρόσφερε πραγματικά τις υπηρεσίες του αυτοπροσώπως στον Α, κάνοντας επί ένα μήνα την αναγκαία προεργασία για το γύρισμα της ταινίας. Όμως στην συνέχεια η κατάσταση άλλαξε και ο Α θέλησε να διακόψει την σύμβαση εργασίας του Β, γιατί ο δεύτερος για να προσφέρει τις υπηρεσίες του βάση της συμφωνίας, θα έπρεπε για κάθε εργασία να έχει και την σύμφωνη γνώμη του εργοδότη (του Α). Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο μετά την εκτίμηση των αποδείξεων, δέχθηκε ότι ο Β πρόσφερε τις υπηρεσίες του στον Α όπως έπρεπε, υποχρεώνοντάς τον (τον Α) σε καταβολή μισθών ημερησίως. Όμως κατά το άρθρο 527 ΚΠΔ στην κατ' έφεση δίκη πρέπει οι διάδικοι να προτείνουν πραγματικούς ισχυρισμούς που προτάθηκαν πρωτοδίκως, οι οποίοι δεν προβλήθηκαν εγκαίρως για δικαιολογημένη αιτία.

Στην προκειμένη περίπτωση ο Α (μη προβάλλοντας τα πρωτοδίκως) ισχυρίστηκε ότι αμέσως μόλις άρχισε ο συμφωνημένος χρόνος παραχής των υπηρεσιών του Β, περιήλθε (ο Α) σε πλήρη οικονομική και περιουσιακή αδυναμία μη διαθέτοντας ακόμα και τα μέσα συντήρησής του και μη μπορώντας να συνεχίσει τα γυρίσματα της ταινίας, κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας με τον Β. Ετσι η σύμβαση λύθηκε λόγω της παρουσίας, εκτάκτως και απρόβλεπτα, του παραπάνω σπουδαίου λόγου που είναι η οικονομική κρίση της επιχείρησης και γι αυτό ο Β δικαιούται την εύλογη αποζημίωση δρχ 3.000.

Εφετείο Αθηνών 756/1972

Η Α προσλήφθηκε στις 27.3.74, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, από την Β ως ηθοποιός περιοδεύοντας θιάσου, με μηνιαίο μισθό 18.000 δραχμών πλέον 233 δραχμών ημερησίως για έξοδα εκτός έδρας και για το χρονικό διάστημα από 14.4.74 έως 31.5.74 και 1.7.74 έως 31.8.74. Η Α παρήκε της υπηρεσίες της για όλο το πρώτο χρονικό διάστημα και διέκοψε στις 2.6.74 για να συνεχίσει, κατά τη συμφωνία, στις 1.7.74. Όμως στις 2.6.74 αποχώρησε η πρωταγωνίστρια του θιάσου και ακολούθησαν αυτήν και οι άλλοι ηθοποιοί, εκτός από την Α. Κατόπιν τούτων δεν ήταν δυνατή η συνέχιση της συμβάσεως με την Α μόνα, αφού όπως φάνηκε δεν ήταν εφικτή η λειτουργία του θιάσου και έτσι η Β αναγκάστηκε στις 1.7.74 να καταγγείλει την σύμβαση με την Α.

Επομένως η πρόωρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας οφείλεται, σε μεταβολή των περιουσιακών σχέσεων της Β, δηλαδή σε αιτία που βάση των άρθρων 672 και 674 ΑΚ συνιστά σπουδαίο λόγο. Έτσι βάση των παραπάνω περιστατικών, θεωρούμενα αντικειμενικών κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, καθίσταται μη ανεκτή από την Β η διατήρηση της συμβάσεως εργασίας, επίσης μετά την καταγγελία η Β δεν υποχρεούται την αποδοχή των υπηρεσιών της Α και δεν οφείλει αποδοχές υπερημερίας, δεδωμένου ότι δεν μπορούσε να προβλέψει την μεταβολή των διαθέσεων των ηθοποιών ώστε να μην συνάψει την σύμβαση με την Α. Τα γεγονότα όμως αυτά κατά την κρίση του δικαστηρίου, θεμελιώνουν την υποχρέωση της Β (άρθρο 674 ΑΚ) προς εύλογη αποζημίωση της Α επειδή α) υπάρχει έλλειψη πταίσματος της Α για την πρόωρη καταγγελία που επιβάλλεται από τις καταστάσεις, β) λόγω απώλειας των μηνιαίων μισθών του οποίου θα εισέπρατε η Α μέχρι τη λήξη της σύμβασής της και γ) λόγω της οικονομικής κατάστασης αυτής.

Μον. Πρωτ. Αθηνών 3655/1974

Σύντομη κριτική

Βάση του άρθρου 672 ΑΚ αποτελεί σπουδαίο λόγο η μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη, για την πρόωρη καταγγελία. Για την επιδικαστέα εύλογη αποζημίωση βάση του άρθρου 674 ΑΚ, λαμβάνεται υπ όψη οι περιστάσεις και τα γεγονότα της συγκεκριμένης περίπτωσης, τα αίτια που συνθέτουν το σπουδαίο λόγο για την καταγγελία καθώς και η οικονομική κατάσταση και αντοχή του μισθωτού και του εκμισθωτού. Στη συγκεκριμένη περίπτωση έχουμε καταγγελία συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο που αποτελεί η μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη.

Ο Α προσλήφθηκε από την ανώνυμη εταιρία Β (ναυπηγοεπισκευαστική βιομηχανία) ως αρμαδότης και απορίας παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι τις 30.6.78. Στην σύμβαση περιλαμβάνεται όρος με τον οποίο, η σύμβαση λύεται πριν τη λήξη της εάν ο Α δεν εκτελεί επιμελώς τα καθήκοντά του, αν απουσιάζει αδικαιολόγητα όπως και για κάθε άλλο σπουδαίο λόγο. Προκρίπτει λοιπόν ότι η Β διατήρησε το δικαίωμα απολύσεως του Α μόνο για σπουδαίο λόγο σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ.

Η διάλυση της Β όμως ήταν αναπόφευκτη μετά την επικράτηση στην διεθνή ναυπηγοεπισκευαστική αγορά δυσμενών όρων της υπέρμετρης αυξήσεως του παθητικού αυτής ανερχόμενης κατά το 1977 σε 76.000.000 δρχ. Συγχρόνως αντιμετώπιζε αδυναμία ικανοποίησής των απαιτήσεων των εργαζομένων της, για αύξηση των αποδοχών τους, με αποτέλεσμα να διακοπών οριστικά, στις 3.3.78 οι παραγωγικές εργασίες της σε ολόκληρο το συγκρότημά της. Ετσι οδηγήθηκε στην απόλυση ολόκληρου του εργατοτεχνικού της προσωπικού (1200 άτομα) εκτός από 100 περίπου άτομα οι οποίοι ήταν έμπιστοι και ειδικοί και κρίθηκαν απαραίτητοι για την φύλαξη και συντήρηση των εγκαταστάσεων. Για το λόγο αυτό και μετά από απόφαση της γενικής συνέλευσης της Β καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του Α στις 5.3.78. Η παραπάνω μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων της Β, αποδείχθηκε ότι δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα αυτής και η περαιτέρω συνέχιση της συμβάσεως με τον Α δεν δύναται να αξιωθεί, από την Β κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και με βάση των παραπάνω δυσμενών συνθηκών. Ετσι το δικαστήριο έκρινε ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος βάση των άρθρων 672 και 674 ΑΚ, που είναι η οικονομική κρίση της επιχείρησης και αδυναμία συνέχισης των λειτουργιών της απαλλάσσοντας τη Β από την υποχρέωση καταβολής των περαιτέρω συμφωνηθέντων μισθών, αφού η λόγω οικονομικής αδυναμίας διακοπή των εργασιών δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα της Β.

Όμως το δικαστήριο αφού έλαβε υπ όψη την οικονομική κατάσταση των διαδίκων, τον χρόνο που εργάστηκε ο Α στην εταιρία μέχρι την καταγγελία και τον χρόνο που υπαλείπονταν μέχρι την λήξη της συμβάσεως (περίπου 3 μήνες ακόμα), καθώς και τις αποδοχές του Α κατά το χρόνο της απολύσεώς του, έκρινε (κατά παραδοχή της επικουρικής βάσης της αγωγής) ότι πρέπει να επιδικαστεί στον Α, αποζημίωση δρχ 17.000 εντόκως, παρόν το οποίο κρίνεται εύλογο βάση των ληφθέντων περιστατικών.

Μον. Πρωτ. Σύρου 301/78

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ σπουδαίο λόγο συνιστούν γεγονότα βάση των οποίων δεν μπορεί να αξιωθεί κατά την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη από το δεύτερο μέρος η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης μέχρι τη λήξη της. Τέτοιος λόγος υφίσταται με την μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη λόγω οικονομικής κρίσης της επιχείρησης μη οφειλόμενη σε πταίσμα αυτού, τα οποία συμβαίνει και στην προκειμένη περίπτωση.

Ο Α προσλήφθηκε στις 22.2.81 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ως συντάκτης της εφημερίδας "Εγνατία" την οποία "επρόκειτο να κυκλοφορήσει" η Β, αντί μηνιαίου μισθού 80.000 δρχ. Συμφωνήθηκε χρόνος έναρξης της συμβάσεως η 1.3.81 και λήξεως η 31.5.82, μετά την παρέλευση της οποίας, η σύμβαση θα μετατρεπόταν αυτοδικαίως σε αοριστου χρόνου. Με δεύτερο όρου του απογραφέντος συμφωνητικού, ορίστηκε ότι οι συμβαλλόμενοι παρετούνται του δικαιώματος της καταγγελίας όσο η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου και "γιά οποιοδήποτε λόγο".

Κατ' εξαίρεση η Β δικαιούταν να καταγγείλει τη σύμβασή σε περίπτωση μη ενάρξεως ή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, οπότε και ανεξάρτητα προς την αιτία της μη ενάρξεως διακοπής, όφειλε να καταβάλει στον Α τις αποδοχές του μέχρι τις 31.5.82 και την αποζημίωση του ν. 2112/20 έστω κι αν η σύμβαση δεν είχε καταστεί αοριστου χρόνου. Το δικαστήριο θεώρησε άκυρη τη συμφωνία γιά παραίτηση από το δικαίωμα καταγγελίας, ενώ θεώρησε ότι ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας απο τη Β (η μη έναρξη ή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης) είναι έγκυρος.

Η εφημερίδα κυκλοφόρησε στις 24.8.81 και διέκοψε οριστικά την κυκλοφορία στις 15.12.81. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από την Β έγινε στις 1.1.82, λόγω διακοπής της εκδόσεως της εφημερίδας. Ο Α εργαζόταν πριν την παραπάνω πρόσληψή του ως αρχισυντάκτης της μεγάλης σε κυκλοφορία εφημερίδας "Θεσσαλονίκη", με εξασφαλισμένες τις αποδοχές και την εργασία του. Η Β προκειμένου να μπροσελκύσει συντακτικό και γενικώς δημοσιογραφικό προσωπικό, σύναψε πολλές συμβάσεις με ανάλογες παροχές, ενώ οι παροχές προς τον Α δεν ήταν ιδιαίτερα επιβαρυντικές γιά την Β ώστε να την εξαναγκάσει να μην καταγγείλει την σύμβαση. Το δικαστήριο έκρινε ότι συμφωνήθηκε να αποτελέει σπουδαίος λόγος και το γεγονός της διακοπής λειτουργίας της εφημερίδας, λόγος ο οποίος αν δεν είχε συμφωνηθεί δεν θα αποτελούσε σπουδαίος λόγος γιά πρόωρη καταγγελία. Ο λόγος δηλαδή αυτός συμφωνήθηκε κατά το υπογραφόμενο συμφωνητικό να θεωρηθεί σπουδαίος όταν υπάρξει.

Επομένως: α) δεν έχουμε παραβίαση του άρθρου 672 ΑΚ αφού το δικαστήριο δέχτηκε ότι είναι άκυρη η συμφωνία τους γιά αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας γιά σπουδαίος λόγο και "επιτράπηκε" κατάγγελία λόγω διακοπής της εκδόσεως, δηλαδή γιά λόγο αναγορευθέντα συμβατικά σε σπουδαίος. β) ο ισχυρισμός ότι η διακοπή της λειτουργίας της εφημερίδας έγινε προς αποφυγή ολοκληρωτικής οικονομικής καταστροφής δεν ήταν ουσιώδης, αφού ανεξάρτητα των αιτιών που οδήγησαν στην διακοπή αυτή, κατά τα συμφωνηθέντα, δικαιολογούσε πρόωρη καταγγελία, με τις αναφερόμενες οικονομικές συνέπειες γιά τον εργοδότη και γ) το δικαστήριο δεν έκρινε ότι πρόκειται γιά καταγγελία σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, ώστε να τίθεται θέμα εφαρμογής των διατάξεων 674, αλλά καταγγελία γιά λόγο αναγορευθέντα συμβατικά σε σπουδαίος. Επομένως οι τρεις αυτοί λόγοι ανεραίσσεως της καταγγελίας από τον Α είναι αβάσιμοι και απορρίπτονται.

ΑΠ 1610/88 Τμ Β'

Ο Α (νομικό πρόσωπο) έθεσε σε λειτουργία κατάστημα τροφίμων λίγο πριν των εορτών Χριστουγέννων 1983 και για την αντιμετώπιση των αυξημένων αναγκών λειτουργίας του καταστήματος κατά τη διάρκεια των εορτών, στις 17.12.83 προσέλαβε την Β (ή οποία ήταν έγκυος) και άλλους υπαλλήλους με δοκιμή. Ο Α επιφύλαξε συγχρόνως το δικαίωμα να διατηρήσει μετά τις εορτές ανάλογο προς τις ανάγκες του καταστήματος, αριθμό μισθωτών από το προσωπικό. Μετά τις εορτές οι εργασίες του καταστήματος περιορίστηκαν αισθητά και έτσι αυτός αναγκάστηκε να διατηρήσει ανάλογο με τις ανάγκες του αριθμό μισθωτών. Έτσι στις 1.2.84 κατείγγειλε τις συμβάσεις με τους υπόλοιπους μισθωτούς μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβανόταν η Β και συνέπεια τούτου δεν μπορούσε κατά την ακλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη να αξιωθεί από τον Α η διατήρηση της Β στην εργασία της και επομένως υπήρχε σπουδαίος λόγος προς καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της Β. Το δικαστήριο δέχθηκε ότι ο Α αφού συνέτρξε ο παραπάνω σπουδαίος λόγος προς καταγγελία της συμβάσεως, ανακοίνωσε στην Β την απόφασή του για την καταγγελία για να ανεύρει εκείνη άλλη εργασία και τότε η Β ανακοίνωσε σ' αυτόν την εγκυμοσύνη της. Επομένως ο Α αποφάσισε την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο, αγνοώντας την εγκυμοσύνη και η άσκηση του δικαιώματος αυτού προς καταγγελία δεν υπερβαίνει τα επιβαλλόμενα όρια της καλής πίστης και των χρηστών συναλλακτικών ηθών. Έτσι το δικαστήριο απέρριψε το αίτημα της αγωγής της Β κατά του Α νομικού προσώπου.

ΑΠ 353/89 Τμ Β'

Σύντομη κριτική

Βάση του ν. 1092/80 απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη, όταν έχει καταστεί γνωστή σ' αυτόν καθεστωδδήποτε τρόπο η εγκυμοσύνη της μισθωτού. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η παραπάνω καταγγελία αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Τέτοιο λόγο συνιστούν γεγονότα, συνέπεια των οποίων δεν μπορεί να αξιωθεί, κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη, από τον εργοδότη, η εξακολούθηση της σχέσεως εργασίας. Στην προκειμένη περίπτωση ο σπουδαίος λόγος που συντρέχει είναι η οικονομική αδυναμία της επιχείρησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Κατά το άρθρο 672 ΑΚ, καθένας από τα μέρη δικαιούται, σε κάθε περίπτωση, να καταγγείλει την σύμβαση ορισμένου χρόνου διά σπουδαίο λόγο, αποτεδήποτε χωρίς τήρηση προθεσμίας. Με συμφωνία δεν μπορεί να αποκλειστεί το δικαίωμα τούτο. Σπουδαία λόγο όμως είπαμε συνιστούν γεγονότα βάση των οποίων δεν μπορεί να αξιωθεί κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη από το άλλο μέρος η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης μέχρι τη λήξη της.

Περαιτέρω σπουδαίος λόγος υπάρχει και όταν επέλθει μεταβολή στις προσωπικές και περιουσιακές σχέσεις του εργοδότη, η οποία δεν σφείλεται σε ηταίσμα αυτού, σε δόλο ή βαρειά αμέλεια και η οποία μεταβολή παρακαλύει την συνέχιση της εργασιακής σχέσης με τον μισθωτό σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ.

Τα περιστατικά της τρίτης ομάδας που αφορούν την περίοδο από το 1951-1989 αναφέρονται στην περίπτωση της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας για το σπουδαίο λόγο που αποτελεί η μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη.

Ετσι τα περιστατικά που κρίθηκαν ότι συνιστούν οικονομοματεχνικούς λόγους καταγγελίας είναι:

- α) η διάλυση της επιχείρησης
- β) η οικονομική κρίση της επιχείρησης.

ΟΜΑΔΑ 4 ΥΠΑΙΤΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΘΟΘΗ

Το δικαστήριο με εκτίμηση των αποδείξεων δέχθηκε ότι: 1) ο Α προσλήφθηκε στις 21.4.54 από το Δήμο Καβάλας, ως τεχνικός διευθυντής της Επιχείρησης Ηλεκτροφωτισμού Καβάλας με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μέχρι τις 20.4.57. 2) Οτι η πειθαρχική ποινή πράξιμου που του επιβλήθηκε ίση προς τις αποδοχές δύο μηνών από την αρμόδια Δημαρχιακή Επιτροπή, δεν ήταν δίκαιη αφού δεν αποδείχθηκαν α πειθαρχικά του παραπτώματα. 3) τα όργανα του εργοδότη (Δήμαρχος Καβάλας) και η επιτροπή που επέβαλε την πειθαρχική ποινή για τα παραπτώματα που απέδωσαν στον Α, εξειτράπηκαν σε ορισμένες υβριστικές εκφράσεις οι οποίες δεν ήταν απαραίτητες για την υποστήριξη της απηγαρίας έτσι ώστε ο Α να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας στις 8.5.56 μετά την επίδοση σ' αυτόν της πειθαρχικής απόφασης, με την οποία ο Α "ενεργούσε εσκεμμένα και ανειλικρινώς, οι εισηγήσεις του τερούνταν επιστημονικό έρεισμα, το σύνολο των ενεργειών του ήταν προγραμματιστο, το διέκρινε προχειρότητα και ενεργούσε παρά πάσα νομια ηθικής τάξης" 4) η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη, στην συγκεκριμένη περίπτωση, αποτέλεσε σπουδαίο λόγο για την καταγγελία υτή. Έτσι η καταγγελία επιφέρει πλήρως τα αποτελέσματα της υπηρηρίας του εργοδότη για την αποδοχή της προσφερεθείσας εργασίας και ι αυτό το δικαστήριο επιδίκασε τις αποδοχές από την καταγγελία έχρι την λήξη του χρόνου της σύμβασης.

ΑΠ 444/1958 Τμ Β'

2). ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 1960 ΣΕΛ 670)

Ο Α ο οποίος υπηρετεί ως διευθυντής του εργοστασίου της Β. συνδέονταν μ' αυτήν με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η οποία έληξε στις 30.3.69. Όμως συνέπεια ηθικής μείωσης του Α και αθέτησης των όρων της μεταξύ τους συμβάσεως, αυτός κατείγγειλε την ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας, πριν την λήξη της, ενώ τα δικαιώματά του αυτό, κρίθηκε νόμιμο από το πρωτοδικείο Πατρών. Μετά την κοινοποίηση της γενομένης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του Α, ο τελευταίος έκανε αίτηση για επίδομα ανεργίας, προσκομίζοντας αντίγραφο της καταγγελίας. Κατά την διάταξη του άρθρου 673 ΑΚ, αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία, αφεύλταται σε αθέτηση της συμβάσεως υποχρεούται σε αποζημίωση ο αθετήσας. Η ζημιά αυτή αν ο αθετήσας της σύμβασης είναι ο εργοδότης, περιλαμβάνει τους μισθούς όλου του συμφωνηθέντος χρόνου. Από την άλλη πλευρά βάση διατάξεων, στερείται το δικαίωμα επιδότησης ο άνεργος του οποίου η σχέση εργασίας τερματίζεται με εκούσια αποχώρησή του. Επομένως στη συγκεκριμένη περίπτωση ο Α διεκδικεί μισθούς υπερημερίας από την Β. (Εγκ. Ο.Α.Α.Α 14084/20.6.60)

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαίο λόγο μπορεί να γίνει και από μέρος του εργαζομένου, όταν η συμπεριφορά του εργοδότη είναι τέτοια που βάση της καλής πίστης να είναι αδύνατη η συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Έτσι και στη συγκεκριμένη περίπτωση η καταγγελία που έγινε από τον Α εργαζόμενο επειδή ο εργοδότης του τον μείωσε ηθικά και αθέτησε τους όρους της σύμβασης.

Κατά το περιεχόμενο της συγκεκριμένης συμβάσεως: α) η παροχή της Α συνίσταται σε εργασία ηθεοποιού η οποία θα παρέχεται για ορισμένο χρόνο, με αμοιβή κατ' αποκοπή ορισμένη και όχι για ορισμένο αποτέλεσμα και β) υφίσταται μεταξύ της Α και της εργοδότης Β νομική εξάρτηση (της Α προς την Β) έτσι ώστε η παροχή των υπηρεσιών της Α δεν μπορεί να γίνει ανεξάρτητη, αλλά σύμφωνα με τις εντολές και τις οδηγίες των εκπροσώπων της Β, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο αυτών και σε χρόνο και τόπο που αυτοί καθορίζουν. Επομένως η σύμβαση αυτή είναι εξαρτημένης εργασίας. Βάση των διατάξεων του άρθρου 672 ΑΚ εκάτερος των μελών δικαιούται, για σπουδαία λόγα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας οποτεδήποτε, χωρίς τήρηση προθεσμίας. Σπουδαίος λόγος υφίσταται και όταν δεν μπορεί κατά την καλή πίστη να απαιτηθεί από τον εργοδότη, η περαιτέρω διατήρηση της εργασιακής συμβάσεως. Λαμβανομένου συγχρόνως υπ' όψη ότι κατά την ακλή πίστη δεν μπορεί να επιδιώκει δικαιώματα κάποιας από δικό του σφάλμα γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία συμβάσεως από τον εργοδότη κατ' άρθρο 672 ΑΚ, δεν μπορεί κατά κανόνα να στηρηθεί σε περιπτώσεις, που δεν αναφέρονται στην συμπεριφορά και ιδιότητα του εργαζομένου, για τις οποίες όφειλε ο εργοδότης να ενημερωθεί πριν την κατάρτηση της συγκεκριμένης συμβάσεως εργασίας, παρέλειψε όμως υπαιτίως να κάνει τούτο.

Πρωτοδ. Θεσσαλονίκης 862/1967

Ο Α προσλήφθηκε από την Β στις 1.9.46 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μονιμοποιήθηκε στις 1.4.47 και η σύμβασή του διέπεται από τον Οργανισμό της Τράπεζας. Και ενώ συμπλήρωνε τα 56α έτος της ηλικίας του στις 16.9.84 παραιτήθηκε από τη θέση του στις 19.3.82 και αποχώρησε από την υπηρεσία στις 1.4.82. Αναγκάσθηκε δε να παραιτηθεί κατά τους ισχυρισμούς του, επειδή στις 19.3.82 του κοινοποιήθηκε μετάθεση από την μέχρι τότε θέση του ως προϊσταμένου της διεύθυνσης οικονομικών υπηρεσιών, για την οποία απαιτείται ο βαθμός διευθυντού, στη θέση του προϊσταμένου καταστήματος Αθηνών, για την οποία προβλέπεται τοποθέτηση με βαθμό υποδιευθυντού, που στη συγκεκριμένη περίπτωση κατέχει ο Α, που υποστηρίζει ότι η μετακίνησή του αυτή είναι μειωτική για την προσωπικότητα και την υπηρεσιακή του κατάσταση. Την αίτηση παραίτησεως δέχθηκε η διεύθυνση της τράπεζας την επομένη της υποβολής της, χωρίς να εξετάσει τα παράπονα του Α. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο Α είναι πτυχιούχος Νομικής και άριστος υπάλληλος ο οποίος συνεργάστηκε με τους προϊσταμένους του ενώ υπηρέτησε ως προϊστάμενος της διεύθυνσης επιθεώρησης επί ένα χρόνο και τελευταία μέχρι την παραίτησή του, ως προϊστάμενος οικονομικών υπηρεσιών. Βάση των ακόλουθων περιστατικών:

- α) το υπηρεσιακό παρελθόν του Α
- β) την ύπαρξη νεότερων υποδιευθυντών που μπορούσαν να τοποθετηθούν στο κατάστημα Αθηνών
- γ) το ότι από 19.3.82 ως υποδιευθυντής καταστήματος Αθηνών ο Α τέθηκε σε υπηρεσιακή εξάρτηση έναντι πρώην υφισταμένων του
- δ) η μη επίκληση από την Β συγκεκριμένου λόγου επιλογής του Α
- ε) η στέρηση από τον Α της παρεχόμενης απ αυτόν μέχρι της 19.3.82 εξουσίας που είχε μέχρι τότε ως προϊστάμενος διεύθυνσης,

καθειστούν την παραπάνω μετάθεσή του, ως γενομένη κατά παράβαση ουσιαστών όρων της συμβάσεως και εναντίον των άρθρων 281 και 288 ΑΚ. Έτσι παρέχεται στον Α το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαία λόγο ο οποίος είναι η αθέτηση της συμβάσεως από την τράπεζα, σύμφωνα με την κρίση του Εφετείου το οποίο δέχθηκε την αγωγή του Α και επιδίκασε το ποσό των 207.776 δρχ ως αποζημίωση. Όμως με επανεξέταση της υπόθεσης και κατά την επικρατούσα άποψη στο δικαστήριο, με την αίτηση παραίτησής του ο Α δήλωσε καθαρά την πρόθεσή του να παραιτηθεί από την υπηρεσία του στην τράπεζα, χωρίς να λέει τίποτα για καταγγελία. Επομένως πιστεύουν ότι έσφαλε το Εφετείο κατά την υπαγωγή των γενομένων δεκτών περιστατικών στη νομική έννοια της καταγγελίας και όχι της παραίτησεως και δέχθηκαν ότι δεν έχει εφαρμογή εδώ το άρθρο 672 ΑΚ. Κατά την επικρατούσα άποψη του δικαστηρίου ορθώς αναιρέθηκε επομένως η προηγούμενη απόφαση. Όμως κατά τη γνώμη δέκα μελών του δικαστηρίου το έγγραφο του Α περιέχει καταγγελία της συμβάσεως εκ μέρους του για σπουδαία λόγο κατά το άρθρο 672 ΑΚ και όχι παραίτηση. Στο έγγραφο αναφέρεται ότι οι ενέργειες της Β που αν θεωρηθούν αληθινές προκαλούν την ανακοπή της υ-

υπηρεσιακής εξέλιξης του Α και επιφέρουν μείωση της προσωπικής και υπηρεσιακής του αξιοπρέπειας και ότι, ενώ ο Α θέλει να παραμείνει στην υπηρεσία αναγκάζεται να παραιτηθεί λόγω κακόβουλης και βαρειάς παραβίασης των υποχρεώσεων της Β. Η δήλωση περί καταγγελίας δεν είναι αναγκαίο να περιέχει τη λέξη "καταγγέλω" αφού συνήθως σε τέτοιες περιπτώσεις χρησιμοποιείται η λέξη "παραιτούμαι". Συνεπώς κατά την άποψη της μειοψηφίας υπάρχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας ο οποίος εννοείται στην παραίτηση του Α.

