

ΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

ΘΕΜΑ: Καταχρηστικές απολύσεις των εργαζομένων στη θεωρία
και την πράξη σύμφωνα με τη Νομολογία.

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: Ι. Β. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:

Σταυροπούλου Αθηνά

Κώστογλου Τριανταφυλιά

Π Α Τ Ρ Α 1992



ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

1341

Π Ι Ν Α Κ Α Σ
Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Ω Ν

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΜΕΡΟΣ Α

Φύση της εργασιακής σχέσης	1
Τρόποι λήξης της εργασιακής	6
Καταγγελία της σύμβασης εργασίας	9

ΜΕΡΟΣ Β

Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγε- λίας της σύμβασης εργασίας	16
Καταχρηστική συμπεριφορά του εργοδότη	19
Καταχρηστική συμπεριφορά του εργαζόμενου	39

ΜΕΡΟΣ Γ

Η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγε- λίας μέσα από τη Νομολογία	52
Περιπτώσεις καταχρηστικών λόγων καταγγελίας	56
ΟΜΑΔΑ 1 Εκδίκηση	56
ΟΜΑΔΑ 2 Συνδικαλιστική δράση	73
ΟΜΑΔΑ 3 Μη ορθή επιλογή απολυτέων	81
ΟΜΑΔΑ 4 Λοιποί λόγοι	93
Περιπτώσεις μη καταχρηστικών λόγων καταγγελίας	95
ΟΜΑΔΑ 1 Διατάραξη σχέσεων	95
ΟΜΑΔΑ 2 Παραλαβή της σύμβασης	102
ΟΜΑΔΑ 3 Οικονομοτεχνικοί λόγοι	111

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στόχος αυτής της πτυχιακής εργασίας με τίτλο "Καταχρηστικές απολύσεις των εργαζομένων στη θεωρία και την πράξη σύμφωνα με τη Νομολογία" είναι να συγκεντρώσει και να παραθέσει πληροφορίες γύρω από τη φύση της εργασιακής σχέσης και τους τρόπους λήξης της. Ειδικότερα όμως αναφέρεται στην καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με την παράθεση περιπτώσεων κατάχρησης του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη, όπως εμφανίζονται μέσα από τη Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων.

Στο μέρος Α αναλύουμε την έννοια της εργασιακής σχέσης και την σημασία της για τους εργαζομένους. Ακόμη κάνουμε αναφορά στη φύση της εργασιακής σχέσης, ειδικότερα την λήξη της εργασιακής σχέσης και στους τρόπους λήξης της.

Στο μέρος Β αναφερόμαστε στην έννοια της καταχρηστικής άσκησης των δικαιωμάτων και ειδικότερα στην άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας που είναι ένας τρόπος λήξης της εργασιακής σχέσης. Ειδικότερη ανάλυση γίνεται τόσο στην καταχρηστική συμπεριφορά του εργοδότη όσο στην καταχρηστική συμπεριφορά του εργαζόμενου.

Στο τελευταίο μέρος γίνεται η παράθεση των περιστατικών καταχρηστικής άσκησης μέσα από τη Νομολογία. Αναφερόμαστε στις διάφορες περιπτώσεις καταχρηστικών λόγων καταγγελίας, με ποιο τρόπο έρχονται σε αντίθεση με το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα κάνοντας και μια χρονική τοποθέτηση των περιστατικών αυτών.

Επίσης τα τελικά συμπεράσματα των περιπτώσεων είναι το αποτέλεσμα σύμφωνο με τα κριτήρια τα οποία προκύπτουν από την παράθεση

των περιστατικών.

Αντικείμενο της έρευνας είναι οι δικαστικές αποφάσεις σχετικές με το θέμα αυτό που δημοσιεύθηκαν στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας και καλύπτουν την χρονική περίοδο από το 1963 έως το 1990.

Όλες αυτές οι δικαστικές αποφάσεις σχετίζονται με το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγέλλει τη σχέση εργασίας του μισθωτού, που ελέγχεται με τα κριτήρια του άρθρου 281 του Α.Κ.

Έτσι οι καταγγελίες που έγιναν υπερβαίνοντας τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος της καταγγελίας που έχει ο εργοδότης μπορούν να προσβληθούν ως άκυρες .

Αντίθετα στις καταγγελίες της σύμβασης εργασίας που δεν υπάρχει αντίθεση στα όρια που θέτει το άρθρο 281 του Α.Κ οι απολύσεις θεωρούνται έγκυρες .

Μ Ε Ρ Ο Σ Α

Η ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Βιβλιογραφία

— Επιτομή του σύγχρονου εργατικού δικαίου.

Φώτη Θ. Παπαγιάννη.

Δονάτου Ι. Παπαγιάννη.

— Ατομικό εργατικό Δίκαιο.

Αλέξανδρος Καρακατσάνης.

— Στοιχεία Εργατικού δικαίου.

Ιωάννη Β. Παναγόπουλου.

Διάγραμμα

Γενικά.

Τρόποι λήξης της εργασιακής σχέσης.

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

1) ΠΩΣ ΓΙΝΕΤΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ

Τη βάση του ατομικού εργατικού δικαίου αποτελεί η σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και κάθε μεμονομένου εργαζόμενου.

Ατομική σχέση εργασίας ή εργασιακή σχέση είναι η ενοχική σχέση που συνδέει δυο πρόσωπα, με β.άση 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 πρόσωπο ή νομικό, τον εργοδότη έναντι συμφωνημένου μινιαίου μισθού ή ημερομισθού.

Η εργασιακή σχέση κατέχει κεντρική θέση στις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου. Η σχέση εργασίας είναι σχέση που κατά κανόνα στηρίζεται στην ιδρυτική σύμβαση της εργασίας αλλά πρέπει εννοιολογικά να διακριθεί 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, που δημιουργήθηκε, μπορεί να μην έχει σαν βάση τη σύμβαση εργασίας ή μπορεί να λειτουργήσει και όταν ακόμα η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη ή ελλατωματική (ακυρώσιμη) .

Την έννοια της ατομικής σύμβασης εργασίας δίνει το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα 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. Τα στοιχεία που συγκροτούν την έννοια της σύμβασης εργασίας είναι πρώτα η ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας , το στοιχείο της διάρκειας που ενυπάρχει και η αντιπαροχή του εργοδότη δηλαδή η καταβολή του συμφωνημένου μισθού. Επίσης είναι μια άτυπη αμοτεροβαρής σύμβαση .

Η εργασιακή σχέση είναι μια σχέση δυναμική. Δημιουργείται, εξελίσσεται και τελικά οδηγείται στην λήξη , στην κατάλυση της.

Στην διαδρομή της , η λειτουργία της εργασιακής σχέσης υφίσταται

διάφορες διαταραχές και ανακατατάξεις από γεγονότα και καταστάσεις που άλλοτε αναστέλλουν και άλλοτε διακόπτουν - λύνουν την εργασιακή σχέση.

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. Και πράγματι οι σχετικές με τη λύση της εργασιακής σχέσης διατάξεις του εργατικού δικαίου αποτελούν προστατευτικό δικαίο της θέσης του μισθωτού και στοχεύουν κατ'αρχήν στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διάρκεια της σύμβασης εργασίας, αλλά και στην διασφάλιση ανεκτών προϋποθέσεων απόλυσης .

Δεν είναι καθόλου υπερβολή ότι το δικαίο λύσης της σχέσεως εργασίας είναι το δικαίο της προστασίας της θέσεως του μισθωτού το ζωτικό συμφέρον του μισθωτού για σταθερότητα στην εργασία του, από την οποία πορίζεται τα μέσα για να ζήσει, και μέσω της οποίας αναπτύσει την προσωπικότητά του, έχει κυρωθεί στο σύγχρονο εργατικό δικαίο σε τέτοιο βαθμό, ώστε γίνεται ήδη λόγος για δικαίωμα και μάλιστα θεμελιώδες δικαίωμα του μισθωτού στην θέση του .

Αυτό το δικαίωμα δεν είναι άσχετο με το δικαίωμα εργασίας, το οποίο το Σύνταγμα (άρθρο 22 & 1) το θέτει υπό την προστασία του Κράτους, είναι η άλλη όψη, είναι το δικαίωμα του μισθωτού να μην χάσει την εργασία του.

Το εργατικό δικαίο απενός επιδιώκει να εξασφαλίσει όσο το δυνατό μεγαλύτερη διάρκεια στη σχέση εργασίας, να αποτρέψει τη λύση της και αφετέρου μεριμνά όταν θα είναι δυνατό ή θα πρέπει να λυθεί η σχέση αυτή, να αποζημιωθεί ο μισθωτός για την απώλεια

της θεσεώς του . Δεν είναι καθόλου τυχαίο ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις κατακτά έδαφος η ιδέα της μονιμότητας των μισθωτών, που εκφράζεται μέσω των κανονισμών ή οργανισμών εργασίας με το όριο ηλικίας εξόδου από την υπηρεσία .

2) ΤΡΟΠΟΙ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Η λύση μιας σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μ'έναν από τους ακόλουθους τρόπους .

— Αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της , αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας (άρθ. 669 & 1 Α .Κ). Τέτοια περίπτωση είναι η αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας ή και υπηρεσίας .

Με γενική διάταξη του άρθρου 1 του Ν1232/1982 λήγει αυτοδίκαια η σύμβαση εργασίας του εργαζομένου στο δημόσιο τομέα όπου εκτός του δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ περιλαμβάνονται και οι κρατικοί ή δημόσιοι οργανισμοί που λειτουργούν ως Ν.Π. Ι.Δ, οι κρατικές ή δημόσιες επιχειρήσεις, οι τράπεζες κ.λ.π όταν συμπληρώσουν 35ετή υπηρεσία αλλά όχι πριν το 50στόν έτος της ηλικίας τους .

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

— Με τον θάνατο του μισθωτού (αρ. 675 & 1 Α.Κ) .

— Με τον θάνατο του εργοδότη αλλά μόνο στην περίπτωση που τα μέρη της σχέσης είχαν προβλέψει κυρίως το πρόσωπό του οπότε και είναι δυνατό να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στον μισθωτό (αρ.675 Α.Κ).

— Με σύμβαση μεταξύ των μερών (οικειοθελής αποχώρηση, οπότε φρόνιμο είναι ο εργοδότης να παίρνει σχετική δήλωση του εργαζομένου .

Αντίθετα δεν λύνουν την την σχέση εργασίας :

α) η πτώχευση του εργοδότη

β) η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη

Ο εργοδότης που αποχωρεί, αποδεσμεύεται, η σχέση εργασίας όμως, όταν η επιχείρηση εξακολουθεί να λειτουργεί, συνεχίζεται και μάλιστα με αμετάβλητο το περιεχόμενό της με το 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 (άρθρο 479 Α. Κ) .

γ) Η πλήρωση διαλυτικής εξουσιαστικής αίρεσης.

Όταν στην σύμβαση της εργασίας υπάρχει τέτοιου είδους αίρεση η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου, ακόμα κι αν είχε οριστεί γι' αυτή ορισμένος χρόνος . Έτσι για τη λύση της είναι απαραίτητη η καταγγελία, κατά τους κανόνες, που ισχύουν για την σύμβαση αορίστου χρόνου .

δ) Η διάλυση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης .

Για την απόλυση των μισθωτών της επιχείρησης πρέπει να γίνει κανονικά καταγγελία των συμβασεών τους .

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ

χρόνος υπηρεσίας	χρόνος προειδοποίησης ή αποζημίωσης	χρόνος υπηρεσίας	χρόνος προειδοποίησης ή αποζημίωσης
<u>A. Ιδιωτικού τομέα (υπαλλήλους)</u>		<u>B. Δημοσίου τομέα (υπάλληλοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου)</u>	
2 μήνες - 1 χρόνο	= 1 μήνας	Μέχρι 6 μήνες	Ουδεμία αποζημ.
1 χρόν. - 4 χρόνια	= 2 μήνες	6 μήνες - 3 χρ. συμπλ/να	= 1 μήνας
4 χρόν. - 6 χρόνια	= 3 μήνες	4 χρόν. - 6 χρ. συμπλ/να	= 2 μήνες
6 χρόν. - 8 χρόνια	= 4	6	= 3 "
8 χρόν. - 10 χρόνια	= 5	8	= 4 "
10 χρόν. συμπλημένα	= 6	10	= 5 "
11	= 7	12	= 6 "
12	= 8	14	= 7 "
13	= 9	16	= 8 "
14	= 10	19	= 9 "
15	= 11	22	= 10 "
16	= 12	25	= 11 "
17	= 13	28 χρόν. και πάνω	= 12 "
18	= 14		
19	= 15		
20	= 16		
21	= 17		
22	= 18		
23	= 19		
24	= 20		
25	= 21		
26	= 22		
27	= 23		
28 χρόν. και πάνω	= 24		

3) ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η καταγγελία του εργοδότη αλλά και του εργαζομένου, που είναι μια μονομερής δικαιοπραξία χωρίς ανάκληση αποτελεί και τον σπουδαιότερο τρόπο λύσεως της σύμβασης εργασίας .

α) ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Τα μέρη μιας σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου δεσμεύονται για όλοφο χρόνο που έχουν προβλέψει .

Κατ'εξάρτηση είναι δυνατόν ν' αποδεσμευθούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος (έκτακτη καταγγελία αρ. 672 Α.Κ) .

Αν συντρέχει τέτοιος σπουδαίος λόγος, η καταγγελία γίνεται οποτεδήποτε και μάλιστα χωρίς να τηρηθεί καμιά προθεσμία. Τα μέρη με μεταξύ τους συμφωνία δεν μπορούν ούτε το δικαίωμα καταγγελίας να αποκλείσουν, ούτε να θέσουν για την άσκησή του ιδιαίτερα δεσμευτικές προϋποθέσεις, όπως συμβατικές ποινές, αποζημιώσεις κ. α.

Σπουδαίο λόγο στοιχειοθετούν περιστατικά τα οποία με τις συγκεκριμένες περιστάσεις κάνουν τόσοεπαχθή γι'αυτόν που τα επικαλείται τη συνέχιση της σύμβασης, ώστε κατά καλή πίστη και την ευθύτητα, την εντιμότητα και την εμπιστοσύνη, που απαιτούνται στις συναλλαγές, να μην είναι δυνατό να αξιωθεί απ'αυτόν η συνέχιση της συμβατικής του δέσμευσης .

Έτσι σπουδαίο λόγο για καταγγελία από μέρους του εργοδότη αποτελεί η αμελής ή υπαίτια και σημαντικά μη αποδοτική εκτέλεση της εργασίας όχι όμως αν οφείλεται σε εγκυμοσύνη, η επαγγελματική ανεπάρκεια η διάπραξη ή ταξιλόποινης πράξης στην υπηρεσία, οι επανηλλημένες απουσίες η διακοπή των εργασιών ή η πτώχευση της της επιχείρησης ή ο περιορισ-

μός των εργασιών της σε σημαντικό βαθμό κ.α. Κρίθηκε ωστόσο ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο ή άρνηση του μισθωτού να παράσχει εργασία στο εξωτερικό . Δεν είναι επίσης σωστή η αναγωγή σε σπουδαίο λόγο της διαταραχής των σχέσεων εργοδότη - μισθωτού λόγω προηγουμένης χωρίς σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σχέσεως, όταν οι συνθήκες των περιπτώσεων δε συνιστούν αυτοτελώς σπουδαίο λόγο.

Σπουδαίο λόγο υπέρ του μισθωτού είναι δυνατόν να αποτελέσει η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση στην πληρωμή των αποδοχών του, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, η παράλειψη των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια, η ανάθεση έργων διαφορετικών από εκείνα που είχαν συμφωνηθεί και γενικά κάθε μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του , όπως και οι προσωπικές συνθήκες του .

Στη σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθούν έγκυρα ορισμένοι λόγοι, που θα δίνουν δικαίωμα καταγγελίας έστω κι αν αντικειμενικά δεν είναι σπουδαίοι. Το κύρος τέτοιας ρήτρας στηρίζεται στην συμβατική ελευθερία των μερών . Ας σημειωθεί ότι η έννοια του σπουδαίου λόγου, είναι νομική ή έννοια και συνεπώς αν ορισμένα περιστατικά συνιστούν σπουδαίο λόγο, αν μπορούν δηλαδή να υπαχθούν στην έννοια του σπουδαίου λόγου είναι θέμα που ελέγχεται και από τον Αρειο Πάγο .

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο πρέπει να γίνεται μέσα σε εύλογο χρόνο από τότε που γεννήθηκε το σχετικό δικαίωμα σ' αυτόν, που μπορεί να τον επικαλεστεί διαφορετικά κατά καλή πίστη μπορεί να θεωρηθεί ότι παραιτείται από το δικαίωμά του ή ότι ο σπουδαίος λόγος αποδυναμώνεται . Πάντως δεν είναι λόγος ακυρότητας της καταγ-

γελίας η μη αναφορά του λόγου που την προκάλεσε στο σχετικό έγγραφο.

Καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο ή με επίκληση σπουδαίου λόγου που αποδεικνύεται ότι δεν είναι σπουδαίος ή αληθινός, η καταγγελία με κατάχρηση δικαιώματος είναι άκυρη και δεν λύνει τη σύμβαση εργασίας .

Σε τέτοια περίπτωση όταν ο μισθωτός συνεχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του, ο εργοδότης που δεν τις δέχεται, γίνεται υπερήμερος και προς την αποδοχή τους και οφείλει τον αντίστοιχο μισθό . Η απαγωγή που προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας, υπόκεινται στην τριμηνή αποκλειστική προθεσμία του άρθρου 6 §1 του Ν 3198/1955 .

β) ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1. ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η σχέση εργασίας αορίστου είναι σχέση της οποίας η διάρκεια δεν έχει καθορισθεί και ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της . Αυτό σημαίνει ότι μια τέτοια σχέση θα διαρκεί απεριόριστα . Τα μέρη μπορούν να επιφέρουν την λήξη της καταρχήν, οποτεδήποτε με καταγγελία .

Το δικαίωμα της καταγγελίας είναι διαπλαστικό δικαίωμα . Με την καταγγελία που είναι μονομερής δικαιοπραξία και παράγει την νομική ενέργειά της ευθύς όταν περιέλθει σ' εκείνον που απευθύνεται, καταλύεται η σχέση εργασίας είτε αμέσως, είτε από το χρονικό σημείο, που ορίζεται σ' αυτή .

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 οφειλόμενης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει

σπουδαίος λόγος για την καταγγελία (αρθ. 15 § 1 ν. 1483/1984) .

Ας σημειωθεί ότι σπουδαίος λόγος δεν είναι η οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη μείωση της αποδοτικότητας της εργαζομένης . Ακόμη 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 και στις έγκυρες συμβάσεις η καταγγελία και η καταβολή αποζημιώσεως .

— Ομαδικές Απολύσεις .

Σύμφωνα με το νόμο ομαδικές απολύσεις θεωρούνται εκείνες που γίνονται για λόγους που δεν αφορούν τα προσόντα των απολυομένων και εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα-εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου και εργάζονται εξωτερικά καθοριζόμενα ανά εξαμήνο, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας , όρια ποσοστού απολυομένων (2% - 3% κατά μήνα) .

2. ΜΕΛΕΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Και ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας μέσα σε 3μηνο προθεσμία από την απολύσή του .

Αν συνδέεται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και είναι υπάλληλος πρέπει να ειδοποιήσει τον εργοδότη που ένα χρονικό διάστημα πριν . Αυτός ο χρόνος είναι ο μισός από εκείνον που θα χρειαζόταν αν την καταγγελία έκανε ο εργοδότης . Δεν μπορεί όμως να υπερβεί τους τρεις μήνες . Αν είναι εργατοτεχνίτης τότε θα ειδοποιήσει πριν τόσο χρόνο όσο χρόνο θα ήταν η αποζημίωσή του

αν τη σύμβαση κατήγειλε ο εργοδότης .

Αν ο εργαζόμενος δεν τηρήσει αυτή την υποχρέωση της προμνήσεως τότε ο εργοδότης έχει αξίωση αποζημίωσης που είναι ίση με τους παραπάνω χρόνους προμνήσεως εκ μέρους του εργαζόμενου .

Αποζημίωση δεν οφείλει ο εργαζόμενος αλλά αντίθετα δικαιούται και στην περίπτωση που αποχωρεί από την εργασία του μετά την συμπλήρωση του συντάξιμου χρόνου, και στην περίπτωση που αποχωρεί με την συγκατάθεση του εργοδότη, οικειοθελώς μετά τη συμπλήρωση δεκαπενταετούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, οπότε δικαιούται το μισό της αποζημίωσης που θα έπαιρνε αν είχε μεσολαβήσει άτακτη εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία .

3. ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

— 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 δε δυνατή μόνο σε υπαλλήλους (αρθ.1 ν.2112/1920) .

Για τους εργάτες προβλέπεται μόνο η άτακτη χωρίς προμήνυση καταγγελία (αρθ. 1 ν. 3198 /1955) .

Ο χρόνος προειδοποίησης εξαρτάται από το χρόνο προυπηρεσίας του υπαλλήλου. Για προυπηρεσία δύο μηνών έως ένα χρόνο απαιτείται προμηνύση ενός μηνός, για προυπηρεσία από 1 ως 4 χρόνια προμηνύση δύο μηνών κ.λ.π. Ανώτατο όριο προμηνύσης 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.

Ο χρόνος προυπηρεσίας, που αποτελεί τη βάση υπολογισμού της προθεσμίας, πρέπει να είναι συμπληρωμένος και σ' αυτόν λογαριάζεται κάθε υπηρεσία που πρόσφερε ο μισθωτός, που απολύεται με την ίδια σχέση εργασίας συνυπολογίζονται και τα διαστήματα αναστολής αυτής της σχέσεως. Αν σημειώθηκε μεταβολή στο πρόσωπο π του εργοδότη υπολογίζεται και η υπηρεσία στον προηγούμενο εργοδότη εφόσον ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στην ίδια επιχείρηση.

Επίσης αν ο υπάλληλος έχει προυπηρετήσει στην επιχείρηση ως εργάτης και αυτός ο χρόνος συνυπολογίζεται.

Στην τακτική καταγγελία η σχέση λύνεται αφού περάσει το διάστημα της προμηνύσης, στην χρονολογία που ορίζει, εκτός αν με την συγκατάθεση του εργοδότη ο μισθωτός αποχωρήσει νωρίτερα.

Στο διάστημα της προμηνύσεως η σχέση λειτουργεί και οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών παραμένουν ακέραια.

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

Κοινές προϋποθέσεις για την τακτική και την άτακτη καταγγελία είναι ;

- α) Να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος .
- β) Να καταβληθεί αποζημίωση και
- γ) Να μην ασπείται το δικαίωμα καταγγελίας καταχρηστικά (αρνητική προϋπόθεση , άρθρο 281 Α.Κ.) .

Πρόσθετη προϋπόθεση για το κύρος της τακτικής καταγγελίας, είναι η τήρηση των προθεσμιών προειδοποίησης , που ορίζει ο νόμος .

Μ Ε Ρ Ο Σ Β

ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

ΕΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

-Βιβλιογραφία-

- Η κατάχρηση του δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις.
Στυλιανός Βλαστός.
- Στοιχεία εργατικού Δικαίου.
Ιωάννη Β. Παναγόπουλου .

Διάγραμμα

- Καταχρηστική συμπεριφορά του εργοδότη .
- Καταχρηστική συμπεριφορά του εργαζομένου .

Το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σχέση εργασίας του μισθωτού δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο , αλλά υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα , σύμφωνα με το οποίο " 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 κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος στο οποίο αποβλέπει " .

Η κατάχρηση δικαιώματος έχει σημασία στις συμβάσεις αορίστου διαρκείας και όχι στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου , γιατί εκεί αν μιν υπάρχει σπουδαίος λόγος δεν τίθεται ζήτημα , αν όμως δεν υπάρχει η καταγγελία είναι άκυρη της ελλείψεώς του (άρθρο 669) .

Στην εργασιακή σύμβαση η έννοια της κατάχρησης του δικαιώματος έχει εφαρμογή σε όλα τα δικαιώματα , η άσκηση των οποίων είναι αναγκαία για τη σύσταση , την λειτουργία και τη λύση της .

