

**ΣΧΟΛΗ : ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ**

**ΘΕΜΑ : « ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ  
ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:**

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:**

**ΛΑΚΡΙΝΤΗΣ ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ**

**ΜΠΑΛΙΟΥΣΚΑΣ ΠΕΤΡΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ 1997**

ΑΡΙΘΜΟΣ  
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

2339

## ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΑΙ

στους γονείς μας που μας στηρίζουν στις σπουδές μας και

στον καθηγητή μας Ιωάννη Παναγόπουλο

ο οποίος συντέλεσε στην οργάνωση αυτής της εργασίας.

# ***ΕΙΣΑΓΩΓΗ***

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συνεργασία μεταξύ εργατών και εργοδοτών και η δημιουργία μεταξύ αυτών ανθρώπινων σχέσεων οι οποίες να τείνουν στην ενσωμάτωση του εργαζόμενου στην επιχείρηση είναι το διακριτικό γνώρισμα στις σύγχρονες επιχειρήσεις. Η συνεργασία αυτή φυσικά δεν σημαίνει υποταγή του εργαζόμενου στον εργοδότη ή αντίστροφα (μπορεί να εμφανίζεται ως διμερής ή τριμερής). Τόσο η διμερής όσο κι η τριμερής συνεργασία των κοινωνικών εταίρων συντελούν στην ειρηνική επίλυση των εργατικών διαφορών που προκύπτουν ανάμεσα τους κατά την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων και λειτουργία γενικά των εργασιακών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων, μέσα στο στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας. Γνώρισμα της τριμερούς συνεργασίας, είναι ότι πέρα τους δύο κοινωνικούς εταίρους του κράτους που στην συγκεκριμένη περίπτωση εργασιακών συγκρούσεων και διενέξεων είναι ο οικείος επιθεωρητής και επόπτης εργασίας. Για διάφορους λόγους οι σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου κλονίζονται και επέρχεται η λύση της σύμβασης. Η λύση της σύμβασης μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους όπως για παράδειγμα με το θάνατο του εργαζόμενου. Εμείς

σ' αυτή την εργασία θα μελετήσουμε έναν από τους τρόπους λύσης της σύμβασης εργασίας, την καταγγελία αυτής. Η καταγγελία του εργοδότη αλλά και του εργαζόμενου είναι μια μονομερής δικαιοπραξία. Αποτελεί και το σπουδαιότερο λόγο από πρακτικής απόψεως αλλά και το συνηθέστερο τρόπο λύσεως της σύμβασης εργασίας. Μέσα από την εργασία που ακολουθεί προσπαθήσαμε να παρουσιάσουμε όσο το δυνατό πληρέστερα την νομολογιακή αντιμετώπιση της καταγγελία της σύμβασης, μέσα από τα δελτία εργατικής νομοθεσίας και την επιτομή του εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου. Στόχος μας ήταν η συγκέντρωση περιπτώσεων καταγγελίας σύμβασης και των αποφάσεων που πάρθηκαν έτσι ώστε να βοηθούν τον ενδιαφερόμενο αναγνώστη να καταφύγει στο θέμα που τον ενδιαφέρει και να αποκομίσει τα σπουδαιότερα και τα πιο ουσιαστικά. Αυτός είναι άλλωστε ο λόγος για τον οποίο παραθέτουμε όλες τις υποθέσεις σε μορφή ευρετηρίου. Τέλος θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον υπεύθυνο καθηγητή της εργασίας μας τον κύριο Ιωάννη Παναγόπουλο για την μεγάλη βοήθεια που μας παρείχε κατά την διάρκεια εγγραφής της συγκεκριμένης εργασίας διότι χωρίς την δική του καθοδήγηση η εργασία αυτή δεν θα είχε διεκπεραιωθεί.

Επίσης θέλουμε να ευχαριστήσουμε τους ανθρώπους που εργάζονται στην βιβλιοθήκη του ΤΕΙ Πατρών τη Νομική Σχολή Αθηνών και την Πανελλήνια Ομοσπονδία Προσωπικού Οργανισμού και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΠΟΠΟΤΑ) για το υλικό που μας πρόσφεραν.