ΑΠ 6/89_Ολομ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Κατά το άρθρο 672 ΑΚ, ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει χωρίς τήρηση προθεσμίας, την ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας για σπουδαία λόγο. Η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη έναντι του μισθωτού είναι ικανή να αποτελέσει σπουδαία λόγο προς καταγγελία της συμβάσεως. Για να δικαιωθεί αποζημίωση όμως κατά το άρθρο 673 ΑΚ, ο καταγγείλας τῆς σύμβαση μισθωτός, πρέπει ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία να συνίσταται ή να οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως εργασίας. Τέτοια αθέτηση νοείται η παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, ενώ η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη δεν αποτελεί υπαίτια αθέτηση της συμβάσεως εργασίας. Ούτε επίσης η επιβολή αδίκου πειθαρχικής ποινής στον μισθωτό συνιστά αθέτηση της συμβάσεως εργασίας.

Τα περιστατικά της τέταρτης ομάδας αφορούν την περίοδο από το 1958 έως το 1989 και αναφέρονται ακριβώς στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για σπουδαία λόγο από τον εργαζόμενο λόγω υπαιτιότητας του εργοδότη.

Ετσι περιστατικά που κρίθηκαν ότι συνιστούν υπαιτιότητα του εργοδότη και γι αυτό σπουδαία λόγο είναι:

- α) η εξύβριση του εργαζόμενου και η κακή μεταχείρησή του από τον εργοδότη
- β) η πεικλή μείωση του εργαζόμενου
- γ) η αθέτηση των όρων της συμβάσεως από τον εργοδότη
- δ) όταν ο εργοδότης αδικήσει το μισθωτό με αποτέλεσμα ο δεύτερος να μην μπορεί να ανεβεί επαγγελματικά.

ΟΜΑΔΑ 5 ΛΟΙΠΟΙ ΛΟΓΟΙ

Οι αιτούντες ιδιοκτήτες του υπ' αριθμ. Χ φορτηγού αυτοκινήτου δημόσιας χρήσης, επιδιώκουν την ακύρωση της αποφάσεως της επιτροπής με την οποία κρίθηκε ότι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τους αιτούντες εργοδότες κατά του μισθωτού Β και συνδικαλιστικού στελέχους, οδηγού του αυτοκινήτου τους. Βάση νομοθετικής διατάξεως όμως σπουδαίος λόγος με τον οποία επέρχεται, βάση της κρίσης της επιτροπής, καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη για τα συνδικαλιστικά στελέχη, είναι και όταν ο μισθωτός έγινε ένοχος βαρείας εξύβρισης ή σοβαρών απειλών κατά του εργοδότη ή των οικείων του. Έτσι βάση της διάταξης αυτής σοβαρός λόγος που θεμελιώνει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι και η υποβολή μήνυσης εκ μέρους του μισθωτού κατά τον εργοδότη η οποία αποδεικνύεται δικαστικώς αναληθής.

Εφόσον συνεπώς στην προκειμένη περίπτωση η προσβαλλόμενη απόφαση δέχεται ότι "το επικαλούμενο γεγονός με την απόφαση 57/21.1.64 του μονομελούς πλημμελειοδικείου Λειβαδιάς, ο ένας από τους εργοδότες κυρήχθηκε αθώς των πράξεων της εξύβρισης του Β και της ποινικής δίωξης, η οποία ασκήθηκε ως συνέπεια της μήνυσης του Β, δεν συνιστά σπουδαίο λόγο" παραβιάζει την παραπάνω νομοθετική διάταξη ενώ η περαιτέρω αιτιολογία της αποφάσεως αυτής, ότι με απόφαση του ποινικού δικαστηρίου καταδικάστηκε για εξύβριση ο συγκατηγορούμενος αδελφός του εργοδότη (ο οποίος δεν είναι συνιδιοκτήτης του αυτοκινήτου), δεν είναι επαρκής για να καλύψει το μη νόμιμο της προσβαλλόμενης απόφασης και γι αυτό είναι ακυρωτέα. Επομένως συντρέχει και είναι υπαρκτός ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του Β από τους εργοδότες του.

Συμβ. Επικρ. 402/1965-0λ.

Βάση του 10ου όρου της συμβάσεως που συνάφθηκε μεταξύ των διαδίκων: η παράβαση των όρων της συμβάσεως αυτής και ιδίως η μη προσηκούσα εκπλήρωση των υποχρεώσεων που βαρύνουν τον Α, παρέχουν στη Β τα δικαιώματα καταγγελίας, για οποιονδήποτε χρόνο συμπλήρωσης από την συμφωνημένη διάρκεια, πλην όμως δεν μεταβλήθηκε η σύμβαση αυτή σε αορίστου χρόνου, αλλά καθορίστηκαν μόνο ορισμένα περιστατικά τα οποία θα αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Δεν διευρύνθηκαν όμως οι περιπτώσεις οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο βάσει του άρθρου 672 ΑΚ αφού μεταξύ των περιπτώσεων αυτών δεν περιλαμβάνονται μόνο εκείνες που ανάγονται στην παράβαση ουσιωδών όρων της συμβάσεως, αλλά και όλα τα περιστατικά που ανεξάρτητα οποιασδήποτε υπαιτιότητας του εργαζομένου, διαμορφώνουν τέτοια κατάσταση, ώστε να μην μπορεί να διατηρηθεί από τον (καταγγέλοντα) εργοδότη, ο μισθωτός στην υπηρεσία του. Έτσι το δικαστήριο με απόφασή του απέρριψε τους ισχυρισμούς του Α περί εξομοίωσης της μεταξύ των διαδίκων σχέσης με σύμβαση αορίστου διάρκειας.

Είναι μιν αληθές, ότι ο μισθωτός ο οποίος ζητάει την καταψήφιση μισθών λόγω υπερημερίας του εργοδότη, υποχρεούται να επικαλεσθεί την σύμβαση καθώς και το γεγονός ότι ο εργοδότης αρνήθηκε την αποδοχή των προσφερόμενων υπηρεσιών του. Από την άλλη με σύμβαση ορισμένου χρόνου ο εργοδότης υποστηρίζοντας ότι κατάγγειλε την σύμβαση πριν τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου, οφείλει να επικαλεστεί, για να θεμελιώσει την ένστασή του, τον σπουδαίο λόγο για τον οποίο πράξευκε σ' αυτήν την καταγγελία βάση του άρθρου 672 ΑΚ. Τέτοια όμως ένσταση δεν διατύπωσε η Β αφού δεν ήταν αναγκαία λόγω του ότι η αγωγή του Α απαρρίφθηκε με την αιτιολογία ότι απαλύθηκε αυτός για σπουδαίο λόγο.

Εφετ. Θεσσαλονίκης 494/1971

Ο Α ο οποίος υπηρετεί ως λογιστής της Β ανωνύμου εταιρίας, είναι και πρόεδρος του επαγγελματικού σωματείου του προσωπικού της με αριθμό μελών άνω των 100, απολύθηκε από αυτή για σπουδαίο λόγο, που συνίσταται στην βαρεία εξύβριση του προισταμένου του λογιστηρίου της και εργοδότη του Α. Η ύπαρξη σπουδαίου λόγου διαπιστώθηκε με προηγούμενη απόφαση της αρμόδιας επιτροπής, απορρίπτοντας κατ' ακολουθία την αγωγή του Α που επιδίωκε την επιδίκαση αποδοχών από την απόλυσή του, την οποία θεωρεί άκυρη-αφού δεν-τηρήθηκαν οι όροι και η διαδικασία απολύσεως κατά τον 3789/57 ισχύον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης Β.

Οι όροι του κανονισμού, κατά παράβαση των οποίων έγινε η απόλυση του Α είναι:

- α) οι όροι απαρριεμαίνοντες περιοριστικώς λόγους απόλυσεως προσωπικού μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και οι διατάξεις του άρθρου 5 του ν. 2112/20, με τις οποίες επέρχεται απόλυση αν υποβληθεί μήνυση διά αξιόποινη πράξη η οποία έγινε κατά την άσκηση της υπηρεσίας ή απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα που να φέρει τουλάχιστον τον χαρακτήρα πλημμελήματος και
- β) οι όροι βάση των άρθρων 61, 13, 15 και 71 με τους οποίους περιγράφεται η ακολουθαύμενη πειθαρχική διαδικασία, χωρίς την τήρηση της οποίας η Β ακύρωσ κατήγγειλε τη σύμβαση, μη έχοντας δικαιωμά προς τούτο.

Όμως ο α όρος είναι δυσμενής αφού αρκεί για την απόλυση μόνο η υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας χωρίς να απαιτείται προηγούμενη διαπίστωση του πλημμελήματος, το οποίο εδώ είναι η βαρεία εξύβριση του εργοδότη, για την οποία έγινε η απόλυση του Α, ο δε β όρος για τον οποίο γίνεται επίκληση είναι αόριστος αφού δεν διευκρινίζεται αν και για το παράπτωμα της βαρείας εξύβρισης του εργοδότη το οποίο παρουσιάζεται εδώ, έχει εξουσία να επιλυφθεί το πειθαρχικό συμβούλιο και πιά είναι αυτή. Επίσης δεν διευκρινίζεται αν η σχετική απόφασή του είναι υποχρεωτική ή όχι για την Β.

Συνεπώς αφού δεν παρουσιάζονται οι κανόνες ουσιαστικού δικαίου βάση των παραπάνω, είναι ορθό το διατακτικό της προσβαλλομένης αποφάσεως και επομένως δεν είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α ένεκα σπουδαίου λόγου που αποτελεί η εξύβριση του προισταμένου του.

ΑΠ 1007/73-Τμ. Β'

Η Α προσλήφθηκε από τον Β θεατρικό επιχειρηματία ως ηθοποιός πρωταγωνίστρια του θεάτρου του για το διάστημα από 5.10.73 μέχρι 30.4.74. Σύμφωνα με άρθρο της συμβάσεως η Α κατά το χρονικό αυτό διάστημα είναι υποχρεωμένη να προσφέρει τις καλλιτεχνικές της υπηρεσίες μόνο στον Β πουθενά αλλού και έτσι οποιαδήποτε άλλη εργασία της Α χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση του Β δημιουργεί το δικαίωμα στο δεύτερο λόγο παραβίασης των όρων της συμβάσεως για την καταγγελία της συμβάσεως ένεκα σπουδαίου λόγου.

Η Α από τις 5.10.73 άρχισε πράγματι να παρέχει τις υπηρεσίες της στον Β όμως εξακολούθησε συγχρόνως να παρέχει τις καλλιτεχνικές της υπηρεσίες στην τηλεόραση σε δύο τηλεοπτικές σειρές. Επιπλέον εκφράστηκε μπροστά σε τρίτον με τρόπο περιφρονητικό και υβριστικό προς τον Β λέγοντας ότι "εγώ δεν μπορώ να παίξω με εξοφλημένους και γέρους όπως ο Η και ο Χ". Μετά από αυτό το περιστατικό ψυχράθηκαν οι σχέσεις της Α με τον Β κάνοντας αδύνατη την μεταξύ τους συνεργασία και στις 24.10.73 ο Β καταγγέλει την σύμβαση εργασίας με την Α για τους σπουδαίους λόγους της παραβίασεως ουσιαδών όρων της συμβάσεως και της υβριστικής συμπεριφοράς της Α.

ΑΠ 1168/76 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ και κατά την σαφή έννοια αυτού σπουδαίος λόγος υφίσταται όταν συντρέχει παραβίαση ουσιαδών όρων της συμβάσεως ή όταν ορίζεται σ' αυτήν ότι η παράβαση όρου της δίνει το δικαίωμα στο ένα από τα μέλη της στην αζήμια λύση της ή όταν εξαιτίας γεγονότος ή συμπεριφοράς κάποιου από τους συμβαλλομένους δεν μπορεί κατά την ακλή πίστη και τα χρηστά ήθη να αξιωθεί η συνέχιση της εργασιακής συμβάσεως μέχρι την λήξη της. Επομένως η παραβίαση όρων της συμβάσεως από την Α καθώς και η υβριστική συμπεριφορά της αποτελούν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας.

Ο Α καταγγέλλει την σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, ο οποίος ήταν η καυστέρηση της έναρξης της λειτουργίας του εργοστασίου της Β και της περεταίρω μη ασκήσεως των καθηκόντων του που απορρέουν από την σύμβαση καθώς και τις μη καταβολές του επιδόματος παραγωγικότητας. Όμως η καυστέρηση αυτή δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα της Β αλλά συμβαίνει λόγω της δύσκαλης οικονομικής κατάστασης, στην οποία είχε περιέλθει, λόγω της καυστέρησης της χρηματοδότησής της από την ΑΤΕ. Κατά το χρόνο αυτό αποχώρησε ο Α από την εργασία που η Β του παρείχε (22.1.74) και έτσι η επιχείρηση όφειλε σ' αυτόν το υπόλοιπο του μισθού του μηνός Δεκεμβρίου 1974 δρχ 2.000 το δώρο Χριστουγέννων δρχ 5.000 και επιπλέον την πληρωμή των δεδουλευμένων αποδοχών του, από 1.1.74 έως 22.1.74 πασό 12.165.

Το δικαστήριο κρίνοντας ότι ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε από τον Α η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα της Β, αλλά σε απρόβλεπτα γεγονότα για τα οποία αυτή δεν έχει ευθύνη, απέρριψε την αγωγή του Α με την οποία αυτός διεκδικούσε αποζημίωση. Επίσης απέρριψε ως αβάσιμη την άποψη δύο μελών του δικαστηρίου οι οποίοι είχαν την γνώμη ότι η έλλειψη χρημάτων για τους παραπάνω λόγους από την Β προς πληρωμή των αποδοχών του Α οφειλόμενη στις περιουσιακές της σχέσης και όχι σε ανωτέρα βία, δεν αφαιρεί την υπαιτιότητά της ως προς την απ' αυτήν παράβαση της συμβάσεως, για την οποία έγινε η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον Α.

ΑΠ 725/77 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Από τις διατάξεις του άρθρου 672 ΑΚ προκύπτει ότι ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει χωρίς τήρηση προθεσμίας ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, ο οποίος θεωρείται η καυστέρηση καταβολής των αποδοχών. Συγχρόνως δικαιούται αποζημίωση αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως από τον εργοδότη. Όμως ο εργοδότης απαλλάσσεται, αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε έκτακτα και απρόβλεπτα γεγονότα για τα οποία δεν έχει αυτός ευθύνη. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο σπουδαίος λόγος που είναι η καυστέρηση καταβολής αποδοχών στον Α δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα της Β εταιρίας αλλά σε απρόβλεπτα γεγονότα που δημιουργήσε οικονομική αδυναμία στην Β. Γι αυτό και ο Α δεν δικαιούται αποζημίωση.

Η Α ασχολούμενη με την παραγωγή σάκων και ειδών πλαστικής ύλης βρίσκεται σε στενή σχέση και αλληλεξάρτηση με την εταιρία Γ γιατί α) τα εργοστάσια της Α μέσα στον περίβολο του εργοστασίου της Γ β) χρησιμοποιεί τα έργα υποδομής της Γ, γ) διαθέτει σ' αυτήν το μεγαλύτερο μέρος των παραγόμενων προϊόντων της, δ) και οι δύο εταιρίες έχουν έδρα στην Αθήνα, στεγάζονται στο ίδιο οίκημα και το προσωπικό της Γ διεξάγει και τις υποθέσεις της Α, με αμοιβή για την πρόσθετη εργασία του "σεβενταίσιμισό" και ε) και οι δύο εταιρίες έχουν τον ίδιο Γενικό Διευθυντή.

Στις 8.7.77 ο Β προσλήφθηκε ως Γενικός Διευθυντής της Γ για χρονικό διάστημα 5 ετών (σύμβαση ορισμένου χρόνου) και κατά συνέπεια των παραπάνω, ο Β προσλήφθηκε ως Γενικός Διευθυντής και της Α εταιρίας. Βάση όρου της καταρτισμένης με την Α συμβάσεως, ο Β είχε δικαίωμα πρώτης υπαγραφής και θα αμοιβόταν επιπλέον των αποδοχών του από την Γ, με ποσό 20.000 δρχ μηνιαίως για τις υπηρεσίες του στην Α.

Στις 15.10.80 η εταιρία Γ κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας του Β για σπουδαίο λόγο, επειδή δημιουργήθηκε δυσαρμονία στις σχέσεις του Β με τους μετόχους και το προσωπικό της. Έπειτα στις 22.10.80 έγινε καταγγελία της σύμβασης του Β και από την εταιρία Α για το σπουδαίο λόγο ότι μετά την καταγγελία της συμβάσεως από την Γ καθίσταται αδύνατη η συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησής της Α με γενικό διευθυντή το Β.

ΑΠ. 1049/83 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Δεδομένου ότι οι δύο εταιρίες βρίσκονται σε στενή σχέση και αλληλεξάρτηση ήταν αδύνατο να αξιωθεί κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη από την Α η συνέχιση της εργασιακής συμβάσεως με το Β. Επομένως υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης του Β.

Η εταιρία Α με έδρα τις Η.Π.Α είχε αναλάβει με σύμβαση έναντι της Κυβέρνησης του κράτους αυτού, την συντήρηση των αμερικανικών στρατιωτικών βάσεων στην Ελλάδα, μεταξύ τους και τη βάση του Ελληνικού. Οι βάσεις αυτές αποτελούν στρατιωτικές μονάδες στις οποίες ισχύουν στρατιωτικοί κανονισμοί. Κανένας δε μπορεί να εισέλθει στη βάση αν δεν είναι εφοδιασμένος με έγγραφη άδεια της υπηρεσίας ασφαλείας της βάσεως, ενώ οι υπάλληλοι είναι εφοδιασμένοι από τον διοικητή με ειδικές έγγραφες άδειες εισόδου, η ανάκληση των οποίων καθιστά αδύνατη την προσέλευσή τους στο χώρο εργασίας τους. Η Α η οποία για την εργασία της απασχολεί και Ελληνικό προσωπικό, προσέλαβε τον Β στις 1.10.79 με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου ως προϊστάμενο του τμήματος μισθοδοσίας ελληνικού προσωπικού, ενώ παράλληλα ήταν συνδικαλιστικό στέλεχος.

Στις 10.8.84 ο αμερικανός διοικητής της βάσεως Ελληνικού ο οποίος έχοντας το δικαίωμα αφαίρεσε οριστικά από τον Β την άδεια εισόδου του για όλες τις αμερικανικές βάσεις που υπάρχουν στην Ελλάδα. Κατόπιν τούτου ο Β αδυνατεί να προσέλθει στον χώρο της εργασίας του παύοντας έτσι να υπάρχει δυνατότητα απασχόλησής του σύμφωνα με τους ισχύοντες συμβατικούς όρους, από την Α. Το γεγονός όμως αυτό δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα της Α αλλά αποτελεί αντικειμενική αδυναμία του Β να παρέχει τις υπηρεσίες του, η οποία είναι διαρκής.

Γι αυτό το εφετείο αναγνώρισε το δικαίωμα στην Α να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας του Β. Με την απόφαση αυτή όμως το εφετείο παραβίασε τις διατάξεις του άρθρου 14 του ν. 1264/82 περί προστασίας συνδικαλιστών. Προβάλεται επίσης στο δικαστήριο ότι το εφετείο δεν έλαβε υπ όψη του τους ισχυρισμούς του Β που είναι οι εξής:

α) ότι μεταξύ των όρων της συμβάσεως εργασίας του Β δεν υπήρχε λήψη αδειας εισόδου αυτού στη βάση Ελληνικού, ούτε τέθηκε ως προϋπόθεση της ισχύος της συμβάσεως αυτής, η εξασφάλιση άδειας από τον αμερικανό διοικητή. Επίσης δεν αναμύχθηκε ποτέ ο Β για την λήψη της άδειας αυτής την οποία είχε λάβει η Α και την είχε παραδώσει σ αυτόν, ενώ όταν η Α το ήθελε, γινόταν ανάκληση της απαγορευτικής διαταγής του αμερικανού διοικητή, περί μη εισόδου του Β στην βάση του Ελληνικού. Ο ισχυρισμός αυτός ο οποίος είχε ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης αν γινόταν δεκτός θα οδηγούσε στην απόρριψη της αγωγής της Α γιατί αφού αυτή είχε αναλάβει την εξασφάλιση ή μη άδειας εισόδου στη βάση του Ελληνικού δεν θα μπορούσε να επικαλεστεί την απαγόρευση εισόδου του Β στην βάση.

β) επίσης η άνω απόφαση του αμερικανού διοικητή ήταν παράνομη αφ' ενός γιατί βάση συμφωνίας ο έλληνας αντιπρόσωπος θα ασκεί διαίκηση και έλεγχο στα ελληνικά προσωπικά και αφ' ετέρου γιατί ο Β δεν είχε συμμετοχή στα επεισόδια που έλαβε χώρα στα ξενοδοχεία "B.V" και επομένως δεν δικαιολογείται η απαγορευτική διαταγή του. Όσα αφορά τον πρώτο α) ισχυρισμό ο Β δεν επικαλείται ότι τον πρότεινε στο εφετείο. Επομένως πρέπει να απορριφθεί λόγω αοριστίας. Όσα προς το δεύτερο μέρος (στοιχ. β') ο ισχυρισμός πρέπει να απορριφθεί

ως αβάσιμος γιατί τα περιστατικά που περιέχει δεν είναι ουσιώδη για την δίκη αφού δεν αναφέρονται στην ύπαρξη ή όχι αντικειμενικής αδυναμίας του Β να παρέχει την εργασία του στην Α, η οποία καταβάλλει και τον μισθό στον Β. Επομένως οι λόγοι αναιρέσεως της προσβαλλόμενης απόφασης από τον Β απορρίπτονται.

ΑΠ. 1368/88 Τμ. Β'

Ο Α είναι πτυχιούχος φυσικομαθηματικός. Στις 28.8.78 εξελέγη μέλος του διοικητικού συμβουλίου της Β εταιρίας (Ολυμπιακή Αεροπορία Α.Ε) και στην ίδια συνεδρίαση εξελέγη Γεν. Διευθυντής της εταιρίας. Στις 10.12.79 ο Α υπέβαλε την παραίτησή του από μέλος Διοικητικού συμβουλίου και την επομένη προσλήφθηκε ως ειδικός τεχνικός σύμβουλος για διάστημα μέχρι τις 30.6.82, ενώ με απόφαση του Δ.Σ στις 15.11.80 ο Α επαναδιορίζεται ως γενικός διευθυντής και όχι σαν τεχνικός σύμβουλος. Στις 15.10.81 προσβλήθηκε από σξύ έμφραγμα και εισήχθηκε στο Γενικό Νοσοκομείο Αεροπορίας. Νοσηλεύτηκε μέχρι τις 6.11.81 ενώ μετά τέθηκε σε ιατρική παρακαλούθηση κατ' αίκον παίρνοντας θεραπευτική άδεια δύο μηνών δηλαδή μέχρι τις 6.1.82. Στις 5.1.82 ο Α έλαβε αναρρωτική άδεια ενός ακόμα μήνα, με το τέλος της οποίας έπρεπε να επανεξεταστεί για να διαπιστωθεί η εξέλιξη της ασθένειας.