Έτσι από πλευράς εργοδότη , τα από την εργασιακή σύμβαση δικαιώματά του ασκούνται κανονικά και νόμιμα εφόσον αποβλέπουν στην εξυπηρέτηση του καλώς εννοουμένου συμφέροντος της επιχείρησής του και εφόσον διαμέσου της άσκησης τους αντιμετωπίζει τους εργαζομένους του χωρίς διακρίσεις , με μοναδικά κριτήρια την αξία και την αποδοτικότητα τους . Έτσι ο εργοδότης ασκεί νόμιμα και έγκυρα το δικαίωμα της καταγγελίας π.χ της εργασιακής σύμβασης των εργαζομένων του για να αντιμετωπίσει οικονομο - τεχνικά προβλήματα της επιχείρησής του .

Αντίθετα ο εργοδότης ασκεί τα δικαιώματά του καταχρηστικά όταν η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης των εργαζομένων του οφείλεται σε κριτήρια ξένα προς το συμφέρον της επιχείρησής του και της αποδοτικότητας των μισθωτών του όπως π.χ σε λόγους εκδίκησης ή εκθρόνισης προς αυτούς . Αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων δεν αποκλείεται η καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων του από την θετική ή και αυξημένη προστασία που παρέχουν οι εργατικοί νόμοι , με συνηθέστερες εκδηλώσεις την πρόκληση της εργασιακής σύμβασης και την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της απεργίας που είναι το ισχυρότερο όπλο του για τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών της εργασίας του .

Τα όρια της νόμιμης άσκησης των δικαιωμάτων οριοθετούνται από την καλή πίστη , τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος , με την έννοια ότι , η υπέρβαση των

αντικειμενικών συμπερδόντων της επιχείρησής του , στον χαρακτηρι-
σμό των πρώτων ως ανεπίτρεπτων και των δευτέρων ως δικαιολογημένων
και επιτρεπτών .

Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας υπάρχει
όταν τα κίνητρά της , αλλά και οι συνέπειές της , είναι τέτοιας
μορφής , ώστε εκτιμημένων των συγκεκριμένων κάθε φορά περιστάτι-
κών με βάση τις αρχές της καλής πίστης κ.λ.π να μπορεί να υπο-
στηριχθεί ότι ο καταγγέλλας καταχράστηκε του οικείου δικαιώματός
του . Δεν αρκεί λοιπόν ότι η καταγγελία οδηγεί σε ανεπιεική αποτε-
λέσματα π.χ ότι εμποδίζει τον εργαζόμενο ν' αποκτήσει ωφελήματα
που θα αποκτούσε τυχόν από τη διατήρηση της εργασιακής σύμβασης
ούτε είναι απαραίτητο το στοιχείο της κακοβουλίας , του οποίου
άλλωστε η συνδρομή , ως μοναδικού σκοπού της καταγγελίας , είναι
πολύ σπάνια στην πράξη .

Η από μέρους του εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημέ-
νης εργασίας μπορεί να έχει καταχρηστικό χαρακτήρα είτε λόγω του
τρόπου με τον οποίο γίνεται , είτε λόγω του αιτίου που την προκά-
λεσε και του σκοπού που επιδιώκεται μ' αυτήν .

Οι πιο δυνατές μορφές της καταχρηστικής καταγγελίας της
σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από τον εργοδότη όπως έχουν δια-
πλαστεί μέχρι σήμερα τόσο από τη Νομολογιακή επεξεργασία του εν
λόγω θεσμού όσο και από τη θεωρία είναι αυτές που αναφέρονται στη
συνέχεια .

Ι . ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η λύση μιας διαρκούς σύμβασης , της οποίας η διάρκεια συμπρω - νήθηκε για αδριστο χρόνο, όπως είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου , αποτελεί το μέσο για την αποφυγή ισοβίων δεσμεύ - σεων μεταξύ συμβληθέντων μερών , που δεν είναι ανεκτές από το δίκαιο .

Για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα και κάτω από την επήρρεια των αρχών του απόλυτου οικονομικού φιλελευθερισμού και του ατομι - κισμού , η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είχε θεωρη - θεί ότι αποτελούσε απόλυτο δικαίωμα του εργοδότη , βρισκόμενο στην ανέλεγκτη διακριτική εξουσία του . Κάτω από το καθεστώς της αντί - ληψης αυτής ο εργοδότης θεωρούνταν ο μόνος υπεύθυνος φορέας των κινδύνων της , με αποτέλεσμα να έχει απόλυτη εξουσία να επιλέξει τους συνεργάτες του , να διαμορφώνει τους όρους της εργασίας τους και να διώχνει τους ανεπιθύμητους γι' αυτόν .

Από τη στιγμή που το ίδιο το κράτος άρχισε να ενδιαφέρεται για τον έλεγχο της αγοράς εργασίας και για το πρόβλημα της ανεργίας ήταν επόμενο να ανακύψει η ανάγκη περιορισμών στο δικαίωμα του εργοδότη για ανεξέλεγκτες απολύσεις των εργαζομένων του , ιδιαίτερα όταν αυτές οφείλονται σε οικονομικούς λόγους .

Παγιώθηκε έτσι η ανάγκη για αναγνώριση και κατοχύρωση ενός δικαιώματος των εργαζομένων στην εργασιακή θέση τους μέσα στην επιχείρηση του εργοδότη . Εγινε δηλαδή η πρώτη διάκριση των απο - λύσεων σ' εκείνες που οφείλονται στα εγωιστικά συμφέροντα του εργο - δότη και σ' εκείνες που δικαιολογούνται από την εξυπηρέτηση των

ορίων αυτών κατά την άσκηση του δικαιώματος συνιστά κατάχρηση και απαγορεύεται .

Με τον όρο καλή πίστη εννοείται το μέτρο με το οποίο κάθε πρόσωπο οφείλει να εκτελεί τις έννομες υποχρεώσεις του και να ασκεί τα δικαιώματά του . Ενώ χρηστά ήθη είναι οι αντιλήψεις για την ηθική , του ευγείου και αντικειμενικά σκεπτόμενου ΕΛ - ληνα, που ισχύουν κάθε φορά . Η έννοια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών συμπλέκουν σε πολλά σημεία . Εξάλλου ότι έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη , αντιτίθεται συγχρόνως και με την καλή πίστη , όχι όμως πάντα και το αντίθετο .

Ο Αστικός Κώδικας θεωρεί εξίσου τον κοινωνικό από τον οικονομικό σκοπό του δικαιώματος και ότι διακρίνει το σκοπό του κάθε δικαιώματος , Υπέρβαση του οικονομικού σκοπού του δικαιώματος που υπάρχει όταν ασκείται χωρίς την ύπαρξη οποιουδήποτε ατομικού συμφέροντος του δικαιούχου . Ενώ η υπέρβαση του δικαιώματος υπάρχει, όταν η άσκηση του αντίκειται στο γενικότερο κοινωνικό σκοπό για την εξυπηρέτηση του οποίου χορηγήθηκε .

Και στις δύο περιπτώσεις όμως η άσκηση του δικαιώματος κατά παρέκκλιση του οικονομικού ή κοινωνικού σκοπού που αποτελεί ταυτόχρονα και προσβολή της καλής πίστης η οποία πρέπει να κυριαρχεί σε κάθε δικαιοπραξία .

Για την εφαρμογή τους σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ λοιπόν απαιτούνται : α) ύπαρξη δικαιώματος με πηγή είτε το νόμο είτε τη σύμβαση β) άσκηση αυτού από το δικαιούχο γ) προφανής υπέρβαση των ορίων που θέτει το 281 Α.Κ κατά την άσκηση του .

α) ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΣΕ
ΛΟΓΟΥΣ ΕΚΔΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η κλασικότερη μορφή καταχρηστικής άσκησης του εργοδοτικού δικαιώματος για καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι εκείνη που οφείλεται σε λόγους εκδίκησης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο καθώς επίσης εκείνη που γίνεται με τρόπο ανάρμοστο , σκληρό ή βάνουσο .

Στις περιπτώσεις αυτές μπορεί βέβαια ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας να είναι νόμιμος , το αίτιο , όμως που κίνησε την καταγγελία καθώς και ο σκοπός που επιδιώκεται με αυτήν , ή και οι συνθήκες ακόμη κάτω από τις οποίες εκδηλώνεται το σχετικό δικαίωμα του εργοδότη , μπορεί να αποδοκιμάζονται από το δίκαιο ή να έρχονται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη . Έτσι κρίθηκε καταχρηστική η καταγγελία , που γίνεται χωρίς τη συνδρομή γενικότερων λόγων οικονομικής , τεχνικής ή υπηρεσιακής φύσης που ανάγονται στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης και έχει ως μοναδικό κριτήριο την ικανοποίηση αισθήματος εκδίκησης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο του .

Το ίδιο συμβαίνει και όταν το αποκλειστικό κίνητρο της καταγγελίας είναι η κυριαρχία πνεύματος εχθρότητας του εργοδότη προς τον εργαζόμενο και ο διαμέσου της απόλυσής του εκφοβισμός των υπολοίπων μισθωτών του εργοδότη .

Κρίθηκε το ίδιο καταχρηστική η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη όταν αυτή οφείλεται στο ότι ο εργαζόμενος διεκδικεί δικαστικώς στο ανέπαυο τα δικαιώματά του από το νόμο και τη σύμβασή του . Ή γιατί ο εργαζόμενος διαμαρτυρήθηκε στον

εργοδότη του για την καταβολή μικρότερων των νομίμων αποδοχών και αξίωσε την καταβολή των νομίμων αποδοχών του.

Ή η απόλυση εργαζομένου που είχε διακριθεί για το ήθος και την υπηρεσιακή του απόδοση, με αφορμή τα δημοσιεύματά του εξαιτίας των οποίων έγινε έλεγχος των υπηρεσιών του εργοδότη και αποκαλύφθηκαν ατασθαλίες σ' αυτές .

Εξάλλου τόσο η ιδιωτική ζωή όσο και οι πολιτικές αντιλήψεις και εκδηλώσεις του εργαζομένου δεν αποτελούν, σύμφωνα με γενική αρχή, λόγο της απόλυσής του .

Κα ταχρηστική επίσης κρίθηκε η καταγγελία που έγινε από εκδίκηση, εξαιτίας συμπεριφοράς του εργαζομένου μη αρεστής στον εργοδότη του, που δεν κλόνισε την εμπιστοσύνη του δεύτερου προς τον πρώτο .

β) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΞΑΙΤΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η συνδικαλιστική ελευθερία των εργαζομένων προϋποθέτει, ως αναγκαίο όρο, την παράλληλη και αποτελεσματική προστασία της συνδικαλιστικής τους δράσης, διαμέσου της οποίας εκδηλώνεται και υλοποιείται η εν λόγω ελευθερία τους .

Μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής η βελτίωση της οικονομικής θέσης των εργαζομένων επιτυγχάνεται λόγω της συνδικαλιστικής τους δραστηριότητας, η οποία όμως τους φέρνει μοιραία αντιμέτωπους με τον εργοδότη που προκειμένου να ματαιώσει ή να περιορίσει τις διεκδικήσεις των εργαζομένων, δεν διστάζει να χρησιμοποίησει κάθε νόμιμο ή όχι μέσο κατά των συνδικαλιστικών οργα -

νώσεων των εργαζομένων , αλλά και κατ'αυτών των βδίων .

Η προστασία και κατοχύρωση της συνδικαλιστικής δράσης των εργαζομένων από τον κίνδυνο της απόλυσης στηρίχθηκε σε αρκετές διατάξεις . Έπρεπε συνεπώς ο εργαζόμενος που έχει απολυθεί για τη νόμιμη συνδικαλιστική του δράση να επικαλεστεί αλλά και να αποδείξει όχι μόνο την νόμιμη συνδικαλιστική του δράση, ως το λόγο που προκάλεσε την απόλυσή του , αλλά επιπλέον και τα στοιχεία που συγκροτούσαν την κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη για την απόλυσή του , βάσει των προϋποθέσεων του 281 Α.Κ .

Είχε δηλαδή ο εργαζόμενος το ιδιαίτερο δύσκολο έργο του βάρους της κατά κατάχρηση δικαιώματος απόλυσή του για τη νόμιμη συνδικαλιστική του δράση , έστω κι αν ο εργοδότης του δεν επικαλούσε και δεν αποδείκνυε το λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία.

Η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης με την επίκληση και εφαρμογή του 281 του Α.Κ δεν ήταν πλήρης αλλά έμμεση και σχετική .

Με το ν. 2264/82 καθιερώθηκε για πρώτη φορά ως αυτοτελής λόγος ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης η νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζόμενου , πέρα δηλαδή και ανεξάρτητα από τη συνδρομή και των προϋποθέσεων της κατά κατάχρηση δικαιώματος άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας διαμέσου του άρθρου 14 παρ. 4 του εν λόγω νόμου , που ορίζει ότι " είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση "

Η νόμιμη συνδικαλιστική δράση πρέπει ν'αποτελεί την κύρια και βασική αιτία που προκάλεσε την καταγγελία της εργασιακής σχέσης . Τούτο συμβαίνει όταν ασκείται σύμφωνα με τους ορισμούς του

νόμου και εκτός χρόνου εργασίας . Στην αντίθετη περίπτωση η καταγγελία της εργασιακής σχέσης δικαιολογείται λόγω της αντισυμβατικής και παράνομης συμπεριφοράς του εργαζομένου και της εξαιτίας του ζημιάς του εργοδότη . Έτσι κρίθηκε νόμιμη η απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους , που προκλήθηκε από τη διακοπή της εργασίας του στη διάρκεια του ωράριου της για την απασχόλησή του σε θέματα του σωματείου του , λόγω της εξαιτίας της εν λόγω συμπεριφοράς του , μείωσης της αποδοτικότητας του και της ζημιάς που προκάλεσε έτσι στον εργοδότη . Κρίθηκε το ίδιο νόμιμη η καταγγελία της εργασιακής σχέσης εργαζομένου που πρωτοστάτησε στη διοργάνωση παράνομης στάσης εργασίας και παραβρέθηκε σ' αυτήν παρόλο που στη διάρκεια της δεν εργαζόταν η βάρδια του .

γ) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Απολύσεις γίνονται και για λόγους που έχουν ως πηγή προέλευσης είτε ανωμαλίες στην οικονομοτεχνική δυναμικότητα της επιχείρησης είτε αλλαγή στην τεχνικοοργανωτική διάρθρωσή της .

Απολύσεις εξ' άλλου γίνονται , πολύ περισσότερο σε περίπτωση διάλυσης ή παύσης των εργασιών της επιχείρησης .

Σε άλλες πάλι περιπτώσεις λόγοι που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου , μπορούν να προκαλέσουν την καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης , παρόλο που δεν έχουν άμεση σχέση με την συνεργασία του με τον εργοδότη , αλλά με άλλους άσχετους παράγοντες , οι οποίοι προκαλούν κάποιες φορές τέτοιες συνθήκες στην επιχείρηση , ώστε να δικαιολογούν την απόλυσή του .

Έτσι συμβαίνει κάποιες φορές εργαζόμενος σε επιχείρηση να γίνεται , διαμέσου συγκεκριμένης συμπεριφοράς του , ανεπιθύμητος στους συναδέλφους του ή στην συνδικαλιστική του οργάνωση ή σε

σοβαρούς πελάτες της επιχείρησης ή και σε υποψήφιους χρηματοδότες της και οι πιο πάνω να απαιτούν την απομάκρυνσή του από την επιχείρηση , με απειλή ή προπαρασκευή ενεργειών που μπορούν να βλάψουν αυτήν (όπως π.χ με απεργίες ή στάσεις εργασίας ή με παύσης χρηματοδότησης κ.λ.π). Και στις περιπτώσεις αυτές η απόλυση παρόλο που σχετίζεται με συγκεκριμένη συμπεριφορά του απολυομένου εργαζομένου , δεν παύει να είναι απόλυση για λόγους οικονομοτεχνικούς , αφού συνδέεται άμεσα με την ομαλή λειτουργία από οικονομοτεχνική σκοπιά της επιχείρησης .

Πραγματώνεται , βέβαια έρευνα συνδιασμού και διαπίστωσης των κινήτρων του εργοδότη, όχι για να διαπιστωθεί τυχόν πταίσμα του, αλλά για να συναχθεί το επιχείρημα της αντιδιαστολής .

Αν δε κατά τη σχετική έρευνα διαπιστωθεί συνδυασμός συνδρομής οικονομοτεχνικών αιτιών και πταίσματος του εργοδότη , το βάρος θα πρέπει να ρίχνεται στη διαπίστωση του κινήτρου εκείνου που πραγματικά και κύρια προκάλεσε την καταγγελία .

Άρα θα πρέπει να θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία όταν για να τη δικαιολογήσει ο εργοδότης επικαλέστηκε μεν οικονομικές δυσκολίες και την ανάγκη λήψης των αναγκαίων οικονομοτεχνικών και οργανικών μέτρων , αποδυναμώνεται όμως ότι ο εργοδότης , αντί να βελτιώσει την οικονομική του κατάσταση διαμέσου της κρίσιμης μείωσης του προσωπικού του , αύξησε τις δαπάνες του μ' άλλες παράλληλες ενέργειές του . Θα πρέπει ομοίως να θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία που έγινε απλώς και μόνο για να αντικατασταθεί ο απολυόμενος με άλλον , ιδιαίτερα στην περίπτωση εκείνη που ο νεοπροσλαμβανόμενος είτε

αμοίβεται με μικρότερες αποδοχές , είτε έχει λιγώτερες ικανότητες από τον απολυθέντα . Αν πάλι ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας εργαζομένου του , που παίρνει επίδομα οικογενειακού βάρους , με σκοπό τον περιορισμό του κόστους της εργασίας , τότε η εν λόγω απόλυση είναι καταχρηστική, όταν μάλιστα ο σκοπός του δικαιώματος προς καταγγελία της εργασιακής σύμβασης δεν είναι η απομάκρυνση από την εργασία των εργαζομένων με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις , αλλά απεναντίας η ανεύρεση και διατήρηση της απασχόλησης στα πρόσωπα αυτά .

Αποτελεί ήδη πάγια θέση τόσο της νομολογίας όσο και της θεωρίας ότι ο εργοδότης , που απολύει εργαζομένους του για λόγους οικονομοτεχνικούς , είναι υποχρεωμένος να επιλέγει τους απολυτέους με βάση τα κοινωνικά κριτήρια .

Η επιλογή βάσει κοινωνικών κριτηρίων γίνεται μόνο μεταξύ εργαζομένων στην επιχείρηση κατά το χρόνο της κρίσιμης επιλογής .

Γι' αυτό δεν δικαιολογείται απόλυση εργαζομένου, προκειμένου να τοποθετηθούν στις εκεί κενούμενες θέσεις τους οικονομικά ασθενέστεροι εργαζόμενοι , που προσλαμβάνονται ειδικά για το σκοπό αυτό.

δ) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ

Η εγκατάλειψη από τον εργαζόμενο της θέσης του αποτελεί καταρχήν σιωπηρή από πλευράς του καταγγελλία της εργασιακής του σύμβασης .

Κάθε όμως αποχή από την εργασία δεν ισοδυναμεί πάντοτε και με σιωπηρή παραίτηση . Τούτο είναι συνάρτηση ορισμένων συνισταμένων που πρέπει να συνεκτιμώνται . Έτσι , εκτός από τις περιπτώσεις που

η απουσία του εργαζόμενου είναι προϊόν της ελεύθερης βούλησής του, υπάρχουν και πολλές άλλες που είναι και οι συνηθέστερες, κατά τις οποίες η απουσία του εργαζομένου οφείλεται σε εμπόδια, τα οποία αυτός μάταια αγωνίστηκε να ξεπεράσει. Το πρόβλημα αν η απουσία του εργαζόμενου λύνει την σύμβαση εργασίας ή όχι έρχεται να λύσει η ισχύουσα νομοθεσία με τις σχετικές με το προκείμενο πρόβλημα διατάξεις. Αυτές είναι :

— Το άρθρο 5 §3 του ν. 2112/20, που ορίζει ότι, " αποχή υπαλλήλου από την εργασία οφειλόμενη σε βραχεία σχετικής διάρκειας προσηκόντος αποδεδειγμένη ή προκειμένου για γυναίκα, σε λοχεία δεν θεωρείται ως λύση της σύμβασης εκ μέρους του " .

— Το άρθρο 1 του ν. 3514/28 που ορίζει ότι : " Η υπό τα όπλα πρόκληση κάθε υπαλλήλου δεν αποτελεί λόγο διάλυσης της σύμβασης εργασίας του .

Η σύγχρονη νομολογία αλλά και η θεωρία δέχονται ότι όσα ισχύουν για την τύχη της εργασιακής σύμβασης σε περίπτωση αποχής του εργαζομένου λόγω ασθένειάς του που ξεπερνά τα νόμιμα χρονικά όρια, ισχύουν αναλογικά και για όλες τις άλλες περιπτώσεις αποχής που οφείλονται σε λόγους ανώτερης βίας .

Η αυθαίρετη απουσία από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή παραίτηση από την πλευρά του εργαζομένου, έστω κι αν είναι μικρότερης διάρκειας από τα οριζόμενα χρονικά όρια, με το σκεπτικό ότι το αμάχητο τεκμήριο μη παραίτησης που περιέχουν αυτές οι διατάξεις ισχύει μόνο για την αποχή του εργαζομένου, που οφείλεται σε ασθένειά του .

Η λύση όμως αυτή θα πρέπει να ακολουθείται μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η αυθέρετη απουσία του εργαζομένου, για άλλους πλην της ασθένειάς του λόγους συνδυάζεται με ιδιαίτερα επιβαρυντικά περιστατικά, από τα οποία ανάγεται ξεκάθαρα βούλησή του για παραίτηση. Στις άλλες περιπτώσεις όμως αυθάρετης απουσίας του, ιδιαίτερα σ' εκείνες που έχουν μικρή διάρκεια, είναι προτιμότερο η αποχή του εργαζομένου να εκτιμάται ως λόγος υπερημέριας του ή προσωρινής αδυναμίας παροχής της εργασίας.

ε) **ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΥΣΙΑ ΛΟΓΩ ΔΙΑΤΑΡΑΧΗΣ ΤΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ
ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Η άκυρη απόλυση του εργαζομένου και η δικαστική κήρυξη της ακυρότητάς της συνεπάγεται την περιέλευση του εργοδότη σε υπερημέρια από την οποία απαλλάσσεται με την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου.

Εκτός όμως από τη βασική τούτη διέξοδο του εργοδότη από την υπερημέρια του που προκαλεί η δικαστική ακύρωση της άκυρης καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης του εργαζομένου του, επινοήθηκε από τη νομολογία και δεύτερη εναλλακτική λύση για τον εργοδότη, με την μορφή της νέας καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης.

Έτσι ο Α.Π 664/56 δέχτηκε ότι, ναι μεν η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας από πλευράς του εργοδότη, προκαλεί την ακυρότητα της και την προέλευση του μη αποδεχόμενου της υπηρεσίας του εργαζόμενου, θέτοντας τον εργοδότη σε υπερημέρια η άρση όμως αυτή δεν επέρχεται μόνο με την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου, αλλά και με νέα αναιτιώδη καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης.

Εκκίνησε από τη βάση ότι μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου πρέπει να υπάρχει αρμονική συνεργασία, λόγω του προσωπικού χαρακτήρα της εργασιακής σύμβασης, για να καταλήξει το συμπέρασμα ότι η παύση αυτής, οποτεδήποτε κι αν επέλθει μπορεί να αποτελέσει νόμιμο κίνητρο καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη η οποία δεν είναι αντίθετη με τον κανόνα του 281 Α.Κ γιατί διαφορετικά θα περιορίζονταν υπέρμετρα το δικαίωμα του εργοδότη για καταγγελία που εν πάσει περιπτώσει έχει το δικαίωμα να κρίνει για το αν τον συμφέρει ή όχι να συνεχιστεί η εργασιακή σύμβαση.

Έκτοτε η νομολογία δέχεται πάγια ότι η νέα καταγγελία της εργασιακής σχέσης από τον εργοδότη δεν είναι καταχρηστική, εφ' όσον κίνητρό της είναι είτε η παύση της υπερημερίας του εργοδότη, είτε η έλλειψη του αναγκαίου πνεύματος συνεργασίας του εργοδότη, με τον εργαζόμενο, που έπαψε πλέον να υπάρχει λόγω της προηγηθείσας μεταξύ τους αντιδικίας.