Ελπίζουμε ότι με αυτή την πτυχιακή εργασία καταφέραμε να καλύψουμε το πολύπλοκο θέμα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας μέσα από την νομολογία, και θέλουμε να πιστεύουμε ότι οι αναγνώστες θα αποκομίσουν τις απαραίτητες πληροφορίες και τα στοιχεία που επιθυμούν εύκολα και γρήγορα.

## **1.1 ΠΕΡΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΕΝΝΟΙΑ :** Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνεται στον Αστικό Κώδικα (άρθρο 648 παρ.1), σύμβαση εργασίας είναι μία συμφωνία βάσει της οποίας ένα πρόσωπο (μισθωτός) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του - για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα - σ' ένα άλλο πρόσωπο (εργοδότης), οποίος με τη σειρά του αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό που συμφωνήθει ως αντάλλαγμα.

## **1.2 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΕΩΣ**

Η λύση της σύμβασης εργασίας επέρχεται με τους ακόλουθους τρόπους:

1. Με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό
2. Με συμφωνία του εργοδότη και του μισθωτού
3. Με τη λήξη του χρόνου συμβάσεως ορισμένης διάρκειας
4. Με το θάνατο του μισθωτού. Οι δε κληρονόμοι του μπορούν να διεκδικήσουν τις μέχρι το θάνατο του αξιώσεις του



5. Με τον θάνατο του εργοδότη αν τα μέρη απέβλεπαν κυρίως στο πρόσωπό του. Σ' αυτή την περίπτωση το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στον μισθωτό εύλογη αποζημίωση.

### **1.3 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΕΝΝΟΙΑ :** Η καταγγελία είναι η περισσότερο συχνή αιτία λύσεως της σύμβασης εργασίας. Μπορεί να χαρακτηριστεί σαν η μονομερής και απευθυντέα δήλωση της βούλησης με την οποία το ένα μέρος της σύμβασης εργασίας δηλώνει προς το άλλο, ότι η μεταξύ τους υφισταμένη σύμβαση τερματίζεται είτε αμέσως, είτε μετά από ορισμένο χρόνο.

### **1.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

1. Οι ρυθμιστικοί κανόνες του δικαιώματος καταγγελίας είναι αναγκαστικού δικαίου, όταν πρόκειται για τις διατάξεις των εργατικών νόμων και εργατικού δικαίου, όταν πρόκειται για τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα - πλην των αναφερομένων στο άρθρο 679 Α.Κ.

2. Κύρος της καταγγελλόμενης σύμβασης, αν στηρίζεται σε έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας. Όταν έχουμε όμως άκυρη σύμβαση οι προϋποθέσεις και οι συνέπειες της καταγγελίας δεν είναι πάντα οι ίδιες με της έγκυρου συμβάσεως.
3. Ασκείται με μονομερή ανακοινωτέα δήλωση, του έως προς τον άλλο που δεν χρειάζεται αποδοχή από μέρος του άλλου και επιφέρει αμέσως τις διαλυτικές συνέπειές της.
4. Τύπος της καταγγελίας : Η δήλωση της καταγγελίας μπορεί να γίνει ρητώς ή σιωπηρώς, εγγράφως ή προφορικώς οπωσδήποτε όμως σαφώς, ιδίως όσον αφορά το χρόνο λήξης της σύμβασης.
5. Τόπος και χρόνος : Η καταγγελία πρέπει να ανακοινώνεται στον μισθωτό στον κατάλληλο τόπο και χρόνο αλλιώς είναι άκυρη.
6. Ο εργοδότης ή ο μισθωτός που καταγγέλλει τη σύμβαση πρέπει να έχει τη δικαιοπρακτική ικανότητα - η οποία απαιτείται και για τη συναφή της σύμβαση. Όταν ο εργοδότης είναι ΝΠΙΔ ή ΝΠΙΔΔ, η καταγγελία γίνεται από το αρμόδιο κατά νόμο αντιπροσωπευτικό όργανο του ή φυσικό πρόσωπο, χωρίς να

απαιτείται επίδειξη πληρεξουσίου εγγράφου, αλλιώς παρέχεται βάση για ακύρωσή της.