Στο μεταξύ η Β κατείγηγλε την σύμβαση εργασίας (μέσω του προέδρου του Δ.Σ) και στο έγγραφο της καταγγελίας που δόθηκε στον Α περιέχονταν οι λόγοι της καταγγελίας, μεταξύ αυτών και ο λόγος που αναφέρεται στην αδυναμία του Α, συνέπεια της ασθένειάς του, να παράσχει τις υπηρεσίες του στην Β. Βάση των παραδοχών αυτών λαμβανομένου υπ όψη και την σπουδαιότητα της θέσης που κατείχε ο Α στην εταιρία το δικαστήριο έκρινε ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος πρόωρης λύσης της συμβάσεως, αφού ο χρόνος αδυναμίας του Α προς εργασία λόγω της ασθένειάς του, δημιούργησε ικανές δυσχέρειες στην ομαλή λειτουργία της εταιρίας, ενώ συγχρόνως δεν υφίσταται δυνατότητα του Α προς επάνοδο στην εργασία του. Αυτό γίνεται κατανοητό από το ότι με το τέλος της πρώτης αναρρωτικής του άδειας, όχι μόνο δεν δήλωσε στην Β δυνατότητα επιστροφής στην εργασία του, αλλά έλαβε και άλλη αναρρωτική άδεια απ' τους θεράποντες ιατρούς με άγνωστο ακόμα το χρόνο αποκατάστασης της υγείας του.

ΑΠ. 36/88 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, σπουδαίο λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, αποτελούν γεγονότα, ένεκα των οποίων δεν μπορεί να αξιωθεί κατά την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη η συνέχιση της συμβάσεως από τον συμβαλλόμενο ανεξαρτήτως αν υπάρχει ή όχι πταίσμα του αντισυμβαλλόμενου. Έτσι η βαρεία και για χρόνο σχετικώς μακρό, ασθένεια του μισθωτού, από την οποία δημιουργείται δυσχέρεια στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης του εργοδότη, μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας της ορισμένου χρόνου συμβάσεως εργασίας. Άρα στη συγκεκριμένη περίπτωση η καταγγελία της συμβάσεως του Α δεν είναι παράνομη και καταχρηστική (άρθρο 281 ΑΚ) αλλά σύμφωνα με απόφαση του δικαστηρίου έχει υπάρξει σπουδαίος λόγος γι' αυτήν.

Η Α προσλήφθηκε ως υφάντρια με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στο κλωστοϋφαντουργικό εργοστάσιο της Β και εργάστηκε με την ιδιότητα αυτή μέχρι τα μέσα του Δεκεμβρίου 1985. Στο εργοστάσιο της Β σημειώνονταν συχνές και αδικαιολόγητες απουσίες των εργαζομένων και συνέπειά τους ήταν η πτώση της παραγωγικότητας σε χαμηλά επίπεδα. Από όλους τους εργαζομένους στα εργοστάσια η Α είχε πραγματοποιήσει τις περισσότερες απουσίες, απουσιάζοντας κατά τα έτη 1982, 1983, 1984 και 1985 επί 158,36 και 22 μέρες αντίστοιχα.

Γι' να αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα η Β είχε αναρτήσει στον πίνακα ανακοινώσεων του εργοστασίου ανακοίνωση με την οποία προειδοποιούσε τους εργαζόμενους ότι η συνέχιση των αδικαιολόγητων απουσιών ήταν απαράδεκτη και ότι στα εξής θα αντιμετωπιζόταν με αυστηρότητα. Η προειδοποίηση αυτή άφησε αδιάφορη την Α που συνέχισε να απουσιάζει αδικαιολόγητα και για το λόγο αυτό στις 15.11.85 της επιβλήθηκε από την Β η πειθαρχική ποινή της εγγράφου επιπλήξεως. Αλλά και η πειθαρχική ποινή άφησε αδιάφορη την Α και έτσι στις 16.12.85 η έγγραφη καταγγελία της συμβάσεώς της και της προσφέρθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Τότε για πρώτη φορά η Α προσκόμισε στην Β τη βεβαίωση του μαιευτήρα-γυναικολόγου που βεβαιώνει ότι την εξέτασε στις 12.12.85 και την βρήκε να διανύει τον δεύτερο μήνα της κύησης της και να πάσχει από ιλίγγους.

Ενώ όμως με την βεβαίωση του γιατρού η Α έχει πενθήμερη άδεια αρχόμενη από 12.12.85 εντούτις στις 13.12.85 προσήλθε στην εργασία της που σημαίνει ότι η Α αισθανόταν ικανή να εργαστεί. Επίσης ενώ ήταν ασφαλισμένη στο ΙΚΑ προσέφυγε σε ιδιώτη γυναικολόγο και αν είναι δεκτό ότι η Α, όπως ισχυρίζεται, έλαβε γνώση της εγκυμοσύνης της στις 12.12.85, τότε οι 22 απουσίες της από 1.1.85 έως 11.12.85 υπήρξαν αδικαιολόγητες καθώς και οι απουσίες της κατά τα έτη 1982 1983 και 1984. Είναι ακόμα βέβαια ότι κατά την 12.12.85 απουσία της Α ήταν αδικαιολόγητη και δεν είχε σχέση με ιλίγγους και εμέτους εξαιτίας της εγκυμοσύνης της.

Ετσι βάση των παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της Α οφειλόταν σε σπουδαία λόγα και ειδικότερα στις παλυάριθμες και αδικαιολόγητες απουσίες αυτής από την εργασία της και επομένως δεν είναι άκυρη.

ΑΠ. 1051/88 Τμ. Β'

Οι Α, Β και Γ με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, εργάζονται ως υπάλληλοι της Δ τράπεζας και ειδικότερα στα υποκαταστήματα αυτής στη Θεσσαλονίκη. Στις 7.11.85, η Δ επικαλούμενη την ύπαρξη σπουδαίου λόγου κατήγγειλε τις συμβάσεις των Α, Β και Γ. Τον σπουδαίο αυτό λόγο, εκτός άλλων αποτελούν σύμφωνα με την Δ και:

1) η αδικαιολόγητη απουσία των παραπάνω υπαλλήλων από την εργασία τους την 13.12.84 και 21.10.85 με το πρόσχημα συμμετοχής τους στις απεργίες που κυρήχθηκαν από Εργατικό Κέντρο και ενώ γνώριζαν ότι δεν συμμετέχει σ' αυτές ο σύλλογος των υπαλλήλων της Δ, του οποίου οι Α, Β και Γ ήταν μέλη και η ΟΤΟΕ και

2) ότι το πρωί της 21.10.85 ο Β και Γ ήταν έξω από το υποκατάστημα και προέτρεψαν τους εκεί συναδέλφους τους να μην προσέλθουν στην εργασία τους.

Ενώ λοιπόν τις παραπάνω δύο μέρες το Εργατοεπαγγελματικό Κέντρο αποφάσισε την κύρωση 24ωρης απεργίας των μελών του και όλων των εργαζομένων του νομού, εντούτις το Εργατικό Κέντρο Αθηνών αποφάσισε να μην έχει πανελλαδικό χαρακτήρα η απεργία που κύρηξε για την 21.10.85 και αρνήθηκε να καλύψει την εκτός Αθηνών απεργία των μελών του και επομένως και την απεργία των υπαλλήλων και της Δ (που υπηρετούσαν στην Θεσ/νίκη).

Ετσι την παραμονή της άνω απεργίας μέλη του ΔΣ του παραπάνω συλλόγου των υπαλλήλων της Δ, με τηλεγραφήματά τους από Αθήνα, ενώ συγχρόνως έκαν γνωστό στους εκπροσώπους της Επιτροπής ότι τυχών απεργία των υπαλλήλων της Δ στη Θεσσαλονίκη δε θα καλύπτεται από το εργατικό κέντρο Θεσσαλονίκης. Οι Α, Β και Γ όμως αγνοούσαν την ανάκληση του άνω τηλεγραφήματος του συλλόγου τους και με την πεποίθηση ότι οι απεργίες είχαν αποφασισθεί νόμιμα, έλαβαν μέρος σ' αυτές απέχοντας από την εργασία τους αφού ήταν βέβαιοι ότι έτσι θα ασκούσαν το συνδικαλιστικό δικαίωμα της απεργίας, που τους παρείχε το Σύνταγμα και ο νόμος.

Με βάση τα παραπάνω ενώ οι απεργίες ήταν παράνομες για τους Α, Β και Γ, εντούτις λόγω του ότι αγνοούσαν την ανάλυση του τηλεγραφήματος για την συμμετοχή τους στις απεργίες, νόμιζαν αυτές νόμιμες. Συνεπώς η συμμετοχή τους βάση της αποφάσεως του εφετείου δεν στοιχειοθετεί τον επικαλούμενο από την Δ σπουδαίο λόγο καταγγελίας των συμβάσεών του. Στην κρίση όμως αυτή το εφετείο κατέληξε με αιτιολογίες ανεπαρκείς και αντιφατικές έτσι ώστε η απόφασή του να μην έχει νόμιμη βάση. Συγκεκριμένα: α) η συμμετοχή των Α, Β και Γ στην παράνομη απεργία της 13.12.84 αποδίδεται στην εύλογη πεποίθησή τους ότι η απεργία ήταν νόμιμη, σε άλλο όμως σημείο γίνεται δεκτό ότι τα περιστατικά αυτά έγιναν μόνο στην περίπτωση της απεργίας της 21.10.85, ώστε να καταλείπεται η συμμετοχή στην πρώτη απεργία εντελώς αδικαιολόγητη, β) γίνεται δεκτό ότι η Α, Β και Γ ήταν βέβαιοι ότι οι απεργίες ήταν νόμιμες γιατί δεν ήξεραν για την ανάκλησή τους ενώ παράλληλα το εφετείο δέχεται ότι αυτοί ήταν μέλη των επιτροπών των υποκ/των Θεσσαλονίκης της Δ και μάλιστα των υποκ/των εκείνων που εργάζονταν (οι Α, Β και Γ) και ότι το τηλεγράφημα που στάλθηκε

στην τοπική επιτροπή του υποκ/τος της Δ, με το οποία ανακλήθηκε η απεργία, γνωστοποιήθηκε στους εκπροσώπους της επιτροπής (και επομένως και από τους Α, Β και Γ) και

γ) ενώ γίνεται δεκτό ότι ο Β και ο Γ ήταν μέλη της τοπικής επιτροπής, στην οποία γνωστοποιήθηκε η ανάκληση της απεργίας της 21.10.85, γίνεται επίσης δεκτό ότι αυτοί τα πρωί της άνω μέρας έξω από το υποκ/μα της Δ παρακινούσαν τους συναδέλφους τους να απεργήσουν.

Επομένως βάση των στοιχείων αυτών είναι βάσιμος και πραγματικός ο σπουδαίος λόγος που ισχυρίζεται η Δ τράπεζα για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των Α, Β και Γ.

ΑΠ 590/88 Τμ. Β'

Η Α προσλήφθηκε από τον Β με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, ασπί-
στου χρόνου το 1978 ως αρχιτέκτων, (στο τμήμα Πολεοδομίας και Πολε-
οδομικών εφαρμογών της Διεύθυνσης Τεχνικών Υπηρεσιών του νομού Κιλ-
κίς) μέχρι της 22.10.84 όπου καταγγέλθηκε από τον υπουργό Χωροταξί-
ας Οικισμού και Περιβάλλοντος, η εργασιακή σύμβασή της για σπουδαίο
λόγο και συγκεκριμένα για παράβαση καθήκοντος κατά τον ποινικό κώ-
δικα. Η καταγγελία έγινε με σύμφωνη γνώμη του Υπηρεσιακού Συμβου-
λίου. Στη συνέχεια με απόφαση του Τριμελούς Πλημ/κείου η Α καταδί-
καστηκε σε φυλάκιση 7 μηνών. Επειτα στο Εφετείο μετά από άσκηση
εφέσεως κατά της παραπάνω απόφασης από την Α, αυτή κατάφερε να κη-
ρυχθεί αθώα της παραπάνω αξιόποινης πράξης που της αποδόθηκε. Όμως
το περιστατικό αυτό σε συνδιάσμό με το ότι άρχισε να ισχύει ο ν.
1476/84 "περί διορισμού σε νόμιμες θέσεις του προσωπικού με σχέση
εργασίας ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου κλπ" σύμφωνα με τα οποία η
Α θα μπορούσε να διορισθεί σε νόμιμη θέση δεν καθιστούν την καταγ-
γγελία της εργασιακής της σύμβασης καταχρηστική σύμφωνα με το άρθρο
281 ΑΚ αφού για να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας δεν απαιτείται
και καταδίκη για το αδίκημα αυτό της παραβίασης καθήκοντος, αλλά
αρκεί να υπάρχει η σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

ΑΠ 504/90 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγ-
γελθεί από την υπηρεσία οποτεδήποτε για σπουδαίο λόγο. Σπουδαίο
λόγο συνιστά και παραβίαση καθήκοντος από μισθωτό του δημοσίου το
οποίο προβλέπεται από ποινική διάταξη. Επίσης πρέπει να σημειωθεί
ότι μπορεί ο μισθωτός να αθωωθεί, χωρίς αυτό να συνεπάγεται ακυρό-
τητα της καταγγελίας, δεδομένου ότι το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφάσι-
σε ότι λόγω της καλής πίστης δεν μπορεί να υπάρχει αμοιβαία εμπι-
στοσύνη και συνέχιση της εργασιακής σχέσης.

Β ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΗ ΣΠΟΥΔΑΙΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

ΟΜΑΔΑ 1 Συνδικαλιστική δράση

1) ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 36/1980 ΣΕΛ 310)

Ο Α ο οποίος είναι πτυχιούχος καθηγητής των Φυσικών προσλήφθηκε από την Β κατά το σχολικό έτος 1969-1970, με σύμβαση μισθώσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία ανανεώθηκε από τότε διαδοχικά επί ορισμένα χρονικά διαστήματα, ώστε όταν αυτός συμπλήρωσε στο σχολείο της Β πάνω από δετή απασχόληση, συνέχισε να παρέχει τις υπηρεσίες του, μετατρέποντας τη σύμβασή του από τις 1.9.77 σε αορίστου χρόνου (ν. 682/77).

Έτσι το δικαστήριο δέχθηκε ότι ο Α το έτος 1976 εξελέγη μέλος του ΔΣ του επαγγελματικού σωματείου "Σύλλογος Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Θεσσαλονίκης" με αριθμό τακτικών μελών άνω των 100 και από 2.9.77 κατάγγειλε εγγράφως την σύμβαση εργασίας με αυτόν, η οποία (σύμβαση) ήταν ήδη αορίστου χρόνου, χωρίς να τηρήσει τις προεποθέσεις του ν. 330/76 βάση του οποίου η καταγγελία μπορεί να γίνει μόνο με ύπαρξη σπουδαίου λόγου κατόπιν αποφάσης της Ειδικής Επιτροπής. Μετά από αυτά το δικαστήριο αποφάσισε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α είναι άκυρη και κατέστησε την Β υπερήμερη των αποδοχών του Α.

ΑΠ 1451/79

Σύνταξη κριτική

Όπως αναφέρθηκε στην θεωρία η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών πρέπει να γίνει με συγκεκριμένη διαδικασία με απόφαση της Ειδικής Επιτροπής. Για το λόγο αυτό η παράληψη αυτής της διαδικασίας καθιστά την καταγγελία άκυρη.

Ο Α ο οποίος είναι συνδικαλιστικό στέλεχος α) το 1956 έγινε αίτιος απόπειρας βιασμού νέας στον Αλμυρό, για το οποία ασχολήθηκε πολύ ο ημερήσιος τύπος και προκλήθηκε η αγανάκτηση των κατοίκων του Αλμυρού και των εργατικών οργανώσεων β) κατά το ίδιο έτος διέδιδε συκοφαντίες ενώπιον τρίτων, ότι ο τότε πρόεδρος του ΔΣ του Σωματίου είναι κλέφτης γ) κατά το 1961 εκτελώντας υπηρεσία εκδόστη εισητηρίου στα σταθμό του Αλμυρού, ενώ εισέπρατε το αυξημένο-εισητήριο στους επιβάτες των διερχόμενων λεωφορείων από τον Αλμυρό τα εισητήρια αυτά τα καταχωρούσε στις καταστάσεις των τοπικών λεωφορείων με τιμή ελλειψωμένη καρπόνωντας της διαφοράς δ) τέλος από τα μέσα του Νοέμβρη του 1961 όπου μετατέθηκε από τη γραμμή Βόλου-Αλμυρού, στην γραμμή Βόλου-Λεωνίων, προσέρχεται τυπικά μόνο στην εργασία του και εργάζεται το μισό του οκταώρου ημερησίως, αρνούμενος να παρέχει την αφειλούμενη υπηρεσία.

Οι λόγοι όμως αυτοί σύμφωνα με την Επιτροπή δεν βεβαιώνουν την ύπαρξη βάσιμου λόγου για την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του Α. Ειδικότερα όσον αφορά τον τρίτο λόγο δεν βεβαιώθηκε υπεξαίρεση αλλά διαχειριστική ανωμαλία για την οποία ευθύνη φέρει ο προϊστάμενος του Α. Επομένως δεν υφίσταται ο σπουδαίος λόγος της παραβίασης αυσιωδών υποχρεώσεων. Εδώ όμως υπάρχει επουσιώδης παραβίαση υποχρέωσης αφού ο Α ήξερε ότι η εντολή του προϊσταμένου του δεν είχε εγκριθεί από το ΚΤΕΛ.

Σε επουσιώδη παραβίαση υποχρεώσεων υφίσταται σπουδαίος λόγος μόνο όταν γίνεται και μετά από επανειλημμένες υποδείξεις του εργοδότη, το οποίο δεν συμβαίνει στην προκειμένη περίπτωση. Όσον αφορά τον τέταρτο λόγο, η μετάθεση του μισθωτού σε τόπο διάφορο απ' αυτόν που συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά ως τόπος εργασίας, συνιστά μοναμερή μεταβολή των όρων της συμβάσεως, η οποία εφόσον είναι βλαπτική για τον μισθωτό εξομοιώνεται με καταγγελία αυτής.

Στην προκειμένη περίπτωση ο Α ήταν μόνιμως εγκατεστημένος με την οικογένειά του στον Αλμυρό και τα παιδιά του φοιτούσαν στο Γυμνάσιο. Επομένως η μετάθεσή του στη γραμμή Βόλου-Λεωνίων υπήρξε βλαπτική γι αυτόν. Έτσι παρείχε τις υπηρεσίες του στηνέα θέση για τέσσερις περίπου ώρες ημερησίως και τις υπόλοιπες εργάσιμες ώρες χρησιμοποιούσε για την μετάβαση και επαναφορά-του. Επομένως δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αρνήθηκε να εργαστεί.

Όσον αφορά τους δύο πρώτους λόγους θεωρήθηκαν από την Επιτροπή αβάσιμοι αφού δεν υπήρξε ποινική καταδίκη του Α και από την άλλη επανεκλέχτηκε ως πρόεδρος του Συλλόγου οδηγών, εισηρακτόρων κλπ Αλμυρού.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι οι δύο πρώτοι λόγοι ανάγονται στο έτος 1956 όπου ήταν πολύ παρωχημένη εποχή. Επομένως η καταγγελία της συμβάσεως στηριζόμενη αποκλειστικώς στους παλαιούς αυτούς λόγους είναι άκυρη αφού αποτελεί πράξη αντικείμενη στις αρχές της καλής πίστης και στα περί δικαίου αίσθημα.

Επιτροπή Α.Ν 1803/1951 Βόλου 1/1962

Ο προβαλλόμενος λόγος καταγγελίας στην αίτηση του Β οργανισμού κατά του Α εργαζομένου, ότι αυτός προέβηκε στη μήνυση των διευθυντών των ξενοδοχείων του Β οργανισμού "Ξενία" και "Αμφιτρύων" για την οποία αίτηση εκδόθηκε απαλλακτική απόφαση του Πλημμελειοδικείου Ναυπλείου κρίθηκε στην προβαλλόμενη πράξη ότι (παρά την αντίθετη γνώμη του γραφείου εργασίας και του Εισαγγελέα Πρωτοδικών Ναυπλίου στην υποβολή της μήνυσης) δεν συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Στην κρίση αυτή οδήγηθηκε η προβαλλόμενη πράξη δεχόμενη κατ' εκτίμηση τις καταθέσεις μαρτύρων και τα προσκομισθέντα στοιχεία:

1) ότι την μήνυση αυτή υπέβαλε ο Α την 8.6.78 με την ιδιότητά του ως πρόεδρος του Σωματείου εκπληρώνοντας την θέληση του ΔΣ αυτού και

2) ότι η μήνυση αυτή η οποία ασκήθηκε επί παράβαση του ν.690/45 αφορούσε αποκλειστικά νομικό θέμα, που ήταν οι καταβλητές στους μισθωτούς αποδοχές της 1.5.78, για την επίλυση του οποίου αρμόδια είναι τόσο τα ποινικά όσο και τα πολιτικά δικαστήρια. Έτσι η προβαλλόμενη πράξη είναι βάση νόμου αιτιολογημένη εφόσον παραθέτει συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, τα οποία αποτελούν βάση των παραπάνω, νόμιμα στοιχεία κρίσεως απ' τα οποία το αντικειμενικώς αβάσιμα δεν προκύπτει από πουθενά. Επίσης ο λόγος με τον οποίο προβάλλεται ο ισχυρισμός ότι η μήνυση αυτή υποβλήθηκε απ' τον Α με πρόθεση την εξύβριση των παραπάνω διευθυντών, αμφισβητεί την αρεότητα της σχετικής κρίσης της Επιτροπής για ακυρότητα της καταγγελίας και γι αυτό ο παραπάνω λόγος είναι απορριπτός ως απαράδεκτος.

Συμβ. Επικρατ. 2792/80 Τμ Δ'

Σύντομη κριτική

Με την καταγγελία της συμβάσεως από Β, η οποία στηρίζεται στον ισχυρισμό ότι η μήνυση αυτή υποβλήθηκε από τον Α με σκοπό την εξύβριση των διευθυντών αμφισβητεί την απόφαση της επιτροπής και επομένως ο ισχυρισμός αυτός απορρίφθηκε ως απαράδεκτος. Άρα η καταγγελία είναι άκυρη.

Ο Α δυνάμει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου προσλήφθηκε κατά το μήνα Μάρτιο 1976 από το εργοστάσιο παραγωγής οιδομικής ασβέστου της Β και εργαζόταν συνεχώς εκεί ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου. Στις 26.1.80 εξελέγηκε πρόεδρος του ΟΣ του εκεί επαγγελματικού σωματείου "Σωματεία Οδηγών Φορτηγών Αυτοκινήτων Νομού Καρδίτσας" με αριθμό μελών 159, γεγονός το οποίο γνώριζαν οι εκπρόσωποι της Β. Στις 16.1.81 όμως η Β κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας με τον Α, χωρίς να τηρηθεί η διαδικασία του ν. 1803/51 "περί προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών", χωρίς δηλαδή να εξακριβωθεί από την προβλεπόμενη του νόμου αυτού επιτροπή, η ύπαρξη σπουδαίου λόγου για την απόλυση του Α.

Ετσι εφόσον ο Α κατά το χρόνο της καταγγελίας ήταν πρόεδρος του παραπάνω σωματείου, η καταγγελία αυτή είναι άκυρη (αφού η καταγγελία δεν έγινε από την Επιτροπή). Όσα αφορά τους λόγους τους οποίους η Β επικαλέστηκε ως σπουδαίους για την καταγγελία αυτή, είναι η εποχιακή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης και του λατομείου προμήθειας υλικού και αναγκαστικής ακινητοποίησης του αυτοκινήτου που οδηγούσε ο Α. Όμως ανεξάρτητα της βασιμότητας ή μη τούτων, δεν ασκούν στην προκειμένη περίπτωση νόμιμη επιρροή λόγω της ακυρότητας της καταγγελίας κατά τα ανωτέρω. Ετσι το δικαστήριο (θεωρώντας την καταγγελία άκυρη) κατέστησε την Β υπερήμερο.

Μον. Πρωτ. Καρδίτσας 12/81

Ο Α προσλήφθηκε στις 8.8.82, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την Β, ως σερβιτόρος στο ξενοδοχείο της "ΒΡΕΤΑΝΙΑ". Αυτός κατά την διεξαγωγή εκλογών τον Νοέμβριο του 1981 στο σωματείο "Σύνδεσμος ΞενοδοχοΕπαλλήλων Κέρκυρας" με αριθμό μελών πάνω από 3.000, εξελέγηκε μέλος του ΔΣ αυτού με διετή θητεία. Την συνδικαλιστική αυτή ιδιότητα του Α γνώριζε η Β όταν κατά την 6.10.82 κατήγγειλε την μεταξύ τους εργασιακή σχέση, επικαλούμενη την έλλειψη από τον Α επαγγελματικού βιβλιαρίου και βιβλιαρίου υγείας (το οποίο πράγματι αυτός απέκτησε αργότερα, στις 15.3.83) καθώς και την μείωση των εργασιών του εστιατορίου του παραπάνω ξενοδοχείου της, κατά τη χειμερινή περίοδο.

Ο ισχυρισμός αυτός της Β όμως τυγχάνει αβάσιμος, γιατί η έλλειψη του παραπάνω βιβλιαρίου από τον Α και η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δεν μπορεί να αφαιρέσει την προστασία αυτού ως συνδικαλιστικό στέλεχος και ούτε η μείωση των εργασιών της Β αποτελεί σπουδαίο λόγο δυνάμενο να αφαιρέσει την παραπάνω προστασία. Συνεπώς η καταγγελία εκ μέρους της Β της συμβάσεως εργασίας που συνδέει αυτήν και τον Α είναι άκυρη βάση της απόφασης του δικαστηρίου και καθιστά την Β υπερήμερο των αποδοχών της εργασίας του Α.