Υποστηρίχθηκε βέβαια ότι με την αντίληψη αυτή της νομολογίας κινδυνεύει να εξουδετερωθεί όλο το σύστημα ελέγχου των απολύσεων, αλλά και αυτή τελικά η έννοια της καταχρηστικής άσκησης τους, αφού εκείνος κατά του οποίου στρέφεται η μορφή για καταχρηστική άσκηση, τελικά καταξιώνεται. Και μόνο η ύπαρξη αντιδικίας δεν αρκεί για να δικαιολογήσει τη ναυδλυση, όπως δεν αρκεί μόνη η τυχόν εχθρική διάθεση του εργοδότη για αποκλεισμό της παραπέρα συνεργασίας.

Θα πρέπει να συνεκτιμώνται ο τρόπος με τον οποίο εξελίχθηκε η αντιδικία, η υπαιτιότητα του εργοδότη και οι πραγματικές δυνατότητες συνεργασίας σε συνδυασμό με την θέση του εργαζόμενου στην επιχείρηση.

θα πρέπει να τονιστεί ότι η ένταση και η οξύτητα στις σχέσεις εργοδότη - εργαζόμενου, δεν πρέπει να αναχθεί σε δόγμα που να δικαιολογεί αδιάκριτα την καταγγελία της εργασιακής σχέσης, πέρα και ανεξάρτητα από τους φραγμούς που θέτει το αρθ. 281 Α.Κ, απλώς και μόνο για να δοθεί διέξοδος στην υπερημερία του εργοδότη ή για να προστατευτεί το συμφέρον της επιχείρησής του, το οποίο εν πάσει περιπτώσει δεν μπορεί ούτε και πρέπει να εκτιμάται μονομερώς, αλλά σε συσχετισμό και προς το πρόδηλο συμφέρον του εργαζομένου για διατήρηση της θέσης του στην επιχείρηση και παραμονής του στην εργασία του.

στ) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΑΕΙΟΠΟΙΝΗΣ ΠΡΑΞΗΣ
ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η πλημμελής εκτέλεση από τον εργαζόμενο της εργασίας που του έχει ανατεθεί από τον εργοδότη ή και γενικά η μη συμβδρομή προς τις συμβατικές του υποχρεώσεις, δημιουργεί βέβαια λόγο καταγγελίας της εργασιακής του σύμβασης από τον εργοδότη, με την τήρηση όμως από πλευράς του των νομίμων διατυπώσεων (κοινοποίηση εγγράφων, καταβολά της νόμιμης αποζημίωσης κ.λπ.). Το ίδιο συμβαίνει και όταν ακόμη η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου συνιστά παράλληλα και πειθαρχικό αδίκημα.

Κατ' εξαίρεση όμως έχει ο εργοδότης δικαίωμα να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση του εργαζομένου του δίχως την υποχρέωση τήρησης των νομίμων διατυπώσεων, στην περίπτωση που η καταγγελία έχει ως γενεσιουργό λόγο την υποβολή μύνησης κατά του εργαζόμενου.

Η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του εργαζόμενου που γίνεται λόγω υποβολής εναντίον του μήνυσης ή καταγγελίας κατ' αυτού κατηγορίας σε βαθμό πλημелλήματος είναι κατ' αρχήν νόμιμη και απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση πληρωμής της νόμιμης αποζημίωσης .

Αν όμως το πραγματικό κίνητρο της απόλυσης του εργαζόμενου δεν είναι η υποβολή κατ' αυτού μήνυσης ή η απαγγελία εναντίον του κατηγορίας για πλημелλήμα , αλλά άλλοι λόγοι , τότε γεννιούνται διάφορα ζητήματα , που ξεκινούν από την έρευνα της νομιμότητας της καταγγελίας που έγινε χωρίς την τήρηση των νομίμων διατυπώσεων και φτάνουν ως την έρευνα της νομιμότητάς του από την άποψη της συμφωνίας ή όχι με το 281 του Α. Κ .

Έτσι αν η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης έγινε λόγω υποβολής μήνυσης κατά του εργαζόμενου , αλλά εν γνώση της αθωότητάς του , από τον εργοδότη , που γνώριζε τον αναλυτή και ανυπόστατο χαρακτήρα του και κατέγγειλε τη σύμβαση εργασίας , προσχηματικά με στόχο την αποφυγή της νόμιμης υποχρέωσής του για καταβολή στον εργαζόμενο την νόμιμη αποζημίωσή του τότε η απόλυση είναι άκυρη ως καταχρηστική .

ζ) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Με την κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του , που είναι ανάλογες και αντίστοιχες με τα καθήκοντα που ο εργοδότης του , του ανέθεσε και με την διαμέσου της εργασιακής του σύμβασης , προσδιορισμένη θέση του στην επιχείρηση .

Ανάλογα δε με τις υπηρεσίες του , που αναμένεται να προσφερθούν της αναγκασίας για 'αυτές επαγγελματικής του εκπαίδευσης , της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας του και των αναγκών του εργοδότη προσδιορίζονται με την ατομική σύμβαση εργασίας η συγκεκριμένη απασχόληση του εργαζόμενου με τρόπο περισσότερο ή λιγότερο συγκεκριμένο . Σε μια περίπτωση συγκεκριμένου προσδιορισμού των υπηρεσιακών έργων του εργαζόμενου , αποκλείεται έτσι η αλλοίωσή τους διαμέσου της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη .

Κάτι τέτοιο συμβαίνει σπάνια στην πράξη . Αντίθετα στις περισσότερες περιπτώσεις δεν ρυθμίζεται από πριν κατά τρόπο εξειδικευμένο η εργασία του εργαζόμενου , αφού άλλωστε η εκ των προτέρων πρόβλεψη όλων των τυχών περιπτώσεων που θα παρουσιαστούν στη διάρκεια της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας, είναι αντικειμενικά αδύνατη . Γι' αυτό και όταν ακόμη φαίνεται ότι έχει απαρχής προσδιοριστεί το περιεχόμενο των όρων εργασίας του εργαζόμενου και πάλι αφήνεται περιθώριο στον εργοδότη για συμπληρωματικό καθορισμό των όρων τούτων διαμέσου της άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος .

Η τροποποιητική καταγγελία μπορεί να εμφανιστεί με δύο μορφές : Είτε με τη μορφή καταγγελίας που γίνεται δίχως αίρεση , με ταυτοχρόνη πρόταση προς τον εργαζόμενο για την κατάρτιση νέας σύμβασης που έχει διαφορετικούς όρους , είτε με τη μορφή της καταγγελίας που γίνεται με την αίρεση ότι ο εργαζόμενος θ' αποκρούσει την πρόταση για τροποποίηση των εργασιακών όρων .

Ανεξάρτητα όμως από την μορφή με την οποία γίνεται έχει ουσιαστικά το ίδιο αποτέλεσμα . Έτσι αν ο εργαζόμενος αποδεχτεί την προτεινόμενη μεταβολή κανένα πρόβλημα δεν υπάρχει και συνά -

πτεται ουσιαστικά νέα σύμβαση εργασίας με περιεχόμενο τους προτεινόμενους νέους όρους . Αν όμως ο εργαζόμενος αρνηθεί τους προτεινόμενους νέους εργασιακούς όρους , τότε η εργασιακή σύμβαση λύνεται και ο εργαζόμενος έχει καταρχήν το δικαίωμα μόνο να αξιώσει τη νόμιμη αποζημίωση . Μπορεί όμως ο εργαζόμενος να αξιώσει την συνέχιση της εκτέλεσης της σύμβασής του, με τους μέχρι τώρα όρους, οπότε ο εργοδότης που εμμένει στη μονομερή μεταβολή τούτων και δεν τήρησε τυχόντας νόμιμες διατυπώσεις καταγγελίας , περιέρχεται σε α κατάρσταση υπερημερίας, δεδομένου ότι η αποκρουσθείσα από τον εργαζόμενο μονομερή μεταβολή των όρων της σύμβασής του ισοδυναμεί βέβαια με καταγγελία της , για την εγκυρότητά της οποίας όμως απαιτείται, η τήρηση των νομίμων διατυπώσεων , που δεν τήρησε ο εργοδότης . Το δικαίωμα πάντως του εργαζομένου να θεωρήσει την προταθείσα μονομερή μεταβολή ως βλαπτική , δεν είναι ανεξέλεγκτο , αλλά υπόκεινται και αυτό στον έλεγχο της καταχρηστικής άσκησης του , με τους όρους του 281 Α.Κ .

ζ) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΟΥ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΣΕ ΥΠΑΙΤΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΑΚΟΒΟΥΛΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η καταχρηστική καταγγελία της εργασιακής σύμβασης ανάλογα με το νοηματικό και ψυχικό σύνδεσμο της προς τον εσωτερικό κόσμο του εργοδότη που την ασκεί , είναι υπαίτια ή αναίτια .

Έτσι π.χ είναι υπαίτια καταχρηστική η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης που έγινε στην διάρκεια του χρόνου που ο εργαζόμενος ήταν άρρωστος και σε αντικατάστασή του προσέλαβε ο εργοδότης άλλον εργαζόμενο , που δεν διέθετε την πείρα , ούτε είχε τα προσόντα αυτού , έγινε δε από λόγους εχθρότητας του εργοδότη , λόγω των

παρεμβαλλομένων εμποδίων από τον εργαζόμενο σε επιχειρούμενες οικονομικές ατασθαλίες των αντιπροσωπευτικών και διοικούντων την επιχείρηση του εργοδότη οργάνων, σε βάρος αυτής της ίδιας επιχείρησης.

Η σημασία αυτής της διάκρισης είναι μεγάλη γιατί:

" Ο εργοδότης που ασκεί από υπαιτιότητά του καταχρηστικά το δικαίωμα καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης, διαδηλώνει με την εν λόγω συμπεριφορά του μια έλλειψη σεβασμού στους σκοπούς και τις επιταγές της έννομης τάξης.

Πηγή δε της διασάλευσης της κοινωνικής ισορροπίας που επέρχεται διαμέσου της καταχρηστικής άσκησης από πλευράς του, του δικαιώματός του για καταγγελία της εργασιακής σχέσης, είναι κατά κύριο λόγο η προσωπικότητά του και όχι η τυχόν επιζήμια άσκηση του δικαιώματός του. Η διαπίστωση αυτή έχει δυο πρακτικές συνέπειες.

Έτσι, για τη διαπίστωση της καταχρηστικής συμπεριφοράς του εργοδότη αρκεί να βεβαιωθεί ότι αυτός επέδειξε με την εν λόγω συμπεριφορά του μια έλλειψη σεβασμού προς τους σκοπούς της έννομης τάξης. Ενώ παράλληλα, αν βεβαιωθεί η υπαιτιότητα αυτού στην καταχρηστική άσκηση του προκειμένου δικαιώματός του, γεννιώνται και πρόσθετες υποχρεώσεις αυτού απέναντι στον εργαζόμενο.

Όταν η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας γίνεται από κακοβούλα τότε ο υπαίτιος και συνάμα καταχρηστικός χαρακτήρας αυτής είναι αυτονόητος, λόγω της ηθικής απαξίας της εργοδοτικής συμπεριφοράς. Στις ελαφρότερες όμως περιπτώσεις υπαιτίας κατάχρησης θα πρέπει να σταθμίζονται και τα προσβαλλόμενα από την άσκηση του δικαιώματος, δικαίωμα του εργαζόμενου, διαμέσου της σύγκρισής τους με το προστατευόμενο εργοδοτικό συμφέρον και την εκτίμησή της κοινωνικής σπουδαιότητας του καθένα τους.

Η υπάλτια κατάχρηση του εργοδοτικού δικαιώματος για καταγγελία της εργασιακής σύμβασης διαβαθμίζεται σε ορισμένες μορφές , ανάλογα με τη βαρύτητά τους . Οι μορφές αυτές είναι :

§. Κακοβουλία . Κακόβουλη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης υπάρχει , όταν ο εργοδότης καταγγέλλει την εργασιακή σύμβαση με κύριο ή μοναδικό σκοπό να προκαλέσει ζημιά στον εργαζόμενο .

Για την υποβοήθηση του εργαζόμενου μια τέτοια πρόθεση ζημιάς μπορεί να συναχθεί αντικειμενικά και από την έλλειψη σοβαρού συμφέροντος ή ωφέλειας του εργοδότη από την καταγγελία .

Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί π.χ όταν ο εργοδότης καταγγέλλει κακόβουλα την ατομική εργασιακή σύμβαση , με μοναδικό ή κύριο στόχο στην καταστρατήγηση των υποχρεώσεων του από σ.σ.ε. της οποίας οι ευνοϊκοί για τον εργαζόμενο όροι έχουν ήδη ενσωματωθεί στην καταγγειλόμενη ατομική εργασιακή σύμβαση .

2. Δόλος : Δόλια είναι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη, όταν αυτός χωρίς να αποβλέπει στην διαμέσου της καταγγελίας , διασάλευση της έννομης τάξης και της κοινωνικής ισοροπίας, την προβλέπει όμως ως συνέπεια της συμπεριφοράς που , αναγκαστικά ή απλώς ενδεχόμενη και παρ' όλα αυτά την αποδέχεται .

Συνηθισμένη μορφή δόλιας απόλυσης εργαζόμενου είναι εκείνη που γίνεται από τον εργοδότη με κάποια άσχετη πρόφαση , αλλά λίγο χρόνο πριν την εκτέλεση γεγονότος, που δημιουργεί για τον εργοδότη πρόσθετη νόμιμη υποχρέωση .

3. Αμέλεια : Υπάρχει όταν ο εργοδότης είτε δεν πρόβλεψε τη διασάλευση της ηθικής τάξης και της κοινωνικής ισοροπίας , από την άσκηση του δικαιώματός του για καταγγελία της εργασιακής σύμβασης ,

που την πρόβλεπε μεν ως ενδεχόμενη , αλλά έλπιζε ότι θα αποφεύγονταν .

Αυτό συμβαίνει όταν ο εργοδότης καταγγείλει με βάνουσο τρόπο την εργασιακή σύμβαση , προκαλώντας έτσι τραυματισμό του απολυμένου .

θ) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 281 Α.Κ , η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη για καταγγελία της εργασιακής σύμβασης απαγορεύεται . Δηλαδή η κατά προφανής υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος της καταγγελίας , άσκηση του δικαιώματος αυτού , δεν αποτελεί απλώς πράξη μη ανεκτή από το δίκαιο, αλλά αποτελεί πράξη που αποδοκιμάζεται από το δίκαιο και χαρακτηρίζεται ευθέως ως παράνομη .

Είναι βέβαια γεγονός ότι η διάταξη του άρθρου 281 , εκτός από τον απαγορευτικό κανόνα που περιέχει , δεν προβλέπει καμιά ειδική κύρωση σε περίπτωση παραβίασης του και αποτελεί κατά κάποιο τρόπο μια προληπτική απαγορευτική διάταξη μόνο .

Το κενό της όμως τούτο καλύπτει η διάταξη του άρθρου 174 Α.Κ που προβλέπει ειδική κύρωση για τη δικαιοπραξία της καταγγελίας της εργ. σύμβασης που ασκείται καταχρηστικά και προσκρούει στον απαγορευτικό κανόνα του άρθρου 281 Α.Κ.

Η κύρωση όμως αυτής της διατάξης του άρθρου 174 Α.Κ επέρχεται εφόσον δεν συνάγεται " άλλο τι " όπως χαρακτηριστικά όριζει το άρθρο αυτό .

Έτσι η εν' λόγω κύρωση δεν φαίνεται να είναι η αποκλειστική.

Το πρώτο ζήτημα που μπαίνει εδώ είναι να ερευνηθεί ο χώρος στον οποίο μπορεί και πρέπει να κινηθεί κανείς για να αναζητήσει την τυχόν ύπαρξη και άλλης, εκτός της ακυρότητας, κύρωσης της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω ο χώρος αυτός δεν μπορεί να είναι άλλος από το χώρο στον οποίο κινείται η εργασιακή σύμβαση και συμπληρωματικά, η συναφής μ' αυτήν νομοθεσία, εκείνη δηλαδή που την ρυθμίζει. Με την επιφύλαξη της τυχόν ειδικής αντίθετης ρύθμισης της συγκεκριμένης εργασιακής σύμβασης, η εργατική νομοθεσία που διέπει την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, δεν προβλέπει σήμερα άλλη εκτός από την ακυρότητα, κύρωση για την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Γιατί αποτελεί μία από τις μορφές άκυρης άσκησης του οικείου δικαιώματος, για όλες τις οποίες η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει ως μοναδική κύρωση την ακυρότητα και την υπερημερία του δικαιούχου του οικείου δικαιώματος.

Παράλληλα όμως και σωρευτικά με την παραπάνω κύρωση μπορεί να επιφέρει κι άλλες συνέπειες, όπως η αποκατάσταση της ηθικής βλάβης του εργαζομένου, αν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες έγινε προσέβαλαν την προσωπικότητά του, υποχρέωση επαναπρόσληψης και πραγματικής απασχόλησης του εργαζόμενου στη θέση που κατείχε πριν από την απόλυσή του.

Υποστηρίχθηκε βέβαια ότι στην εργασιακή σχέση που είναι σχέση τελείως προσωπική και σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών δεν είναι νοητή, ή είναι προβληματική η αναγκαστική παράτασή της, διαμέσου της ακυρότητας της καταγγελίας της, ως της μοναδικής

συνέπειας της κατά κατάχρηση δικαιώματος ασκήσης της , παρόλη την αντίθετη βούληση του ενός τουλάχιστον των μερών (εδώ συγκεκριμένα του εργοδότη) .

Στις θέσεις αυτές παρατηρούνται τα εξής :

Ο θάνατος της εργασιακής σχέσεως που επέρχεται κατά την αντίθετη άποψη διαμέσου της έστω και καταχρηστικής καταγγελίας της , είναι ηθελημένος από το ένα μόνο συμβαλλόμενο μέρος (εδώ τον εργοδότη) και μάλιστα προκαλείται με νομικά επιλήψιμο τρόπο .

Θα ήταν συνεπώς ανεπιεικές για το αντισυμβαλλόμενο μέρος , ιδιαίτερα όταν αυτό είναι ο εργαζόμενος να εξαναγκάζεται να διακόψει τον εργασιακό δεσμό του με τον καταγγέλαντα τη σύμβαση εργοδότη και να στερείται του κατοχυρωμένου δικαιώματός του για διατήρηση της θέσης του στην επιχείρηση και γενικά στην εργασία , όταν η ίδια η έννομη τάξη έχει ήδη αποδοκιμάσει την επιχειρηθείσα διακοπή της εργασιακής σύμβασης και τη μεθόδευσή του εργοδότη να την πετύχει . Γι' αυτό τόσο η θεωρία , όσο και η νομολογία έχουν προ πολλού αποδεχθεί την άποψη , σύμφωνα με την οποία η ακυρότητα της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης , λόγω του καταχρηστικού χαρακτήρα της , δεν επισύρει ως μόνη κύρωση την υπερημερία του εργοδότη , αλλά και τη σαφή υποχρέωσή του για επαναπρόσληψη του εργαζομένου και για πραγματική απασχόλησή του .

Η θέση αυτή έχει ήδη κατοχυρωθεί και νομοθετικά με τη διάταξη του άρθρου 24 §2 του ν. 1264/82 η οποία απειλεί και ποινικές κυρώσεις κατά του εργοδότη που αρνείται την επαναπρόσληψη του εργαζομένου του, που η απόλυση ακυρώθηκε για οποιονδήποτε λόγο συνεπώς και για κατάχρηση δικαιώματος .

ΙΙ. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

ΓΕΝΙΚΑ

Τα δικαιώματα του εργαζόμενου από την εργασιακή σύμβαση είναι πολλά και πολύμορφα . Έτσι ο κύκλος των περιπτώσεων τυχόν καταχρηστικής άσκησης τους είναι ευρύτερος από εκείνο των περιπτώσεων καταχρηστικής άσκησης των αντιστοιχουεργοδοτικών δικαιωμάτων , των οποίων η ανάλυση έγινε παραπάνω . Στην πράξη όμως ο κύκλος αυτών των περιπτώσεων είναι περιορισμένος .

Αυτό οφείλεται στην εκ' των πραγμάτων ασθενέστερη οικονομικά και επαγγελματικά θέση του εργαζόμενου στην επιχείρηση του εργοδότη και στον κίνδυνο που διατρέχει να στερηθεί την εργασία του με τυχόν καταχρηστική άσκηση των διαφόρων δικαιωμάτων του από τη σύμβασή του , που αποτελεί σταθερό αντικίνητρο αποφυγής καταχρηστικής άσκησης των σχετικών δικαιωμάτων του όσο διαρκεί η εργασιακή σχέση . Γι' αυτό οι περισσότερες περιπτώσεις που έχουν εμφανιστεί και αντιμετωπιστεί στην πράξη σχετίζονται με την άσκηση δικαιωμάτων του εργαζόμενου , που αξιώνει είτε μετά την απόλυσή του , είτε και πριν αφού όμως έχει πάρει την απόφασή του να αποχωρήσει από την εργασία του .

Στη συνέχεια εξετάζονται οι συνηθέστερες περιπτώσεις καταχρηστικής συμπεριφοράς του εργαζόμενου όπως έχουν εμφανιστεί και αντιμετωπιστεί στην πράξη .

α) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ Η ΜΙΣΘΩΝ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ

Σύμφωνα με το νόμο 2112 /20 ο εργοδότης απαλλάσσεται από την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων που απαιτούνται για την καταγγελία

της κορίστου χρόνου εργασιακής σύμβασης του εργαζόμενου σε ορισμένες περιπτώσεις , δηλαδή στις περιπτώσεις μύνησης κατ' του εργαζόμενου για αξιόποινη πράξη που διέπραξε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή για καταγγελία κατ' αυτού κατηγορίας για αδίκημα σε βαθμό τουλάχιστον πλημелλήματος και στις περιπτώσεις ανωτέρας βίας .

Σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση ο εργοδότης που καταγγέλει την εργασιακή σύμβαση είναι υποχρεωμένος να τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις . Το ισχύον δίκαιό μας δεν προβλέπει ως λόγο αποστέρησης του εργαζόμενου από τα πλεονεκτήματα που συνοδεύουν την καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης την έστω και βαριά από μέρους του παράβαση των συμβατικών του υποχρεώσεων , ακόμα κι αν αυτή συνοδεύεται από επιβολή σε βάρος του της πειθαρχικής ποινής της οριστικής απόλυσης .

Αν όμως το ισχύον δίκαιό μας δεν προβλέπει μια τέτοια δυνατότητα , η νομολογία διέπλασε, σαν πρόσθετο και αυτοτελή λόγο απαλλαγής του εργοδότη από τις νόμιμες διατυπώσεις της καταγγελίας και την αμέσως πιο πάνω συμπεριφορά του εργαζόμενου εφ' όσον είχε ως μοναδικό κίνητρο τον εξαναγκασμό του εργοδότη να καταγγείλει την εργασιακή του σύμβαση και να καταβάλλει στον εργαζόμενο την νόμιμη αποζημίωση , σύμφωνα και με βάση τις αρχές της διάταξης του άρθρου 281 Α.Κ .

Δέχτηκε δηλαδή η νομολογία ότι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης γίνεται από τον εργοδότη , λόγω της αντισυμβαπικής συμπεριφοράς του εργαζόμενου ή της πλημμελούς από πλευράς του εκπλήρωσης των συμβατικών του υποχρεώσεων , χωρίς την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων , είναι άκυρη , πλην όμως η αξίωση του εργαζό-

μενου για την πληρωμή της νόμιμης αποζημίωσής του ή για πληρωμή μισθών υπερημερίας , που οφείλεται στη συμπεριφορά αυτή του εργοδότη αποκρούεται με την επίκληση της διάταξης του αρθ. 281 Α.Κ . μόνο αν αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος ενήργησε σκόπιμα αντισυμβατικά με την πρόθεση δηλαδή να εξαναγκάσει τον εργοδότη να κάνει την καταγγελία , εισπράτοντας αυτός τη νόμιμη αποζημίωση .

Και αυτό με το ειδικότερο σκεπτικό ότι η προκείμενη συμπεριφορά του εργαζόμενου ξεπερνά προφανώς τα όρια της καλής πίστης και προσκρούει στην ευθύτητα των συναλλαγών , ενόψει του γε ονότος ότι η υποχρέωση του εργοδότη για αποζημίωση του εργαζόμενου σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής του , θεσπίστηκε για να προστατέψει από την αναργία ενώ εδώ την απόλυσή του την επιδίωξε ο ίδιος .