7. Καταγγελία από αντιπρόσωπο : Η καταγγελία μπορεί να γίνει και από εκούσιο αντιπρόσωπο και προς εκούσιο αντιπρόσωπο. Πρέπει όμως όχι μόνο να υφίσταται πληρεξουσιότητα, αλλά και να δηλωθεί ότι η καταγγελία γίνεται στο σώμα του αντιπροσωπευμένου.
8. Με την καταγγελία δεν απαιτείται να ανακοινωθεί και ο λόγος της ασκήσεως της, εκτός αν η υποχρέωση αυτή προβλέπεται από τη σύμβαση ή το νόμο (Α.Κ. 672), ή επιβάλλεται προς το συμφέρον εκείνου προς τον οποίο απευθύνεται.
9. Ανάκληση της Καταγγελίας : Δεν είναι έγκυρη γι' ανάκληση εκτός και αν γίνει πριν ή συγχρόνως με τη λήψη της καταγγελίας απ' αυτό προς τον οποίο απευθύνεται (Α.Κ 168). Η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου αποκτά πλήρη νομική ενέργεια αφότου περιέλθει σ' αυτόν στον οποίο απευθύνεται.

Τυχόν ανάκληση της καταγγελίας από τον εργοδότη μπορεί να οδηγήσει στη σύσταση νέας σύμβασης εργασίας, αν σ' αυτό συγκατατεθεί και ο μισθωτός.

Επίσης, εφόσον η προφορική καταγγελία ανακληθεί μετά μια μέρα και η ανάκληση έγινε δεκτή από το μισθωτό, θεωρείται ότι η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται.

Η πρόσκληση του μισθωτού για επανάληψη της εργασίας δεν αποτελεί ανάκληση, επιφέρει άρση της υπερημερίας του εργοδότη. Ο μισθωτός δικαιούται να αντιτάξει δικαίωμα επισχέσεως η ένσταση μη εκπληροθέντος συναλλάγματος.

10. Μερική καταγγελία : Καταγγελία της σχέσεως εργασίας ως προς ορισμένους όρους της, δεν είναι νοητή και βέβαια είναι ανεπίτρεπτη.

## 1.5 ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Διακρίνονται τρία είδη καταγγελίας :

1. Τακτική : Είναι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, μετά από τήρηση προθεσμίας.
2. Άτακτη ή απρόθεσμη : Είναι η καταγγελία της αορίστου χρόνου σχέσεως εργασίας χωρίς τήρησης προθεσμίας.
3. Έκτακτη : Είναι η καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου.

## **1.6 ΟΙ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **A. Ο τύπος της καταγγελίας**

1. Κατά τον αρ. 1 του νόμου 2112/20, ο υπάλληλος δεν δύναται ν' απολυθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη καταγγελία, δεν τάσσεται όμως ακυρότητα της μη εγγραφής καταγγελίας. Το Β.Δ. 16/18.7.20 απαιτεί έγγραφο για την απόλυση των εργατών.
2. **α.** Κατά το άρθρο 5 § 3 του 319/55 η καταγγελία είναι έγκυρη εφόσον γίνει εγγράφως για τους μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας. Το έγγραφο της καταγγελίας είναι συστατικό στοιχείο αυτής, ώστε η μη έγγραφη καταγγελία

είναι άκυρη. Σιωπηρή καταγγελία υφίσταται όταν η άρνηση αποδοχής της εργασίας από τον εργοδότη είναι οριστική. β. Κατά την κρατούσα γνώμη στη νομολογία, δεν απαιτείται έγγραφη καταγγελία για τους μισθωτούς οι οποίοι δεν συμπλήρωσαν δίμηνη υπηρεσία στον εργοδότη. γ. Το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να περιέχει σαφή δήλωση περί της καταγγελίας. Δεν απαιτείται να αναφέρει και τους λόγους της καταγγελίας. Σκόπιμο είναι να περιέχει πρόσκληση για την είσπραξη της αποζημίωσης.