Μον. Πρωτ. Κέρκυρας 344/83

Ο Α προσλήφθηκε από την Β στις 20.2.78 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως βοηθός τεχνίτου στο εργαστάσιο επεξεργασίας ξύλου αυτής και με την ιδιότητα αυτή παρείχε τις υπηρεσίες του. Από το 1975 ο Α αποτελεί μέλος του επαγγελματικού σωματείου με την επωνυμία "ΣΤΛΑ" με αριθμό μελών 160, το οποίο έχει σκοπό την συνένωση όλων των τεχνιτών και βοηθών λατόμων των εργαζομένων στα μεταλλεία και λατομεία και την προαγωγή οικονομικών και επαγγελματικών συμφερόντων αυτών. Κατά την διεξαγωγή-εκλογών στο σωματείο αυτό, το Νοέμβριο του 1981 ο Α εκλέχτηκε ταμείας του. Την συνδικαλιστική ιδιότητα του Α γνώριζε η Β τουλάχιστον από το Δεκέμβριο του 1980 όταν με επέμβαση της Επιθεώρησης Εργασίας και του Εργατοεπαγγελματικού κέντρου, αποτράπηκε η απειλούμενη από την Β απόλυση του Α με επίκληση της συνδικαλιστικής του ιδιότητας.

Εν τούτοις η Β στις 3.7.81 κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας με τον Α χωρίς να διαπιστωθεί η συνδρομή σπουδαίου λόγου από την επιτροπή που ορίζεται βάση νόμου σε τέτοιες περιπτώσεις. (Νόμος περί προστασίας συνδικαλιστών). Η προστασία όμως του Α λόγω της συνδικαλιστικής του ιδιότητας αφαιρείται κατά τα παραπάνω, γιὰ το λόγο ότι το σωματείο στο οποίο αυτός είναι συνδικαλιστικό στέλεχος δεν έχει καμία σχέση με το αντικείμενο και τον κύκλο δραστηριότητας της Β και επομένως είναι αβάσιμος ο αντίθετος ισχυρισμός της Β. Επίσης αβάσιμος είναι ο ισχυρισμός αυτής ότι κατά τις εκλογές του σωματείου ψήφισαν λιγότερα από 100 μέλη το οποίο είναι κρίσιμο στοιχείο για την εφαρμογή των διατάξεων σύμφωνα με τις οποίες το επαγγελματικό σωματείο πρέπει να έχει πάνω από 100 μέλη για να μπορούν να λαμβάνουν μέρος στις συνελεύσεις και να ασκούν το εκλογικό τους δικαίωμα.

Τέλος η Β ισχυρίζεται ότι δεν απαιτείται για την απόλυση του Α η τήρηση του άρθρου περί προστασίας των συνδικαλιστών γιατί αυτή κατήγγειλε τις συμβάσεις όλων των απασχολούμενων με την παραγωγή ξυλείας και του Α και ότι από τον Ιούλιο 1981 έπαψε να λειτουργεί το εργαστάσιο της. Ο ισχυρισμός αυτός της Β είναι αβάσιμος επίσης γιατί ενώ απέλυσε 27 εργαζόμενους, τον ίδιο μήνα προσέλαβε 7 μισθωτούς και απασχολήθηκαν σ' αυτή 23 συνολικά μισθωτοί, μέχρι το Νοέμβριο 1981.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η μείωση των εργασιών της Β δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο βάση του ν. 1803/51 περί προστασίας συνδικαλιστών για την καταγγελία της συμβάσεως του Α. Επομένως η άνευ σπουδαίου λόγου και χωρίς τήρηση της νομίμου διαδικασίας, καταγγελία εκ μέρους της Β της συμβάσεως εργασίας του Α, αφού αυτή γνώριζε την συνδικαλιστική ιδιότητα αυτού, είναι άκυρη και καταστά υπερήμερη την Β για τις αποδοχές του Α.

Εφετείο Ιωαννίνων 174/82

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Όπως αναφέρθηκε στην θεωρία, η σχέση εργασίας μισθωτών οι οποίοι τυγχάνουν πρόεδροι, γενικοί γραμματείς και ταμίες επαγγελματικού σωματείου, με αριθμό μελών άνω των εκατό, καθώς και κάθε ένωση επαγγελματικών σωματείων, δε μπορεί να καταγγελλεί κατά τη διάρκεια της θητείας τους και επί ένα έτος μετά τη λήξη αυτής, παρά μόνο για σπουδαίο λόγο και κατά τη διαδικασία του άρθρου 28. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, για την διαπίστωση της συνδρομής του σπουδαίου λόγου εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 1803/51. Έτσι η καταγγελία προσώπων χωρίς προηγούμενη διαπίστωση ύπαρξης σπουδαίου λόγου από την Επιτροπή είναι άκυρη.

Στην θεωρία επίσης αναφέρθηκαν περιοριστικά οι σπουδαίοι λόγοι καταγγελίας των συνδικαλιστικών στελεχών.

Τα περιστατικά της ομάδας αυτής αφορούν την περίοδο από το 1962 έως το 1988 και αναφέρονται σε περιπτώσεις άκυρων καταγγελιών λόγω μη ύπαρξης σπουδαίου λόγου ή λόγω μη τήρησης της συγκεκριμένης διαδικασίας σύμφωνα με το ν. 1803/51.

Συγκεκριμένα τα περιστατικά που κρίθηκαν ότι συνιστούν την καταγγελία λόγω μη ύπαρξης σπουδαίου λόγου είναι:

- α) όταν η επιτροπή κρίνει ότι δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και παρ' όλα αυτά η καταγγελία πραγματοποιείται
- β) όταν η καταγγελία δεν γίνεται βάση του ν. 330/76
- γ) όταν ο εργαζόμενος κατά το χρόνο της καταγγελίας είναι πρόεδρος κάποιου σωματείου και η καταγγελία δεν έγινε από την επιτροπή
- δ) η έλλειψη επαγγελματικού βιβλιαρίου ή βιβλιαρίου υγείας του εργαζομένου, συνδικαλιστικού στελέχους, το οποίο απαιτεί αργότερα.

ΟΜΑΔΑ 2 Εγκυμοσύνη εργαζομένης

Η Α προσλήφθηκε στις 4.6.79 από την ανώνυμη εταιρία Β, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως εργατοτεχνίτρια και συγκεκριμένα ως κλώστρια στο εργοστάσιο κλωστοεφαντουργίας της Β. Έτσι η Α εργάστηκε συνεχώς μέχρι την 11.9.81 οπότε και απολύθηκε από την Β εταιρία με καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Κατά το χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως η Α ήταν έγκυος στον τέταρτο μήνα της κύησής της, το οποίο ήταν γνωστό στους νόμιμους εκπροσώπους της Β, το οποίο προκύπτει και από έγγραφη απάντηση της Β στην διαμαρτυρία της Α στο οποίο η Β αναφέρει ότι η Α ανακοίνωσε το γεγονός της εγκυμοσύνης της μετά την αναγγελία σ' αυτήν της απόλυσής της. Επομένως η κατάσταση αυτή της Α η οποία δεν είχε λόγο να κρύψει την εγκυμοσύνη της, προέκυψε εμφανώς, από την διαφοροποίηση που άρχισε να γίνεται στο σώμα της.

Έτσι για την παραπάνω καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της Α που ήταν έγκυος, δεν υπήρξε κανένας σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί αυτήν. Αργότερα στις 29.9.81, η Β ισχυρίστηκε ότι υπήρξε σπουδαίος λόγος για την καταγγελία, ο οποίος ήταν η απαράδεκτη και αντισυμβατική συμπεριφορά της Α στον τόπο εργασίας της και απέναντι στους συναδέλφους και προϊσταμένους της, καθώς και η αδιαφορία της να εργαστεί ενώ στις πρωτόδικες καταθέσεις της η Β επικαλέστηκε σπουδαίο λόγο απόλυσης της Α το γεγονός ότι η τελευταία εσκεμμένα δημιούργησε σημαντική φύρα του προνήματος προκαλώντας ζημιά στην Β.

Τα γεγονότα όμως αυτά που ισχυρίζεται η Β για σπουδαίο λόγο, φερόμενα ότι άρχισαν και λάμβαν χώρα πολύ χρόνο πριν την καταγγελία δεν τα αποδέχτηκε το δικαστήριο ως αληθή. Και ναί μεν ο μάρτυς που προσάχθηκε από την Β αναφέρει ότι η Α υπέπεσε στα παραπάνω παραπτώματα, πλην όμως καταθέτει κατηγορηματικώς ότι αν η Β γνώριζε την εγκυμοσύνη της Α δεν θα την απέλυε. Έτσι ο εν λόγω μάρτυς επιβεβαίωσε ότι δεν υφίσταται σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί τη απόλυση της κυοφορούσας Α.

Βάση λοιπόν των προκυψάντων περιστατικών η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της Α η οποία έγινε χωρίς σπουδαίο λόγο κατά το χρόνο που η Α βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης που ήταν γνωστή στους νόμιμους εκπροσώπους της Β, είναι άκυρη και καθιστά την Β υπερέμερη των αποδοχών της Α.

Εφετ. Ναυηλίου 2/83

Σύντομη κριτική

Τα παραπάνω γεγονότα φανερώνουν ότι η εταιρία Β κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας της Α χωρίς ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Επομένως η καταγγελία είναι άκυρη.

Η Α προσλήφθηκε στις 30.1.76 ως σιδερώτρια με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, από την Β εταιρία η οποία διατηρεί επιχείρηση γυναικίων ενδυμάτων και εργαζόταν συνεχώς μέχρι την 16.9.82 οπότε και κατήγγειλε η Β την σύμβαση εργασίας με την Α με τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων. Κατά το διάστημα της εργασίας της (περίπου 7ετία) η Α δούλευε, βάση κατάθεσης μαρτύρου, με ευσυνειδησία και αποδοτικότητα, παρόλο που η εργασία της ήταν ανευγχεινή, ώστε μέχρι την απόλυσή της, να μην δώσει καμιά αιτία για παράτηση εις βάρος της από την Β. Κατά τον χρόνο όμως της καταγγελίας η Α ήταν έγκυος στον τέταρτο μήνα και η εγκυμοσύνη της εξελισσόταν ανώμαλα με όλα τα επακόλουθα (αδιαθεσίες, ζάλες, υπνηλίες, εμεταί, εξαντλήσεις κλπ). Η εγκυμοσύνη της ήταν γνωστή στην Β αφού μάλιστα λόγω της κατάστασής της η Α της ζήτησε να της αναθέσει κάποια ελαφρότερη της σιδερώτριας εργασία. Ενώ όμως η Α ανέμενε την ικανοποίηση του αιτήματός της την 7.9.82 καταλύθηκε από σοβαρή διαταραχή του οργανισμού της, συνέπεια της κυσφορίας, και από εξάντληση της 7ώρου σε όρθια στάση, εργασίας της (σιδέρωμα ενδυμάτων) βρέθηκε στην ανάγκη να απομακρυνθεί σε απομονωμένο χώρο της επιχείρησης για να ανακτήσει τις σωματικές της δυνάμεις.

Κατά την ολιγόωρη απουσία της έγινε αντιληπτή από τους εκπροσώπους της Β. Έτσι ενώ βάση άρθρου του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης: "η σύντομος απομάκρυνση του μισθωτού εκ της εργασίας του διά σωματική ανάγκη ή λόγω καταφανούς κινδύνου δεν θεωρείται αδίκημα", εφόσον μάλιστα πρόκειται για άριστη υπάλληλό εντούτις η Β πράτιμψε να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας με την Α με την δικαιολογία να μην προκύψει στο μέλλον παρόμοιο περιστατικό από το υπόλοιπο προσωπικό.

Στην πραγματικότητα όμως σκοπός της Β ήταν να απαλλαγεί από μία υπάλληλο η οποία λόγω της εγκυμοσύνης της και μειωμένη εργασία έπρεπε να της παρέχει και άδεια για αρκετό χρόνο. Μάλιστα όπως αποδείχθηκε, η Β είχε εξαναγκάσει και άλλη έγκυο, υπάλληλο της, στο παρελθόν να αποχωρήσει από την εργασία της. Επομένως βάση των παραπάνω, δεν υπάρχει θελημένη εκ μέρους της Α παράβαση των συμβατικών της υποχρεώσεων, αλλά μειωμένη αποδοτικότητα αυτής, οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη της η οποία όμως δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεώς της.

Έτσι το δικαστήριο αποφάσισε ότι η καταγγελία είναι άκυρη και η Β, βάση της ισχύς του ν. 1264/82 καταδικάζεται να απασχολεί πραγματικώς την Α στην επιχείρησή της.

Εφετ. Αθηνών 4125/84

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Όπως αναφέρθηκε στην θεωρία, σύμφωνα με τον ν. 1483/84 απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη, η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχομένη μείωση της αποδόσεως της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Αποτελεί όμως, κατά την νομολογία σπουδαίος λόγο καταγγελίας η πλημμελής και μη προσύνουσα εκπλήρωση των καθηκόντων της εργαζομένης.

Στην ομάδα αυτή που αφορά την περίοδο 1983-1984 αναφέρονται περιπτώσεις άκυρων καταγγελιών των συμβάσεων εργασίας εγκύων εργαζομένων λόγω μη ύπαρξης σπουδαίου λόγου για τις καταγγελίες αυτές.

Επίσης όπως συγκεκριμένα αναφέρεται στο δεύτερο περιστατικό, η ανάγκη στην οποία βρέθηκε η έγκυος να απομακρυνθεί σε απομονωμένο χώρο της επιχείρησης για να ανακτήσει τις σωματικές της δυνάμεις δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας.

ΟΜΑΔΑ 3 Μη συμμόρφωση προς τις εντολές του εργοδότη

Η αν. σταιρία Α κατά τον Ιανουάριο του 1963 ανέθεσε στον διευθυντή του υποκαταστήματός της στην Θεσσαλονίκη, του Κ.Τ ως νόμιμο φυσικό αντιπρόσωπό της, να προσλάβει κατάλληλο επιστήμονα φαρμακοποιό για τριετές τουλάχιστον χρονικό διάστημα. Έτσι προσέλαβε τον Β με σύμβαση μισθώσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, για μιά τριετία. Στην συνέχεια όπως δέχθηκε το δικαστήριο σε σχέση με την ύπαρξη σπουδαίου λόγου προς καταγγελία της συμβάσεως, ο Β αρνήθηκε να συμμορφωθεί προς τις εκτός των συμβατικών υποχρεώσεων αυτού εντολές της Α όπως: 1) να πηγαίνει στα φαρμακεία της Θεσσαλονίκης και να προβαίνει στον έλεγχο των συνταγολογίων των ιατρών για να διαπιστώσει αν οι γιατροί στους οποίους χορήγησε δωρεάν φάρμακα, χορηγούσαν αυτά προς τους ασθενείς, 2) να διαθέτει στο εξείς δείγματα φαρμάκων τα οποία να μην έχουν στο κάλλυμά τους απ' αρχής την χρονολογία της θεραπευτικής τους ισχύος, γεγονός το οποίο καθιστά τον έλεγχο για την κατάλληλότητα ή μη των φαρμάκων αυτών αδύματο και μπορεί να έχει σοβαρή δυσμενή επίδραση στην υγεία των ασθενών και 3) να εισπράξει χρηματικό ποσό από το Δ.Χ.Ε.Ε.Π.Α στην Θεσσαλονίκη που σφείλεται στην Α απο χορήγηση φαρμάκων της σ' αυτό.

Τα παραπάνω όμως αυτά πραγματικά περιστατικά, δεν συνιστούν την νομική έννοια του σπουδαίου λόγου ο οποίος δικαιολογεί, κατά την καλή πίστη την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους της Α. Επομένως η καταγγελία αυτή είναι άκυρη.

ΑΠ 777/1964 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Κατά το άρθρο 672 ΑΚ σπουδαίος λόγος προς καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, υφίσταται όταν θεωρουμένων όλων των λογικώς λαμβανόμενων υπ' όψη πραγματικών συνθηκών της περιπτώσεως, δε μπορεί κατά την καλή πίστη να απαιτηθεί από τον εργοδότη, να διατηρήσει περαιτέρω τον μισθωτό στην υπηρεσία του. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο Β δεν συμμορφώθηκε στις εντολές της Α οι οποίες όχι μόνο ήταν εκτός των συμβατικών του υποχρεώσεων αλλά συγχρόνως ορισμένες ήταν και παράνομες, γεγονός το οποίο δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος προς καταγγελία και επομένως αν αυτή γίνει είναι άκυρη.

Ο Α προσλήφθηκε από τις Β ανώνυμες εταιρίες με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως χειριστής εκσκαφέα. Έτσι εργάστηκε στις Β εταιρίες ως τις 20.1.64 οπότε υπέστηκε εργατικό ατύχημα με αποτέλεσμα να υποβληθεί σε χειρουργική επέμβαση και να μείνει ανίκανος προς εκτέλεση της εργασίας του. Η ανικανότητά του αυτή διηρκησε ως και τις 15.2.64 όπως αποδικνυεται από τα προσαγόμενα στο δικαστήριο έγγραφα του ΙΚΑ. Στις 16.2.64 ο Α μετέβηκε στη Ώράμα προς άσκηση του εκλογικού του δικαιώματος, λόγω των διενεργηθέντων-βουλευτικών εκλογών. Την επόμενη μέρα ταξίδευε προς το εργατάξιο των Β, φτάνοντας εκεί αργά και έτσι εμφανίστηκε στην εργασία του στις 18.2.64. Οι εκπρόσωποι όμως των Β εταιριών απέκρουσαν τις υπηρεσίες του, αμφισβητώντας την δικαιολογημένη αποχή από την εργασία του μέχρι τις 18.2.64 και απαιτώντας από αυτόν να εξετασθεί από τον ιατρό που θα ορίσουν οι ίδιοι παρά την προσαγωγή από τον Α του εγγράφου που παρείχε την γνωμάτευση των γιατρών του ΙΚΑ (που οι Β αμφισβήτησαν) με την οποία διαπιστώνονταν η ανικανότητά του.

Έτσι μετά την άρνηση του Α να υποβληθεί σ' αυτή την εξέταση καταγγέληκε η σύμβαση εργασίας του από τις Β εταιρίες. Ως σπουδαίος λόγος για την καταγγελία αυτή οι Β επικαλούνται: α) την προσπάθεια του Α να αποφύγει την εργασία του κάνοντας συνεχείς απουσίες απ' αυτήν, β) την μη έγκαιρη ενημέρωση των Β απ' αυτόν για τις απουσίες αυτές, γ) την αδικαιολογητη αποχή του Α στις 28.1.64 από την εργασία του και δ) την άρνησή του να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση από ιατρούς της εκλογής των Β προς διαπίστωση της επικαλούμενης ανικανότητάς του προς εργασία.

Το δικαστήριο κρίνοντας ότι οι λόγοι (α) και (γ) δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο αφού οι απουσίες βάση των παραπάνω είναι δικαιολογημένες (η απουσία του την 20.2.64) επίσης είναι δικαιολογημένη η απουσία του στις 17.2.64 αφού στις 16.2.64 λόγω της άσκησης του εκλογικού του δικαιώματος. Αλλά και η άρνηση του Α να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση προς διαπίστωση της ανικανότητάς του προς εργασία από ιατρούς της εκλογής των Β δεν μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος για την άνω καταγγελία αφού ήδη είχε βεβαιωθεί από την απολύτως αξιόπιστη γνωμάτευση των ιατρών του ΙΚΑ.

Επομένως αφού δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του Α, η γενομένη καταγγελία στερείται νόμιμης βάσεως (κατά άρθρο 672 ΑΚ) και επομένως είναι άκυρη καθιστώντας τις Β υπερήμερες.

Πρωτοδ. Θεσσαλονίκης 1535/1965

Ο Α προσλήφθηκε από τον Β ως ραδιοτεχνικός υπάλληλος και για χρονικό διάστημα από 1.4.70 έως 31.12.70. Έτσι βάση συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ο Α εργάστηκε με αυτή την ειδικότητα. Στις 15.9.70 παραγγέλθηκε από τον Β να μεταβεί στην Γερμανία για μετεκπαίδευση στην λειτουργία και συντήρηση ορισμένων μηχανημάτων για 14 μέρες με έξοδα του Β.

Ο Α αρνήθηκε και επικαλέστηκε σοβαρούς οικογενειακούς λόγους επιβάλλοντας την παραμονή του στην Ελλάδα. Μετά από αυτό ο Β θεωρώντας την μη συμμόρφωση του Α, στην απόφασή του για την μετάβαση του δευτέρου στο εξωτερικό, ως παράβαση των όρων της συμβάσεως, κατείγχειλε την σύμβαση αυτή για σπουδαίο λόγο. Κατά τον έκτο όμως όρο της συμβάσεως εργασίας ο Α υποχρεούταν να εκτελεί την εργασία του σε οποιοδήποτε σημείο της χώρας ήθελε να μετακινήσει ή να μεταθέσει αυτόν η υπηρεσία. Απ' αυτό προκύπτει σαφώς ότι ο Α ανέλαβε την υποχρέωση να εκτελεί την εργασία σε οποιοδήποτε μέρος της χώρας και μετά από εντολή του Β αυτός δεν είχε υποχρέωση να μεταβεί στο εξωτερικό για εκτέλεση εργασίας ή μετεκπαίδευση. Εξάλλου από όλους τους άλλους όρους της σύμβασης δεν προκύπτει τέτοια υποχρέωση για μετάβασή του στο εξωτερικό.

Έτσι η άρνηση του Α δεν αποτελεί παράβαση των όρων της συμβάσεως εργασίας ή ανυπακοή του και δεν συνιστά σπουδαίο λόγο υπέρ του Β, για να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας με τον Α. Επομένως είναι άκυρη η παραπάνω καταγγελία σύμφωνα με την απόφαση του δικαστηρίου.

Εφετ. Αθηνών 1130/1972

Η Α προσέλαβε στις 26.9.84 τον Β καθηγητή αγγλικής γλώσσας με σχετική άδεια διδασκαλίας, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για να διδάξει στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών που διατηρεί αυτή, για το σχολικό έτος 1984-1985. Με αυτή την ιδιότητα ο Β απασχολήθηκε μέχρι τις 5.11.84 οπότε η Α κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας εγγράφως, χωρίς απζημίωση υποστηρίζοντας εσφαλμένα ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ο Β γνώριζε λόγω ειδικών σπουδών πολύ καλά την αγγλική γλώσσα, διέθετε εμπειρία διδασκαλίας σε άλλα φροντιστήρια και ήταν απολύτως ικανός και κατάλληλος για το φροντιστήριο της Α.

Όμως η διευθύντρια του φροντιστηρίου έκανε συνεχείς παρεμβάσεις στον τρόπο διδασκαλίας του Β, και αξίωσε απ αυτόν να συμμορφώνεται απόλυτα με τις υποδείξεις της έτσι ώστε να μην απομένουν σ' αυτόν περιθώρια για δική του πρωτοβουλία και ανάπτυξη των ικανοτήτων του ως καθηγητής. Όμως αντίθετα η Α ισχυρίστηκε ότι ο Β ήταν ακατάλληλος για μετάδοση γνώσεων και ότι αδιαφορούσε για την εκτέλεση των καθηκόντων του και την πρόοδο των μαθητών του. Έτσι αιτία της απόλυσης του Β δεν ήταν η ακαταλληλότητά του ως καθηγητής και δυσαρέσκεια γονέων και μαθητών, αλλά η ευημερήσ αντιδρασή του στην καταπιεστική κριτική της εργασίας του από την διευθύντρια του φροντιστηρίου της Α.

Με βάση τα παραπάνω το εφετείο έκρινε ότι δεν συνέτρεχε σπουδαίος λόγος για την άνω καταγγελία εργασιακής συμβάσεως ορισμένου χρόνου του Β, επιδικάζοντας σ' αυτόν τις αποδοχές του για το από τότε και μέχρι την συμβατική λήξη χρονικό διάστημα.

Στην απόφασή του αυτή το δικαστήριο κατέληξε, κρίνοντας ότι η συμπεριφορά του Β που έδωσε αφορμή στην απόλυσή του, αποτελούσε θετική αντίδραση αυτού προς την νόμιμη αντιπρόσωπο της Α, η οποία έκανε υπέρβαση των ορίων της συναλλακτικής καλής πίστης κατά την άσκηση του διευθυντικού της δικαιώματος. Κατά τη γνώμη όμως ενός μέλους του δικαστηρίου δεν δικαιολογείται επαρκώς η απόφαση του εφετείου ότι ο Β δεν ήταν ακατάλληλος για διδασκαλία αφού δεν λαμβάνεται υπ όψη ο τρόπος με τον οποίο ασκούσε τα καθήκοντά του, ούτε καθορίζεται η αντίδρασή του στον τρόπο με τον οποίο η διευθύντρια του υπέδειξε για να εργαστεί. (απόφαση μειοψηφίας).

Όσο αφορά τον ισχυρισμό της Α ότι ο Β απέφυγε να ανεύρει στο διάστημα της υπερημερίας του, όμοια εργασία από την οποία θα κέρδιζε τουλάχιστον όσα λάμβανε από την Α απορρίφθηκε αφού δεν είχε πραγματοποιηθεί στο πρωτοβάθμιο δικαστήριο, (και γι αυτό το εφετείο ορθώς τον απέρριψε).