Για να χαρακτηριστεί όμως καταχρηστική η προκείμενη αξίωση του εργαζόμενου , δεν αρκεί απλά και μόνο η αντισυμβατική συμπεριφορά του . Θα πρέπει να αποδεικνύεται και πρόθεσή του να εξαναγκάσει τον εργοδότη , διαμέσου της εν' λόγου συμπεριφοράς του να τον απολύσει για να εισπράξει από αυτόν τη νόμιμη αποζημίωσή του

Και αυτό, γιατί μόνο τότε η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου έχει και το στοιχείο της κακοπιστίας , που είναι αναγκαίο για την εφαρμογή του κανόνα του άρθρου 281 Α.Κ .

Πρέπει να αναφερθεί πως ακόμη κι αν η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου δεν μεθοδεύτηκε με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη σε καταγγελία της σύμβασής του , δεν σημαίνει ότι δεν έχει άλλες δυσμενείς για τον εργαζόμενο επιπτώσεις .

Μια τέτοια συμπεριφορά του εργαζόμενου δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να αρνηθεί τις αντισυμβατικά προσφερόμενες υπηρεσίες του και να τον καταστήσει υπερήμερο , με συνέπεια τη στέρηση του μισθού του .

Επίσης στην περίπτωση που ο εργοδότης προτείνει στον εργαζόμενο τη σύναψη τροποποιητικής σύμβασης , ως προς την ειδικότητα με την οποία θ' ασχολείται αυτός στη συνέχεια και γενικότερα ως προς τους όρους εργασίας , η τυχόν άρνηση του εργαζομένου να αποδεχτεί την προτεινόμενη τροποποίηση δεν σημαίνει και καταχρηστική από πλευράς του συμπεριφορά , που δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να λύσει αζημία γι ' αυτόν την εργασιακή σύμβαση , δεδομένου ότι το δικαίωμα του κάθε ανθρώπου να διαθέτει ελεύθερα και κατά βούλησή του την περιουσία του (συμβατική ελευθερία) και να διαμορφώνει ελεύθερα την προσωπικότητά του , προστατεύεται από το ισχύον δίκαιο και συνταγματικά .

Εκτός αν η εν λόγω άρνηση του εργαζόμενου , λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που τη συνοδεύουν και εκείνων που την προκάλεσαν , συνιστά κατάρχηση της γενικής ελευθερίας του ατόμου .

β) ΚΑΤΑΧΡΗΤΙΚΗ ΑΡΝΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΝΑ ΒΡΕΙ ΑΛΛΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Όταν ο εργοδότης ενάγεται για την πληρωμή μισθών υπερημερίας σε εργαζομένο του εκτός από την ένσταση του άρθρου 656§2 Α. Κ που μπορεί να προβάλλει , έχει επίσης το δικαίωμα να προβάλλει και την ένσταση της εκπτώσεως της ωφέλειας που αποκόμισε ο εργαζόμενος στη διάρκεια της υπερημερίας του , λόγω του ότι στο διάστημα αυτό παρέλειψε να εργαστεί αλλού ενώ μπορούσε και όφειλε να το κάνει .

Ως ωφέλεια του εργαζόμενου , σύμφωνα με την ισχύουσα σήμερα θεωρία και νομολογία άποψη , θεωρείται εκείνη που ο εργαζόμενος παρέλειψε να αποκομίσει στο διάστημα της υπερημερίας του εργοδό-

τη του παρόλο που μπορούσε τότε να εργαστεί , αν και αφού η παράλειψή του αυτή ξεπέρασε τα ανεκτά όρια της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών , με την έννοια ότι δεν αποδέχθηκε ευκαιρία ή ευκαιρίες περγασίας σύμφωνες με τα προσόντα του , την προηγούμενη απασχόλησή του και τις αποδοχές της , καθώς επίσης και με την προσωπικότητά του , αλλά προτίμησε από κακοβουλία να παραμείνει επίτηδες άνεργος , για να εισπράξει τους μισθούς υπερημερίας του από τον εργοδότη και να τον επιβαρύνει έτσι υπέρμετρα .

Η απλή αδράνεια όμως του εργαζόμενου να φροντίσει να βρει άλλη εργασία στη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη δεν ενεργοποιεί την εφαρμογή της διάταξης του αρθ. 656§2 Α.Κ αν δεν αποδεικνύεται ότι ο εργαζόμενος παρέμενε σκόπιμα και αδικαιολόγητα άνεργος , από κακοπιστία και τεμπελιά και κατά προφανή υπέρβαση των αρχών της καλής πίστης και των χρηστών ηθών για να εισπράξει τους μισθούς υπερημερίας .

Εξάλλου ο εργοδότης για να πείσει το δικαστήριο πως η αξίωση του εργαζομένου του για επιδίκαση μισθών υπερημερίας ασκείται καταχρηστικά , θα πρέπει να αποδείξει με πλήρη απόδειξη και όχι με απλή πιθανολόγηση ότι , είτε προσφέρθηκε σ' αυτόν όμοια ή ανάλογη εργασία, την οποία αδικαιολόγητα και κακόπιστα αρνήθηκε να αποδεχτεί . Είτε ενώ μπορούσε να βρει άλλη όμοια ή ισοτίμη εργασία , παρέλειψε από κακοπιστία και τεμπελία να το κάνει .

Το τελευταίο όμως αυτό είναι ιδιαίτερα δύσκολο να το αποδείξει ο εργοδότης , γιατί συναρτάται και με υποθετικά γεγονότα .

Η νομολογία , προκειμένου να παρακάμψει αυτό το εμπόδιο κάνει χρήση πολλές φορές των διδαγμάτων της κοινής πείρας και δέχεται ότι στη χώρα μας δεν υπάρχει ανεργία ή ότι η υπάρχουσα ανεργία δεν είναι τόσο ώστε να εμποδίσει τον εργαζόμενο στην ανεύρεση άλλης ισοτίμης εργασίας .

Η προσφυγή όμως στα διδάγματα της κοινής πείρας για να αποδειχτεί ο καταχρηστικός χαρακτήρας της προκείμενης αξίωσης του εργαζομένου είναι ιδιαίτερα επισφαλής, σε σχέση με τη σχετικότητα της ανεργίας προς τη συγκεκριμένη κάθε φορά ειδικότητα του κάθε εργαζομένου.

Ακόμη και αυτή η ανεπιφύλακτη αποδοχή της άποψης για υποχρέωση του εργαζομένου να μεριμνήσει για την ανεύρεση άλλης, όμοιας ή ανάλογης, εργασίας στη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη του, δημιουργεί πρόβλημα ως προς την εφαρμογή της διάταξης του αρθ. 281 Α.Κ, ενόψει του γεγονότος πως αυτή προυποθέτει την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργαζόμενου, τη στιγμή που εδώ γίνεται λόγος για την παράλειψή του να μεριμνήσει για την εκπλήρωση υποχρεώσής του προς ανεύρεση άλλης ισοτίμης εργασίας.

Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί και το γεγονός ότι η απλή απραξία του εργαζομένου στη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη δε σημαίνει πάντα και ύπαρξη επίμεμπτης πρόθεσής του να μείνει άνεργος αν δεν συνδυαστεί και με άλλα γεγονότα.

γ) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ισχύουσα στη θεωρία και στη νομολογία άποψη δέχεται ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του, βάσει των διατάξεων των άρθρων 225 και 329 Α.Κ δηλ. σε επίσχεση της οφειλόμενης προς τον εργοδότη του παροχής, που συνίσταται στη μέλλουσα να παρασχεθεί εργασία του, για την εξασφάλιση ληξιπρόθεσμης αξίωσής του κατά του εργοδότη, που απορρέει από την εργασία που ήδη του έχει προσφέρει και εκτελέσει.

Το δικαίωμα επίσχεσης ασκείται από τον εργαζόμενο σαν μέσο

εξαναγκασμού του εργοδότη που αρνείται την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του και κατευθύνεται στο να τον πιέσει να το εκπληρώσει, με απειλή την υπερήμερία του (του εργοδότη) και όλες της εξαιτίας της συνέπειες γι' αυτόν.

Με την άσκηση αυτού του δικαιώματος ο εργαζόμενος αρνείται την παροχή της εργασίας του ώσπου ο εργοδότης εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από την εργασιακή σύμβαση και το νόμο.

Το δικαίωμα επίσχεσης ασκείται καταρχήν άτυπα. Για να είναι όμως πλήρης και να επιφέρει τα έννομά της αποτελέσματα, πρέπει να συναρτιέται ρητά προς ληξιπρόθεσμη υποχρέωση του υπερήμερου ως προς αυτήν εργοδότη. Διαφορετικά μπορεί να ληφθεί σαν απλή άρνηση παροχής της συμφωνημένης εργασίας από πλευράς του εργαζομένου με τις δυσμενείς πλέον σε βάρος του επιπτώσεις.

Το δικαίωμα επίσχεσης της μελλοντικής εργασίας του εργαζομένου δεν αποβλέπει στην άμεση ικανοποίηση της οικείας αξίωσης τούτου, αλλά συνιστά απλά ένα μέσο εξαναγκασμού του εργοδότη να την εκπληρώσει.

Ακόμη όπως και κάθε άλλο δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς του αρθ. 281 του Α.Κ. Διαφορετικά η άσκησή του είναι καταχρηστική και δεν παράγει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, δηλ. δεν καθιστά υπερήμερο τον εργοδότη. Η νομολογία σε πολλές περιπτώσεις έκρινε ως καταχρηστική την άσκηση του προκειμένου δικαιώματος του εργαζόμενου.

Πρέπει να σημειώσουμε ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας για τον εξαναγκασμό του εργοδότη να αυξήσει τις αποδοχές του εργαζόμενου ή να δώσει άλλες παροχές που δεν είναι γεννημένες και ληξιπρόθεσμες.

Γενικά η επίσχεση εργασίας που γίνεται με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη σε βελτίωση των ήδη συμφωνημένων όρων εργασίας είναι καταχρηστική .

Επίσης η άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας από τον εργαζόμενο δεν αποκλείει την καταγγελία της από τον εργοδότη , εκτός αν αυτή γίνεται με σκοπό την εκδίκαση του τελευταίου οπότε είναι καταχρηστική .

δ) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Αναφερθήκαμε πριν στην καταχρηστική άρνηση του εργοδότη να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο του . Και είδαμε πως η πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου συνιστά δικαίωμα που απορρέει από την εργασιακή του σύμβαση και γεννά αντίστοιχη υποχρέωση για την ικανοποίησή του .

Σαν εργασιακό όμως δικαίωμα υπόκειται και αυτό κατά την άσκηση του στον κανόνα της διάταξης του αρθ. 281 του Α.Κ, με την έννοια ότι θα πρέπει να ασκείται πέρα από τα όρια που του επιβάλλουν οι αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών . Έτσι αν η πραγματική απασχόληση του εργαζομένου δημιουργεί βάσιμο κίνδυνο διατάραξης της έννομης τάξης στην επιχείρηση του εργοδότη , εξαιτίας του εργαζομένου και ιδιαίτερα λόγω φιλονικίας του με συναδέλφους ή λόγω του εριστικού ή δύστροπου χαρακτήρα του, ή εξαιτίας του ότι ο εργοδότης από λόγους ανωτέρας βίας δεν τον απασχολεί τότε η επιδίωξη της ικανοποίησής του προκειμένου δικαίωμα γίνεται καταχρηστική .

ε) ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ
ΓΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ . ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ Η ΑΛΛΕΣ
ΘΕΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ . ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η απασχόληση του εργαζόμενου γεννά υπέρ του αξίωση αντίστοιχης ανταμοιβής του . Η αξίωση όμως αυτή πρέπει να γίνεται μέσα στα πλαίσια των αρχών του άρθρου 231 Α.Κ . Έτσι η υπερωριακή απασχόληση του εργαζόμενου παρά τη ρητή απαγόρευσή της από τον εργοδότη , διαμέσου των εγκυκλίων του καθιστά καταχρηστική την άσκηση της αξίωσης αυτού για αποζημίωσή της ιδιαίτερα όταν ο εργαζόμενος παρέμεινε στον τόπο εργασίας μετά την λήξη του νόμιμου ωραρίου εργασίας χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης , για την δημιουργία εντυπώσεων παροχής υπερωριακής απασχόλησης .

Όταν ο εργοδότης έχει απαγορεύσει την παροχή υπερωριακής εργασίας και έχει ζητήσει όπως , μέσα σε κάθε δίμηνο αναφέρεται κάθε τυχόν υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού του, η σιγή του προϊσταμένου υπηρεσίας του ως προς τις υπερωριακές αξιώσεις του για μακρύ χρονικό διάστημα , κάνει τις αξιώσεις του αυτές καταχρηστικές . Ακόμη ο εργαζόμενος που πήρε εκπαιδευτική άδεια και γνώριζε την πρακτική της επιχείρησής του να μην συνυπολογίζεται ο χρόνος αυτός στο χρόνο της πραγματικής του υπηρεσίας , ενεργεί καταχρηστικά αξιώνοντας τον συνυπολογισμό αυτό μετά από κάποιο χρονικό διάστημα .

Δεν είναι καταχρηστική η διεκδίκηση από τον εργαζόμενο των κατώτατων ορίων των αποδοχών του , όπως καθορίζονται από την ισχύουσα κάθε φορά ανάλογη συλλογική σύμβαση εργασίας .

Κρίθηκε ακόμη ότι δεν είναι καταχρηστική η αξίωση του εργαζόμενου να πληρωθεί τις διαφίρες των αποδοχών του , από τον μη συνυπολογισμό στον καθορισμό τους , του επιδόματος προ우πηρεσίας του , επειδή απλά και μόνο ο εργοδότης είχε δείξει στοργικό ενδιαφέρον υπέρ των εργαζομένων που ικανοποιούσε όλες τις άλλες διεκδικήσεις τους .

Γιατί η κατανόηση του εργοδότη στην παροχή κάποιων ευεργετημάτων προς τον εργαζόμενο , δεν κάνει καταχρηστική την άσκηση άλλων νομίμων δικαιωμάτων του .

Τέλος η αξίωση του εργαζόμενου για την καταβολή πρόσθετων , νόμιμων, επιδομάτων από την παροχή της εργασίας του δαίνει καταχρηστική έστω κι αν αμοιβόταν με μισθό ανώτερο των κατωτάτων νόμιμων ορίων, δεδομένου ότι από πλευράς του λήψη τέτοιων αυξημένων αποδοχών , αυτή και μόνη , δεν είναι αρπική να δημιουργήσει στον εργοδότη την εύλογη πεποίθηση ότι ο εργαζόμενος δεν θα διεκδικήσει τυχόν άλλες απαιτήσεις του στο μέλλον .

στ) ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ

Είναι γνωστό πως η απεργία αποτελεί ατομικό εργασιακό δικαίωμα με διαπλαστικό χαρακτήρα , που ανήκει στον καθένα από τους απεργούς εργαζόμενους έχει όμως την ιδιομορφία ότι ασκείται συλλογικά και για να είναι νόμιμο ως ατομικό εργασιακό δικαίωμα πρέπει να κηρύσσεται από την οικεία συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων .

Ενώ το δικαίωμα της απεργίας δεν επιδέχεται νομοθετικούς ή άλλους περιορισμούς τόσο η νομολογία , όσο και η θεωρία έχουν διαπλάσει σημαντικούς περιορισμούς στην άσκηση του , ένας από αυτούς είναι εκείνος που πηγάζει από την εφαρμογή των αρχών της διάταξης

του άρθρου 281 Α.Ε. είναι της ULTIMA RATIO .

Η θεωρία και η νομολογία υποστηρίζουν ότι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας ελέγχεται από πλευράς καταχρηστικής άσκησης με βάση το 281 του Α.Κ .

Υποστηρίχθηκε ότι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας αναπτύσσεται κατά κανόνα στη σχέση μεταξύ ιδιωτών .

Ότι στην εργασιακή σχέση ισχυρότερο μέρος είναι μεν ο εργοδότης , χωρίς όμως να αποκλείονται και οι συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης και του συγκεκριμένου εργατικού αγώνα να κάνουν ισχυρότερη την εργασιακή πλευρά και να προκύπτει έτσι η ανάγκη προστασίας του εργοδότη , εφ' όσον γίνεται καταχρηστική με τα κριτήρια του Α.Κ 281 άρθρο , η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας .

Η απεργία είναι καταχρηστική όταν προκαλεί οικονομική καταστροφή της επιχείρησης κατά της οποίας στοίχεται .

Μπορεί να είναι όμως καταχρηστική και λόγω των αιτημάτων της Εδώ συντάσσονται περιπτώσεις που τα αιτήματα της απεργίας μπορεί μόνο η πολιτεία να τα ικανοποιήσει .

Το δικαίωμα της απεργίας ασκείται επίσης καταχρηστικά όταν με παράνομες πράξεις που είναι αντίθετες στα χρηστά ήθη , παραβιάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων που επιθυμούν να εργαστούν και έχουν οι πράξεις αυτές ως εμπνευστές τα όργανα της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κύρηξε την απεργία .

Καταχρηστική μπορεί να είναι η απεργία που συνοδεύεται από κατάληψη των χώρων εργασίας .

Πάντως η κήρυξη της απεργίας στη διάρκεια των διαπραγματεύσεων δεν είναι καταχρηστική , αφού στην περίπτωση αυτή σκοπός της απεργίας είναι η ενίσχυση της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων.

Η κήρυξη νόμιμης απεργίας έχει ως συνέπεια την αναστολή της εργασιακής σχέσης, την απαλλαγή των απεργών από την παροχή της εργασίας και την εργοδοτική εξάρτηση, τη διακοπή της καταβολής του μισθού, αλλά και την προσωρινή διατήρηση του ασφαλιστικού δεσμού.

Πάντως μετά τη λήξη της απεργίας ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δεχτεί την εργασία των απεργών και να τους απασχολήσει πραγματικά στην υπηρεσία και ειδικότητα που εργάζονταν και πριν την απεργία. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν προκαλεί από μόνη της την καταγγελία (αυτοδίκαιη) της εργασιακής σχέσης των απεργών, αλλά δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να την καταγγείλει.

ζ) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Οι συνέπειες της καταχρηστικής συμπεριφοράς του εργαζομένου, δεν είναι εννιαίες αλλά συναρτώνται με την ειδικότερη μορφή καταχρηστικής συμπεριφοράς αυτού.

Έτσι στην περίπτωση καταχρηστικής διεκδίκησης αποζημίωσης απολύσεως ή μισθών υπερημερίας από τον εργαζόμενο, η συνέπεια μιας τέτοιας συμπεριφοράς του είναι να αποριφθεί ως νομικά αβάσιμη η σχετική αξίωσή του λόγω της αντίθεσής της στον απαγορευτικό κανόνα του άρθρου 281 Α.Κ.

Στην περίπτωση της καταχρηστικής άρνησης του εργαζομένου να βρει άλλη ανάλογη, εργασία στη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, η συνέπεια έγκειται στην απόριψη ως αβάσιμης της σχετικής αξίωσής του κατ' αναλογία με τα παραπάνω.

Στην περίπτωση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος επί-σχεσης της εργασίας του εργαζομένου, η συνέπεια είναι, ότι η αποχή

του από την εργασία , θεωρείται αυθαίρετη και αδικαιολόγητη με
καταρχήν άμεση επίπτωση την υπερημερία του , που έχει ως συνέπεια
την απώλεια της εργασιακής του θέσης , αν η παραπάνω αυθαίρετη
απουσία του ερμηνευθεί σαν σιωπηρή από μέρους του καταγγελέα της
εργασιακής του σύμβασης .

Στην περίπτωση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος για
πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου η άμεση συνέπεια είναι ότι
ο εργοδότης θα έχει το δικαίωμα να μην τον απασχολεί άλλο έστω κι
αν του καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας του .

Τέλος οι συνέπειες της συμμετοχής του εργαζόμενου σε καταχρη-
στική απεργία αναφέρθηκαν στο οικείο κεφάλαιο πιο πάνω .

Μ Ε Ρ Ο Σ Γ

Η ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Βιβλιογραφία

- Δελτίο εργατικής νομοθεσίας
15νθήμερο νομικό περιοδικό.
- Εργατική νομοθεσία Τόμος Β .
Γκούτου - Λεβέντη .

Διάγραμμα

Κριτική των δικαστικών αποφάσεων καταγγελίας σύμβασης
εργασίας με βάση το άρθρο 281 Α.Κ.

Περιπτώσεις καταχρηστικών λόγων καταγγελίας.

Περιπτώσεις μη καταχρηστικών λόγων καταγγελίας .

Ι) ΚΡΙΤΙΚΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 281 Α.Κ.

Αναφέραμε πιο πάνω ότι το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγεί -
λει τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού δεν είναι ανεξέλεγκτο .

Η άσκηση αυτού του δικαιώματος πρέπει να βρίσκεται μέσα στα
πλαίσια που διαγράφει το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα , κατά το
οποίο " η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν αυτή υπερβαίνει
προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο
κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος .

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 τα συμφέροντα των συνανθρώπων του .

Πότε ενεργεί κανείς σαν έντιμος και ειλικρινής είναι κάτι που ερευνάται αντικειμενικά . Λαμβάνεται υπόψη όχι ότι νομίζει ως ορθό και δίκαιο εκείνος που κάνει την πράξη , αλλά ποιόν η κοινή αντίληψη θεωρεί ότι ενεργεί καλόπιστα .

Τα χρηστά ήθη ανάγονται στη γενικότερη κοινωνική ηθική . Είναι ηθικά παραγγέλματα με νομικό περιεχόμενο . Τα χρηστά ήθη αποτελούν παράλληλη έννοια προς την καλή πίστη . Και οι δύο μαζί εκφράζουν τις γενικότερες αντιλήψεις περί ηθικής του κοινωνικού συνόλου . Η ηθική διαφέρει από το δίκαιο , όμως η επίδρασή της σ' αυτό είναι πολύ μεγάλη .

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 και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος , που ανάγουν το δίκαιο σε ύψιστη κοινωνική λειτουργία , επέρχεται συνύπαρξη του ατομικού και του κοινωνικού συμφέροντος και

πραγματοποιείται η επιθυμητή κοινωνική δικαιοσύνη και ευταξία , που αποτελούν και τον τελικό σκοπό του δικαίου .

Η παρακάτω πράξη των περιστατικών καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του μισθωτού , μας βοηθάει να καταλάβουμε ποιές απο αυτές έρχονται σε αντίθεση με τα όρια του άρθρου 281 Α .Κ και ποιές δεν το αντιβαίνουν .

Στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει αντίθεση στο αρθ. 281 του Α.Κ θεωρούνται αυτόματα από το νόμο ως έγκυρες απολύσεις . Υπάρχει όμως μια πλειοψηφία στις περιπτώσεις καταγγελίας συμβασης εργασίας που έγιναν με υπέρβαση των ορίων του αρθ. 281 Α.Κ .

Οι απολύσεις στις περιπτώσεις αυτές θεωρούνται άκυρες ως καταχρηστικές .

Με βάση την καλή πίστη , τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος η συλλογή των παρακάτω περιστατικών βοήθησε να βγουν κάποια συμπεράσματα .

Έτσι στις περιπτώσεις που έγιναν λόγω εκείκησης του εργοδότη ή για τη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου έχουμε προφανή αντίθεση με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη . Οι περιπτώσεις αυτών των καταχρηστικών λόγων καταγγελίας αποτελούν και το μεγαλύτερο ποσοστό των απολύσεων .

Σε μικρότερο ποσοστό ακολουθούν οι περιπτώσεις εκείνες που έρχονται σε αντίθεση με τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος .Είναι αυτές που αναφέρονται στη μη ορθή επιλογή απολυτέων .

Σπικνίζουν όμως οι περιπτώσεις που οι απολύσεις έγιναν με αντίθεση μόνο στον οικονομικό σκοπό του δικαιώματος

Πρέπει ακόμη να τονιστεί ότι οι περιπτώσεις κατάγερής της σύμβασης εργασίας που αντιβαίνουν την καλή πίστη , και τα χρηστά ήθη είναι η πλειοψηφία .