3. Το έγγραφο πρέπει να επιδοθεί στον μισθωτό στον κατάλληλο τόπο και χρόνο. Είναι σκόπιμο να συντάσσεται απόδειξη παραλαβής του με την ημερομηνία παραλαβής. Αν ο μισθωτός αρνηθεί να υπογράψει την καταγγελία θα πρέπει να του κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή ώστε να υπάρχει αναμφισβήτητη απόδειξη περί της επίδοσης του εγγράφου. Προς απόδειξη της επιδόσεως επιτρέπονται και μάρτυρες.

Β. Αναγγελία της καταγγελίας στον Ο.Α.Ε.Δ.

Σε σχέση με την απόλυση των εργαζομένων που υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, ο νόμος 3198/55 στο άρθρο 9 ορίζει :

1. Ο καταγγέλων την σχέση εργασίας εργοδότης υποχρεούται όπως εντός προθεσμίας 8 ημερών από της παραδόσεως του εγγράφου της καταγγελίας εις τον απολυόμενο. αναγγείλει την απ' αυτού ενεργειθείσα καταγγελία εις την αρμόδια υπηρεσίαν του Ο.Α.Ε.Δ. ως και εις το αρμόδιον Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας, έτσι υποχρεούται να πρωτοκολλήσει τούτην αυθημερόν. Εις τας περιφέρειας δεν υπάρχει γραφείο Ο.Α.Ε.Δ. ως και Γ.Γ.Ε., η αναγγελία γίνεται εις την πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή.
2. Η αναγγελία ενεργείται δια της παραδόσεως αντίγραφου του εγγράφου καταγγελίας εις τας υπηρεσίας, τα αναφερόμενους εις την προηγούμενη παράγραφο, αρμόδια σε υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. και Γ.Γ. Ε., ορίζεται το του τόπου απασχολήσεως του μισθωτού.
3. Οι εργοδότες υποχρεούνται σε αναγγελία και όταν η σχέση εργασίας λύεται όχι ως συνέπεια καταγγελίας, αλλά εξ' άλλου

λόγου δηλαδή δια της παρόδου του συμφωνημένου χρόνου στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή όποτε προκύπτει τέτοια διάρκεια εκ του δηλωθέντος σκοπού εργασίας ή δια της αποπερατώσεως του έργου στην περίπτωση συμβάσεως ορισμένου έργου ασχέτως αν ο απολυθείς δικαιούται αποζημιώσεως ή επιδόματος ανεργίας. Η αναγγελία σ' αυτές τις περιπτώσεις ενεργείται δια της παραδόσεως στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. ως και εις το αρμόδιο Γ.Ε.Ε. ή άλλως στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή, εγγράφου περιλαμβάνοντας τα δι' αποφάσεων του Υπουργού Εργασίας, δημοσιευμένων δια της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως, ορισθησόμενα στοιχεία, που είναι η 31512/55 ΔΕΝ 11.375 και 44471/58 ΔΕΝ 12.663.

4. Κατά παντός εργοδότη παραβαίνοντος τας διατάξεις του παρόντος άρθρου, ως και κατά του αναγράφοντος ψευδή στοιχεία στην καταγγελία της σχέσεως εργασίας, επιβάλλονται κατ' έγκληση του αρμόδιου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας ή του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού οι ποινές οι



οριζόμενες στο άρθρο 5 του Ν.Δ 2656/53, παρ. 4 «περί οργανώσεως και ελέγχου της αγοράς εργασίας».

## **1.7 ΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕΡΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Α. Διατάξεις καταγγελίας συμβάσεως υπαλλήλων μη ασφαλισμένων κατά της ανεργίας.

1. Έννοια υπαλλήλου : Κατά το Ν.Δ. 2655/1953 «ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται σαν πρόσωπο κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενο επ' αντιμισθία ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχων εργασία αποκλειστικώς και κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρεσίες κάθε κατηγορίας, καθώς και κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται άμεσα στην παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των πιο πάνω κατηγοριών ή που παρέχει υπηρετικός εν γένει υπηρεσίας».