ΑΠ. 276/88 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Βάση διάταξης του άρθρου 672.ΑΚ περιέχεται η ελεγκτή αναιρετικώς νομική έννοια του σπουδαίου λόγου, παρατηρούμε ότι στην συγκεκριμένη περίπτωση η Α παρεβαίνει την έννοια του σπουδαίου λόγου

αφού ο Β απολύθηκε δήθεν λόγω ακαταλληλότητάς του, στην πραγματι-
κότητα όμως λόγω της ευπρεπούς αντιδράσεώς του στην καταπιεστική
παρακαλούεση και κριτική της εργασίας του από την εκπρόσωπο της Α.
Επαμένως η καταγγελία είναι άκυρη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το άρθρο 672 ΑΚ ορίζει ότι καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε την σύμβαση για σπουδαίο λόγο. Κατά την σαφή έννοια της διατάξεως αυτής σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας υπάρχει όταν συντρέχει παράβαση ουσιαστών όρων της συμβάσεως ή όταν ρητώς ορίζεται σε αυτή ότι η παράβαση ορισμένου όρου της παρέχει δικαίωμα στον άλλο να λύσει αυτήν αζημίως ή λόγω γεγονότος ή συμπεριφοράς του ενός από τους συμβαλλόμενους δεν μπορεί σύμφωνα με την ακλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, να αξιωθεί από τον άλλο ή συνέχιση της συμβάσεως εργασίας μέχρι τη λήξη της.

Εξάλλου ο εργοδότης μπορεί μεν ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και για την καλύτερη οργάνωση της επιχείρησής του, να καθορίσει την έκταση της υποχρέωσης του μισθωτού για εργασία και ειδικότερα να προσδιορίζει το είδος, τον τόπο, τον χρόνο και τρόπο παραχής της εργασίας, αυτό όμως πρέπει να γίνεται μέσα στα όρια που θέτουν σχετικώς η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματός του αυτού.

Έτσι σε καμιά περίπτωση ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να υπακούσει στις εντολές του εργοδότη που είναι εκτός των συμβατικών του υποχρεώσεων και έτσι η καταγγελία που γίνεται για το λόγο αυτό είναι άκυρη.

Τα περιστατικά της ομάδας αυτής αφορούν την περίοδο από το 1964 έως το 1988 και αναφέρονται σε περιπτώσεις άκυρων καταγγελιών των εργασιακών συμβάσεων επειδή έγιναν για λόγο μη σπουδαίο αφού σύμφωνα με τα παραπάνω η μη συμμόρφωση προς τις αντισυμβατικές εντολές του εργοδότη δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Συγκεκριμένα τα περιστατικά που κρίθηκαν ότι δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο καταγγελίας και επομένως αν αυτή γίνει είναι άκυρη, είναι:

α) όταν ο εργαζόμενος αρνείται να συμμορφωθεί με τις εντολές του εργοδότη οι οποίες όμως είναι εκτός των συμβατικών υποχρεώσεων του πρώτου

β) όταν ο εργαζόμενος αρνείται να εξετασθεί από ιατρούς της εκλογής του εργοδότη, προς διαπίστωση τυχών ανικανότητάς του προς εργασία, εφόσον υπάρχει ήδη αξιόπιστη γνωμάτευση των ιατρών του ΙΚΑ

γ) όταν ο μισθωτός αρνείται να μεταβεί στα εξωτερικά για εκτέλεση της εργασίας του, εφόσον από τους όρους της σύμβασης δεν προκύπτει τέτοια υποχρέωση

δ) όταν ο εργαζόμενος ως καθηγητής αρνείται να συμμορφωθεί με τις οδηγίες του εργοδότη, οι οποίες δεν του παρέχουν περιθώρια για δική του πρωτοβουλία και ανάπτυξη των ικανοτήτων του.

ΟΜΑΔΑ 4 Λοιποί λόγοι

1) ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΟΕΝ 1955 ΣΕΛ 727)

Ο Α εργάστηκε στην Β εταιρία (Ηλεκτρ. Ετ. Αθηνών-Πειραιώς) ως καταμετρητής μέχρι τις 30.6.54 οπότε απολύθηκε από την Β με απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου, κατά την οποία ο Α απολύθηκε για πέντε βαρεία πειθαρχικά παραπτώματα, τα οποία κατά την απόφαση αυτή μπορούν να επιφέρουν σοβαρή ζημιά στη Β. Τα παραπτώματα αυτά έγιναν κατά το χρονικό διάστημα από 10.11.53 έως 29.1.54 και αποτελούσαν σφάλματα κατά τις καταμετρήσεις, στην παράληψη αναφοράς παραβίασης σφραγίδων των μετρητών και στην μη αναγραφή στις καρτέλες τους αριθμούς των πελατών και των ενδείξεων των μετρητών τους.

Εντούτις όμως λαμβανομένων υπ' όψη ότι η ενέργεια του καταμετρητή είναι κοπιώδης ότι σε λάθη κατά την καταμέτρηση υποκύπτουν και άλλοι καταμετρητές καθώς και ότι από τα σφάλματα δεν μπορούν να γίνουν σοβαρές ζημιές στη Β, λόγω του ότι από επόμενες μετρήσεις άλλοι καταμετρητές θα διαπιστώσαν τις πραγματικές ενδείξεις των μετρητών το δικαστήριο έκρινε ότι η ποινή της απόλυσης δεν είναι δίκαιη. Το δικαστήριο για την απόφασή του αυτή έλαβε υπ' όψη ότι ο Α είναι έγγαμος και πατέρας τριών παιδιών και επομένως η παραπάνω καταγγελία έγινε από την Β με υπέρβαση των ορίων που ορίζει το άρθρο 281 ΑΚ. Έτσι λαμβανομένων υπ' όψη τις αρχές και τα όρια της καλής πίστης και του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος η καταγγελία αυτή είναι άκυρη.

ΑΠ. 582/55 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Με δεδομένο ότι από τα παραπτώματα αυτά του Α δεν μπορούν να γίνουν σοβαρές ζημιές στη Β καθώς και το ότι η εργασία του Α είναι κοπιώδης έτσι ώστε να δικαιολογούνται λάθη στην διάρκειά της και ο Α είναι άτομο με οικογενειακές υποχρεώσεις, η καταγγελία είναι άκυρη και καταχρηστική (άρθρο 281 ΑΚ).

2) ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 1957 ΣΕΛ 420)

Ο Α μετά την έκδοση απόφασης που επικυρώθηκε από το Πρωτοδικείο με την οποία κρίθηκε ότι η μετάβασή του ήταν νόμιμη μετέβηκε την 4.11.56 στο υποκ/μα της Β στην Τρίπολη προς ανάληψη υπηρεσίας, αλλά δεν έγινε δεκτός επειδή, βάση του ισχυρισμού της Β, ο Α έλυσε τον εργασιακό δεσμό μ' αυτήν με την αποχώρησή του από την υπηρεσία του. Έτσι ερευνήθηκε αν ο ισχυρισμός αυτός είναι βάσιμος.

Η παραπάνω σύμβαση φέρει τον χαρακτήρα της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Συνεπώς η καταγγελία αυτή θα γίνει βάση του άρθρου 672 ΑΚ και θα ερευνηθεί αν συντρέχουν περιστατικά που δικαιολογούν την καταγγελία. Τα περιστατικά αυτά για την Β που να δικαιολογούν την εκ μέρους του Α καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δεν συνέτρεξαν. Αντίθετα η απαχή του Α από την υπηρεσία του από 16.6.56 έως 3.11.56, η οποία σφειλόταν στη μη αποδοχή της μετάθεσής του, δεν συνιστά σπουδαία λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους της Β, εφόσον ο Α είχε αμφιβολία για την νομιμότητα της μετάθεσης του και περίμενε την απόφαση του δικαστηρίου.

Πρωτοδ. Αθηνών 2012/1957

Σύντομη κριτική

Η απουσία του Α από την εργασία του είναι δικαιολογημένη αφού αυτός περίμενε την απόφαση του δικαστηρίου για να πιστεί ότι η μετάθεσή του είναι νόμιμη. Επομένως η απουσία του αυτή δεν αποτελεί σπουδαία λόγο και η καταγγελία που έγινε για τα λόγια αυτό είναι άκυρη.

3) ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 1962 ΣΕΛ 42)

Η Α έχει συνάψει με το Ελληνικό δημόσιο σύμβαση εργασίας για την εκτέλεση ορισμένου έργου. Βάση αποδεικτικών στοιχείων βεβαιώθηκε ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της Α και του Β υπαλλήλου της στις 19.7.61, έγινε διότι η αστυνομική αρχή υπέδειξε στον μηχανικό που επέβλεπε το έργο του ελληνικού δημοσίου που εκτελούσε η Α και ακολούθως αυτός υπέδειξε στην Α την απόλυση του Β.

Πρέπει εδώ να ληφθεί υπ' όψη ότι ο νόμος 516/1948 περί ελέγχου νομιμοφροσύνης των δημοσίων κλη υπαλλήλων και υπηρετών δεν έχει εφαρμογή στην προκειμένη περίπτωση, ενώ συγχρόνως η Α ισχυρίζεται ότι ο Β δεν απολύθηκε βάσει του άνω νόμου αλλά ούτε βάση του νόμου περί εκτέλεσης δημοσίων έργων. Έτσι αυτή εφόσον επέτρεψε την απόλυση του υπαλλήλου της, επειδή αυτός έχει τα συγκεκριμένα πολιτικά φρονήματα ή επειδή δεν είναι αρεστός στην αστυνομική αρχή, ενώ ούτε στη σύμβαση της με τον Β περιελήφθηκε όρος με τον οποίο να είναι δυνατή λύση της συμβάσεως εργασίας του Β αν η αστυνομική αρχή υποδείξει την απομάκρυνσή του, η καταγγελία αυτή έγινε χωρίς σπουδαίο λόγο.

Συγχρόνως όπως αποδείχθηκε, η Α ενώ διέταξε την αντικατάσταση ή άμεση αποαπηγή των άπειθων ανίκανων ή μη τίμιων υπαλλήλων και εργατών, δεν έκανε το ίδιο και για τον Β ο οποίος βάσει καταθέσεων του λογιστή της Α αλλά και της ίδιας ήταν ικανός, έντιμος, πειθαρχικός και αποδοτικός εργάτης, ενώ δεν υπήρξε αποδεικτικό στοιχείο που να βεβαιώνει ότι δεν είναι νομιμόφρωνας.

Επομένως η χωρίς σπουδαίο λόγο γενομένη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι κατά τα άρθρα 672 και 174 ΑΚ, άκυρη και εφόσον η Α αρνήθηκε από τις 20.7.61 την αποδοχή των υπηρεσιών του Β περιήλθε σε υπερημερία των αποδοχών αυτών.

Πρωτ. Θεσσαλονίκης 823/1961

Σύντομη κριτική

Η παραπάνω καταγγελία έγινε χωρίς σπουδαίο λόγο αφού δεν υπήρξε ο όρος στην σύμβαση με τον οποίο να είναι δυνατή η λύση της συμβάσεως του Β μετά από υπόδειξη της αστυνομικής αρχής. Επομένως η καταγγελία αυτή είναι άκυρη.

4) ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ

(ΔΕΝ 1962 ΣΕΛ 552)

Σύμφωνα με τον ισχυρισμό της Α, ο Β εκ δόλου ή εξ αμέλειας δεν εκτελούσε με επιμέλεια την εργασία που του είχε ανατεθεί από την Α αφού αυτός: 1) δεν εκτελούσε την επίβλεψη της παραγωγής του εργα-
στασίου, 2) αντί να παρακολουθεί τους εργάτες συμμαχούσε μ' αυτούς σε επιδιώξεις εναντίον της επιχείρησης, 3) καμιά προσπάθεια δεν κα-
τέβαλε για την συντήρηση της περιουσίας και την προμήθεια των υλι-
κων και 4) πατέ δεν άσκησε πειθαρχικό έλεγχο στους εργάτες.

Ο ισχυρισμός αυτός της Α ήταν επαρκής και ουσιώδης για να προ-
καλέσει ένσταση κατά του ισχυρισμού του Β ότι αυτός προέβηκε στην
καταγγελία της μεταξύ αυτού και της Α σχέσεως εργασίας ορισμένου
χρόνου για σπουδαίο λόγο, επειδή η Α περιόρισε την υπηρεσιακή του
απασχόληση κατά τρόπο που μείωνε αυτόν. Ο ισχυρισμός αυτός του Β
δεν λήφθηκε υπ' όψη από το δικαστήριο.

ΑΠ. 388/1962 Τμ. Β'

Σύντομη κριτική

Κατά το άρθρο 672 ΑΚ τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης
μπορούν οποτεδήποτε χωρίς τήρηση προθεσμίας να καταγγείλουν την
μεταξύ τους σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο,
ενώ βάση του άρθρου 652 ΑΚ ο εκμισθωτής πρέπει να εκτελεί με επιμέ-
λεια την εργασία του. Έτσι συμπεραίνουμε ότι μπορεί μεν ο Β να κα-
ταγγείλει την σύμβαση εργασίας όμως ο σπουδαίος λόγος που εδώ επι-
καλείται είναι απόρρητα δικών των ενεργειών και παραλήψεων και έτσι
το δικαστήριο αναιρεί την απόφαση περί καταγγελίας για σπουδαίο
λόγο.

Ο Α πτυχιούχος μηχανικός, εργαζόταν στην Β εταιρία με σύμβαση αορίστου χρόνου από το 1934 ενώ στις 18.12.62 ως τεχνικός και εμπορικός διευθυντής αυτής.

Όμως στις 28.8.61 η Β κατήγγειλε την παραπάνω σύμβαση του Α για σπουδαίο λόγο που στηρίζεται στα εξής περιστατικά: 1) Το 1957 ο υποδιευθυντής της Β υπέβαλε μήνυση κατά του γενικού διευθυντή αυτής για πλαστογραφία, απιστία, απάτη και υπεξαίρεση, στηρίζοντας τις κατηγορίες αυτές πάνω σε σημειώματα του Α, ο οποίος τα παρέδωσε στον έλεγχο που έγινε στην εταιρία. Μετά όμως από εξέταση των στοιχείων στο δικαστήριο αποδείχθηκε ότι η σύνταξη των σημειωμάτων αυτών, το περιεχόμενο των οποίων προσβάλλει την τιμή και την υπόλειψη του γενικού διευθυντή, έγινε από τον Α, από έχθρα και γιατί επιδίωκε να καταλάβει την θέση του γενικού διευθυντή. 2) ότι ο Α είχε παύσει πριν το 1957 να δείχνει τον ζήλο που είχε τα πρώτα χρόνια της σύμβασης για τις υποθέσεις της εταιρίας, αντί γι' αυτό επείλθε ψυχρότητα στις σχέσεις του με το γενικό διευθυντή και κύριο μέτοχο της Β και 3) ότι για πολλά χρόνια λειτουργούσε στο εργοστάσιο της Β τμήμα ριτινικών, όπου λόγω έλλειψης κεφαλαίων δεν λειτούργησε από το 1958 έως το 1960, που τέθηκε σε λειτουργία ξανά και ότι ο Α που ήταν διευθυντής του τμήματος μέχρι το 1958, ενώ από το 1960 είχε επίμονες συστάσεις και παρακλήσεις από το γενικό διευθυντή αρνήθηκε να αναλάβει την διεύθυνση του τμήματος αυτού.

Ετσι η Β θεωρώντας τα περιστατικά αυτά ότι αποτελούν σπουδαίο λόγο κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας του Α. Όμως ο σπουδαίος λόγος η ύπαρξη του οποίου κατά την κρίση του δικαστηρίου στηρίζεται στα ανελέκτως δεκτά γινομένα πραγματικά περιστατικά, έπρεπε να προβληθεί και να γίνει στη συνέχεια η καταγγελία, εντός ευλόγου προθεσμίας, από τη στιγμή που τα περιστατικά αυτά έγιναν γνωστά στη Β.

Το δικαστήριο δεχεται ότι από τα περιστατικά που έλαβαν χώρα για την καταγγελία, το πρώτο στοιχείο που αναφέρει η Β μπορεί να αποδειχθεί αφού υπάρχει απόφαση δικαστηρίου το τρίτο στοιχείο ενώ αναφέρεται τον Ιούλιο του 1960 και η καταγγελία έγινε την 28.8.61 δεν βεβαιώνει την ύπαρξη των περιστατικών που ισχυρίζεται η Β αφού πέρασε ένας χρόνος από τα περιστατικά αυτά μέχρι την καταγγελία.

Όσο αφορά το δεύτερο στοιχείο η Β ισχυρίζεται ότι χαλαρώθηκε ο ζήλος του Α στην υπηρεσία και ότι αυτό συνίσταται σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως, χωρίς να καθορίζει αν η αύξηση του κύκλου των εργασιών της Β από το 1960 οφείλεται ή όχι στις υπηρεσίες του Α ο οποίος ήταν τεχνικός και εμπορικός διευθυντής αυτής.

Επομένως και αυτό το στοιχείο περιέχει ανεπαρκή αιτιολογία για το αν υφίσταται σπουδαίος λόγος. Ετσι το δικαστήριο θεωρώντας ότι τα στοιχεία που προβάλλει η Β δεν είναι επαρκή για να στηρίξουν την ύπαρξη σπουδαίου λόγου για την καταγγελία της συμβάσεως του Α, τα αναιρεί κρίνοντας την καταγγελία άκυρη.

ΑΠ. 124/1963 Τμ. Α

Η Α έχει εμπορική επιχείρηση πώλησεως μεταλλικών επίπλων, διατηρώντας κατάστημα μέχρι τα μέσα περίπου του 1969, οπότε συνέπεια οικονομικών δυσχερειών μεταβίβασε την επιχείρηση αυτή, στην Β η οποία άρχισε να χρησιμοποιεί το παραπάνω μισθωμένο κατάστημα ως έκθεση πώλησεως των επίπλων που παρασκευάζονταν απ' αυτήν (την Β).

Στις 1.7.69 καταρτίστηκε μεταξύ της Α και Β ιδιωτικό συμφωνητικό, με το οποίο η Β προσέλαβε την Α από 1.9.69 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου για χρονικό διάστημα 3 ετών.

Συμφωνήθηκε λοιπόν ότι η σύμβαση αυτή μπορεί να καταγγελθεί για σπουδαία λόγο, τον οποία θα αποτελεί και η οριστική εγκατάλειψη της έκθεσης στο κατάστημα αυτό από την Β. Έτσι απασχολήθηκε η Α στην έκθεση που γινόταν στα άνω κατάστημα, από 16.8.69-10.11.69 και στη συνέχεια στην έκθεση στην οδό Χ, πώλησης μεταλλικών επίπλων, μέχρι τις 14.3.70 οπότε η Β κατήγγειλε την ανωτέρω σύμβαση με έγγραφη καταγγελία, χαρακτηρίζοντας αυτήν ως αορίστου χρόνου.

Όμως στη συνέχεια η Β ισχυρίζεται στα δικαστήρια, σαν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως με την Α, την οριστική εγκατάλειψη της έκθεσής της στα άνω κατάστημα η οποία έγινε στις 19.11.69. Ο ισχυρισμός όμως αυτός απορρίπτεται από το δικαστήριο ως αβάσιμος επειδή όπως αποδείχθηκε, μέχρι την καταγγελία η Β δεν εγκατέλειψε οριστικά την παραπάνω έκθεση. Εκτός τούτου με την άνω μετάθεση της Α στις 10.11.69 στην οδό Χ που έγινε πριν την επικαλούμενη από την Β εγκατάληψη της έκθεσης, καθώς επίσης και με την επί τετράμηνο περίπου μη άσκηση του ανωτέρω συμφωνημένου σπουδαίου λόγου προς καταγγελία (από 19.11.69-14.3.70) αυτή σιωπηρώς παραιτήθηκε από το δικαίωμα τούτο της καταγγελίας. Επομένως η καταγγελία είναι άκυρη ως αντικείμενη στο άρθρο 672 ΑΚ και λογίζεται ως μη γενόμενη και κεισστά την Β υπερήμερο και υπεύθυνη πληρωμής των μισθών της Α σλόκληρου του υπόλοιπου χρόνου μέχρι την λήξη της σύμβασής της.

Εφετ. Αθηνών 1660/1971

Ο Α προσλήφθηκε στις 21.7.71 με σύμβαση ορισμένου χρόνου ως αναπληρωτής γενικός διευθυντής της Β εταιρίας (βιομηχανία κατασκευής ταπήτων). Στη σύμβαση δεν γινόταν ειδικός καθορισμός των καθηκόντων του Α, αυτά όμως ήταν κυρίως διαικητικού χαρακτήρα και δεν περιλαμβανόταν σ' αυτά εξωτερική υπηρεσία προς ανεύρεση νέων πελατών όπως ισχυρίζεται η Β. Βέβαια σε πρακτικό του ΔΣ της Β (την ακρίβεια του οποίου αμφισβητεί ο Α) αναφέρεται ότι προσλαμβάνεται ο Α ο οποίος έχει εμπειρία πωλήσεων και γνωριμίες στην αγορά ως βοηθός γεν. διευθυντή για την προώθηση των πωλήσεων και εποπτεία της λειτουργίας της εταιρίας. Όμως η προώθηση των πωλήσεων δεν σημαίνει αναγκαιώς εξωτερική κυρίως υπηρεσία. Εφόσον προσλήφθηκε ως διαικητικός αναπληρωτής διευθυντής και όχι ως τεχνικός, καλή απόδοση της εργασίας του θα είχε αντίκτυπο στον τομέα των πωλήσεων.

Έτσι ο Α εργάστηκε μέχρι τις 7.3.72, οπότε η Β κατήγγειλε την σύμβαση. Συγκεκριμένα στην αρχή η σύμβαση λειτουργούσε ομαλά και ο Α παρείχε τις υπηρεσίες του στο ίδιο γραφείο με τον γενικό διευθυντή της Β χωρίς να διατυπωθεί κανένα παράπονο.

Τον Ιανουάριο του 1972 ο Α υπέστηκε εργατικό ατύχημα με αποτέλεσμα να μείνει ακίνητος για είκοσι περίπου μέρες. Όταν επέστρεψε στην εργασία του, η Β είχε πάρει τα κλειδιά του γραφείου του με αποτέλεσμα κάθε πρωί ο Α να περιμένει απ' έξω μέχρι την άφιξη του γενικού διευθυντή, ο οποίος του ανέθεσε την παραλαβή δεμάτων από το ταχυδρομείο και το αεροδρόμιο καθώς και την πληρωμή του προστίμου από τροχαία παράβαση. Οι εργασίες όμως αυτές που έπρεπε να ανατεθούν σε κλητήρα και όχι σε διευθυντή σε συνδυασμό και με την καθυστέρηση των αποδοχών του ανάγκασαν τον Α να διαμαρτυρηθεί στο γραφείο εργασίας. Όταν καλέστηκε εκεί ο γεν. διευθυντής της εταιρίας ισχυρίστηκε ότι ο Α επικαλούμενος την σύμβαση εργασίας αρνείται κάθε υπηρεσία που σκοπεύει στην αύξηση των πωλήσεων για την οποία και προσλήφθηκε.

Στις 18.2.72 ο γεν. διευθυντής κλείδωσε τον Α έξω από το γραφείο ενώ στις επόμενες μέρες ο Α απαίτησε την πληρωμή του υπόλοιπου του μισθού του κι ο γεν. διευθυντής διέταξε την μεταφορά του γραφείου (επίπλου) του Α στο χώρο που απασχολούνταν και οι υπόλοιποι υπάλληλοι της Β. Προς αποφυγή τούτου ο Α κάλεσε την άμεσα δράση. Την επόμενη-μέρα 8.3.72 η Β κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας του Α επικαλούμενη ως σπουδαία λόγο την νωρότητα και αμέλεια του Α στην εκτέλεση των καθηκόντων του και το ότι αυτός κατέφυγε παραπονούμενος στο γραφείο εργασίας βοτανικού και κάλεσε την άμεσα δράση.

Όμως το ότι ήταν αδύνατο να συνεχιστεί η εργασιακή σχέση δεν αφεύλεται κατά την κρίση του δικαστηρίου στον Α αλλά στην Β η οποία με τις ενέργειες της επεδίωκε να μειώσει πεϊκά τον Α και να τον εξαναγκάσει σε αποχώρηση από την εργασία. Αιτία της προεέσεώς της ήταν όπως αποδείχθηκε το ότι τέλος του 1971 αυτή σύναψε σύμβαση με α.ε με την οποία η τελευταία αναλάμβανε αποκλειστικά την πώληση των προϊόντων.

Εφετ. Αθηνών 6316/1972

Ο Α εργαζόταν στην ΔΕΗ με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μέχρι την συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας οπότε θα αποχωρούσε υποχρεωτικά. Συγχρόνως σε περίπτωση πειθαρχικών ποινών θα απολυόταν χωρίς αποζημίωση.

Ετσι αυτός εργάστηκε στη ΔΕΗ μέχρι το 1970, οπότε απολύθηκε με απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου λόγω πειθαρχικών παραπτωμάτων. Το δικαστήριο κρίνοντας την απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου για την ύπαρξη παραπτωμάτων που να συνιστούν απουδαιία λόγω βάσης του άρθρου 672 ΑΚ δέχθηκε ότι ο Α ήταν πολύ καλός υπάλληλος και βάση φύλων αξιολογήσεως από τους επιθεωρητές, διαχειρίζονταν μηνιαίως περίπου 8 εκατομμύρια δρχ χωρίς να προκύψει καμιά ανωμαλία.