Αυτό συμβαίνει γιατί οι περιπτώσεις αφορούν και την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη . Επειδή σπάνια υπάρχει περίπτωση αντίθετη μόνο με τον ένα από αυτούς τους δύο σκοπούς του δικαιώματος .

ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ

Ι. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΩΝ ΑΣΕΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

ΟΜΑΔΑ 1. Εκδίκηση

Παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ υπάρχει και όταν η καταγγελία γίνεται προς εκδίκηση του μισθωτού, για συμπεριφορά του μη συνδεδεμένη προς την ομαλή και αποδοτική άσκηση της εργασίας του, αλλά για συμπεριφορά μη αρεστή στον εργοδότη ως εμφανιζόμενη αντίθετη προς τα συμφέροντά του, όπως είναι η αξίωση του μισθωτού νομίμων απαιτήσεων ή της τήρησης από τον εργοδότη των συμφωνηθέντων όρων εργασίας.

Στην απόλυση λόγω εκδίκησης υπάρχει αντίθεση με το άρθρο 281 του Α.Κ. και ιδιαίτερα αντιβαίνει τα όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.

Η έρευνα χρονολογικά αναφέρεται από το 1962 ως το 1983.

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε το 1974 στην βιομηχανία αλεύρων της Β στη Θεσ/νίκη. Παρέχοντας σ' αυτήν τις υπηρεσίες του ως τις 21-2-51 που λόγω καταστροφής του μύλου από πυρκαγιά έπαψε ν' απασχολείται ο Α. Όταν η Β έτρεξε νέο μύλο που άρχισε να λειτουργεί το 1955, εκτιμώντας την ικανότητα, εργατικότητα και ευσυνειδησία του Α τον πρόσέλαβε στις 9-4-55 ως υπεύθυνο του τμήματος μέχρι την 15-10-63.

Στις αρχές Ιανουαρίου η Β αρνήθηκε χωρίς λόγο την εις διπλούν πληρωμή όπως ήταν σύμφωνη με το έθιμο και την 100% προσκύβηση των ημερομισθίων τις Κυριακές. Έτσι ο Α και άλλοι συναδέλφοι του έκαναν αίτηση στο αρμόδιο υπουργείο για τακτοποίηση του προβλήματός τους. Η Β τότε με σκοπό να τον αναγκάσει να αποχωρήσει από την εργασία, χωρίς λόγο τον μετέθεσε σε μακρυσμένη θέση. Η μετάθεση αυτή είχε ως συνέπεια όχι μόνο την ηθική του μείωση αλλά και υλική ζημιά, ημερισμών μεταφορικών εξόδων. Ο Α αρνήθηκε τη βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας και με έγγραφη εξώδικη δήλωσή του δήλωσε ότι θα παραμείνει εκεί που ήταν. Τότε η Β για λόγους καθαρά εκδικητικής τον απέλυσε αρνούμενη τις υπηρεσίες του.

Συνεπώς η καταγγελία είναι έγκυρη με υπέρβαση στο άρθ. 281 Α.Κ.

Α Π. 460 /71 Δ Ε Π 27.610

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Ο Α ικανότατος, εργατικός και ευσυνείδητος επειδή αξίωσε οικονομικά του δικαιώματα, η εργοδότης του για να τον εκδικηθεί τον μετέθεσε κάτι που ο Α δεν δέχτηκε γιατί υπήρχε μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας σε βάρος του. Είναι προφανές ότι η απόλυση είναι αντίθετη με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

_____ Το δικαστήριο έκρινε ότι η Χ εταιρία κατήγγειλε τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου του Α την 15-12-1966 για λόγους καθαρής εκδίκασης εξαιτίας υποστήριξης ενός σωματείου, και για τις δραστηριότητές του υπέρ αυτού καθώς και για τις επανειλημμένες αρνήσεις του, στις επίμονες αξιώσεις της Χ να εγκαταλείψει αυτό το σωματείο και να εγγραφεί στο αντίπαλο που ιδρύθηκε για τη διάσπαση της ενότητας και της συνδικαλιστικής δραστηριότητας του αντίπαλου του σωματείου.

Η γενομένη καταγγελία υπερβαίνει τα όρια που θέτει το αρθ.281 Α.Κ επιδικάστηκαν μισθοί υπερημερίας και κρίθηκε άκυρη ως καταχρηστική

Α.Π 251 /68 ΔΕΠ 24 .534

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Προφανώς οι αρνήσεις του Αέκριναν τη Χ εταιρία να προβεί στην εκδικητική αυτή απόλυση που είναι αντίθετη με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη έρα αντίθετη στο αρθρο 281 Α.Κ .

ΔΙΓΡΑΣΤΙΚΟ ΑΠΟΛΥΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε στις 21-11-59 ως πλασιέ, από τον Β με σύμβαση εργασίας κορίστου χρόνου. Παρέλα τις υπηρεσίες του την 31-12-61 όταν η επιχείρηση μεταβιβάστηκε στην Χ από 1-1-66 εργάστηκε για αυτήν ως τις 3-9-1968 που λύθηκε η σύμβαση μετά από καταγγελία της.

Επειδή ο Α με αγωγή το Δεκέμβριο του 1967 ζητούσε από την Χ αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία, προκάλεσε την αντιπάθεια της Χ που εκδηλώθηκε όταν στις 22-1-68 τον μετέθεσε στην Αθήνα με την δικαιολογία ότι μειώθηκε η απόδοσή του στις πωλήσεις.

Την θέση του πήρε ο εφεδρικός πωλητής και νέος στην υπηρεσία.

Το 1966 του είχε απονεμηθεί εύφημος μνεία και το 1967 βραβείο.

Χωρίς κανέναν παράπονο σε βάρος του. Στις αρχές του 1968 με εντολή της Χ έγινε ειδική επιθεώρηση βάσει της οποίας καταλογίστηκε στον Α παράλειψη στη διανομή και τοιχοκόλληση διαφημιστικού υλικού.

Η απόλυση έγινε λόγω εκδίκησης προς τον Α για την έγερση αγωγής και την ενθάρυνση των άλλων συναδέλφων του να κάνουν την ίδια αγωγή. Το δικαστήριο έκρινε ότι η καταγγελία αντιβαίνει τα όρια που θέτει το αρθ. 281 του Α.Κ.

Α.Π. 376/70 ΔΣΣ 26.692.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Επειδή ο Α έκανε αγωγή για απόκτηση των δικαιωμάτων του έγινε και η ανακάλυψη ότι ο εργαζόμενος εκτελούσε ελλιπώς τα καθήκοντά του. Του έγινε μετάθεση σε εργασία ξένη από αυτή που εκτελούσε ως τότε. Πράγματι αυτή η απόλυση που αντιβαίνει την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη είναι άκυρη.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α είχε προσληφθεί με σύμβαση εργασίας, το 1972 σαν διευθύντρια στο ίδρυμα του Β. Δέχτηκε το δικαστήριο ότι η Α υπέβαλε προς το Δ Σ πολλές αναφορές με τις οποίες επισήμανε λειτουργικά προβλήματα του ιδρύματος, αλλά και διαχειριστικές ανωμαλίες που διαπιστώθηκαν ως αληθή με τις εκθέσεις των επιθεωρητών.

Την 22-5-82 ανέφερε η Α σε τηλεοπτική συνέντευξη γνωστά σ' αυτή γεγονότα που έγιναν στη μη ομαλή λειτουργία του ιδρύματος.

Τότε το ίδρυμα την απέλυσε για να την εκδικηθεί, με απόφαση του Δ Σ στις 4-6-82, έτσι η καταγγελία που έγινε κάτω από αυτές τις συνθήκες ήταν άκυρη ως καταχρηστική μετά από υπέρβαση των αντικειμενικών κριτηρίων του 281 Α.Κ.

Α.Π. 577/86

Δ.Ε.Ν. 43.78

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Αν οι ενέργειες της Α δεν αντιβαίνουν τους όρους της εργασιακής της σύμβασης δεν αποτελούν λόγο απόλυσης της.

Συνεπώς η απόλυση της έγινε για λόγους εκδίκησης επειδή βύχτηκαν τα ατομικά συμφέροντα κάποιων. Έρχεται έτσι σε αντίθεση με το χρηστό ήθη και την καλή πίστη.

Τ. Ε. Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

ΔΙΦΑΣΤΙΚΗ ΑΠΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε στις 27-7-71 από την Β επιχείρηση ως οδηγός αυτοκινήτου της . Το Σεπτέμβριο του 1983 η Β μείωσε το προσωπικό της για οικονομικούς λόγους , απολύοντας οδηγούς , κράτησε όμως τον Α αναθέτοντάς του άλλη εργασία στον χώρο της επιχείρησης , ως οδηγός άλλου αυτοκινήτου παλιού, που η οδήγησή του εγκυμονούσε άμεσο κίνδυνο για τη ζωή του, καθώς και των άλλων εργατών.

Μετά από άρνηση της Β να το επιδιορθώσει ο Απροσέφυγε στο Μ.Π.Α που με την 507 /83 απόφασή του υποχρέωσε την Β να το επιδιορθώσει μέσα σε ένα μήνα, χωρίς να χρησιμοποιεί τον Α στο διάστημα αυτό.

Τότε η Β έπαψε να απασχολεί τον Α και προσέλαβε άλλον οδηγό προσβάλλοντας έτσι τον Α καθώς και το δικαίωμα της εργασίας του.

Ο Α διαμαρτυρήθηκε με εξώδικο και η Β στις 10-10-83 κατείργειλε τη σύμβαση προσφέροντάς του τη νόμιμη αποζημίωση .

Με βάση τα παραπάνω η απόλυση του Α έγινε μόνο για λόγους εκδίκησης άρα είναι άκυρη σαν καταχρηστική .

Μον.Πρωτ.Λαμ. 690/83 Δ.Ε.Π. 40.217.

ΣΥΝΤΟΧΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Ο λόγος απόλυσης από πλευράς της Β περί διευθυντικού δικαιώματος δεν έστεκε , με βάση τα κριτήρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών . Και είναι καταχρηστική η απόλυση γιατί η εκδίκηση είναι ο μόνος λόγος που την προκάλεσε .

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΪΑΣΗ

— Η Α προσλήφθηκε στις 6-3-78 με σύμ. εργ. αρχικῶς σαν τηλεφωνήτρια στη Β εταιρία. Αργότερα σαν ρεσεψιονίστρια τις 17-11-82 που η Β κατέγγειλε τη σύμβαση καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση.

Αιτία ήταν η εγγραφή της Α στο σωματείο που ιδρύθηκε από τους εργαζόμενους στη Β, παρά τις απειλές της Β να μη γίνει μέλος.

Τότε η Β υποστήριξε ότι η απόλυση της Α και των άλλων υπαλλήλων έγινε για οικονομικούς λόγους. Η Α με αποδεικτικά στοιχεία έδειξε το αντίθετο. Και ο ερχομός της χειμερινής περιόδου δεν δικαιολογούσε τόσο αριθμό απολύσεων.

Η καταγγελία της σύμβασης της Α έγινε αποκλειστικά λόγω εκδίκησης εξαιτίας της εγγραφής της στο σωματείο, τη συμμετοχή της σε νόμιμη απεργία και για εκφοβισμό των συναδέλφων της.

Είναι λοιπόν άκυρη σύμφωνα με το άρθρο 281 Α Κ.

Μ.Π.Α. 1403/83 Δ.Σ.Ν. 40.534

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Αφού δεν δικαιολογείται η απόλυση για οικονομικούς λόγους η συμπεριφορά του εργοδότη έρχεται σε αντίθεση με τα όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

— Η Α προσλήφθηκε στις 17-11-80 από την Χ εταιρεία ως καθρέπτρια και απασχολήθηκε ωςτις 16-10-82 που απολύθηκε με καταγγελία της Χ καταβάλλοντας στην Α τη νόμιμη αποζημίωση. Η καταγγελία όμως έγινε για λόγους εκδίκησης γιατί ο σύζυγος της Α ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση υπέρ της υπαλληλικής παράταξης του προσωπικού της Χ και τόσο η Α όσο και ο σύζυγός της μετείχαν στο συνδυασμό της.

Έτσι για λόγους εκδίκησης μόνο και με πρόσχημα ότι παραμελεί την εργασία της, έγινε η απόλυση της Α, χωρίς να αποδειχτεί στο δικαστήριο όμως ότι η Α αδιαφορούσε για την εκπλήρωση των υπηρεσιακών υποχρεώσεών της. Έτσι κρίθηκε άκυρη η απόλυσή της που έγινε εξαιτίας της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης της και του συζύγου της.

Α.Π. 296/86 Δ.Ε.Ν. 42.641.

— Ο Α προσλήφθηκε από το Χ ΝΠΔΔ την 2-11-59 ως έκτακτος, με ημερήσια αποζημίωση, για την επίβλεψη των ηλεκτρολογικών του εγκαταστάσεων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Μετά από αγωγές που έκανε ο Α για διεκδίκηση αποδοχών του, το ΝΠΔΔ κατήγγειλε έγγραφα χωρίς προειδοποίηση την σύμβαση εργασίας του και του κατέβαλε την νόμιμη αποζημίωση.

Αποδείχτηκε ότι η απόλυση δεν έγινε λόγω ανυπαρξίας της θέσεως στην οποία πρόσφερε τις υπηρεσίες του ο Α και στην παράνομη διατήρησή του στην υπηρεσία, αλλά ήταν συνέπεια των διεκδικησεών του στο ακέραιο απ' αυτόν, σύμφωνα πάντα με τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, για τα οποία έγιναν και οι δύο προηγούμενες αγωγές. Το δικαστήριο έκρινε άκυρη την καταγγελία σαν καταχρηστική.

Α.Π. 1055/76 Δ.Ε.Ν. 32.1109.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α υπηρετούσε στη Χ εταιρία από τις 1-7-60 μέχρι που απολύθηκε 1-4-63 με μισθό, χωρίς αποζημιώσεις υπερωριών. Μέχρι τον Ιανουάριο του 1963 οι μισθοδοτικές καταστάσεις που τις υπέγραφε και ο Α διατηρούνταν σε τρεις στήλες. Αργότερα τροποποιήθηκαν και ο Α αρνήθηκε να τις υπογράψει, υποστηρίζοντας πως υπάρχει καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του, ως προς το ύψος του μισθού του.

Αυτή η άρνηση του Α ενόχλησε τους εκπροσώπους της Χ, γιατί ο Α σαν προϊστάμενος λογιστηρίου, αποτελούσε κατά τη γνώμη τους, κακό παράδειγμα για το κατώτερο προσωπικό. Τότε ο Α υπέκυψε με επιφυλάξεις και υπέγραψε. Οι παραπάνω αντιδράσεις και η διαφαινόμενη άρνηση του Α να αναγνωρίσει σαν τυπικά εντάξει τις διαμορφωμένες μισθοδοτικές καταστάσεις οδήγησαν στην απόλυσή του.

Για να μην είναι καταφανής η παραπάνω αιτία απόλυσης, δεν τον απέλυσαν αμέσως αλλά όταν επέστρεψε από άδεια στις 1-4-63.

Από τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά κρίθηκε ότι η καταγγελία σύμβασης έγινε από την Χ λόγω εκδίλισης. Είναι λοιπόν άκυρη ως καταχρηστική.

Α.Π. 489/64 Δ.Ε.Ν. 20. 642

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Είναι προφανές ότι η καταγγελία της σύμβασης από την Χ εταιρία υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης των χρηστών ηθών και του κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος, συνεπώς απαγορεύεται από το άρθρο 231 του Α.Κ.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΪΑΣΗ

— Όταν η Α προσέλαβε τον Β με σύμβαση εργασίας , ανέλαβε την υποχρέωση να τον μεταφέρει με δικό της όχημα όπως και τους άλλους υπαλλήλους της στο νέο εργοστάσιό της στ^ο Οινόφυτα , από Αθήνα , αποζημιώνοντας τους για το χρόνο που χάνανε στη διακίνησή τους 3-3,5 ώρες ημερησίως. Στις 31-1-74 δήλωσε στον Α και στους άλλους υπαλλήλους της π^ος μόνο για λογιστική της διευκόλυνση έπρεπε να κάνει κάποιες τροποποιήσεις στις συμβάσεις τους χωρίς να ζημιωθεί κανείς.

Ο Β υπόγραψε τη νέα σύμβαση στις 31-1-74 στη^ν οποία υπήρχε μόνο ο καθορισμός του ημερομισθίου, χωρίς την πρόσθετη αποζημίωση, που δεν θα υπόγραφε αν γνώριζε ότι αποδέχεται την περικοπή των συμφωνηθέντων αποδοχών του. Όταν αυξήθηκε το ημερομίσθιο την 18-2-74 ο Β ζήτησε το νέο ημερομίσθιο και την ανάλογη αποζημίωση, η Α ισχυρίστηκε ότι περιλαμβάνεται στο αυξημένο ημερομίσθιο.

Τότε ο Β με άλλους εργαζόμενους έκαναν αγωγή και παράλληλα ίδρυσαν σωματείο την 10-1-75. Υστερα η Α κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας την 12-5-75 απολύοντας τον Β και άλλους 13 συναδέλφους του.

Η απόλυση του Β έγινε μόνο για λόγους εκδίκησης επειδή αυτός άσκησε την παραπάνω αγωγή και ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση για την ίδρυση του σωματείου.

Συνεπώς είναι άκυρη ως καταχρηστική.

Α.Π. 1143/77 Δ.Ε.Ν. 34.5

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η Α με δόλια μέσα εξαπάτησε τους εργαζομένους της και υπογράφηκε τη νέα σύμβαση. Ο Β ήταν από αυτούς που αντέδρασε έτσι τον εκδικήθηκε με απόλυση. Η οποία έρχεται σε αντίθεση με την καλή πίστη και τα χρηστή ήθη .

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΙΑΣΪ

— Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας το Σεπτέμβριο του 1965 στην Αθήνα από την Β εταιρία ως προϊστάμενος του λογιστηρίου της και απολύθηκε στις 15-9-77 με καταγγελία της σύμβασης του και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Επειδή η καταγγελία αυτή είναι προϊόν εκδίκησης γιατί ο Α άσκησε αγωγή στις 17-6-77 ζητώντας καθυστερούμενους μισθούς, γιατί η αγωγή ήταν η αιτία της καταγγελίας.

Η Β ισχυρίζεται ότι η καταγγελία οφείλεται στην ανεπάρκεια του Α και στην ανάγκη αναδιάρθρωσης του λογιστηρίου της, με ανάθεση λογιστικών εργασιών σε λογιστικό γραφείο εκτός της επιχείρησης. Αλλά ο ισχυρισμός αυτός δεν έγινε αποδεκτός κατά την κρίση του δικαστηρίου. Έτσι κρίθηκε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 Α.Ε και είναι άκυρη.

Α.Π. 125/90 Δ.Ε.Ν. 47.276

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Άλλη μια κλασική περίπτωση εκδικητικής απόλυσης, επειδή ο εργαζόμενος με αγωγή αξίωσε καθυστερούμενους μισθούς.

Είναι καταχρηστική απόλυση γιατί έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και την καλή πίστη.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α φοιτήτρια κτείχε άδεια οδήγησης αυτοκινήτου προσλήφθηκε στις 7-4-82 με σύμβαση εργασίας ως υπάλληλος γραφείου και οδηγός αυτοκινήτου, από τη Β που διατηρούσε στην Αθήνα γραφεία εκμίσθωσης προς τρίτους. Εργάστηκε ως την 1-6-82 που απολύθηκε από την Β. Η εργασία της ήταν παραλαβή από τα γραφεία της επιχείρησης στην οδό Συγγρού, των αυτοκινήτων, και η μεταφορά τους στο αεροδρόμιο του Αλληνικού και αντίστροφα. Η απόλυσή της έγινε γιατί αρνήθηκε να συμμορφωθεί σε εντολή της Β, να διακινήθει με αυτοκίνητο στο κέντρο της πόλης, στο χώρο που ίσχυε ο δακτύλιος. Ακόμη επειδή διαμαρτυρήθηκε για τη μη έκδοση κάρτας εργασίας στο ονομά της.

Συγκεκριμένα επειδή στις 1-6-82 της έγινε σύσταση από το αρμόδιο όργανο να μην διακινείται στο κέντρο παράνομα, η Α δήλωσε στην Β ότι δεν πρόκειται να συμμορφωθεί με την εντολή. Καθώς δεν είχε εκδοθεί η κάρτα εργασίας της, δήλωσε στην Β ότι θα καταύγει στην επιθεώρηση εργασίας, και την επομένη (2-6-82) απολύθηκε.

Όπως προέκυψε η Β δεν έκανε την κατάγγελλία για λόγους οικονομικούς όπως αυτή υποστήριξε. Έτσι είναι προδήλως καταχρηστική η απόλυση και συνεπώς άκυρη.

Μον.Πρωτ.Αθηνών 5011/82 Δ.Ε.Ν. 39.245

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η άρνηση της Α να παραβεί απαγορευτικές διατάξεις και οι αξιώσεις για τα νόμιμα δικαιώματά της οδήγησαν στην καταχρηστική απόλυσή της λόγω εκδίκησης που αντιβαίνει τα όσα του αρθ. 281 Α.Κ.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε στις 4-12-80 από την Χ, με σύμβαση εργασίας, ως εργάτης στο εργοστάσιό της παραγωγής ετοιμών ενδυμάτων. Επειδή είχε πτυχίο ηλεκτρολόγου, τοποθετήθηκε στα έργα επισκευαστού, χρησιμοποιούμενων ραπτομηχανών του εργοστασίου της, που απασχολήθηκε ως τις 23-7-82 αμοιβόμενος μισθό απλού εργάτη.

Στις αρχές του Ιουλίου του 1982 διαμαρτυρήθηκε γι' αυτό στους εκπροσώπους της Χ που του υποσχέθηκαν ότι θα ερευνήσουν το αίτημά του. Στις 22-7-82 του ανακοίνωσαν την καταγγελία της σύμβασης του, την κοινοποίησαν στις 23-7-82 έγγραφα η οποία είναι καταχρηστική και συνεπώς άκυρη.

Αποδείχτηκε πως η απόλυσή του έγινε γιατί περί τα μέσα Ιουλίου του 1982 ζήτησε πληροφορίες για τις αποδοχές του. Το ίδιο συνομολογήσε και η Χ λέγοντας ότι αφού κάνει ίδια εργασία με τους άλλους μηχανικούς δικαιούται την ίδια αμοιβή.

Η καταγγελία είναι προδήλως καταχρηστική γιατί έγινε υπερβαίνοντας τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη,
(281 Α.Κ.) συνεπώς άκυρη .

Μον.Πρωτ.Καλαμάτας 9/83 Δ.Ε.Ν. 39.935

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η καταγγελία που οφείλεται στο ότι ο μισθωτός διαμαρτυρήθηκε για την καταβολή σ' αυτόν μικρότερων των νομίμων αποδοχών και αξίωσε την καταβολή των νομίμων αποδοχών του, έγινε προφανώς για λόγους εκδίκησης και είναι καταχρηστική.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α προσλήφθηκε στις 30-10-76 από την Β σαν καμαριέρα στην επιχείρησή της στη Θεσ/νίκη, με τις καθοριζόμενες εκάστοτε αποδοχές.

Τις 13-10-81 η Α υποχρεώθηκε από τη Β να κάνει κι άλλα έργα έργα που δεν συμπεριλαμβάνονταν στη σύμβαση, χωρίς ιδιαίτερης αμοιβής παρά μόνο του 5% του επιδόματος της ανθυγιεινής εργασίας. Η Α διαμαρτυρήθηκε για την απασχόλησή της σε ξένα έργα.

Αντιτάχθηκε επίσης στην αλλαγή του ωραρίου απασχόλησης και με το υπόλοιπο προσωπικό προσέφυγε στην επιθεώρηση εργασίας που θεώρησε την αλλαγή αυτή δικαιολογημένη. Όταν η Β απαγόρευσε στο προσωπικό της να κέρει φαγητό για το διάλειμα της εργασίας, η Α διαμαρτυρήθηκε έντονα. Λίγες μέρες μετά την τελευταία διαμαρτυρία στις 4-10-81 η Β έδωσε στην Α έγγραφη καταγγελία της σύμβασής της.

Η καταγγελία αυτή έγινε για λόγους εκδίκευσης της Β προς την Α για το θάρρος της να υπεραπείσει τα νόμιμα δικαιώματα των εργαζομένων. Κρίθηκε ότι η καταγγελία συμβάσεως εργασίας της Α είναι καταχρηστική συνεπώς άκυρη και αποφασίστηκε ότι δικαιούται η Α μισθούς υπερημερίας. Κρίθηκε καταχρηστική υπό την έννοια του άρθρου 281 του Α.Κ.

Α.Π. 868/84 Δ.Ε.Μ. 41.556.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Είναι πράγματι καταχρηστική η απόλυση μισθωτού, λόγω διαμαρτυριών της επειδή ο εργοδότης απαγόρευσε αδικαιολόγητα στους μισθωτούς να τρῶνε κατά το διάλειμα, ως αντίθετη προς τα επιβαλλόμενα όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε από την Β το Σεπτέμβριο 1966 και μέχρι τις 2-4-70 εργάστηκε σαν κόκτης μαρμάρων χειριζόμενος ηλεκτροκίνητο μηχάνημα. Το 1970 προέκυψε διαφωνία μεταξύ των διαδίκων.

Ο Α θεωρούσε τον εαυτό του ειδικευμένο εργάτη, ενώ η Β τον θεωρούσε ανειδίκευτο. Τότε ο Α άσκησε τα νόμιμα δικαιώματά του προσέφυγε στον επόπτη εργασίας για τακτοποίηση του θεματός του και έγειρε αγωγή κατά της Β στις 10-1-70 που εξεδικάστηκε στις 12-3-70. Τότε η Β για να εξαναγκάσει τον Α να παραιτηθεί, δεν του παρείχε καθημερινά δουλειά, ούτε του κατέβαλε το ημερομίσθιο των ημερών που δούλευε και ενώ προσφέροντο να εργαστεί, τον υποχρέωσε σε εργασία δυσκολότερη με κατώτερο ημερομίσθιο. Όταν έγιναν και αγωγές από άλλους εργαζόμενους της Β, πριν ακόμη βγει απόφαση για την αγωγή του Α τον απέλυσε, για να τον εκδικηθεί και να εξορίσει τους υπόλοιπους εργάτες αποτρέποντάς τους να κάνουν αγωγές.

Απέλυσε και άλλον εργαζόμενο που είχε κάνει αγωγή αλλά διατήρησε άλλον που απέσυρε την αγωγή του.

Από τα περιστατικά η καταγγελία αντίκειται στην καλή πίστη στον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος της καταγγελίας κατά το άρθρο 281 Α.Κ., και είναι άκυρη.

Μ.Πρωτ.Λαρίσης 364/70 Δ.Ε.Ν. 27.588

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α από το 1912 ως το 1959 υπηρετούσε ως υπάλληλος στην εταιρεία Χ, έδειξε επιμέλεια, ζήλο, ευσυνειδησία και εντιμότητα.

Κάνοντας χωρίς άδεια κάποιους ελέγχους για την περιφρούρηση του οικονομικού συμφέροντος της Χ ανακάλυψε κάποιες καταχρήσεις σε βάρος της από άλλους υπαλλήλους της ανωτέρους του, στους οποίους καταλογίσθηκαν ευθύνες για την έλλειψη απαραίτητων ελέγχων.

Μετά από αυτή τη δραστηριότητα του Α που δεν ήταν στις υπηρεσίες του αντί να εκτιμηθεί και να διατηρηθεί στην υπηρεσία, τέθηκε εκτός αυτής την 29-7-59, αφού πρώτα ασκήθηκε πειθαρχική δίωξη για υπηρεσιακές παραβάσεις στερούμενες βασιμότητας.

Ο εκπρόσωπος της Χ κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας όχι για την προστασία του καλώς εννοουμένου συμφέροντος της Χ αλλά αποκλειστικά με πνεύμα εχθρότητας που αναπτύχθηκε από τις παραπάνω ενέργειες.

Βάση της παραπάνω πλήρες και επαρκούς αιτιολογίας η καταγγελία ήταν άκυρη επειδή αντιβαίνει τα όρια του αρ. 281 Α.Κ

Α.Π 666/62 Δ.Ε.Ν. 19.562

Σ Υ Μ Π Ε Ρ Λ Ε Ξ Μ Α Τ Α

Από την παράθεση των παραπάνω περιστατικών εκρίθησαν σαν καταχρηστικές απολύσεις εξαιτίας εκδίκησης του εργοδότη κατά του μισθωτού.

Λόγοι εκδίκησης υπήρξαν :

Η συμμετοχή του μισθωτού σε συνέλευση του σωματείου του για μισθολογικές αυξήσεις.

Η αξίωση του μισθωτού δικαστικώς των δικαιωμάτων του, ή η προσφυγή του στον επόπτη εργασίας, ή η άσκηση ασφαλιστικών μέτρων. Ή γιατί με αφορμή ανακοινώσεις του μισθωτού στον τύπο έγινε έλεγχος και αποκαλύφθηκαν ατασθαλίες.

Η εχθρότητα του εργοδότη ή στενών συνεργατών του.

Επίσης λόγω άρνησης του μισθωτού να δεχθεί υποβιβασμό ή να παραβεί απαγορευτικές διατάξεις.

ΟΜΑΔΑ 2. Συνδικαλιστική δράση

Είναι γνωστό ότι για τα συνδικαλιστικά στελέχη ισχύει ειδική προστασία κατά των απολύσεων. Ως συνδικαλιστικά στελέχη θεωρούνται από το νόμο τα μέλη του Δ.Σ των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και τα ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης σύμφωνα με τις διατάξεις και τους περιορισμούς του αρθ. 14§5,6,7 και 8 του Ν.1264/82. Η ειδική προστασία συνίσταται στο ότι δεν επιτρέπεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών παρά για ορισμένους λόγους και μόνο αφού η συνδρομή των λόγων αυτών διαπιστωθεί με απόφαση ειδικής επιτροπής, της επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.

Αναμφίβολα από τη συνδικαλιστική δράση που αναπτύσσει μέσα στην επιχείρηση το συνδικαλιστικό στέλεχος, ο εργοδότης πληροφορείται κατά κανόνα τη συνδικαλιστική του ιδιότητα.

Ανεξάρτητα απ' αυτό η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών προϋποθέτει γνώση της συνδικαλιστικής ιδιότητας του μισθωτού από τον εργοδότη.

Και στην ομάδα αυτή που η έρευνα είναι από το 1977 ως 1986, στις απολύσεις η αντίθεση στο άρθρο 281 Α.Κ. προκύπτει σε σχέση με τα όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α εταιρεία απάχολούσε 110 άτομα εργατοτεχνικό προσωπικό και μεταξύ τους οι επτά τους οποίους είχε προσλάβει με συμβάσεις εργασίας και τους απέλυσε καταγγέλλοντας εγγράφως την εργασιακή σχέση, προβάλλοντας σαν λόγο απολύσεων την μειωμένη απόδοση των μισθωτών και την ανάρμοστη συμπεριφορά τους.

Ο λόγος αυτός όμως δεν ανταποκρίνεται στην αλήθεια . Γιατί είχαν διακεκριμένες θέσεις και επρόκειτο να πάνε σε άλλη χώρα για μετεκπαίδευση. Δεν ήταν λογικό λοιπόν να σταλούν με δαπάνες της εταιρείας μισθωτοί με μειωμένη απόδοση και ανάρμοστη συμπεριφορά.

Η πραγματική αιτία της καταγγελίας ήταν η κατάθεση αίτησης (στις 10-1-79) στο πρωτοδικείο για την αναγνώριση Επαγγελματικού σωματείου των εργαζομένων στην Α. Οι επτά απολυθέντες ήταν από τα ιδρυτικά μέλη του και αποτελούσαν την Προσωρινή του Διοίκηση.

Όταν έγινε δεκτή η αίτηση αναγνώρισεως του Σωματείου και πληροφορήθηκε η Α τη σύστασή του έκανε αμέσως την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η παραπάνω καταγγελία έγινε λόγω της συνδικαλιστικής δράσης των απολυθέντων και είναι άκυρη γιατί είναι καταχρηστική.

Α.Π. 213/83 Δ.Ε.Ν. 39.754

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η καταγγελία που έγινε για τη συνδικαλιστική δράση των απολυθέντων είναι καταχρηστική γιατί έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και την καλή πίστη , όρια που θέτει το άρθ. 281 Α.Κ .

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε στις 19-3-78 με σύμβαση εργασίας από τη Β επιχείρηση ως υπάλληλος γραφείου. Στις 2-6-80 η Β κατέγγειλε έγγραφα τη σύμβαση εργασίας.

Η καταγγελία αυτή δεν οφείλεται στην αδιαφορία του Α στην εκτέλεση της εργασίας του ή στη μείωση της απόδοσής του αλλά αποκλειστικά στη συνδικαλιστική του δραστηριότητα που ήταν γνωστή στη Β επιχ. Οι δραστηριότητές του ήταν :

α) Ήταν μέλος του σωματείου " σύνδεσμος υπαλλήλων ανωνύμων εταιριών " και μεριμνούσε για την εγγραφή μισθωτών της Β σ' αυτόν.

β) Διένεμε σ' αυτούς έντυπο υλικό του σωματείου.

γ) Πρωτοστάτησε σε νόμιμη δίωρη στάση που κήρυξε το σωματείο.

δ) Τέλος μετά το Νοέμβριο του 1979 συγκέντρωνε στο σπίτι του συναδέλφους του και συζητούσε μαζί τους τον τρόπο σύστασης κλαδικού σωματείου αποτελούμενο από τους εργαζομένους στην Β επιχ.

Η καταγγελία αυτή κρίθηκε καταχρηστική γιατί έγινε σαν αντίδραση στην συμμετοχή του μισθωτού σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση .

Α.Π 1398/82 Δ.Ε.Ν. 39.337.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η καταγγελία αυτή είναι καταχρηστική εξαιτίας της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του μισθωτού, σε αντίθεση με τη καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Καθώς είναι δύσκολο να πείσει η πρόφαση του εργοδότη πως μόνος λόγος είναι η μειωμένη απόδοσή του.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΦΑΣΕΙΣ

— Η Α για προστασία των συμφερόντων της, με τις τυχόν αυξήσεις των αποδοχών του προσωπικού, της τυχόν κύρηξης απεργίας και για εκφοβισμό των απασχολουμένων σ' αυτή, προέβη στις 14-2-75 σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Β, που τον επέλεξε λόγω της δραστηριότητάς του και της ανάμειξής του σε συνδικαλιστικές διεκδικήσεις επιδιώκοντας μ' αυτή τον εκφοβισμό των υπαλλήλων της, δημιουργώντας αίσθημα αβεβαιότητας για το μέλλον τους σε περίπτωση που αναμειχθούν σε ανάλογες με τον Β δραστηριότητες.

Δέν αποδείχτηκαν οι ισχυρισμοί της Α ότι η απόλυση έγινε λόγω της αντισυμβατικής και ανάρμοστης συμπεριφοράς του Β και για την ανάμειξή του σε ομάδα υπόπτων απωλείας διαφόρων πραγμάτων στο αεροδρόμιο κατά το έτος 1973.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η άσκηση του δικαιώματος της Α υπερβαίνει προφανώς τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος που υπαγορεύει το άρθρο 281 Α.Κ άρα είναι άκυρη η απόλυση

Α.Π. 968/77 Δ.Ε.Ν. 33.999.

— Ο Α προσλήφθηκε στις 10-5-74 από την Β επιχείρηση, με σύμβαση εργασίας σαν υπάλληλος της, αποδοτικά και με ζήλο χωρίς ποτέ να δώσει αφορμή παρατηρήσεων ως τις 15-3-77 που η Β κατεγγείλε την εργασιακή σύμβαση κακόβουλα, στενοχωρημένη γιατί αυτός με άλλους δυο συναδέλφους του μετείχε την 13-3-77 σε συνέλευση μελών του αναγνωρισμένου σωματίου τους.

Κρίθηκε ότι η καταγγελία της σύμβασης που έγινε από την Β υπερβαίνει τα όρια του άρθ. 281 Α.Κ άρα είναι άκυρη.

Α.Π. 730/79 Δ.Ε.Ν. 35.804

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α προσλήφθηκε στις 11-11-76 με σύμβαση εργασίας ως βοηθός λογιστή από την Β στο υποκατάστημά της στο Κρουονέρι Αττικής.

Ήταν μέλος του κλαδικού σωματείου (ΕΒΑΠ) με έδρα την Αθήνα και έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα στο χώρο της Β για την προώθηση και προαγωγή των εργασιακών και επαγγελματικών συμφερόντων των μισθωτών. Πρωτοστάτησε στην ίδρυση νέου επαγγελματικού σωματείου στο χώρο της Β. Συντέλεσε στην επιτυχία 24ωρων απεργιακών κινητοποιήσεων, ενημερώνοντας και παροτρύνοντας τους εργαζόμενους της επιχείρησης της Β να συμμετέσχουν σ' αυτές.

Εξ' αιτίας της παραπάνω συνδικαλιστικής της δράσης η Β στις 30-11-85 κατείγγειλε την εργασιακή της σύμβαση.

Ο ισχυρισμός της Β ότι η παραπάνω καταγγελία ήταν επιβεβλημένη σ' αυτή γιατί αναδιοργάνωσε την υπηρεσία του λογιστηρίου της δεν αποδείχτηκε από κανένα στοιχείο. Και ο άλλος ισχυρισμός ότι η Α ήταν λιγότερο αποδοτική δημιουργώντας προβλήματα με τα λάθη και τις απουσίες της δεν ευσταθεί από κανένα στοιχείο της αποδεικτικής διαδικασίας.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η γενομένη καταγγελία είναι καταχρηστική με την έννοια ότι κατά την άσκηση του σχετικού της δικαιώματος η Β υπερέβει τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη άρθρο 281 Α.Κ και έτσι είναι άκυρη.

Μ.Π.Αθηνών 2280/86 Δ.Ε.Ν. 43.600

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Είναι φανερό ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την Β έγινε μόνο για τη συνδικαλιστικής δράσης της Α άρα έρχεται σε αντίθεση με τα όρια της καλής πίστης, επειδή δεν αποδείχθηκε ο ισχυρισμός της Β είναι πράγματι καταχρηστική.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΉ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε από την Β με σύμβαση εργασίας στις 3-6-76 να εργαστεί στο εργοστάσιό της στο Μοσχάτο σαν τορναδόρος, ως την 14-4-77 που η Β κατειργείλε τη σύμβαση εργασίας έγγραφα καταβάλο - ντάς του τη νόμιμη αποζημίωση.

Ο Α ήταν ενεργό μέλος του νόμιμου ιδρυθέντος σωματείου εργαζομένων στο εργοστάσιο και πρωτοστάτησε στις στάσεις εργασίας 27-1-77 και 6-4-77.

Η Β κατά την διάρκεια των στάσεων εργασίας είχε απολύσει και πάλι τον Α στις 18-3-77 και άλλους συναδέλφους του. Μετά από συσκέψεις δέχτηκε να επαναπροσλάβει 25 από τους 42 απολυθέντες και να θεωρηθεί ότι δεν διακόπηκε καθόλου η σχέση εργασίας τους.

Αλλά η Β άρχισε να προβαίνει σε απολύσεις των επαναπροσληθέντων με διάφορα προσχήματα. Κατά τη γνώμη της ο μοναδικός λόγος απόλυσης του Α ήταν πως αυτός μετά την επάνοδο των εργαζομένων από τις διακοπές του Πάσχα μοίραζε έξω από το εργοστάσιο σ' αυτούς φυλλάδια διαταράσσοντας το ήπιο κλίμα που πήγαινε να δημιουργηθεί.

Σύμφωνα με τα παραπάνω περιστατικά η απόλυση είναι καταχρηστική σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ άρα άκυρη .

Μ.Π.Αθηνών 2197/78 Δ.Ε.Ν. 35.249.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η απόλυση είναι άκυρη γιατί αντιβαίνει τα όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΦΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε στις 26-1-76 με σύμβαση εργασίας από την Β στο εργοστάσιό της. Επειδή είχε δίπλωμα μηχανικού και λόγω των τεχνικών του γνώσεων η Β τον χρησιμοποιούσε και για την τοποθέτηση μηχανημάτων στο εργοστάσιο μαζί με Ιάπωνες και Γερμανούς τεχνικούς που είχαν αναλάβει τον τεχνικό εξοπλισμό του εργοστασίου ως το Δεκέμβριο του 1977. Ο Α από το Νοέβριο του 1977 ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση για τη δημιουργία επαγγελματικού σωματείου στο εργοστάσιο της Β. Όταν το έμαθε η Β κατήγγειλε τη σύμβαση και τον απέλυσε στις 30-1-78 πριν της κατάθεσης της αίτησης για αναγνώριση του σωματείου, το οποίο αναγνωρίστηκε.

Ο ισχυρισμός της Β ότι η απόλυση έγινε επειδή ο Α απουσίαζε αυθέραιτα από την εργασία του κατά τακτά διαστήματα είναι αβάσιμη, γιατί προκύπτει ότι πράγματι απουσίαζε από την εργασία του μερικές μέρες λόγω οικογενειακών αναγκών.

Ακόμη τον Ιανουάριο του 1978 ο Α δεν απουσίασε από την εργασία του αν και φέρεται το αντίθετο. Δεν είναι όμως αλήθεια γιατί τις μέρες αυτές δεν εργάζονταν το εργοστάσιο λόγω χιονιών.

Η καταγγελία της σύμβασης σύμφωνα με τα παραπάνω είναι άκυρη γιατί αντιβαίνει το άρθρο 281 Α.Κ.

Μ.Π.Λαμίας 85/78 Δ.Ε.Ν. 34. 586.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Επειδή δεν υπάρχει παράβαση των όρων της σχέσης εργασίας γιατί ο Α απουσίασε πράγματι για οικογενειακούς λόγους αυτή η απόλυση είναι αντίθετη με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, και προφανώς έγινε για την συνδικαλιστική δράση του.

Σ Υ Μ Π Ε Ρ Α Σ Μ Α Τ Α

Με την προϋπόθεση ότι δεν συντρέχει κάποιος σπουδαίος λόγος και εννοούμε ποινικά αδικήματα, παραβάσεις της σύμβασης εργασίας που κλονίζουν ανεπανόρθωτα τη σχέση εργασίας και παράλληλα γνώση της συνδικαλιστικής ιδιότητας από τον εργοδότη οποιαδήποτε καταγγελία της σύμβασης εργασίας για συνδικαλιστική δράση του μισθωτού είναι καταχρηστική συνεπώς άκυρη.

Για παράδειγμα επειδή μετείχε σε συνέλευση μελών του αναγνωρισμένου σωματείου τους, ή λόγω της δραστηριότητάς του και της αναμειξής του με συνδικαλιστικές διεκδικήσεις.

Ακόμη αν ήταν από τα ιδρυτικά μέλη του σωματείου και αποτελούσαν την Προσωρινή Διοίκηση του υπό σύσταση σωματείου.

Γενικότερα είναι καταχρηστική η καταγγελία για κάθε συμμετοχή του μισθωτού σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση .

ΟΜΑΔΑ 3. Μη ορθή επιλογή απολυτέων.

Παρέβαση του άρθρου 281 Α.Κ υπάρχει επίσης όταν η απόλυση είναι αποτέλεσμα της μη ορθής επιλογής των απολυτέων.

Για να γίνει κάποια ορθή επιλογή απολυτέων σε περιπτώσεις οικονομοτεχνικών αναγκών της επιχείρησης ή επιχειρησιακών, για να μη κριθεί καταχρηστική η καταγγελία θα πρέπει από πλευράς του εργοδότη να ληφθούν σοβαρά υπ' όψη παράγοντες όπως η αρχαιότητα του εργαζόμενου τα οικογενειακά και οικονομικά του βάρη, οι γνώσεις, η αποδοτικότητα, η επιμέλεια και άλλα κριτήρια που βοηθούν στην ορθή επιλογή των απολυτέων.

Η έρευνα αναφέρεται στο 1964 ως 1988 και η ομάδα αυτών των απολύσεων έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 281 του Α.Κ και ειδικότερα με τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος .

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΓΟΡΑΣΗ

— Το Α νομικό πρόσωπο διατηρεί στον Μαρμαρά Χαλκιδικής επιχείρηση και στις 1-1-81 προσέλαβε την Β πτυχιούχο χειρίστρια διατηρητικών μηχανών, με σύμβαση εργασίας στο τμήμα μηχανογράφησης ως χειρίστρια ηλεκτρονικών μηχανημάτων μηχανογραφήσεων.

Η Β έγγαμη και μητέρα δύο παιδιών γνωστοποίησε τα οικογενειακά της βάρη στο Α νομικό πρόσωπο κατά την προσληφή της.

Εργάστηκε ως την 23-2-87 που το Α νομικό πρόσωπο κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας επειδή κατά την περίοδο αυτή η επιχείρηση παρουσίαζε κάμψη των εργασιών και ραγδαία αύξηση του παθητικού έτσι επιβαλλόταν η περιστολή των δαπανών και η άμεση μείωση του προσωπικού. Το Α νομικό πρόσωπο κατήγγειλε την παραπάνω σύμβαση σχεδόν αβίαστα με πρόσχημα οικονομικούς λόγους, απολύοντας την Β ενώ διατηρούσε στην υπηρεσία άλλους υπαλλήλους της ίδιας ειδικότητας που όμως υστερούσαν εκείνης απόδοσης αρχαιότητας, οικογενειακών και οικονομικών βάρων. Άρα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη ως καταχρηστική.

Α.Π. 287/88 Δ.Ε.Ν. 45.469

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η απόλυση έγινε χωρίς να ελεγχθούν τα κριτήρια αρχαιότητα, οικογενειακά και οικονομικά βάρη. Ερχεται έτσι σε αντίθεση με τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος. Αφού υπάρχει υπέρβαση των ορίων του άρθ. 281 Α.Κ είναι πράγματι καταχρηστική.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α τεχνίτης βαρελοποιός προσλήφθηκε από την Χ με σύμβαση εργασίας για τις ανάγκες του οινοποιείου της στο Καρλόβασι.

Στις 23-9-66 η Χ με αιτιολογία οικονομικούς λόγους κατήγγειλε έγγραφα τη σύμβαση απολύοντας και άλλους τέσσερις συναδέλφους του, διατηρώντας στο συνεργείο της άλλους δέκα βαρελοποιούς.

Όλοι τους από άποψη ηλικίας και αρχαιότητας στην υπηρεσία ήταν νεότεροι του Α. Από πλευράς αποδόσεως και τεχνικής κατάρτισης αδίστακτα βεβαιώνεται ότι ο Α θεωρούνταν ο καλύτερος βαρελοποιός στη Σάμο από τον οποίο διδάχθηκαν όλοι οι συναδέλφοί του.

Η Χ γνωρίζοντας την ικανότητα και την αποδοτικότητα του, τον χρησιμοποίησε ως επιστάτη της, με μεγαλύτερο μισθό σε σχέση με τους άλλους, για διάστημα δεκαετίας πριν την απόλυσή του.

Ο Α λόγω ηλικίας (59 ετών) δεν μπορούσε να αλλάξει επάγγελμα, τουλάχιστον στη Σάμο σε αντίθεση με άλλους συναδέλφους του.

Διατρέχοντας τον κίνδυνο να χάσει το δικαίωμα της συνταξιοδότησής του από το ΙΚΑ. Και το συμφέρον της Χ επέβαλε τη διατήρηση του Α στην υπηρεσία.

Με βάση αυτά κρίθηκε η απόλυσή του καταχρηστική άρα άκυρη.

Α.Π. 239/69 Δ.Ε.Ν. 25.630.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Από πλευράς εργοδότη δεν έγινε η σωστή αξιολόγηση των κριτηρίων για την ορθή επιλογή των απολυτέων. Κρατώντας στην υπηρεσία άτομα με λιγότερα προσόντα, υπάρχει αντίθεση με τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος του εργοδότη. Συνεπώς είναι καταχρηστική η απόλυση του Α.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Τον Ιούλιο του 1962 η X για οικονομιοτεχνικούς λόγους και συγκεκριμένα λόγω περιορισμού των εργασιών της, υπήρξε ανάγκη για απολύσεις εργαζομένων που δούλευαν για αυτή και ειδικότερα οι ποδοδύμων όπως ο Α τον οποίο απέλυσε, ενώ εργαζόταν γι' αυτή δεκαετία.