Ο Α ασχολούνταν συγχρόνως και με την πώληση ρολογιών, ραδιοφώνων και άλλων ηλεκτρικών συσκευών και επισκεύαζε ρολόγια. Τα είδη αυτά τα πωλούσε και στους υπαλλήλους και εργάτες με δόσεις. Αλλά οι ενέργειές του αυτές γινόνταν μέσα στο γραφείο του και ενώ διατηρούσε σπίτι του μικρό εργαστήριο επισκευής ρολογιών τις πρόχειρες επισκευές έκανε στο γραφείο του όταν δεν είχε εργασία. Όλα αυτά γίνονταν εν γνώση και μηροστά στα μάτια των προϊσταμένων του χωρίς ποτέ να γίνει παρατήρηση από μέρος τους.

Κατά το χρονικό διάστημα αυτό ο Α ως διαχειριστής προέβαινε να δίνει προκαταβολή έναντι των αποδοχών τους σε υπαλλήλους και εργάτες που είχαν ανάγκη μετά από έγκριση των προϊσταμένων του, αλλά και χωρίς αυτή σε περιπτώσεις απουσίας τους, όμως ποτέ δε δόθηκε διαταγή ή απλή σύσταση να σταματήσει αυτή η τακτική.

Το εφετείο βάση των παραπάνω έκρινε ότι δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α από την ΔΕΗ βάση του άρθρου 672 ΑΚ αφού όλα τα γεγονότα γινόνταν εις γνώση των προϊσταμένων του και δεν συνιστούν ουσιώδεις παραβάσεις των συμβατικών υποχρεώσεών του ώστε να δικαιολογείται η μετά εικοσαετή περίπου υπηρεσία απόλυσή του. Επομένως η καταγγελία είναι άκυρη.

ΑΠ. 204/1973 Τμ. Β'

Ο Α προσλήφθηκε στις 28.5.72 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, για να παρέχει τις υπηρεσίες του ως μουσικός παίζοντας κιθάρα, στο κέντρο διασκέδασης του Β. Σε εκτέλεση της σύμβασης αυτής, ο Α άρχισε να απασχολείται στα άνω κέντρο από τις 9.6.72 και ενώ όμως είχε οριστεί ως χρόνος λήξεως της συμβάσεως η 30.8.72, ο Β κατάγγειλε αυτή στις 2.7.72 δηλώνοντας ότι δεν αποδεχεται άλλο τις προσφερόμενες υπηρεσίες του Α, και στις 13.7.72 ικανοποίησε εγγράφως την καταγγελία επισημαίνοντας ως σπουδαία λόγοι αυτής την ακαταλληλότητα του Α και την αδυναμία του να συγχρονιστεί με τα υπόλοιπα μέλη του συγκροτήματος, βλάπτοντας την άρτια εμφάνιση του συγκροτήματος. Δεν αποδείχθηκε όμως βάσιμος ο ισχυρισμός αυτός της ακαταλληλότητας του Α.

Επί δεκαπέντε μέρες περίπου πριν την έναρξη των εργασιών του κέντρου γίνονταν πρόβες στις οποίες ελέγχοντο τόσο η ικανότητά του ως κιθαρίστας όσο και ο εναρμονισμός του με το μουσικό συγκρότημα και στη συνέχεια για αρκετό χρόνο, συνεργάστηκε με τα μέλη του συγκροτήματος με επιτυχία. Έτσι ενώ ο διευθυντής του κέντρου έκρινε ικανοποιητική την απόδοση του Α στις 9.7.72 κατά την διάρκεια διαλείμματος ο Β με παρουσία του διευθυντή ανακοίνωσε ότι δεν επιθυμεί την συνέχιση της παραχής των υπηρεσιών του Α.

Η συμπεριφορά αυτή του Β, όμως δε μπορεί να θεμελιώσει σπουδαία λόγοι βάση του άρθρου 672 ΑΚ προς καταγγελία της συμβάσεως του Α χωρίς τήρηση προθεσμίας αφού δεν έγινε εκ μέρους του δευτέρου παραβίαση όρου της συμβάσεως, ούτε παρουσιάστηκε ανεπάρκεια αυτού στην εργασία του βάση των διαβεβαιώσεων του καλλιτεχνικού διευθυντή του κέντρου και του ίδιου του Β. Έτσι κατά τις δοκιμές μπορούσαν να διατηρηθούν επιφυλάξεις για τον Α και να επιδιώξουν την κατάρτιση συμβάσεως αορίστου χρόνου. Δεν μπορεί όμως έστω και με την διαβεβαίωση του καλλιτεχνικού διευθυντή ότι ο Α δεν αποδίδει όσα άλλος μουσικός της ίδιας ειδικότητας θα απέδιδε, σε αναφορά προς την προσέλευση πελατών να απαιτήσει κατά την καλή πίστη την λύση της συμβάσεως 52 μέρες πριν τη λήξη της διάρκειας της προσλαμβάνοντας στη θέση του άλλον μουσικό.

Έτσι βάση των παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι η καταγγελία είναι άκυρη χωρίς σπουδαία λόγοι και καθιστά υπερήμερο τον Β ως προς τις αποδοχές του Α. Συγχρόνως το δικαστήριο έκρινε ως καταδικαστέο τον Β για καταβολή χρηματικού ποσού λόγω ηθικής βλάβης του Α.

Εφετ. Αθηνών 4018/1973

Ο Α προσλήφθηκε από την Β στις 9.3.73 με σύμβαση μίσθωσης εξα-
 ρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία άρχισε από τις 15.4.73
 και έληγε στις 31.3.74, για να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο ξε-
 νοδοχείο αυτής με μηνιαίο μισθό 11.500 δραχ. Έτσι ο Α άρχισε να
 προσφέρει τις υπηρεσίες του στο ξενοδοχείο μέχρι τις 25.9.73 οπότε
 η Β κατείγγειλε την μεταξύ τους εργασιακή σύμβαση και έπαψε να απο-
 δέχεται την εργασία αυτού. Η καταγγελία όμως έγινε χωρίς αιτία και
 χωρίς την ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Επομένως είναι άκυρη, δεδομένου
 ότι δεν αποδείχθηκε ούτε παραβίαση των ουσιαστών όρων της σύμβασης
 εκ μέρους του Α ούτε σταμάτησε η λειτουργία του ανωτέρου ξενοδοχεί-
 ου της Β.

Η έλλειψη εγκαταστάσεως κλιματισμού στο ξενοδοχείο αυτό, δεν
 συνιστά περίπτωση ανωτέρας βίας, εφόσον αυτό μπορεί να προβλεφθεί
 και να αποτραπεί από συνετό και επιμελή επιχειρηματία και βέβαια
 μέσα στον κύκλο των ανθρωπίνων δυνατοτήτων, δεδομένου ότι η Β έπρε-
 πε εγκαίρως να λάβει τα απαιτούμενα μέτρα ώστε να εφοδοαστεί το ξε-
 νοδοχείο της με την εγκατάσταση κλιματισμού.

Έτσι λοιπόν βάση των παραπάνω και των άρθρων 648 και 656 ΑΚ ο
 Α δικαιούται τους απαιτούμενους μισθούς υπερημερίας.

Μον. Πρωτ. Αθηνών 347/1974

Σύντομη κριτική

Βάση του άρθρου 627 ΑΚ σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβά-
 σεως εργασίας συντρέχει και όταν παρουσιαστεί μεταβολή των περιου-
 σιακών στοιχείων του εργοδότη έτσι ώστε λόγω ανωτέρας βίας να είναι
 αδύνατη, βάση των αρχών της καλής πίστης και συναλλακτικών ηθών, η
 συνέχιση της εργασιακής σχέσης. Στη συγκεκριμένη όμως περίπτωση η
 έλλειψη κλιματισμού δε μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά ανωτέρα βία
 ώστε να οδηγήσει στην απόλυση του Α. Επομένως αφού αυτό δεν θεω-
 ρείται σπουδαίος λόγος, η καταγγελία είναι άκυρη.

Ο Α προσλήφθηκε από την ηλεκτρική εταιρία Αθηνών Πειραιώς το 1955 με σύμβαση εργασίας ως εισηράκτορας των λογαριασμών κατανάλωσης ηλεκτρικού ρεύματος και εξακολούθησε να εργάζεται έτσι στη ΔΕΗ μετά απ' την εξαγορά της ηλεκτρικής εταιρίας από αυτήν το 1960. Έτσι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις της συμβάσεως επεισήλθαν στη ΔΕΗ, καθώς και ο γενικός κανονισμός προσωπικού της ΗΕΑΠ στον οποίο ο Α κατά την πρόσληψή του προσχώρησε και στη γενομένη επιστολή προς αυτόν της ΔΕΗ, με την οποία ορίστηκε όρια υποχρεωτικής 'αποχώρησής' του από την υπηρεσία το 65ο έτος ηλικίας του.

Επίσης με τον κανονισμό, προβλέφθηκε η περίπτωση κατάργησης υπηρεσιών ή θέσεων της επιχείρησης και ορίστηκε ότι αυτή, αποφασίζεται από το ΔΣ και η απόφασή του πλέονάζοντας προσωπικού ενεργείται από την διεύθυνση με κριτήρια την διατήρηση στην υπηρεσία των αρχαιότερων και ικανότερων υπαλλήλων.

Με τον τρόπο αυτό δεν απολύονται όλοι οι υπάλληλοι των καταργημένων υπηρεσιών και θέσεων αλλά διατηρούνται κάποιοι απ' αυτούς στην υπηρεσία εκτός αν, βάση της εκτίμησης του δικαστηρίου η διατήρηση αυτών δεν έγινε στην θέση που είχαν πρώτα αλλά εκτελούν εργασία σε άλλη θέση και ειδικότητα με διαφορετικούς μισθολογικούς όρους, αφού στην περίπτωση αυτή πρόκειται για συμβατική μεταβολή της υπηρεσιακής αυτών κατάστασης.

Στη συνέχεια το Δεκεμβριο του 1967 η ΔΕΗ ανέθεσε την είσπραξη των λογαριασμών που πλήρωναν οι καταναλωτές σε πρακτορεία, περιορίζοντας την εργασία των εισπρακτόρων, μόνο στη διανομή των λογαριασμών στους καταναλωτές, ενώ τον Δεκέμβριο του 1972 εφάρμοσε στο σύστημα της αποστολής των λογαριασμών μέσω ταχυδρομείου, εξοικονομώντας έτσι 1.200.000 δρχ μηνιαίως.

Μετά απ' αυτό το ΔΣ της ΔΕΗ κατείργησε 162 θέσεις εισπρακτόρων, απολύοντας μόνο 82 από τους οποίους και τον Α, οι δε υπόλοιποι εμείναν στην υπηρεσία χωρίς επιλογή.

Το εφετείο έκρινε ότι η σύμβαση εργασίας της ΔΕΗ με τον Α ήταν ορισμένου χρόνου αφού έλειξε με την συμπλήρωση του 65ου έτους ηλικίας του Α και ότι η απόλυσή του ήταν άκυρη επειδή ο παραπάνω λόγος καταγγελίας δεν είναι σπουδαίος βάση του άρθρου 672 ΑΚ, αφού δεν τηρήθηκε η κατά τον κανονισμό διαδικασία επιλογής και γι αυτό απέρριψε την έφεση της ΔΕΗ, ενώ επικύρωσε την απόφαση με την οποία γι' νόταν δεκτή η αγωγή περί μισθών υπερημερίας από την άκυρη απόλυση του Α.

ΑΠ 336/1975 Τμ. Γ'

Ο Α ως υπεύθυνος μουσικού συγκροτήματος αποτελούμενο απ' αυτόν και από άλλα 4 μέλη συναψε ως αντιπρόσωπος του συγκροτήματος, τον Οκτώβριο του 1973 με την Β ομόρρυθμο εταιρία που εκμεταλλευόταν στη Θεσσαλονίκη τα κέντρα διασκέδασης Ι και Τ, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την χειμερινή περίοδο 1973-1974 με σκοπό να καλύψει το συγκρότημα του Α της ανάγκες των παραπάνω κέντρων του Β. Η σύμβαση θα έλειγε στις 15.5.74.

Στη συνέχεια ο Α κατ' το συγκρότημα άρχισαν και εξακολούθησαν να παρέχουν την συμφωνημένη εργασία στο κέντρο Τ μέχρι την 8.1.74 το βράδυ της οποίας ηγγαίνοντας να εργαστούν βρήκαν αιφνιδίως το κέντρο κλειστό.

Επειτα απ' αυτό η Β δήλωσε ότι δεν μπορεί να συνεχίσει την λειτουργία του κέντρου και να αποδεχθεί στο εξής τις υπηρεσίες του συγκροτήματος του Α χωρίς να δώσει άλλη εξήγηση. Η αγωγή που έκαναν ο Α και το συγκρότημα περιείχε τα παραπάνω καθώς και το αίτημα να διεκδικήσουν τα ημερομίσθια υπερημερίας από 8.1.74 έως 20.3.74 από την Β. Το εφετείο δέχθηκε την αγωγή τους και απέρριψε τις ενστάσεις της Β. Βάση του άρθρου 672 ΑΚ καθένας από τα μέρη δικαιούται να καταγγέλει αζημίως την σύμβαση εργασίας για κάθε περίπτωση που συνιστούν γεγονότα από τα οποία δεν μπορεί κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη να αξιωθεί η εργασιακή σχέση μέχρι την λήξη της.

Το δικαστήριο δέχθηκε ότι την 8.1.74 έπαψε η λειτουργία του κέντρου διασκέδασης Τ με διαταγή της αρμόδιας αστυνομικής αρχής, διότι η Β δεν συμμορφώθηκε με την έκθεση επιθεώρησης της πυρασβεστικής υπηρεσίας για την λήψη των απαιτούμενων μέτρων ασφάλειας σε περίπτωση πυρκαγιάς με την διάνοιξη θύρας εξόδου κινδύνου.

Όμως με την απόρριψη από το δικαστήριο, της ένστασης της Β περί πρόωρου καταγγελίας της συμβάσεως για σπουδαία λόγο, δεν παραβιάστηκε το άρθρο 672 ΑΚ διότι από τα παραπάνω δεδομένα σύμφωνα προς την καλή πίστη είναι να υποστούν οι εργοδότες ολόκληρη τη ζημιά την οποία είναι αδύνατο να αποτρέψουν με την διακοπή της λειτουργίας του κέντρου, από την παραπάνω αιτία, εφόσον φέρουν τον επιχειρηματικό κίνδυνο από την εκμετάλλευση του κέντρου αυτού και όχι να επιρίψουν ευθύνες στους μισθωτούς, απολύοντάς τους πρόωρα.

ΑΠ 624/1976 Τμ. Β'

Η Β εταιρία ασχολείται με τουριστικές εργασίες και συνεργάζεται με την εταιρία "Τ" στη Ν. Υόρκη ενώ έχει γραφείο στο Τόκιο με διευθυντή τον "Ι". Στις αρχές του 1972 η Β προσέλαβε τον Α με διετή σύμβαση εργασίας με την οποία α) ο Α θα εμποτεύει, επιστατεί και παρακολουθεί τις εργασίες της Β, του προσωπικού της και θα ασκεί καθήκοντα διευθυντού, β) ο Α είναι υποχρεωμένος να μεταβαίνει στο εξωτερικό και να συνεργάζεται με συναδέλφους του εκεί και με την εταιρία "Τ" με σκοπό την ανάπτυξη των τουριστικών εργασιών της Β.

Έτσι ο Α μετέβηκε αρχικά στη Ν. Υόρκη όπου πέτυχε προώθηση των τουριστικών εργασιών της Β αλλά αντίστοιχη επιτυχία είχε και στο Τόκιο και στον Καναδά. Όμως στη συνέχεια ήρθε σε διάσταση με τους διευθυντές στη Ν. Υόρκη και στο Τόκιο. Συγκεκριμένα ο Α σε μία μετάβασή του στη Ν. Υόρκη ανέλαβε προσωπικώς την όλη διεύθυνση των εργασιών της Β, αναπτύσσοντας πρωτοβουλία, περιορίζοντας την δραστηριότητα του διευθυντή της εταιρίας της Ν. Υόρκης.

Οι ενέργειες αυτές του Α και αν είχαν έλλειψη διακριτικής του ενέργειας δεν αποτελούν αιτία διακοπής της συνεργασίας της Β εταιρίας με αυτήν στη Ν. Υόρκη και παράβλεψη των συμφερόντων της. Επίσης όσο αφορά το Ι διευθυντή στο Τόκιο, αυτός ήρθε σε σύγκρουση με τον Α επειδή ο τελευταίος έστειλε επιστολή στην εταιρία στην Αθήνα αποκαλώντας τον Ι "απατεώνα". Αυτό όμως έγινε γιατί ο Α κατά τη διαμονή του στο Τόκιο διαπίστωσε ότι ο Ι είχε διαπράξει απάτη σε βάρος της Β αφού ενώ μίσθωσε στο Τόκιο κατάστημα για τις ανάγκες των υπηρεσιών της Β με μίσθωμα 100.000 γιέν, κατέβαλε πράγματι το ποσό αυτό, συγχρόνως όμως ζήτησε από την Β να αποστείλει ποσό επί πλέον 100.000 δρχ αποκρύπτοντας το πραγματικό καταβληθέν ποσό. Επίσης ο Ι είχε προβεί και στην έκδοση ακάλυπτων επιταγών. Έτσι ο Α ενημέρωσε την Β για τις ενέργειες αυτές του Ι διευθυντή στο Τόκιο, με σκοπό να διασφαλίσει τα συμφέροντά της.

Επομένως δε συντρέχει σπουδαίος λόγος κατά το άρθρο 672 ΑΚ για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του Α. Έτσι βάση της κρίσης του δικαστηρίου η παραπάνω καταγγελία είναι άκυρη.

ΑΠ 1063/1976 Τμ. Γ'

Ο Α προσλήφθηκε στις 1.9.72 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από τον Β για το χρονικό διάστημα από 1.9.72 έως 31.12.72 ως έκτακτος εκτός οργανικής θέσεως υπάλληλος για την κάλυψη ειδικών αναγκών του γραφείου διοικητού. Έτσι διορίστηκε ως διευθυντής του ι-δαιτέρου γραφείου του διοικητή. Με την λήξη της συμβάσεώς του ο Α επαναπροσλήφθηκε στις 1.1.74 για το μέχρι 31.12.74 χρονικό διάστημα με τους ίδιους όρους.

Βάση όρου της συμβάσεως ο ΟΣΕ μπορεί να καταγγέλει εγγράφως τη σύμβαση και πριν τη λήξη της χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Βάση του όρου τούτου, ο διοριζόμενος νέος διοικητής του Α κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας στις 23.9.74 με τα λόγια ότι η υπηρεσιακή ανάγκη, για την οποία συνάφθηκε η παραπάνω σύμβαση, έπαψε να υπάρχει.

Όμως ο λόγος αυτός της καταγγελίας δεν αποδείχθηκε αληθής αφού μετά την απόλυση του Α, προσλήφθηκε στη θέση του άλλος υπάλληλος, προσφέροντας τις ίδιες υπηρεσίες. Κρίνοντας αυτά τα δικαστήρια αποφάσισε ότι η άνω καταγγελία της συμβάσεως είναι άκυρη και επιδί-κασε, λόγω υπερημερίας του Β οργανισμού, μισθούς υπερημερίας και τις αποδοχές του Α για όλα τα χρόνια μέχρι την λήξη της σύμβασής του.

ΑΠ 813/1977 Τμ Β'

Σύντομη κριτική

Σε συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 672, 174, 180 και 656 ΑΚ συνάγεται ότι επί συμβάσεως μισθώσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, αν αυτή καταγγελθεί από τον εργοδότη πριν τη λήξη της, για λόγο ο οποίος δεν είναι σπουδαίος ή είναι μεν σπουδαίος αλλά αποδεικνύεται μη αληθής, η καταγγελία αυτή είναι άκυρη και ο εργοδότης ο οποίος δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού υποχρεούται στην καταβολή του μισθού. Έτσι και στη συγκεκριμένη περίπτωση αφού αποδείχθηκε ότι ο λόγος που ισχυρίστηκε ο Β είναι μη αληθής, η καταγγελία είναι άκυρη και καθεστώς αυτόν υπερήμερο.

Η Α όπως ισχυρίζεται στις προτάσεις της που υπέβαλε στα δικαστήρια, συνέτρεξε σπουδαίος λόγος για τη λήξη της εργασιακής σύμβασης με τον Β, ο οποίος ήταν διευθυντής των μεταλλείων της με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και προέβηκε στη σχετική καταγγελία λόγω των εξείς γεγονότων:

α) ότι προέβαινε αυτός μεθοδικά στη διέγερση του εργατοτεχνικού προσωπικού των μεταλλείων κάνοντας επιβλαβείς για την επιχείρηση της Α, στάσεις εργασίας σε χρόνο που υφίσταται ανάγκη αποδόσεως και β) ότι προέβαινε ο Β, σε συστηματική κατασυκοφάντηση της Α, με τη διάδοση κρυφά ότι αυτή βρίσκεται στα πρόθυρα της χρεωκοπίας και ότι και ότι φορτώνει "σκάρτο πράγμα" στους Ρώσους.

Τον ισχυρισμό αυτό της Α, ο οποίος έχει ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης, το εφετείο δεν έλαβε υπ' όψη του, αλλά ήρθε σε αντιπαράθεση με την Α γιατί αποκρούοντας τον ισχυρισμό αυτής, δέχθηκε ότι ο Β έδειξε υπέρ των συμφερόντων της Α περισσή επιμέλεια, ότι η απέναντι των υφισταμένων του σκληρή συμπεριφορά αφειλοταν στη μέριμνα και επιμέλειά του για την ευόδωση του όλου έργου της επιχείρησης, με προφανή αφέλεια προς την Α, ενόψη μάλιστα του μεγάλου έργου που συντελέστηκε απ' αυτόν για τον προγραμματισμό παραγωγής και συντάξεως τεχνικών μελετών, οι οποίες εφαρμόστηκαν αμέσως.

Ετσι είναι αβάσιμος ο παραπάνω ισχυρισμός της Α ότι το εφετείο δεν έλαβε υπ' όψη πράγματα που προτάθηκαν και που μπορεί να έχουν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης.

Επομένως η καταγγελία είναι άκυρη (χωρίς ύπαρξη σπουδαίου λόγου).

ΑΠ 1524/77 Τμ. Β'

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος της Β τράπεζας και από το 1974 εργάστηκε ως Διευθυντής σε υποκατάστημά της.

Στη συνέχεια η τράπεζα Β, στις 4.9.79 κατάγγειλε την σύμβαση εργασίας της με τον Α, επικαλούμενη εις βάρος του διάφορα παραπτώματα. Όμως από καταθέσεις μαρτύρων στο δικαστήριο αποδείχθηκε ότι ο Α ως διευθυντής στο υποκατάστημα της Β ίδρυσε και οργάνωσε με μεγάλη επιτυχία αυτό, επιδειχώντας ασυνήιστη για υπάλληλο, εξαιρετική δραστηριότητα στον τραπεζικό τομέα.

Συγκεκριμένα βεβαιώθηκε ότι το φερέγγυο πρόσωπο Γ με έγγραφη δήλωσή του αναγνώρισε το σύγολο της οφειλής του στο υποκατάστημα της Β από την συναλλαγή που είχε πρώτα με τον Α και έτσι η τράπεζα Β τακτοποίησε τα χρέη αυτά του Γ με διακανονισμό. Με αυτό τον τρόπο οριστικά και αμετάκλητα έκρινε με την πράξη της αυτή η Β τη συναλλαγή (άτακτως ελεγχόμενη) που ήδη έγινε μεταξύ του Α και του Γ μεταβάλλοντάς την σε νόμιμη τραπεζική συναλλαγή.

Επομένως μετά από την έγκριση της Β για την παράτυπη συναλλαγή του Α προς τον Γ, δεν μπορεί αυτή να θεωρηθεί λόγος για την καταγγελία από την Β της σύμβασης του Α. Η κρίση αυτή περί ακυρότητας της καταγγελίας θεμελιώνεται με το ότι αυτή είναι εντελώς άσκοπη, αφού από την συναλλαγή αυτή (αν και παράτυπη) αποκτήθηκε οφέλεια για την Β γιατί έτσι ο Α έλαβε από τον Γ υπέρμετρα και επαρκή για τον τελευταίο, ενέχυρα σε αξιόγραφα ασφαλείας, διασφαλίζοντας το πραγματικό και τραπεζικό συμφέρον της Β (από τις οφειλές που αναγνώρισε ο Γ).

Είναι λοιπόν προφανές ότι η ενέργεια αυτή της Β προς λύση της συμβάσεώς της με τον Α αντίκειται στα όρια του άρθρου 281 ΑΚ, αφού δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος στερόντας στην καταγγελία νόμιμη βάση και καθιστώντας αυτήν ακυρη.