Ο Α ήταν αρχαιότερος, και από άποψης εργατικότητας στον κλάδο του δεν υπερτερούσε σε τίποτα των άλλων που διατηρήθηκαν.

Επι πλέον συντηρούσε τη συζυγό του και τέσσερα ανήλικα παιδιά, ενώ μερικοί από τους διατηρηθέντες δεν είχαν πάνω από δύο παιδιά.

Αυτή η οικογενειακή κατάσταση ήταν γνωστή στη X από το επίδομα που έδινε στον Α αλλά ανεξάρτητα από αυτό όφειλε να ερευνηθεί και να πληροφορηθεί γι' αυτόν.

Κατά τα περιστατικά αυτά η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που έγινε στις 21-7-1962 είναι άκυρη ως καταχρηστική γιατί υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη.

Α.Π. 552/64 Δ.Ε.Ν. 20.678.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Το δικαίωμα της καταγγελίας του εργοδότη έρχεται σε αντίθεση με τον κοινωνικό σκοπό του. Έτσι η καταγγελία αυτή είναι άκυρη.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε στις 19-1-59 με σύμβαση εργασίας σαν φύλακας δημοτικών κήπων.

Εργάστηκε με ζήλο και αφοσίωση χωρίς την παραμικρή αφορομή και στις 31-8-68 έγινε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του που ήταν αδικαιολόγητη αφού λίγο χρόνο λίγο χρόνο πριν την απόλυση του προσλήφθηκαν άλλοι 20 φύλακες. Ειδικότερα στη θέση του Α τοποθετήθηκε άλλος που είχε μικρότερη πείρα και υπηρεσιακή απόδοση και ήταν και συνταξιούχος.

Μετά τα περιστατικά αυτά κρίθηκε ότι η απόλυση του Α υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος του άρθ. 281 Α.Κ συνεπώς είναι άκυρη σαν καταχρηστική.

Α.Π. 267/71

Δ.Ε.Ν. 27.471.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Είναι πράγματι αδικαιολόγητη η απόλυση αυτή γιατί έρχεται σε αντίθεση με τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος του εργοδότη αφού έγινε χωρίς να ληφθούν υπόψη του, κριτήρια όπως η πείρα, η αρχαιότητα και αποδοτικότητα του Α.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α προσλήφθηκε το 1950 σαν χειμικός από την Β και ενώ είχε αποκτήσει την εκτίμηση και την εμπιστοσύνη της εργοδοσίας λόγω της επιμέλειάς του των ικανοτήτων του και της αξιόλογης πείρας του.

Ακόμη χρησιμοποιήθηκε για την μαθητεία των νεοπροσληφθέντων χειμικών σε θέματα αναλύσεως αργού πετρελαίου.

Παρόλα ταύτα απολύθηκε στις 24-2-71 σε ηλικία 57 ετών χωρίς άλλο οικονομικό πόρο, ήταν έγγαμος με οδοντίατρο η οποία λόγω ασθένειάς της ασκούσε υποτυπώδες την επιστήμη στο σπίτι της έχοντας και το βάρος της διατροφής της ηλικιωμένης μητέρας του στερουμένης εισοδήματος.

Ενώ διατηρήθηκαν στην υπηρεσία άλλοι χειμικοί με λιγότερα απ' αυτόν προσόντα, λιγότερη αποδοτικότητα και μικρότερη παρουσία στην ίδια επιχείρηση .

Το δικαστήριο έκρινε την ακυρότητα της απόλυσης.

Α.Π. 1273/74 Δ.Ε.Ν. 31.155

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Και σ' αυτή την περίπτωση η απόλυση είναι αντίθετη με τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος ,αντιβαίνει έτσι προφανώς τα όρια του αρθ.281 τουΑ.Κ συνεπώς είναι καταχρηστική.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α προσλήφθηκε στις 13-2-84 με σύμβαση εργασίας, από την Β μέχρι τις 31-8-84 στο τμήμα πουλάσιων της επιχείρησης της που προϊστάμενος ήταν ο Χ. Από τις πρώτες μέρες έγιναν ευπαικείς οι γνώσεις του Α, η ικανότητα και αποδοτικότητα του, αλλά και η τάση να ενεργεί με οική του πρωτοβουλία χωρίς την ανάμειξη του προϊσταμένου του τον οποίο και παρέκαμπε. Έτσι δημιουργήθηκαν έριδες μεταξύ τους. Η διοίκηση της Β γνωρίζοντας τα επεισόδια δεν πήρε μέτρα για την απόσβεση των οξύνσεων στις σχέσεις των δυο υπαλλήλων. Εκτιμώντας τις ικανότητες του Α ανανέωσε τη σύμβασή του ως τις 31-12-84. Ενώ οι σχέσεις των δυο υπαλλήλων οξυνόταν περισσότερο στις 23-8-85 στο γραφείο του διευθυντού και παρουσία του ο Χ χειροδίκησε εναντίον του Α και τον εξύβρισε. Την τελευταία αυτή πράξη του ομολόγησε ο Χ στο δικαστήριο. Μετά από αυτό η Β υποχρέωσε τον Α να κάνει χρήση της κανονικής άδειας του από 12-9-85 ως 19-9-85 και στις 20-9-85 κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του καταβάλλοντας και τη νόμιμη αποζημίωσή του.

Τον Χ μετέθεσε σε άλλο τμήμα της επιχείρησης.

Το δικαστήριο κρίνει ότι η Β με υπέρβαση των ορίων του αρθ. 281 απέλυσε τον Β ενώ δεν ήταν ο κύριος αίτιος και θα μπορούσε να να τον μεταθέσει αντί να τον απολύσει. Συνεπώς η καταγγελία της σύμβασής εργασίας είναι άκυρη.

ΕΦ. Θεσ/κης 2199/88 Δ.Ε.Ν. 45.296

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Υπάρχει κατάχρηση του δικαιώματος από πλευράς εργοδότη συνεπώς και αντίθεση στα όρια του άρθρου 281 Α.Κ συνεπώς είναι άκυρη η απόλυση.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που έγινε από την Β στις 27-7-67 κατά του Α είναι άκυρη σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ.

Γιατί δεν λήφθηκε υπόψη κατά την επιλογή της απόλυσης του ότι ήταν από τους καλύτερους και αρχαιότερους υπαλλήλους της.

Μετά την απόλυση προσλήφθηκε άλλος υπάλληλος στη θέση του που δεν μπορούσε να συγκριθεί από άποψης τεχνικής κατάρτισης με τον Α. Η καταγγελία έγινε λόγω ευνοίας προς τον νεοπροσληθέντα και δυσμείειας προς τον Α.

Η απόλυση του Α έγινε με αποκλειστικό σκοπό να προσλάβει στη θέση του άλλο μισθωτό, μη υπερτερούντα του Α από άποψης ικανότητας, εντιμότητας και ήθους, τεχνικών γνώσεων.

Αποφασίζοντας πως μετά την διαρκή υπερδεκαοκταετή απασχόληση του Α στην επιχείρηση της Β, ασκώντας αυτή το δικαίωμα της καταγγελίας υπερβαίνει προφανώς τα όρια της καλής πίστης των χρηστών ηθών του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος αυτού, την επιδίωξε με μισθούς υπερημερίας λόγω ακυρότητας σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ της καταγγελίας.

Δ. Π. 395/68 Δ.Ε.Η . 24. 951

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Δεν έχουν καν ληφθεί υπόψη του εργοδότη κριτήρια όπως η αρχαιότητα που είναι βασική έστω κι αν ο νεοπροσληθέν είχε τις ίδιες τεχνικές ικανότητες με τον απολυθέντα.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

— Ο Α προσλήφθηκε στις 4-3-75 με σύμβαση εργασίας , σαν προϊστάμενος της Α που εκμεταλλεύεται βιομηχανία ελαστικών.

Την 25-10-82 η Χ κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας , η οποία δεν οφείλεται στο ότι ο Α παραμελούσε τα καθήκοντα της υπηρεσίας του στο τετράμηνο πριν την απόλυσή του, αλλά οφείλεται σε προηγούμενη συμπεριφορά του μη αρεστή προς την εργοδότηρια και για να προσληφθεί στη θέση του ο ανεψιός του διευθυντού του εργοστασίου Θηβών.

Με βάση τα παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη γιατί υπερβαίνει τα όρια του άρθ. 281 του Α.Κ.

Α.Π. 162/86 Δ.Ε.Ν. 42.637.

— Ο Α προσλήφθηκε στις 1-12-59 από τον Χ σαν οδηγός λεοφορείου με καθορισμένο μηνιαίο μισθό με προσαύξηση το επίδομα συζύγου και ενός παιδιού.

Αργότερα αυξήθηκε γιατί αποκτήθηκε κι άλλο παιδί. Και για το λόγο ότι δε συνέφερε τον Χ να διατηρούνται σ' αυτή μισθωτοί που δικαιούνται επιδόματα πολυετίας και οικογενειακών βαρών όπως ήταν ο Α προέβει στην απόλυσή του στις 26-8-63 και προσέλαβε στη θέση του άλλο άτομο χωρίς οικογενειακά βάρη.

Η άσκηση του δικαιώματος εκ μέρους του Χ έγινε κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που θέτει το άρθ. 281 Α.Κ.

Α.Π. 180/64 Δ.Ε.Ν. 20.291

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Όπως προέκυψε από το δικαστικό Πρωτοδικείο η ακυρότητα της καταγγελίας εκ μέρους του Α συνίσταται στο ότι κατά παράβαση των άρθρων της κθιερωμένης αρχής προέβη σε αυτή περίοδο που υπήρχε την ίδια χρονική περίοδο κενή θέση του προϊσταμένου των οικονομικών υπηρεσιών λόγω παραιτήσεως αυτού που την κατείχε ως τότε, την οποία θέση είχε αναπληρώσει ο απολυθείς Β με επιτυχία για ένα δίμηνο παράλληλα με την θέση του ως προϊστάμενος που καταργήθηκε.

Ο Α ήταν κατάλληλος να τοποθετηθεί σ'αυτή που ήταν ισοδύναμη με αυτήν που καταργήθηκε, επειδή είχε ευδόκιμη προϋπηρεσία εικοσιπενταετή σαν λογιστής και προϊστάμενος οικονομικών υπηρεσιών σε μεγάλους οργανισμούς και στο δημόσιο και ήταν ο αρχαιότερος και ο καλύτερος των υπαλλήλων του Α.

Έτσι η απόλυση του Β στις 30-6-64 από την υπηρεσία του Α στην οποία υπηρετούσε από τις 1-2-59 έγινε καταχρηστικά και για λόγους αντιθέσεων των πολιτικών του φρονημάτων με τον νέο πρόεδρο του Δ.Σ του Α.

Α.Π.620/65 Δ.Ε.Ν. 22.165

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας από τον Κρατικό Οργανισμό Μηχ/των Δημοσίων Έργων το 1959 ως φύλακας της βαθυκόρου, Αχινός που βρίσκονταν κοντά στην Αμπίπολη της οποίας κάτοικος ήταν ο Α, ως τις 7-8-1968 που απολύθηκε λόγω εκπόνησης αυτής της βαθυκόρου. Κρατώντας όμως τους άλλους δύο φύλακες που είχαν προσληφθεί για την ίδια δουλειά. Ο ΚΟΜΔΕ είχε κι άλλη βαθυκόρο με το όνομα Δράμα σε απόσταση 9 χιλ. από την πρώτη στην οποία διατήρησε τους άλλους φύλακες και μετά την απόλυση του Α παρότι αυτός στις 15-2-68 με εξώδικη δήλωση γνώρισε στον εργοδότη του τα οικογενειακά του βάρη και ζήτησε αν εκποιηθεί η βαθυκόρος Αχινός να κρατήσει και αυτόν στην άλλη.

Η απόλυση είναι άκυρη ως καταχρηστική γιατί δεν στέκει η αιτιολογία ότι η απασχόληση του Α στην άλλη βαθυκόρο αποτελεί εργασία διαφορετική της προσυμφωνημένης.

Α.Π. 1272/74 Δ.Ε.Ν 31.117

Σ Υ Μ Π Ε Ρ Α Σ Μ Α Τ Α

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι στις απολύσεις για οικονομο-τεχνικούς λόγους, κατά την επιλογή των απολυτέων πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αρχαιότητα, η οικογενειακή και οικονομική κατάσταση των μισθωτών και επί ίσους όρους να διατηρούνται οι αρχαιότεροι που έχουν μεγαλύτερα οικογενειακά και οικονομικά βάρη, τα οποία οφείλουν να γνωρίζουν οι εργοδότες.

Πρέπει ακόμη να ληφθεί υπόψη και η δυνατότητα απασχόλησης του αλλού, διαφορετικά οι καταγγελίες είναι καταχρηστικές.

Ετσι είναι άκυρη η καταγγελία συμβάσεως αποδοτικού μισθωτού ή αρχαιότερου που έχει μεγαλύτερες οικονομικές και οικογενειακές ανάγκες και προσλήφθηκε άλλος λιγότερο αποδοτικός και με λιγότερα βάρη.

Είναι καταχρηστική η απόλυση με σκοπό διορισμού ευνοούμενου της διοίκησης, όπως και η απόλυση μισθωτού που εργαζόταν για ει-κοσαστία, με ήθος και ικανότητες ενώ προσλήφθηκε άλλος που δεν υπερεξείχε σε ουσιαστικά προσόντα.

Το ίδιο και η περίπτωση μισθωτού που βιέτετε εξαιρετικά προσόντα ετών 59 που δύσκολα μπορούσε να βρεί εργασία ενώ διατηρήθηκαν άλλοι νεώτεροί του.

ΟΜΑΔΑ 4. Λοιποί λόγοι.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας ως εργάτρια στις 20-4-77 από την Χ. Την 14-2-78 ενώ η Α ήταν στον 5ο μήνα της κυήσεώς της ήταν γνωστό στη Χ αυτό, κατείγγειλε τη σύμβαση εργασίας της Α καταβάλλοντας την αποζημίωση.

Η πραγματική αιτία απόλυσής της ήταν η προβλεπόμενη προσωρινή απόχώρηση από την εργασία της και η αποφυγή παροχής εκ μέρους της Χ των νομίμων ευεργετημάτων.

Η Α στο διάστημα πού δούλευε στην Χ δεν είχε δώσει αφορμή προς την ποσότητα και την αποδοτικότητα της εργασίας της ενώ οι απουσίες κατά την εγκυμοσύνη της κρίνονται δικαιολογημένες γιατί υπάρχουν σχετικές ιατρικές γνωματεύσεις ιατρών του ΙΚΑ.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η καταγγελία έγινε με κατάχρηση του δικαιώματος και υπερβαίνει τα όρια που θέτει το αρθ. 281 Α.Κ.

Συνεπώς είναι άκυρη.

Μ.Π.Αθηνών 5983/ 78 Δ/Ε/Ν/ 35.296.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Β προχώρησε στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας της Α στις 29-3-47 δύο μέρες πριν τη λήξη της αναρωτικής άδειας που της είχε χορηγηθεί, γιατί η Β έκρινε ότι είχε μειωθεί η αποδοτικότητα της στην εργασία για το λόγο ότι πρόσφατα είχε αποκτήσει παιδί και δεν μπορούσε να αφιερώνει όλες τις δυνάμεις της στην εργασία.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η καταγγελία αυτή είναι καταχρηστική γιατί έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 281 του Α/Ε και είναι άκυρη. Γιατί δεν επιτρέπεται η χορήγηση αδειών και η διακοπή της εργασίας στις έγκυες γυναίκες.

Α.Π. 593/50 Δ.Ε.Μ. 7.44.

11. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΩΝ ΑΣΦΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

ΟΜΑΔΑ 1. Διατάραξη σχέσεων.

Στην ομάδα αυτή ανήκουν περιπτώσεις μη καταχρηστικών απολύσεων, απολύσεων δηλαδή που δεν κρίθηκαν από το δικαστήριο άκυρες γιατί δεν υπάρχει υπέρβαση των διατάξεων των ορίων του αρθ. 281 Α.Κ, αλλά κρίθηκαν σαν απολύσεις που ορθά έγιναν γιατί δεν ήταν δυνατό να συνεχιστεί η εργασιακή σχέση εξαιτίας της διατάραξης και δυσαρμονίας που επήλθε μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Έτσι δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία που οφείλεται στη σοβαρή διατάραξη σχέσεων μισθωτού-εργοδότη λόγω αδικαιολόγητων απουσιών του μισθωτού, σοβαρής μείωσης της απόδοσής του απόμνη και της παράλληλης απασχόλησης του σε άλλη επιχείρηση.

Η έρευνα εκτείνεται ως το 1989.

ΠΑΡΑΡΤΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Στην περίπτωση μας το Εφετείο Πειραιώς δέχτηκε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α μισθωτού στις 5-10-79 έγινε από την εργοδότηδά του όχι εξαιτίας εκδικησεώς της επειδή ο Α διεκδικούσε με αγωγή τα δικαιώματά του αλλά λόγω άρνησης του να εργασθεί σε άλλη αίθουσα από εκείνη που αρχικά εργαζόταν, δημιουργώντας επεισόδια και συνέχεια ήταν μια δωδεκαήμερη απουσία από την εργασία του χωρίς να υπάρχει περίπτωση ασθένειας.

Με τη συμπεριφορά του Α δημιουργήθηκε οξύτητα στις σχέσεις του με τον εργοδότη και έγινε προβληματική η συνεργασία τους.

Μετά από αυτά κρίθηκε μη καταχρηστική η παραπάνω καταγγελία επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση, απορρίπτοντας την αγωγή του μισθωτού.

Α.Π. 599/87 Δ.Ε.Π. 44.406

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Είναι πράγματι αντισυμβατική και αντίθετη με τις υποχρεώσεις που απορέουν από την εργασιακή σχέση, η συμπεριφορά του εργαζόμενου. Συνεπώς η ενέργεια αυτή του εργοδότη δεν είναι αντίθετη με το αρθ.281 Α.Κ. άρα έγγυρη.

ΔΙΓΝΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α προσλήφθηκε στις 28-8-80 σαν χειριστής από την Β που εμπιστευεται εργοστάσιο κλωστήριον. Στις 28-3-83 έγινε έγγραφη καταγγελία της παραπάνω σύμβασης και καταβλήθηκε στον Α νόμιμη αποζημίωση. Δεν αποδείχτηκε όμως ότι έγινε από αντίδραση της Β για συνδικαλιστική δραστηριότητα του Α τέτοια ώστε να τους φέρει σε άμεση συνδιαλλαγή ή διένεξη δημιουργώντας έτσι υπόβαθρο εκδικήσεως του απ' αυτήν.

Επειδή ο Α δεν κατείχε στη συνδικαλιστική οργάνωση θέση προϊσταμένου συνδικαλιστικού στελέχους και ποτέ δεν ανέπτυξε νόμιμη συνδικαλιστική δράση, η Β άσκησε το δικαίωμά της για την παραπάνω καταγγελία χωρίς υπέρβαση των ορίων των διατάξεων του αρθ. 281 Α.Κ.

Αυτό είναι ανεξάρτητο της βασιμότητας ή όχι των ισχυρισμών της Β ότι εξαιτίας σμέλειας της εργασίας από τον Α το εργοστάσιο υπέστη υλική ζημιέ υπολογισιμη στο ποσό των 2.950.000 δραχ. και έτσι κλονίστηκε σοβαρά η εμπιστοσύνη της Β στο πρόσωπο του Α.

Εφ.Ναυπλίου 404/84 Δ.Ε.Ν. 41.665

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Επειδή από ενέργειες του εργαζόμενου θίχτηκε το οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης, δεν είναι καταχρηστική η απόλυσή του.

Δεν υπάρχει αντίθεση στις διατάξεις του αρθ. 281Α.Κ.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α προσλήφθηκε στις 1-5-70 από την αεροπορική επιχείρηση της Β και απολύθηκε με καταγγελία της σύμβασης εργασίας που έγινε από την Β στις 4-1-84 με ταυτόχρονη καταβολή της αποζημίωσης. Η καταγγελία έγινε λόγω σοβαρής διατάραξης των σχέσεων μισθωτού και εργοδότης για το λόγο ότι ο Α αρνείτο να απομακρύνει ατομικά του αντικείμενα από την αποθήκη σύλαξης ακριβών ανταλλακτικών αεροπλάνων και κατά τον τελευταίο χρόνο πριν την απόλυση του απουσίαζε αδικαιολόγητα από την εργασία του και απασχολείτο εν αγνοία της εργοδότης, σε εργασία ταξιδιωτικού γραφείου στο οποίο εργάζοταν σαν συνεταίρος.

Η καταγγελία της απόλυσης του Α δεν έγινε λόγω ειδικής αιτίας αλλά για τους παραπάνω λόγους που είχαν σαν συνέπεια να καταστεί η συνεργασία εργοδότης - μισθωτού κίνδυνη, τουλάχιστον λίαν προβληματική.

Κρίθηκε λοιπόν ότι η καταγγελία της εργασιακής σχέσης δεν αντιβαίνει τις διατάξεις του αρθ. 281 Α.Κ ούτε είναι καταχρηστική.

Α.Π. 846/89 Δ.Ε.Ν. 46.540

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία που οφείλεται στη σοβαρή διατάραξη σχέσεων μισθωτού-εργοδότη, λόγω αδικαιολόγητων απουσιών του μισθωτού, σοβαρής μείωσης της απόδοσής του λόγω της παράλληλης απασχολήσεώς του σε άλλη επιχείρηση.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α υπάλληλος της Β εταιρίας από το 1950 με γυμνασιακές γνώσεις εξελίχθηκε σε προσωπάρχη του εργοστασίου της και το 1974 σε κεντρικό υποδιευθυντή προσωπικού.

Σαν τέταρτος στην ιεραρχία 5000 ατόμων ήταν πρόσωπο απειρίστης ευθύνης της εταιρίας Β.

Μετά από τις δραστηριότητες του για πολλά χρόνια χρησιμοποιώντας μεθόδους και διάφορα μέσα προσπαθούσε να αχρηστεύσει τις συνδικαλιστικές κινήσεις και δραστηριότητες των εργαζομένων.

Η τακτική του κατέστρεψε την ενότητα των εργαζομένων, διατηρούσε έντονη οξύτητα στις σχέσεις τους με την Β και κατέληξε σε αντίθετα προς τα πραγματικά συμφέροντά της και των ίδιων των εργαζομένων. Έτσι κατέληξε να κριθεί ότι η καταγγελία της σύμβουτου αυτής δεν είναι λόγω μίσους και έχθρας από την Β αλλά ενέργεια συλλογική των οργάνων του Δ.Σ που έγινε εξαιτίας της κατάστασης του κλονισμού των σχέσεων στο χώρο των εργαζομένων και της διοίκησης.

Α.Π.1838/87

Δ.Ε.Ν. 44.1193.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Δεν είναι καταχρηστική η απόλυτη που έγινε για την αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας των μισθωτών της επιχείρησης και να εξομαλυνθούν οι σχέσεις τους με τον εργοδότη αν είχαν διαταραχθεί λόγω διαμάχης του απολυόμενου με τους συναδέλφους του.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Ο Α προσλήφθηκε σαν σερβιτόρος στις 1-6-77 από τον Β στο ζαχαροπλαστείο του στην Καλαμάτα, μέχρι τις 14-12-83 που ο Β κατήγγειλε τη σύμβαση καταβάλλοντας του τη νόμιμη αποζημίωση.

Ο Α υποστήριξε ότι αιτία της καταγγελίας ήταν η συνδικαλιστική του δράση. Ο ισχυρισμός του αυτός που αποτέλεσε τη βάση της αγωγής του δεν αποδείχτηκε. Ειδικότερα επειδή είχε μειωθεί ο κύκλος εργασίας της επιχείρησης ο Β ζήτησε στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος από τον Α να δουλεύει απογευματινό ωράριο αυτός αρνήθηκε. Σε αυτό προστέθηκε το γεγονός ότι ο αδελφός του Β που μέχρι τότε εργαζόταν ευκαιριακά έπρεπε να εργαστεί συστηματικά σαν πατέρας 4 παιδιών γιατί η γυναίκα του προσβλήθηκε από αρία νόσο. Και για να προσλάβει τον αδελφό του έπρεπε να απολύσει κάποιον άλλο και προτίμησε τον Α.

Με τα δεδομένα αυτά η απόλυση έγινε ώστε να να εξυπηρετηθούν καλύτερα τα συμφέροντα της επιχείρησης που ήταν δύσκολο να εξυπηρετηθούν από τον Α εξαιτίας της σοβαρής οξύτητας που δημιουργήθηκε στις σχέσεις των διαδίκων.

Αρα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α δεν έγινε εξαιτίας της συνδικαλιστικής δράσης του και ούτε αντιβαίνει το αρ.

281 Α.Κ.

Εφ.Ναυπλίου 141/86 Δ.Ε.Ν. 43.169

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η απόλυση προφανώς οφείλεται στην ανάγκη εξυπηρέτησης των αντικειμενικών συμφερόντων της επιχείρησης με την παροχή σταθερής εργασίας στον αδελφό του εργοδότη που είχε ανάγκη και όχι στην συνδικαλιστική δράση του απολυόμενου.

Σ Υ Μ Π Ε Ρ Λ Ο Γ Ι Α Τ Α

Από την παράθεση των περιστατικών βλέπουμε ότι δεν είναι καταχρηστική η απόλυση που γίνεται για την αποκατάσταση κτηνικής συνεργασίας μεταξύ των μισθωτών της επιχείρησης και να εξομαλυνθούν οι σχέσεις τους με τον εργοδότη αν είχαν διαταραχθεί λόγω διαμάχης του απολυόμενου με τους συναδέλφους του.

Δεν είναι άκυρη η καταγγελία που γίνεται λόγω αδυναμίας αποδοχής των υπηρεσιών του μισθωτού εξαιτίας της τεταμένης κατάστασης που δημιουργήθηκε μετά από επεισόδια.

Ούτε αυτή που οφείλεται στην ανάγκη εξυπηρέτησης των αντικειμενικών συμφερόντων της επιχείρησης. Καθώς και αυτή που έγινε προβληματική λόγω άρνησης του μισθωτού να εργαστεί σε άλλη αίθουσα.

Το έλικαστήριο λοιπόν δέχεται ότι η παύση της ομαλής συνεργασίας όσες φορές είναι μοναδικό κίνητρο στην καταγγελία του εργοδότη επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας.

ΟΜΑΔΑ 2. Παράβαση της σύμβασης.

Σ' αυτή την κατηγορία που χρονικά εντείνεται από το 1975 ως το 1990 ανήκουν τα περιστατικά στα οποία η καταγγελία της σύμβασης εργαίας δεν είναι καταχρηστική εξαιτίας της αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού.

Εννοώντας ότι ο μισθωτός υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του αυτοπροσώπως σύμφωνα με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη (διευθυντικό δικαίωμα) μέσα στα χρονικά ανώτερα ή κατώτερα όρια που καθορίζει η νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να ενεργεί σύμφωνα με το συμφέρον της επιχείρησης αλλά και να παραλείπει ενέργειες που θα μπορούσαν να τη βλάψουν.

ΔΙΚΑΝΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε από την Β επιχ. στις 2-3-75 με σύμβαση εργασίας καν εργατοτεχνίτης στο Ν.Φ.Ληρο. Στις 20-1-78 η Β δίνει την καταγγελία της σύμβασης η οποία έχει χρονική αλληλουχία με τη στάση εργασίας στο εργοστάσιο της Β στις (19-1-78).

Η στάση αυτή δεν είχε αποσπασθεί από το νόμιμο σωματείο στο οποίο ανήκε ο Α . Ο οποίος δεν μετείχε φυσικά στην παραπάνω στάση γιατί κατά τη διάρκεια της δεν εργαζόταν η βάρδια του , αλλά ήταν λόγω της θέσης του στην ομάδα.

Η συμμετοχή του στην παραπάνω παράνομη στάση εργασίας αποτέλεσε και την αιτία της καταγγελίας και όχι άλλα γεγονότα όπως η προσφυγή του στον επόπτη εργασίας .

μετά από αυτό το δικαστήριο έκρινε πως η καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν έγινε λόγω συμμετοχής του Α στην προάσπιση των δικαιωμάτων των συναδέλφων του αλλά για λόγους διαρύλαξης της ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης .

Δεν αντιβαίνει προδήλως τα όρια του αρθ.281 Α.Κ.

Α.Π. 319/85 Δ.Ε.Ν. 42.129

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Η απόλυση που γίνεται για λόγους διαρύλαξης της ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης από παράνομες ενέργειες των μισθωτών της . αποτελεί εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και δεν είναι καταχρηστική.

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΕΙΑΣ

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΤΗ

Ο Α προσλήφθηκε στις 29-6-73 από την Β εταιρεία με σύμβαση εργασίας ως οδηγός αυτοκινήτου κάνοντας διανομές σε καταστήματα της εταιρείας. Η καταγγελία έγινε στις 29-9-81 με την αιτιολογία ότι ο Α πλαστογράφησε τιμολόγιο της εταιρείας.

Αφού αποδείχτηκε όντως είχε πλαστογραφηθεί στην ενέργεια αυτή υπάρχει δόλος. Το γεγονός αυτό η Β το έμαθε από καταγγελία πελάτη και κατήγγειλε αμέσως τη σύμβαση. Ο Α όφειλε αφού ανακάλυψε το λάθος να το ανακοινώσει στους υπευθύνους του.

Ακόμη ο Α φέρεται ότι πώλησε σε πελάτη αναψυκτικά ενώ ο πελάτης αυτός ποτέ δεν τα παρέλαβε.

Κανένα στοιχείο δεν απέδειξε ότι η καταγγελία έγινε για λόγους εκδίκησης επειδή ο Α άσκησε τσο αγωγές σε βάρος της Β.

Έτσι το δικαστήριο απέριψε την έρεση του Α και την αγωγή και θεώρησε την απόλυση έγκυρη.

Εφ.Αθηνών 2938/83 Δ.Ε.Π. 39.606

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Πράγματι στη συμπεριφορά του εργαζομένου υπάρχει δόλος άρα είναι αντισυμβατική και συνεπώς δεν υπάρχει κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη.

ΔΙΚΑΥΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήφθηκε από την Χ στις 1-1-65 ως πρακτικός μηχανικός του εργοστασίου της και κατά την εκτέλεση της εργασίας του δεν ήταν επιμελής ούτε συνεργάσιμος με τους άλλους πρακτικούς μηχανικούς.

Δημιουργήθηκαν παράπονα σε βάρος του και του έγιναν επανειλημμένα συστάσεις να συμμορφωθεί, προς τις υποχρεώσεις του από την Χ. Τον Οκτώβριο του 1976 του υποδείχτηκε να αναστείλλει για μια εβδομάδα την άδειά του ώστε να μπορέσει να κατατοπιστεί πλήρως για τη λειτουργία των νέων εγκαταστάσεων του εργοστασίου από Ιταλούς μηχανικούς αυτός αρνήθηκε θεωρώντας το αδύνατο και αποχώρησε.

Έτσι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που έγινε στις 30-10-76 οφείλεται σε λόγους άσκησης πλημμελώς των καθηκόντων του Α και όχι σε εκδίκηση άρα δεν αντίκειται στο άρθρο 281 Α.Κ.

Άρα η απόλυση δεν είναι καταχρηστική.

Α.Π. 522/79 Δ/Ε.Ν. 35.803.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Και σ' αυτή την περίπτωση η συμπεριφορά του εργαζόμενου είναι αντίθετη προς τα καθήκοντά του και στις υποχρεώσεις του απέναντι στον εργοδότη του.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Το δικαστήριο έκρινε πως η καταγγελία της σύμβασης εργα-
σίας του Α από το ίδρυμα Β δεν έγινε λόγω εμπάθειας και κακό-
τητας όπως υποστήριξε ο Α αλλά πλημμελούς έλλειψης των καθηκό-
νιων του, γιατί παρά τις τις οδηγίες πως οι ειδήσεις έπρεπε να
μεταδίδονται από τους εξωτερικούς ρεπόρτερ του ραδιοφώνου μισή
ώρα πριν την προσδιορισμένη ώρα της εκπομπής αυτός έδωσε βαρυ-
σημαντη είδηση στις 3-8-70, ελλιπές και είκοσι λεπτά πριν της
προσδιορισμένης ώρας και έτσι μεταδόθηκε ελλιπές.

Το δικαστήριο έκρινε πως η απόλυση του Α έγινε για την
προστασία του καλώς εννοουμένου συμφέροντος του ιδρύματος και
τη μετάδοση πλήρων ειδήσεων και όχι λόγω εχθρότητας άρα δεν είναι
καταχρηστική.

Α.Π. 281/74 Ε.Ε.Ν/ 30.467

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Επειδή η μετάδοση πλήρων και όχι ελλιπών ειδήσεων είναι
κάτι το σημαντικό για την πληροφόρηση του κοινού.

Ενεπώς δεν είναι καταχρηστική η ενέργεια του εργοδότη.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΙΛΣΗ

— Οι ενάγουσες προσλήθησαν από τη Β το 1980 και 1979 αντίστοιχα ως ανειδίκευτες εργάτριες ως την 14-10-83 που η Β κατέγγειλε τη σύμβαση τους . Η καταγγελία έγινε λόγω μειωμένης απόδοσης και αντισυμβατικής συμπεριφοράς των εναγουσών .

Ειδικότερα στις 14-10-83 τους ανατέθηκαν κάποιες εργασίες στις οποίες η απόδοσή τους ήταν μειωμένη λιγότερη του μισού .

Όταν κλήθηκαν σε απολογία αουήθηκαν να παραλάβουν την κλήση τους και απολύθηκαν ενώ άλλες τρεις παραδέχτηκαν το φάσμα τους .

Το εφετείο αποκρούοντας τον ισχυρισμό ότι η απόλυση έγινε για συνδικαλιστική δράση στηρίχθηκε στο εξής :

Το 1983 συστήθηκε σωματείο που μέλη του ήταν οι ενάγουσες και πέρα από τη συμμετοχή τους σε συνελεύσεις δεν έκαναν κάτι το ιδιαίτερο ώστε να προκαλέσουν την εχθρότητα της Β για να τις απολύσει .

Έτσι το εφετείο έκρινε ότι οι επίδικες καταγγελίες δεν υπερβαίνουν προφανώς τα όρια του αρθ. 281 Α.Κ.

Α.Π. 647/90 Δ.Ε.Μ. 47.581

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Είναι σαφές ότι εκτός της μειωμένης απόδοσης οι απόλυόμενες δεν ήθελαν να παραδεχθούν το φάσμα τους . Η συμπεριφορά τους ξεπερνάει τα όρια της σύμβασης και συνεπώς η απόλυση είναι έγκυρη .

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΦΑΞΗ

Ο Α προσλήφθηκε στις 28-5-62 από την Β με σύμβαση εργασίας, σαν επιστάτης στο τμήμα παραγωγής κεραμιδιών στο κεραμοποιείο της. Στις 10-7-79 ο Α ενεργώντας στον κύκλο των καθηκόντων του αρνήθηκε για ποιοστή πορτί να συμμορφωθεί στις επείγουσες οδηγίες του διευθυντή και μέσω τηλεφώνου τον αγνόησε κλείνοντάς του το τηλέφωνο καταφρονώντας τον, διαδίδοντας το περιστατικό στους άλλους υπαλλήλους.

Μειώθηκε έτσι η πειθαρχία του προσωπικού και έγινε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας στις 16-8-79 σαν αναγκαία για την αποκατάσταση του κύρους και της χαλάρωσης της πειθαρχίας του προσωπικού.

Ενώ με την έρνηση του Α να συμμορφωθεί προς τις οδηγίες του διευθυντή κινδύνευσε να ματαιωθεί σημαντική παραγγελία.

Κρίθηκε λοιπόν ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α δεν ήταν καταχρηστική γιατί δεν υπάρχει αντίθεση του αρθ.281 Α.Κ.

Α.Π.948/84 Δ.Ε.Π. 41.613.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Δεν είναι καταχρηστική η απόλυση μισθωτού που δεν εκτελούσε επείγουσες εργοδοτικές εντολές και υπονόμειε την πειθαρχία του προσωπικού της επιχείρησης.

Η Α προλήφθηκαστις 1-4-85 από την Β ως βοηθός λογιστού στην έδρα της εταιρείας που ήταν και το λογιστήριο. Το ωράριο εργασίας ήταν διακεκομένο και από τις αρχές του 1986 της επέτρεψαν να εργάζεται με συνεχές ωράριο. Την 16-8-86 πήρε άδεια τοκετού και επέστρεψε στις 22-12-86. Στα τέλη του 1987 μετατέθηκε στο υποκατάστημα της Β και με τη σύμφωνη γνώμη της ανέλαβε την τήρηση των βιβλίων του και από τις 28-1-87 ήταν εκεί με διακεκομένο ωράριο. Στην εργασία της αυτή η Α άρχισε να εκτελεί πλημμελώς τα καθήκοντά της.

Εφτανε συχνά καθυστερημένα αδικαιολόγητα με αποτέλεσμα να της κάνουν κρατήσεις από το μισθό της.

Στις 4-4-87 με έλεγχο της αρμόδιας οικ. εφορίας διαπιστώθηκε ότι η Α δεν είχε καταχωρείσει εγγραφές τεσσάρων μηνών από τις 1-4-87 με αποτέλεσμα τη σφράγιση τους και την επιβολή οικονομικών και διοικητικών κυρώσεων από τους ελεγκτές.

Η κατάσταση της πλημμελούς και μειωμένης άσκησης των καθηκόντων της συνιστούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, που έγινε στις 6-4-87.

Από τα πραγματικά περιστατικά προκύπτει ότι η καταγγελία δεν ήταν καταχρηστική γιατί δεν έγινε για λόγους εκδίκησης της Β προς την Α αλλά λόγω της πλημμελούς και μειωμένης εκπλήρωσης των καθηκόντων της.

Ερ. Αθηνών 33454-88 Δ.Ε.Ν. 44.712

Σ Υ Μ Π Ε Ρ Α Σ Μ Α Τ Α

Η καταγγελία που γίνεται λόγω πλημμελούς εκτέλεσης καθηκόντων που απορέουν από τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού δεν είναι καταχρηστική. Το ίδιο συμβαίνει στις περιπτώσεις παράβασης της υποχρέωσης πίστης, καθώς και εξαιτίας ενεργειών του μισθωτού που αντιβαίνουν στο καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη, και της μη νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του μισθωτού.

Είη καταχρηστικές είναι οι καταγγελίες που οφείλονται σε αταξίες του μισθωτού κατά τη διεξαγωγή της υπηρεσίας του ή για κλοπισμό της εμπιστοσύνης του εργοδότη ή εξαπάτησης των μελών του συνεταιρισμού από το μισθωτό.

Εγκυρη θεωρείται η απόλυση που οφείλεται σε σκόπιμη μείωση της απόδοσης του μισθωτού ή λόγω ανακανόντητας και ανεπάρκειας, έστω κι αν προηγήθηκαν προστριβές.

ΟΜΑΔΑ 3. Οικονομοτεχνικοί λόγοι.

Αν ο εργοδότης για οικονομοτεχνικούς λόγους οδηγηθεί στην κατάργηση κάποιας θέσης της επιχείρησής του, θα πρέπει για να μη θεωρηθεί καταχρηστική και άκυρη η απόλυση του κατέχοντος της θέσης να γίνει με βάση το άρθρο 281 Α.Κ. ώστε να προσδιορίζεται ο επιδιωκόμενος σκοπός του μισθωτού, της εργασίας του στα πλαίσια των χρηστών ηθών.

Θεωρουμένου ότι σε σύγκριση συμφερόντων εργοδότη - μισθωτού υπερτερεί το συμφέρον του μισθωτού να διατηρηθεί στην εργασία του αφού αυτή συμβιβάζεται με τις συνθήκες που επικρατούν στην υπηρεσία του εργοδότη.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Β προσλήφθηκε από την Α στις 13-6-80 να εργαστεί σαν οδηγός σέβρα από τα αυτοκίνητά της για τη μεταφορά υγραερίου ως τις 29-10-85 που απολύθηκε.

Τα γεγονότα που προηγήθηκαν της απόλυσης έχουν ως εξής :

Η οικονομική κατάσταση της εταιρείας δεν ήταν καλή τα τρία τελευταία έτη και αποφασίστηκε μείωση του προσωπικού αλλά και πώλησή της προς άλλη εταιρεία.

Απέλυσε δυο οδηγούς μεταξύ των οποίων ήταν και ο Β γιατί δημιουργούσε συνέχεια πρόβλημα στον επικεφαλής του γραφείου διανομής. Συγκεκριμένα αρνιόταν να εκτελέσει δεύτερο δρομολόγιο δημιουργώντας πρόβλημα ανεφοδιασμού των πελατών της Α.

Το τελευταίο εξάμηνο αρνιόταν να εργαστεί υπερωριακά έτσι ήρθε πολλές φορές σε σύγκρουση με τον προϊστάμενό του.

Συνεπώς η απόλυση του Β δεν είναι καταχρηστική γιατί οφείλεται στην πτώση του κύκλου εργασιών και τη συνεχή επιδεινωση της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας.

Και η επιλογή του από τους άλλους συναδέλφους του ήταν η κατάλληλη γιατί με την συμπεριφορά του ήταν παθητικός για την επιχείρηση.

Μ.Π.Αθηνών 1375/86 Δ.Ε.Π. 44.25

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Σε απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς ή τεχνικούς λόγους στην επιλογή των απολυτέων λαμβάνονται υπόψη κριτήρια όπως η αποδοτικότητα της εργασίας. Αρα η απόλυση του μισθωτού με μικρή αποδοτικότητα δεν είναι καταχρηστική.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α προσλήφθηκε στις 1-12-79 με σύμβαση εργασίας από την Β σαν πωλήτρια μέχρι τις 1-10-82 που η Β καταγγείλε τη σύμβαση έγγραφα καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση.

Η Β δήλωσε ότι για οικονομοτεχνικούς λόγους έπρεπε να απολύσει μια από τις δυο υπαλλήλους της.

Η αρχαιότητα την οποία επικαλέστηκε η Α σε σχέση με την άλλη εργαζόμενη ήταν ασήμαντη γιατί ήταν διαφορά μόνο δυο μηνών. Η χρονική αυτή απόσταση των προσλήψεων δεν κρίνεται ικανή για να στηρίξει το επικαλούμενο προσόν της αρχαιότητας.

Παρόλο που η Α δεν υπερέχει από πλευράς ικανότητας και απόδοσης της άλλης μισθωτού τελεί υπό ίσους όρους μισθών.

Συνεπώς δεν είναι άκυρη η απόλυση του ενός από τους δύο μισθωτούς του εργοδότη λόγω της μείωσης των εργασιών του, αν ο απολυθείς ήταν αρχαιότερος δυο μήνες και οι δυο είχαν την ίδια αποδοτικότητα.

Μ.Π.Καρδίτσας 249/84 Δ.Ε.Μ. 40.†074.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Είναι σαφές ότι δεν υπάρχει το κριτήριο της αρχαιότητας και επειδή η απόλυση είναι σύμφωνη με το δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι άκυρη σύμφωνα με τις διατάξεις του αρθ. 281 Α.Κ.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α προσλήθηκε το 1963 από την Β εταιρεία στο γραφείο δημοσίων σχέσεών της. Το 1964 ανατέθηκε σ αυτόν το τμήμα ελέγχου με την ανάλογη αύξηση του μισθού του. Στις 8-7-67 απολύθηκε από την υπηρεσία και από την επιτροπή του Ν.Δ 76/74 κρίθηκε ότι η απόλυση έγινε για λόγους πολιτικούς.

Στις 7-5-75 επαναπροσλήθηκε στο γραφείο δημοσίων σχέσεων με μειωμένο ωράριο μισή περίπου ώρα ημερησίως.

Επειδή εργαζόταν λίγες ώρες το μήνα το Δ.Σ αποφάσισε να καταργήσει το γραφείο αυτό προτείνοντας στον Α να αναλάβει κατ' επιλογή του καθήκοντα υπαλλήλου πλήρους εργασιακής απασχόλησης στην υπηρεσία, σε κάποια προιστάμενη θέση.

Αυτός αρνήθηκε και έγινε η καταγγελία της σύμβασης.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση δεν έγινε λόγω έχθρας αλλά για τους παραπάνω λόγους και δεν είναι καταχρηστική.

Α.Π. 253/82 Δ.Ε.Ν.1093. 38.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γιατί δεν έγινε λόγω έχθρας και εκδίκησης προς τον εργαζόμενο αλλά λόγω κατάργησης της υπηρεσίας στην οποία δούλευε και την άρνηση του να αναλάβει άλλα καθήκοντα κατ' επιλογή του.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Η Α προσλήφθηκε στις 1-10-70 με σύμβαση εργασίας από την Β εταιρεία πλαστικών, ως διευθύντρια περιοχής και από τις 1-10-75 απασχολήθηκε σαν επόπτη δυο περιοχών Πελ/σου και Αττικής μέχρι τις 19-6-80 που απολύθηκε .

Η εταιρεία την απέλυσε γιατί εξαιτίας οικονομικών και τεχνικών αναγκών προέβει στον περιορισμό των διευθύνσεων περιφερειών καταργώντας τις δύο προιστάμενες. Και στις δυο πρότεινε τη λήξη της εργασιακής σχέσης και τη σύναψη νέας για την πρόσληψή τους σε θέση διευθυντριών περιοχών. Η συνάδελγός της αποδέχτηκε την πρόταση αυτή όμως την απέριψε.

Η εταιρεία δεν απέλυσε τις άλλες τρεις γιατί ήταν έγγαμες με παιδιά, αρχαιότερες και μεγαλύτερες σε ηλικία και δεν υπήρχε καμία διαφορά μεταξύ τους ως προς τα προσόντα.

Το δικαστήριο έκρινε πως η απόλυση της Α δεν ήταν καταχρηστική.

Α.Π.567/83 Δ.Ε.Ν. 40.531

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Για την ορθή επιλογή απολυτέων λαμβάνονται υπόψη ορισμένα κριτήρια, όπως αρχαιότητα, οικονομικά και οικογενειακά βάρη .

Με βάση αυτά έγινε η παραπάνω απόλυση που είναι έγκυρη και σύμφωνη με το άρθρο 281 Α.Κ.

ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

— Ο Α διαφώνησε με τον πρόεδρο του Β νομικού προσώπου ως προς το πρόσωπο στο οποίο έπρεπε να ανατεθεί από αυτό η κατασκευή μονάδας θεικού οξέος.

Λόγω της διαφωνίας των παραπάνω δυο προσώπων το Δ.Σ του Β νομικού προσώπου αποφάσισε την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α για οικονομοτεχνικούς λόγους ώστε να αρθεί η διαφωνία των παραπάνω και να παρεμποδιστεί η εξέλιξη της υποθέσεως.

Με εκτέλεση της παραπάνω απόφασης του Δ/Σ έγινε η καταγγελία στις 24-9-82 που δεν έγινε για λόγους εκδίκησης συνεπώς δεν είναι καταχρηστική.

Α.Π. 1232/88 Δ.Ε.Ν. 45.535

ΣΥΝΤΟΜΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Δεν είναι καταχρηστική η απόλυση που έγινε για να αρθεί η παρεμπόδιση της εξέλιξης των υποθέσεων του εργοδότη μετά από τη σχετική διαφωνία που επήλθε μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη.

Σ Υ Μ Π Ε Ρ Α Σ Μ Α Τ Α

Εξαιτίας οικονομοτεχνικών αναγκών της επιχείρησης δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία έτσι κι αν ο μισθωτός είναι συνδικαλιστής ή ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση ή συμμετείχε σε επιτροπή αγώνα του σωματείου και ο εργοδότης το γνώριζε έτσι κι αν έπειτα προλαμβάνονται άλλοι μισθωτοί για ομοειδή επιχείρηση του εργοδότη.

Δεν συντρέχουν όμως οικονομικοί λόγοι όταν ο εργοδότης προσέλαβε ίσο αριθμό μισθωτών με τον αριθμό των απολυθέντων.

Ούτε όταν η ανάπτυξη των εργασιών της επιχείρησης απαιτούσε νέα οργάνωση με την οποία ο απολυθείς μισθωτός λόγω έλλειψης προσόντων δεν ήταν δυνατόν να ασχοληθεί παρατέρω αρνούμενος δε άλλες εργασίες.

Το ίδιο συμβαίνει και στις περιπτώσεις διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης εξαιτίας κατάργησης του τμήματος.