Μον. Πρωτ. Αθηνών 12769/79

Ο Α προσλήφθηκε το 1973 από την Β τράπεζα ως υπάλληλος του λογιστικού κλάδου αυτής, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αφού βάση του κανισμού της, θεσπίζεται όριο ηλικίας, με την συμπλήρωση του οποίου, οι υπάλληλοι αυτής αποχωρούν από την εργασία τους. Ο Α καθ' όλη την διάρκεια της υπηρεσίας του υπήρξε πολύ καλός υπάλληλος. Το Δεκέμβριο του 1980 αυτός μαζί με άλλους 58 υπαλλήλους διαφόρων τραπεζών, υπέγραψε αίτηση προς τη νομισματική επιτροπή, με την οποία ζητούσαν την έγκρισή της για την ίδρυση ανώνυμης τραπεζικής εταιρίας (εμπορικής τράπεζας) με την επωνυμία "τράπεζα αιγαίου αε" η οποία παρά το ότι παρεσχέθηκε η έγκριση, δεν λειτούργησε. Από τους 58 υπαλλήλους που ζήτησαν την άνω έγκριση, οι 13 υπέγραψαν ως ιδρυτικά μέλη, υποψήφια για το ΔΣ της. Ο Α με αυτήν την ενέργειά του ήθελε να ιδρυθεί η παραπάνω τράπεζα και εφόσον θα ιδρυόταν αυτός θα δήλωνε παραίτηση από την υπηρεσία της Β για να εργαστεί ως υπάλληλος, με καλύτερους όρους αμοιβής και εργασίας, αποβλέποντας στην καλύτερη επαγγελματική του αποκατάσταση, η οποία επιδίωξε, από μόνη της, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αντιβαίνει προς τις συμβατικές υποχρεώσεις του απέναντι στην Β. Αλλωστε δεν αποκλείεται να επιδιώκει ο εργαζόμενος την καλύτερη επαγγελματική του σταδιοδρομία και αλλού με την προεπόθεση βέβαια ότι οι ενέργειές του δεν αντιβαίνουν στις υποχρεώσεις του και να μην βλάψουν τα συμφέροντα του εργοδότη.

Όμως καμία διάταξη του οργανισμού της Β αποκλείει τις ενέργειες αυτές του Α. Εξάλλου και από τα στοιχεία, δεν αποδείχθηκε ότι ο Α προέβηκε σε πράξεις ή παραλήψεις ή ενέργειες που να παραβιάζουν τα καθήκοντά του. Αντίθετα αποδείχθηκε ότι ήταν πολύ καλός υπάλληλος και άφογος στην εργασία του. Αλλά και η Β στις προτάσεις της δεν επικαλείται ορισμένη αντισυμβατική συμπεριφορά του Α ή συμπεριφορά που να θέτει σε κίνδυνο τα συμφέροντά της, αλλά ασπίστως ισχυρίζεται ότι ο Α, με την υποβολή της άνω αιτήσεώς του εξέθεσε τις εργασίες της σε κίνδυνο και προκάλεσε ανησυχία στους μετόχους τις χωρίς να επικαλείται συγκεκριμένα περιστατικά που να το αποδεικνύουν.

Επομένως η υπογραφή από τον Α της άνω αιτήσεως, κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, δεν συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως. Έτσι η Β θεωρώντας το γεγονός αυτό σπουδαίο λόγο και γι' αυτό καταγγέλοντας τη σύμβαση εργασίας με τον Α στις 1.3.81, ακύρως, βάση της αποφάσεως του δικαστηρίου προέβηκε στην καταγγελία αυτή.

Μον. Πρωτ. Αθηνών 5328/81

Ο Α προσλήφθηκε από τον Β ΝΠΔΔ με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και ιδιωτικού δικαίου ως οδηγός ασθενοφόρου οχήματος και με αυτήν την ιδιότητα απασχολήθηκε μέχρι τις 23.7.82, από-τε το Β κατάγγειλε την σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο και μάλι-στα γιατί όπως αναγράφηκε στο έγγραφο της καταγγελίας ήταν κάτοχος άδειας ταξί.

Το Β είχε ζητήσει από τους οδηγούς και τους βοηθούς να δηλώ-σουν σ' αυτό αν είναι κάτοχοι άδειας ταξί,--πράγμα--που έκανε ο Α, ο οποίος δήλωσε ότι είναι κάτοχος κατά το μισό άδειας ταξί στο οποίο εργάζεται ο υιός του. -- Στη συνέχεια το Β με απόφαση του ΔΣ παρέπεμ-ψε τον Α στο αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο με το ερώτημα της απαλύ-σεώς του. Το τελευταίο με απόφασή του στις 18.5.83 γνωμοδότησε υπέρ της καταγγελίας του Α για σπουδαίο λόγο που αποτελεί η κατοχή άδειας ταξί.

Έτσι στις 21.7.83 κοινοποιήθηκε στον Α η καταγγελία της εργα-σιακής σύμβασης. Στο μεταξύ όμως και μάλιστα πριν γνωμοδοτήσει το ΔΣ ο Α υπέβαλε στο Β την από 3.5.83 δήλωσή του με την οποία αναφέ-ρει και πάλι ότι είναι κάτοχος άδειας ταξί και δηλώνει ότι αν αυτό ήταν εμπόδιο για την υπηρεσία του θα το πουλούσε ενώ στις 27.5.83 προσυμφώνησε την πώληση του μισού ταξί που είχε. Η άδεια ταξί από τον Α κατά τα παραπάνω και η εκμετάλλευση αυτού, αποτελεί κατά την κρίση του δικαστηρίου τούτου πειθαρχικό αδίκημα, δεν αποτελεί όμως αυτή και μόνο σύμφωνα με την κρίση του δικαστηρίου, σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αφού δεν προέκυψαν άλλα περιστατικά τα οποία κρινόμενα αντικειμενικά βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, να καθιστούν μη ανεκτή την περαιτέρω δια-τήρηση της συμβάσεως για το Β και αδύνατη την εξακολούθηση εργασι-ακής σχέσης δηλαδή περιστατικά που ανάγονται στην άσκηση των καθη-κόντων του Α, στην απόδοσή του στην υπηρεσία και άλλα όμοια.

Επομένως η καταγγελία είναι άκυρη και καθιστά υπερήμερο το Β νομικό πρόσωπο.

Εφετ. Αθηνών 3391/85

Ο Α απουσίαζε αδικαιολόγητα από την υπηρεσία του στον Β για 100 συνεχείς μέρες, δηλαδή από 21.8.80 έως 4.12.80, οπότε επανήλθε στην υπηρεσία του και υπηρέτησε σ' αυτήν μέχρι την απόλυσή του. Για την απουσία του υτή δεν πήρε άδεια, αλλά μιλάει σόριστα ότι πήρε άδεια χωρίς αποδοχές. Γεγονός είναι ότι δεν έλαβε αποδοχές για το διάστημα αυτό, ενώ ο προϊστάμενος (του Α) ενημέρωσε προφορικά τον πρόεδρο του ΔΣ του Β οργανισμού για την απουσία του Α. Προφορική άδεια δεν μπορούσε να δώσει ο Β γιατί ως νομικό πρόσωπο μόνο εγγράφως αποφασίζει νόμιμα. Επαμένως ο λόγος αυτός καταγγελίας της συμβάσεως είναι σπουδαίος.

Όμως στην συγκεκριμένη περίπτωση, όπως αποδείχθηκε η άσκηση του δικαιώματος του Β για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας έγινε καταχρηστικά, γιατί υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Έτσι ενώ ο Α ως υπάλληλος του Β αδικαιολόγητα απουσίασε από την υπηρεσία του για εκατό συνεχείς μέρες, εντούτις όταν επανήλθε σ' αυτή τον δέχθηκε αδιαμαρτύρητα. Ευλόγως θα έπρεπε ο Β να τον διώξει πειθαρχικά μέσα σε σύντομο χρόνο, εντούτις δεν το έκανε.

Συγχρόνως ενώ οι πράξεις που του αποδίδονται (κλοπές, απόπειρες κλοπών, υπεξαιρέσεις, κλη) ποινικές και πειθαρχικές, έλαβαν χώρα κατά το έτος 1980 δηλαδή πριν την παραπάνω απουσία του από την υπηρεσία του, δεν τον καταδίωξε πειθαρχικά, ούτε υπέβαλε εναντίον τους μήνυση. Κατήγγειλε την σύμβαση ύστερα από πολύ καιρό από τότε που έλαβε γνώση για τις πράξεις του Α, οι οποίες κατά τον Β συγκροτούσαν το σπουδαίο λόγο που επικαλέστηκε για την απόλυσή του. Έτσι με την συμπεριφορά του αυτή ο Β δημιούργησε στον Α την πεποίθηση ότι δεν πρόκειται να καταγγείλει την μεταξύ τους σύμβαση εργασίας για τις πράξεις και παραλήψεις του, που ύστερα από την παροδο τόσο χρόνου φέρονται ότι συγχωρήθηκαν.

Έτσι το δικαστήριο δέχθηκε ως νόμιμη και ουσιαστικά βάσιμη την επικουρική απ το άρθρο 281 ΑΚ βάση της αγωγής του Α με την οποία αποκρούεται ως καταχρηστική η καταγγελία που έγινε από τον Β.

ΑΠ 1494/86 Τμ. Δ'

Σύντομη κριτική

Ως σπουδαίοι λόγοι καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορίζονται εκτός των άλλων και 1) η παράβαση καθηκόντων κατά τον ποινικό κώδικα ή άλλο ποινικό νόμο 2) η αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία για δεκαπέντε τουλάχιστον μέρες 3) η κατά σύστημα ανάρμοστη συμπεριφορά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και 4) η σοβαρή απειθεία στις νόμιμες εντολές του προϊσταμένου.

Στην συγκεκριμένη όμως περίπτωση ενώ έχουμε αδικαιολόγητη απουσία του Α, η καταγγελία της σύμβασής του δεν έγινε εγκαίρως από τον Β, αλλά μετά από κάποιο χρονικό διάστημα το οποίο καθιστά βάση των παραπάνω καταχρηστική την καταγγελία.

Με δεδομένο ότι η σύμβαση εργασίας του Α συνάφθηκε εγκύρως, συνέτρεχε σπουδαίος λόγος για την καταγγελίας αυτής πριν τη λήξη της καθορισμένης διάρκειάς της διότι:

1) ο Α συνεργαζόταν μεν ομαλά μέχρι το τέλος του 1982 με την μέχρι τότε διοίκηση της κοινοπραξίας πλην όμως είχε εκφραστεί με τρόπο εχθρικό και μη σύμφωνο προς τη δεοντολογία της υπηρεσιακής του θέσης κατά του Δ μέλους της γενικής συνέλευσης της κοινοπραξίας. Ενώ λοιπόν ο Δ (αντιπρόσωπος της ένωσης Ηρακλείου) λάμβανε πράγματι αντιθετη θέση προς τις ενέργειες της κοινοπραξίας, εντούτις η συμμετοχή του Α στις συγκεκριμένες προκαλούμενες διαμάχες δεν ήταν επιτρεπτή.

2) πριν την πραγματοποίηση της ΓΣ που είχε οριστεί για τις 8.1.83 στην κοινοπραξία, ο Α προσπάθησε να επιρεάσει τους αντιπρόσωπους της πελλοπονήσου ώστε η ανάδειξη κεντρικών οργάνων από την ψηφοφορία στην συνέλευση να γινόταν εις βάρος των κριτικών αντιπροσώπων. Αλλά οι άνω αντιπρόσωποι κατάγγειλαν το γεγονός στην αστυνομία και ανέφεραν στις προανακριτικές καταθέσεις τους περιστατικά απιστίας που διαπράχθηκαν από τον Α, για τα οποία αυτός απαλάχθηκε με βούλευμα του συμβουλίου πλημμελειοδικών Αθηνών.

3) όταν ο Δ ήταν πρόεδρος του ΔΣ της κοινοπραξίας χωρίς την έγκριση αυτού, ο Α έστειλε στην επιθεώρηση της ΑΤΕ έγγραφο με το οποίο προκάλεσε την διακοπή του ελέγχου διοικητικής και οικονομικής διαχείρισης της κοινοπραξίας.

4) επειδή δεν πραγματοποιήθηκε η συνέλευση στις 8.1.83 οι αντιπρόσωποι 16 συνετεριστικών οργανώσεων, γνωστοποίησαν στον Α ότι η συνέλευση θα πραγματοποιηθεί. Ομως αυτός, με εντολή του τότε προέδρου του ΔΣ δεν παραχώρησε σ' αυτούς τα γραφεία της κοινοπραξίας τα οποία κράτησε κλειστά ούτε γνωστοποίησε την εντολή των παραπάνω αντιπροσώπων, με αποτέλεσμα η ΓΣ να πραγματοποιηθεί αλλού και η απόφασή της να κριθεί άκυρη από το δικαστήριο.

5) στη νέα διοίκηση της κοινοπραξίας δημιούργησαν δυσφορία οι αλληπάλληλες συμβάσεις του Α που όμως γινόταν καλοπίστως αφού αυτός κρίνονταν απαραίτητος για την συνέχιση του έργου της κοινοπραξίας και έτσι αυτό παρέμεινε στην υπηρεσία μέχρι την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας και τη λήξη της σχέσεώς του ως μόνιμος υπάλληλος και

6) ο Α συνεργαζόταν δυσχερώς με τη νέα διοίκηση της κοινοπραξίας (με πρόεδρο ΔΣ τον Δ) ενημέρωνε ελλειπώς αυτήν και παρέλειπε την παραχή εγγράφων από το αρχείο με σκοπό να δυσχεράνει το έργο της, εκφραζόταν δυσμενώς εις βάρος του νέου προέδρου και απευθυνόμενος προς τον εξαγωγές σουλτανίνας είπε ότι "ο πρόεδρος δεν έχει ιδέα από σταφίδα μόνο από κατόπουλα".

Κρίνοντας τα παραπάνω τα εφετείο αποφάσισε ότι αποτελούν σπουδαία λόγο για την πρόωπη καταγγελία της συμβάσεως του Α. Με επανεξέταση όμως της υποθέσεως από το δικαστήριο της ουσίας θεώρησε την προηγούμενη απόφαση ασαφή και ελλειπή αιτιολογίας για θέματα που άσκησαν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης γιατί: 1) ενώ δέχεται

ότι ο Δ λάμβανε αντίθετη θέση στις ενέργειες της τότε διαίκησης της κοινοπραξίας, δεν προσδιορίζει αν τα περιστατικά που ο Α ισχυρίστηκε γι' αυτόν κατά τις ΓΣ της 3.8.82 ήταν αληθή ή όχι.

2) δεν προσδιορίζει πιά ακριβώς ήταν η συμπεριφορά του Α προς την ΓΣ που ορίστηκε στις 8.1.83, καθώς και η πράξη απιστίας αυτού για την οποία στη συνέχεια πήρε απαλλακτικό βούλευμα,

3) δεν διευκρινίζεται τα περιεχόμενα του εγγράφου προς την επιθεώρηση της ΑΤΕ και του επικαλούμενου σ' αυτό λόγο για τον οποίο έπρεπε να διακοπεί ο έλεγχος,

4) δεν αναφέρει από που απέρρευε η υποχρέωση του Α να παραβεί την εντολή που του έδωσε ο πρόεδρος του τότε ΔΣ και να παραχωρήσει τα γραφεία της κοινοπραξίας στους αντιπροσώπους, ούτε γνωστοποιεί την εντολή που τους δόθηκε για την πρόληψη ακύρων αποφάσεων,

5) δεν εκθέτει αν δυσφορία της νέας διαίκησης για τις αλεπάλληλες συμβάσεις του Α ήταν δικαιολογημένη ενώ συγχρόνως δέχεται ότι οι ανανεώσεις αυτές των συμβάσεων γινόταν επειδή ο Α ήταν απαραίτητος για την συνέχιση του έργου της κοινοπραξίας και

6) δεν αναφέρονται συγκεκριμένα περιστατικά ελλειπούς ενημέρωσης της νέας διαίκησης ή παράληψης παροχής κρίσιμων εγγράφων από τα αρχεία, ότι να δικαιολογούν το ότι η συνεργασία μεταξύ του Α και της νέας διαίκησης ήταν δυσχερής.

Ετσι βάση αυτών αναιρείται η απόφαση του εφετείου ότι υπάρχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως του Α και επομένως η καταγγελία αυτή είναι άκυρη.

ΑΠ 463/86 Τμ. Β'

Ο Α που είναι ιδιοκτήτης κοσμικού κέντρου διασκεδάσεως στην Αθήνα, προσέλαβε στις 14.10.85 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, την Β ως τραγουδίστρια του παραπάνω κέντρου για όλη τη χειμερινή σαιζόν, μέχρι τις 30.4.86. Με την παραπάνω ιδιότητα αυτή εργάστηκε από 18.10.85 έως 6.1.86 οπότε ο Α κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας και στη θέση της προσέλαβε άλλη τραγουδίστρια. Το καλλιτεχνικό πρόγραμμα άρχιζε στις 11 μμ και τελείωνε στις 2.30 της άλλης μέρας.

Η Β αρχικά τραγουδούσε μόνη της στις 11 η ώρα επί μισή ώρα περίπου, στη συνέχεια με τους υπόλοιπους τραγουδιστές του κέντρου στις 12.30 και τέλος στις 01.30 πρωινή τραγουδούσε μόνη της πάλι επί μισή ώρα περίπου. Το ρεπερτόριό της ήταν τραγούδια της Λατινικής Αμερικής, γιατί γι' αυτό το είδος τραγουδιών έγινε η πρόσληψή της από τον Α και λιγότερα Ελληνικά τραγούδια. Τα λατινικά τραγούδια όμως δεν είχαν απείχηση στο κέντρο και δεν ταίριαζαν με την φουσιγνωμία του κέντρου αυτού, με αποτέλεσμα να διατυπώνονται παράπονα από τους πελάτες.

Ο Α αφού οι προσδοκίες του διεψεύσθηκαν, αφού το είδος αυτό των τραγουδιών δεν είχαν απείχηση στους πελάτες του αναγκάστηκε να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας της Β στις 6.1.86 και στη θέση της προσέλαβε άλλη τραγουδίστρια που ταίριαζε στους πελάτες. Έτσι γίνεται φανερό ότι δεν υπήρξε σπουδαίος λόγος για την παραπάνω πρόωγη καταγγελία της συμβάσεως της Β, γιατί δεν υπάρχει από την πλευρά αυτής παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων.

Το γεγονός ότι η παροχή εργασίας του μισθωτού δεν επιφέρει κέρδη στον εργοδότη από εσφαλμένες εκτιμήσεις αυτού, δεν μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος προς καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ενόψη και του γεγονότος ότι ο εργοδότης φέρει τον από την εκμετάλλευση του κέντρου επιχειρηματικό κίνδυνο.

Κατόπιν αυτού η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη και έχει ως συνέπεια την περιέλευση του Α σε υπερημερία περί την αποδοχή των υπηρεσιών της Β η οποία έχει το δικαίωμα (άρθρο 656 ΑΚ) να απαιτήσει τα μισθό του υπόλοιπου χρόνου.

Εφετ. Αθηνών 1610/1988

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίστηκε στις 5.10.85, η Α εταιρία, που διατηρούσε στις Ξέρρες κέντρο διασκέδασης, προσέλαβε τους Β που είναι μουσικοί για να απασχοληθούν στο κέντρο της και να αποτελέσουν την πενταμελή ορχήστρα αυτού η οποία θα εκτελούσε το μουσικό πρόγραμμα του κέντρου συνοδεύοντας τον (μάρτυρα) τραγουδιστή Γ στην παρουσίαση διαφόρων τραγουδιών. Οι Β συμφώνησαν να απασχολούνται επί τριήμερο κάθε εβδομάδα Παρασκευή-Σάββατο-Κυριακή.

Έτσι αυτοί προσέφεραν κανονικά τις υπηρεσίες τους σαν μουσικοί κατά τα τριήμερα 25-27.10, 1-3.11 και 8-10.11. Αλλά η Α έπαψε να δέχεται τις υπηρεσίες τους πριν λήξει ο χρόνος που συμφωνήθηκε για την απασχόλησή τους καταγγέλοντας την σύμβαση εργασίας αυτών, ενώ συγχρόνως, στις προτάσεις που κατατέθηκαν στην πρωτοβάθμια δίκη ούτε για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των Β κάνει λόγο η Α, ούτε για την συνδρομή σπουδαίου λόγου για την καταγγελία αυτή, αλλά απλά ισχυρίστηκε ότι οι Β έλυσαν την σύμβαση εργασίας με την αιφνιδιαστική εγκατάληψη αυτής, αθετώντας τη συμφωνία τους κατά την οποία αυτοί συμφώνησαν να περιορίσουν το χρόνο της απασχόλησής τους σε δύο ημέρες της εβδομάδας (Σάββατο και Κυριακή).

Ο ισχυρισμός όμως αυτός δεν είναι βάσιμος γιατί έγινε μεν η παραπάνω τροποποίηση της συμφωνίας της αρχικής συμβάσεως, αλλά η αθέτηση αυτή δεν έγινε από τους Β, οι οποίοι δεν είχαν κανένα λόγο να εγκαταλείψουν την εργασία τους σε εποχή που όλα τα κέντρα διασκέδασης είχαν κλείσει ορχήστρες για τη χειμερινή περίοδο 1985-86 αλλά από την Α, η οποία θέλοντας να περιορίσει τις ζημιές της έπαψε να δέχεται τις υπηρεσίες αυτών με τον ισχυρισμό ότι η επιχείρησή της έχει οικονομικές δυσχέρειες. Τούτο προκύπτει από το γεγονός ότι, όταν οι Β προσέφυγαν στην Επιθεώρηση Εργασίας στις 12.11.85 διαμαρτυρούμενοι για την πρόωρη λύση της συμβάσεώς τους, προσήλθε στην Επιθεώρηση Εργασίας η δικηγόρος της Α η οποία δήλωσε ότι η ταβέρνα που εργάζονταν οι Β σταμάτησε να λειτουργεί λόγω οικονομικών δυσχερειών, στις 10.11.85 και ότι η Α δεν είναι υποχρεωμένη για το λόγο αυτό να καταβάλει την μελλοντική αμοιβή των μουσικών μέχρι τη λήξη της συμβάσεώς τους. Στο δικαστήριο όμως η Α δεν ισχυρίστηκε τον λόγο τούτο. Αλλά και το γεγονός ότι η επιχείρηση εμφανίζει ζημιές δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου από μέρος του Α.

Εφετ. Θεσσαλονίκης 2995/88

Ο Α με αγωγή του ζήτησε να υποχρεωθεί το Β (ελληνικό δημόσιο) να καταβάλει σ' αυτόν μισθούς υπερημερίας για τον λόγο ότι καταγγέθηκε σύμβαση εργασίας του με το Β χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, αφού σύμφωνα με τον Α δεν αληθεύουν λόγοι που προβλήθηκαν κατά την απόλυση. Το Εφετείο δέχθηκε ότι ο Α προσλήφθηκε τον Απρίλιο του 1978 με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από το Β ως αρχιτέκτων-μηχανικός και απασχολήθηκε εκεί ενώ συγχρόνως παρατάθηκε πολλές φορές η εργασιακή του σύμβαση, μέχρι τις 18.8.85.

Στην συνέχεια το Εφετείο δέχθηκε ότι η σύμβαση αυτή ορισμένου χρόνου, καταγγέθηκε πριν της λήξης της στις 13.3.85 χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ, αφού δεν αληθεύουν οι λόγοι που επικαλέστηκε το Β. Έτσι το Β υποχρεώθηκε να καταβάλει μισθούς υπερημερίας στον Α. Σύμφωνα όμως με το άρθρο 672 ΑΚ, σπουδαίος λόγος ο οποίος να δικαιολογεί την πρόωπη καταγγελία συμβάσεως εργασίας υπάρχει όταν συντρέχει παράβαση ουσιαστών όρων της συμβάσεως ή όταν εξ' αιτίας συγκεκριμένων γεγονότων ή συμπεριφορών δεν είναι δυνατόν κατά αντικειμενική κρίση να αξιωθεί σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη η διατήρηση της συμβάσεως.

Το εφετείο έχει αποκλείσει την ύπαρξη τέτοιων περιστατικών γιατί δέχθηκε ότι ο Α από τότε που προσλήφθηκε, επέδειξε εξαιρετικές ικανότητες στην εργασία του και ανταποκρίθηκε με επιτυχία στα πολλαπλά του καθήκοντα γιατί είχε επιστημονική κατάρτιση ενώ ο πρώτος προϊστάμενός του ο Γ τον είχε χαρακτηρίσει στην αρχή του 1983 ως αριστοεπάγγελμα με μεγάλες δυνατότητες τις οποίες θα αξιοποιήσει εφ' όσον δεχθεί να προσαρμοστεί στους συλλογικούς υπηρεσιακούς κανόνες.

Στη συνέχεια τη θέση του Γ προϊσταμένου πήρε ο Δ, όταν ο Α ήταν υπεύθυνος συντονισμού των ενεργειών για την κατάρτιση ειδικών προγραμμάτων. Ο νέος αυτός προϊστάμενος που δεν συμφωνούσε με τις απόψεις του Α θεώρησε ότι ο τελευταίος δεν προώθησε έγκαιρα τα προγράμματα αυτά και δεν συγκάλυψε έγκαιρα τους αρμόδιους φορείς για την εξασφάλιση συναχής των προγραμμάτων. Όμως την εργασία αυτή παραμέλησε ο Α γιατί εβάρηνε κατ' αρχήν τον ίδιο τον προϊστάμενο Γ, ο οποίος έκανε προσπάθειες παραγκονισμού του σε θέματα για τα οποία ήταν μέχρι τότε ο Α υπεύθυνος και επομένως αυτό το περιστατικό δεν μαρτυρεί την υπηρεσιακή του ανεπάρκεια.

Ακόμα επειδή ήταν υποχρεωμένος ο Α, λόγω τραυματισμού του να υποβάλλεται σε καθημερινή δύωρη φυσιοθεραπεία τις πρωινές ώρες καθύστερούσε καθημερινά χωρίς αυτό να μειώσει όμως την δραστηριότητά του αφού συμπλήρωνε τις ώρες καθυστέρησης και εργαζόταν ακόμα και υπηρεσιακώς. Επομένως τα περιστατικά αυτά, κρινόμενα αντικειμενικά με συνεκτίμηση της φύσεως της επιστημονικής εργασίας του Α και των αρχών της καλής πίστης που διέπουν τα συναλλακτικά ήθη δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο που να δικαιολογεί την πρόωπη καταγγελία της συμβάσεως.

Με την απόφασή του αυτή, στην οποία περιλαμβάνονται πλήρεις αιτιολογίες χωρίς αντιφάσεις, το εφετείο δεν παραβίασε την ουσια-

στική διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ.

ΑΠ 856/89 Τμ. Β'

Συνοψη κριτική

Με βάση τα παραπάνω συνδυαζόμενα με το γεγονός ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαία λόγια είναι άκυρη διαπιστώνουμε ότι η συγκεκριμένη καταγγελία της συμβάσεως του Α είναι άκυρη γιατί, σύμφωνα με την κρίση του δικαστηρίου δεν συνιστά σπουδαία λόγο, η δικαιολογημένη παράλειψη ορισμένων καθηκόντων από τον μισθωτό.

Το εφετείο με την προβαλλόμενη απόφαση που δέχθηκε ότι ο Α δικηγόρος συνδεδεμένος με τον Β οργανισμό με σύμβαση έμμισθης εντολής, απευθύνθηκε με έγγραφη αναφορά του προς τον πρόεδρο του ΔΣ του Β με την οποία κατήγγειλε τον συντονιστή διευθυντή για ορισμένες ενέργειές του, που έδιναν αφορμή για δυσμενή σχόλια σε βάρος της οργανισμού και ζητούσε την σύγκληση του ΔΣ του οργανισμού για να αναφερθεί σ' αυτό χιήτομερως. Έτσι ο Α εμφάνιστηκε ενώπιον του ΔΣ και ανέφερε ότι γνώριζε σχετικά με την δραστηριότητα του διευθυντή στα ΔΣ επισημαίνοντας ότι η καταγγελία για να γίνουν οι απαραίτητες έρευνες προς διαπίστωση της βασιμότητας όσων αναφέρονται εις βάρος του διευθυντή, διότι μόνο έτσι θα διασωθεί το κύρος και του ΔΣ και του οργανισμού Β.

Κατόπιν των ενεργειών αυτών του Α ο Β οργανισμός με απόφαση του ΔΣ κατήγγειλε την έμμισθη εντολή του Α για σπουδαία λόγο, με την αιτιολογία ότι προέβη με απαράδεκτα ύφος και με ύποπτη μεθοδολογία σε διάφορες αντισυμβατικές ως προς τη θέση του ενέργειες και ότι προέβη σε ψευδής και αναπόδεικτες αιτιάσεις και υπαινιγμούς και μάλιστα εκτός αρμοδιότητας, με σκοπό να αποδώσει ευθύνες και να δημιουργήσει δυσμενή εικόνα εις βάρος του οργανισμού, σε τρόπο ώστε να είναι αδύνατη η συνεργασία και η παραμονή του στη θέση του για την προστασία των συμφερόντων του οργανισμού.

Τα παραπάνω όμως περιστατικά σε βάρος του Α δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα αφού αυτός ενέργησε στην συγκεκριμένη περίπτωση για την προστασία και όχι για να κακολογήσει τα μέλη του ΔΣ. Έτσι το εφετείο δέχθηκε ότι, βάση των παραπάνω η καταγγελία της συμβάσεως του Α είναι άκυρη ως μη γενομένη για σπουδαία λόγο και μάλιστα παράνομη και αντίθετη με το άρθρο 281 ΑΚ. Επίσης θεωρήθηκε ότι η πράξη του ΔΣ του Β οργανισμού περί καταγγελίας της συμβάσεως έμμισθης εντολής προσέβαλε την προσωπικότητα του Α και η απομάκρυνσή του δημιούργησε στους τρίτους εντυπώσεις μειωτικές για την επαγγελματική του αξία, από τις οποίες υπέστη ηθική βλάβη.

Έτσι το δικαστήριο υποχρέωσε τον Β να καταβάλει στον Α μισθούς υπερημερίας και συγχρόνως επιδίκασε στον δεύτερο χρηματική ικανοποίηση 100.000 δρχ για την προξενηθείσα σ' αυτόν ηθική βλάβη.

ΑΠ. 306/90 Τμ. Β'

Ο Α προσλήφθηκε στις 12.10.79 από την Β τράπεζα ως δικηγόρος και πρόσφερε τις υπηρεσίες του με επιμέλεια και εργατικότητα μέχρι τις 20.4.82 οπότε διορίστηκε διευθυντής της διευθύνσεως δικαστικού με καθήκοντα την διανομή των νομικών υποθέσεων στους 25 περίπου δικηγόρους της διευθύνσεως δικαστικού την άσκηση εποπτείας στον χειρισμό αυτών, την γνωμοδότηση επί νομικών θεμάτων και την παραχή γενικά νομικών υπηρεσιών. Παράλληλα εκτελούσε και χρέη γραμματέα του ΔΣ της Β.

Έτσι εργάστηκε μέχρι τον Νοέμβριο του 1984, οπότε το ΔΣ του Β κατάγγειλε την σύμβαση εργασίας του για σπουδαίο λόγο, συνιστάμενο στα ότι α) ο Α ήταν υποψήφιος για την εκλογή του ως μέλος της Συμβουλευτικής Επιτροπής του δικτατορικού καθεστώτος του 1970 και β) ότι αυτό ήταν τον Μάρτιο του 1968 πρόεδρος του αθλητικού σωματείου "Πανελευσινιακός" και έτσι κατά το σκεπτικό του ΔΣ που αποφάσισε την καταγγελία, η αποκάλυψη των παραπάνω γεγονότων δημιούργησε κλίμα έντονης αντίθεσης σε μερίδα προσωπικού της τράπεζας Β και καταστάθηκε πολύ δύσκολη η ομαλή λειτουργία της διεύθυνσης δικαστικού της τράπεζας.

Όπως προκύπτει όμως από αποδεικτικά στοιχεία, η συμμετοχή του Α στο ΔΣ μιάς μικρής ποδοσφαιρικής ομάδας του "Πανελευσινιακού" ως πρόεδρος και η αναφορά του ονόματός του μεταξύ των υποψηφίων της Συμβουλευτικής Επιτροπής του 1970, δεν αποδεικνύουν οποσδήποτε συνεργασία με το δικτατορικό καθεστώς εφόσον δεν συνοδεύονται από συγκεκριμένες και αποδεδειγμένες ενέργειες οι οποίες να μαρτυρούν πράγματι έλλειψη πίστωσης στη δημοκρατία. Από την άλλη πλευρά, ο Α πάνω στην εργασία του δεν επηρεαζόταν από πολιτικά ή κομματικά κριτήρια παρείχε τις υπηρεσίες του προς την Β με ευσυνειδησία και εργατικότητα επί πενταετίας περίπου μέχρι την απόλυσή του, αλλά και η λειτουργία της διευθύνσεως δικαστικού συνεχίστηκε ομαλά καθώς και η συνεργασία του με την διεύθυνση της Β, ενώ τα αντίθετα που προβλήθηκαν περί μείωσης του κύρους του της εμπιστοσύνης προς το πρόσωπό του και περί αζύνσεως των σχέσεών του με το προσωπικό της Β, δεν αποδείχθηκαν. Η απόλυσή του στηρήθηκε αποκλειστικά σε εξωυπηρεσιακά πολιτικά κριτήρια, αόριστα και αυθαίρετα.

Κατ' ακολουθεία τούτων εφόσον δεν αποδείχθηκαν γεγονότα που κατά την άκλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη να συνιστούν σπουδαίο λόγο και να δικαιολογούν την καταγγελία της συμβάσεως του Α, η παραπάνω γενομένη καταγγελία είναι άκυρη. Έτσι το δικαστήριο κρίνοντας την καταγγελία άκυρη και αφού η Β έπαψε να αποδέχεται στο εξής τις υπηρεσίες του Α κατέστησε αυτήν υπερήμερη των αποδοχών του Α.

ΑΠ 1487/1990 Τμ. Δ'

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Εγινε πρωτύττερα λόγος (Εισαγωγή) γιά τις τάσεις εκσυγχρονισμού όσο αφορά τις αποφάσεις των δικαστηρίων που μπορούν να παρατηρηθούν μέσα απ' τα περιστατικά. θεωρούμε λοιπόν σαν δεδομένο το ότι ένα κοινωνικό σύστημα σε κάθε μεταβολή του προκαλεί άμεσα και την μεταβολή των μερών του. Τα κοινωνικά, οικονομικά, επιστημονικά, πολιτικά κ.α ρεύματα που δέχεται μία κοινωνία και που αλλάζουν το εσωτερικό της, επηρεάζουν ριζικά τα ήθη και έθειμά της (καλή πίστη, χρηστά συναλλακτικά ήθη κ.λ.η).

Έτσι και Νομολογία σαν μέρος του συτήματος δέχεται αυτές τις επιρροές αφού ως γνωστόν οι αποφάσεις των δικαστηρίων στηρίζονται πάνω στα όρια που επιβάλλει κάθε φορά η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.

Μέσα από τα περιστατικά που αναλύθηκαν προηγουμένως, είναι δυνατόν να δούμε τέτοιες εκσυγχρονιστικές τάσεις. Έτσι π.χ ο ν. 1082 του 1980 που αφορούσε τα δικαιώματα της εγκύου ως εργαζόμενη αντικαταστάθηκε με τον 1488 του 1984 με τον οποίο η έγκυος μπορεί να απουσιάζει από την εργασία της γιά διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή γιά μεγάλο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας που σφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό.

Επίσης όσο αφορά την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, ο ν. 1803 του 1951 "περί προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών", αντικαταστάθηκε με τον ν. 1264 του 1982 ο οποίος καλύπτει τον πρώτο αλλά συγχρόνως με τον νέα νόμο ορίζεται ότι δεν επιτρέπεται μετάθεση συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς την συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ (1951-1993)
- ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΧΡ. ΑΓΑΛΟΠΟΥΛΟΥ
- ΜΕΛΕΤΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΩΣΤΑΣ ΔΗΜΑΚΗΣ
- Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Λ. ΠΟΥΛΥΧΡΟΝΗ
- ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΞ Γ. ΤΡΙΜΗ Σ. ΚΑΘΩΑ
- ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ Ε. ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ
- ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤ. ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΣ
- ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΛΕΩΝ. ΝΤΑΣΙΟΥ
- ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΙΩΑΝ. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΥ
- ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Συντομογραφίες

ΑΚ	:	Αστικός Κώδικας
Ν.	:	Νόμος
Ν.Δ	:	Ναμοθετική Διάταξη
Α.Π.	:	Αρειος Πάγος
Μον. Πρωτ.	:	Μονομελές Πρωτοδικείο
Εφετ.	:	Εφετείο
Ολομ.	:	Ολομέλεια
Α.Ν.	:	Αναπτυξιακός Νόμος
Συμβ. Επικ.	:	Συμβούλιο Επικρατείας
Επιτρ. Πραστ. Συνδ. Στελ.	:	Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Νομοθετικά κείμενα

Άρθρο 281 ΑΚ. Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, αν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα εκ της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή εκ του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος στα οποία αποβλέπει.

Άρθρο 648 ΑΚ. Εννοια . Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.

Άρθρο 649 ΑΚ. Αν η εργασία κατά τις συνηθεισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

Άρθρο 652. Υποχρεώσεις του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημιά που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του. Ο βαθμός επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση την σύμβαση ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.

Άρθρο 653. Υποχρεώσεις του εργοδότη. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθεισμένο μισθό.

Άρθρο 654. Αν ο μισθός συνίσταται ολικά ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί γι' αυτόν σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες και εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση να επιδείξει τα λογιστικά βιβλία.

Άρθρο 655. Ποτε καταβάλλεται ο μισθός. Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Συνεργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.

Άρθρο 656. Υπερημερία εργοδότη. Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλεται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αποκτήσει το μισθό χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό κάθε τι που

ο εργαζόμενος οφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.

Άρθρο 657. Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για τον μισθό, αν ύστερα από δεσκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξ' αιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Άρθρο 658. Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε την μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρήχε το δικαίωμα αυτό.

Άρθρο 660. Ασθένεια του εργαζομένου. Ο εργοδότης σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί του έχει υποχρέωση να του παρέχει, ενόσω διαρκεί η σύμβαση περίθαλψη και ιατρική αντίληψη στο σπίτι ή και σε νοσοκομείο έως ένα μήνα, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε τουλάχιστον ένα έτος μετά την έναρξη της σύμβασης και ως δέκα μέρες αν η σθένεια παρουσιάστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη της σύμβασης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει στο μισθό που οφείλει για το χρόνο που διαρκεί η ασθένεια. Υποχρέωση του εργοδότη δεν υπάρχει, αν η ασθένεια οφείλεται σε δόλο ή βαρεία αμέλεια του εργαζομένου ή από την εισαγωγή του σε νοσοκομείο ως ασφαλισμένου υποχρεωτικά για την περίπτωση ασθένειας.

Άρθρο 661. Ο εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις του προηγούμενου άρθρου και αν ακόμη, έχοντας εξαιτίας της ασθένειας τέτοιο δικαίωμα καταγγείλει τη σύμβαση.

Άρθρο 669. Λήξη της σύμβασης. Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συναμολογήθηκε. Σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της δεν ορίστηκε ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή στη σύμβαση η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από δεκαπέντε μέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας. Δε μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του εργοδότη προθεσμία συντομότερη από τη νόμιμη.

Άρθρο 670. Η σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της ορίζεται για ολόκληρη τη ζωή ενός προσώπου ή υπερβαίνει την πενταετία μπορεί όταν περάσουν πέντε χρόνια, να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποτεδήποτε αφού τηρηθεί εξάμνηνη προθεσμία καταγγελίας.

Άρθρο 671. Σιωπηρή ανανέωση. Η σύμβαση εργασίας που συναμολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

Άρθρο 672. Καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία.

Άρθρο 673. Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση αποζημίωσης.

Άρθρο 674. Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί κατά την κρίση του να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Άρθρο 675. θάνατος του ενός. Η σύμβαση εργασίας λύνεται με το θάνατο του εργαζομένου. Με ετο θάνατο του εργοδότη η σύμβαση λύνεται μόνον όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στα πρόσωπό του. Σ' αυτή τη περίπτωση το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

N. 1232/1982. Η σύμβαση εργασίας του εργαζομένου στα δημόσια ταμεία (δημόσια, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, κρατικές ή δημόσιες επιχειρήσεις κ.λ.π), λήγει αυτοδίκαια όταν συμπληρώσουν 35ετή υπηρεσία, αλλά όχι πριν το 50στό έτος της ηλικίας τους.

N. 1082/1980. Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η παρά του εργοδότη καταγγελία της σχέσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης εφόσον η εγκυμοσύνη αυτής έχει γίνει με οποιονδήποτε τρόπο γνωστή στον εργοδότη, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την καταγγελία.

N. 1483/84. Απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά του τοκετού ή και για μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας σφειλόμενης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία.

N. 3514/1928. Ο μισθωτός που επαναλαμβάνει την εργασία του μετά την αποστράτευσή του, δεν μπορεί να απολυθεί από την θέση του πριν περάσει ένας χρόνος παρά μόνο για κατά κοινή ομολογία δικαιολογημένη αιτία.

N 1803/1951. "Περί προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών". Όσα αφορά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, πρόσωπα παρέχοντα οπωσδήποτε εξαρτημένη εργασία, εφόσον τυγχάνουν πρόεδροι ή γενικοί γραμματείς οποιασδήποτε εργατικής επαγγελματικής οργάνωσης παντός βαθμού, με αριθμό μελών άνω των 100 φυσικών προσώπων, δεν απολύονται με καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον οποιοδήποτε εργοδότη, κατά τη διάρκεια της θητείας τους και ένα χρόνο μετά απ' αυτή παρά μόνο για σπουδαίο λόγο.

N. 1264/1982. Δεν επιτρέπεται και είναι παράνομη η μετάθεση των συνδικαλιστικών χωρίς την συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

N. 2112/20 άρθ.5. Η αποχή του μισθωτού από την εργασία θεωρείται όταν υπερβαίνει το δεκαήμερο σιωπηρή λύση της συμβάσεως εργασίας από μέρους του.

N. 1172/1981. Αν ο εργοδότης έχει κυρηχθεί σε κατάσταση πτώχευσης και αδυνατεί να καταβάλει τις αποζημιώσεις, που οφείλει σε μισθωτούς λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους, τις αποζημιώσεις αυτές μπορεί να καταβάλει ο ΟΑΕΔ, ο οποίος υποκαθίσταται στα σχετικά δικαιώματα των απολυομένων έναντι του εργοδότη.

Άρθρο 180 ΑΚ. Σε κάθε περίπτωση, συνέπεια της ακυρότητας όταν προβάλλεται και γίνεται δεκτή, είναι ότι δεν λύνεται η σχέση εργασίας, δηλαδή η καταγγελία θεωρείται ότι δεν έγινε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΧΟΛΙΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

- 1) Πρωτ. Αθηνών 886/56 ΔΕΝ 1956 σελ 730
- 2) Εφετ. Αθηνών 284/1970 ΔΕΝ 1970 σελ 906
- 3) ΑΠ. 810/1974 Τμ. Β' ΔΕΝ 30/1974 σελ 896
- 4) Πρωτ. Αθηνών 9/1973 ΔΕΝ 31/1975 σελ 7
- 5) Μον. Πρωτ. Αθηνών 1024/75 ΔΕΝ 31/75 σελ 797
- 6) ΔΕΝ 32/1976 σελ 1007
- 7) Εφετ. Αθηνών 947/80 ΔΕΝ 37/1981 σελ 448
- 8) ΑΠ. 1031/82 Τμ. Β' ΔΕΝ 39/1983 σελ 15
- 9) ΑΠ. 1094/83 Τμ. Β' ΔΕΝ 40/1984 σελ 267
- 10) ΑΠ. 723/86 Τμ. Β' ΔΕΝ 43/1987 σελ 549
- 11) Μον. Πρωτ. Αθηνών 2901/86 ΔΕΝ 43/1987 σελ 141
- 12) ΑΠ 645/87 Τμ. Β' ΔΕΝ 44/1988 σελ 948
- 13) Μον. Πρωτ. θεσ/κης 3476/88 ΔΕΝ 46/1990 σελ 437
- 14) Εφετ. Πειραιώς 70/89 ΔΕΝ 45/1989 σελ 670
- 15) Συμβ. Επικ. 1578/1961 ΔΕΝ 1961 σελ 744
- 16) Συμβ. Επικ. 178/1961 ΔΕΝ 1961 σελ 182
- 17) Πρωτ. Αθηνών 1630/1963 ΔΕΝ 1964 σελ 366
- 18) ΔΕΝ 1965 σελ 70
- 19) Εφετ. Αθηνών 1758/1970 ΔΕΝ 27/1971 σελ 369
- 20) ΑΠ. 549/1972 Τμ. Β' ΔΕΝ 28/1972 σελ 676
- 21) Εφετ. Αθηνών 2628/1971 ΔΕΝ 28/1972 σελ 124
- 22) Επιτρ. Προστ. Συνδ. Στελ. Ιωαν. 1/83 ΔΕΝ 40/1984 σελ 383
- 23) ΑΠ. 17/85 Τμ. Β' ΔΕΝ 42/1986 σελ 1027
- 24) Εφετ. Αθηνών 3354/88 ΔΕΝ 44/1988 σελ 712
- 25) Εφετ. Αθηνών 6523/89 ΔΕΝ 46/1990 σελ 1080
- 26) Πρωτ. Αθηνών 17020/55 ΔΕΝ 1956 σελ 119
- 27) Πρωτ. θεσ/κης 397/1951 ΔΕΝ 1951 σελ 462
- 28) Μον. Πρωτ. θεσ/κης 685/1969 ΔΕΝ 1969 σελ 856
- 29) Εφετ. Αθηνών 756/1972 ΔΕΝ 28/1972 σελ 639
- 30) Μον. Πρωτ. Αθηνών 3655/1974 ΔΕΝ 31/1975 σελ 228
- 31) Μον. Πρωτ. Σύρου 301/78 ΔΕΝ 34/1978 σελ 1025
- 32) ΑΠ. 1610/88 Τμ. Β' ΔΕΝ 45/1989 σελ 732
- 33) ΑΠ. 353/89 Τμ. Β' ΔΕΝ 46/1990 σελ 1075
- 34) ΑΠ. 444/1958 Τμ. Β' ΔΕΝ 1958 σελ 565
- 35) Εγκ. ΟΑΑ 14084/20.6.60 ΔΕΝ 1960 σελ 670
- 36) Πρωτ. θεσ. 362/1967 ΔΕΝ 1968 σελ 800
- 37) ΑΠ. 6/89 Ολομ. ΔΕΝ 46/1990 σελ 11
- 38) Συμβ. Επικ. 402/1965-Ολ. ΔΕΝ 1965 σελ 321
- 39) Εφετ. θεσ. 494/1971 ΔΕΝ 28/1972 σελ 125
- 40) ΑΠ 1007/73 Τμ. Β' ΔΕΝ 30/1974 σελ 195

- 41) ΑΠ 1168/76 Τμ. Β' ΔΕΝ 33/1977 σελ 118
42) ΑΠ 725/77 Τμ. Β' ΔΕΝ 33/1977 σελ 728
43) ΑΠ 1049/83 Τμ. Β' ΔΕΝ 40/1984 σελ 270
44) ΑΠ 1368/88 Τμ. Β' ΔΕΝ 45/1989 σελ 239
45) ΑΠ 36/88 Τμ. Β' ΔΕΝ 45/1989 σελ 228
46) ΑΠ 1051/88 Τμ. Β' ΔΕΝ 45/1989 σελ 237
47) ΑΠ 590/88 Τμ. Β' ΔΕΝ 45/1989 σελ 441
48) ΑΠ 504/90 Τμ. Β' ΔΕΝ 47/1991 σελ 452
49) ΑΠ 1451/79 ΔΕΝ-36/1980 σελ 310
50) Επιτρ. Αν. 1803/1951 Βόλου 1/1962 ΔΕΝ 1962 σελ 559
51) Συμβ. Επικ. 2792/80 Τμ. Δ' ΔΕΝ 37/1981 σελ 921
52) Μον. Πρωτ. Καρδίτσης 12/81 ΔΕΝ 37/1981 σελ 672
53) Μον. Πρωτ. Κερκύρας 344/83 ΔΕΝ 39/1983 σελ 823
54) Εφετ. Ιωαν. 174/82 ΔΕΝ 39/1983 σελ 240
55) Εφετ. Ναυπλίου 2/83 ΔΕΝ 39/1983 σελ 534
56) Εφετ. Αθηνών 4125/84 ΔΕΝ 40/1984 σελ 1131
57) ΑΠ 777/1964 Τμ. Β' ΔΕΝ 1965 σελ 638
58) Πρωτ. Θεσ. 1535/1965 ΔΕΝ 1965 σελ 488
59) Εφετ. Αθηνών 1130/1972 ΔΕΝ 28/1972 σελ 560
60) ΑΠ 276/88 Τμ. Β' ΔΕΝ 45/1989 σελ 30
61) ΑΠ 582/55 Τμ. Β' ΔΕΝ 1955 σελ 727
62) Πρωτ. Αθηνών 2012/1957 ΔΕΝ 1957 σελ 420
63) Πρωτ. Θεσ. 823/1961 ΔΕΝ 1962 σελ 42
64) ΑΠ 388/1962 Τμ. Β' ΔΕΝ 1962 σελ 552
65) ΑΠ 124/1963 Τμ. Α' ΔΕΝ 1963 σελ 295
66) Εφετ. Αθηνών 1660/1971 ΔΕΝ 1972 σελ 122
67) Εφετ Αθηνών 6316/1972 ΔΕΝ 1973 σελ 316
68) ΑΠ 204/1973 Τμ. Β' ΔΕΝ 29/1973 σελ 450
69) Εφετ. Αθηνών 4018/1973 ΔΕΝ 30/1974 σελ 521
70) Μον. Πρωτ. Αθηνών 347/1974 ΔΕΝ 31/1975 σελ 459
71) ΑΠ 336/1975 Τμ. Γ' ΔΕΝ 31/1975 σελ 519
72) ΑΠ 624/1976 Τμ. Β' ΔΕΝ 32/1976 σελ 790
73) ΑΠ 1063/1976 Τμ. Γ' ΔΕΝ 33/1977 σελ 21
74) ΑΠ 813/1977 Τμ. Β' ΔΕΝ 33/1977 σελ 998
75) ΑΠ 1524/77 Τμ. Β' ΔΕΝ 34/1978 σελ 226
76) Μον. Πρωτ. Αθηνών 12769/79 ΔΕΝ 35/1979 σελ 1060
77) Μον. Πρωτ. Αθηνών 5328/81 ΔΕΝ 38/1982 σελ 282
78) Εφετ. Αθηνών 3391/85 ΔΕΝ 41/1985 σελ 1007
79) ΑΠ 1494/86 Τμ. Δ' ΔΕΝ 43/1987 σελ 706
80) ΑΠ 463/86 Τμ. Β' ΔΕΝ 43/1987 σελ 24
81) Εφετ. Αθηνών 1610/1988 ΔΕΝ 45/1989 σελ 294
82) Εφετ. Θεσ. 2995/88 ΔΕΝ 45/1989 σελ 797
83) ΑΠ 856/89 Τμ. Β' ΔΕΝ 46/1990 σελ 835
84) ΑΠ 806/90 Τμ. Β' ΔΕΝ 47/1991 σελ 518
85) ΑΠ 1487/1990 Τμ. Δ' ΔΕΝ 47/1991 σελ 85