2. Νόμος 2112/20 : Αυτός ο νόμος έχει γενική εφαρμογή επί μισθωτών που ασχολούνται με την προαναφερθείσα υπαλληλική ιδιότητα, καθώς και επί των υπαλλήλων των γεωργοκτηνοτροφικών επιχειρήσεων. Και επί οδηγών αυτοκινήτων ενδιαιομένων στο σπίτι του εργοδότη καθώς επίσης επί διευθυνόντων υπάλληλων και πολλαπλώς απασχολούμενων υπαλλήλων. Αντίθετα, δεν εφαρμόζεται σε υπαλλήλους, οι οποίοι δεν υπάγονται στην εργατική νομοθεσία. Κατά το άρθρο 9 αναφέρεται : «ο παρών νόμος δεν έχει εφαρμογή επί υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, για του οποίους έχει ληφθεί ειδική μέριμνα με νόμους ή κανονισμούς εγκεκριμένους από το κράτος. Δεν υπάγονται έτσι στις διατάξεις του, υπάλληλοι των Ν.Π.Δ.Δ. ή και ιδιωτικών επιχειρήσεων εφόσον έχει ληφθεί ειδική μέριμνα δια κανονισμών που παρέχουν ίση τουλάχιστον προστασία με αυτή του παρόντος νόμου».

Ο ν. 21121 20 εφαρμόζεται και επί άκυρων συμβάσεων

Β. Διατάξεις καταγγελίας συμβάσεως μη ασφαλισμένων κατά τις ανεργίας.

1. Εξουσιοδότηση για επέκταση : Στο άρθρο 12 του ν. 2112/20 αναφέρεται ότι : «Επεκτείνεται η υποχρέωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και επί τεχνιτών, υπηρετών και εργατών βιομηχανικών, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών ή χειροτεχνικών επιχειρήσεων ως και πάσης φύσεως υπηρετών ή ιδιωτικών υπάλληλων κατ' οίκον προσλαμβανομένων».
2. Καταγγελία συμβάσεως εργατών : Σε εκτέλεση της πιο πάνω διάταξης εξεδόθη το Β.Δ. 16/18.7.20 κατά το άρθρο 1 του οποίου αναφέρεται ότι :

1.«Η εκ του ν.2112 υποχρέωση καταγγελίας συμβάσεως των ιδιωτικών υπαλλήλων, υπηρετών υπό τους κάτωθι όρους και περιορισμούς.

2. Εργάτης θεωρείται υπό την άποψη της εφαρμογής του παρόντος, πας εργάτης ή τεχνίτης και των δύο φύλλων και

κάθε ηλικίας, εργαζόμενους επί μισθό, αμοιβή ή αντιμισθία παρά διευθυντή ή ιδιοκτήτη επιχειρήσεως και κάθε χειροτέχνης που παρέχει την προσωπική του εργασία επί μισθό.

3. Μαθητευόμενοι ή βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάτες εφόσον δεν είναι άμισθοι.

4. Ιδιωτικοί υπάλληλοι κατ' οίκον προσλαμβανόμενοι υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.

5. Των διατάξεων εξαιρούνται εν γένει οι εργάτες θαλάσσης.

6. Δεν υπάγονται επίσης εργάτες και υπηρέτες Ν.Π.Δ.Δ. ή και ιδιωτικών επιχειρήσεων εφόσον έχει ληφθεί ειδική μέριμνα για αυτούς με νόμους ή κανονισμούς εγκεκριμένους από το κράτος».

Γ. Διατάξεις περί καταγγελίας συμβάσεως μισθωτών ασφαλισμένων κατά της ανεργίας.

Η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου των μισθωτών (υπαλλήλων ή εργατών) από τον εργοδότη, ή επιχείρηση του οποίου εδρεύει σε περιοχή υπαγόμενη στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, ρυθμίζεται αφενός από τον ν. 2112/20 και το Β.Δ 16/18.7.20, επιπλέον δεν και από το ν. 31 98/55.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή του 3198/55 είναι να υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, σύμφωνα με το άρθρο 33 του Ν.Δ. 2961/54 κατά το οποίο:

«Στην ασφάλιση κατά της ανεργίας υπάγονται τα επ' αμοιβή, κατά κύριο λόγο εξαρτημένη εργασία παρέχοντα πρόσωπα, δυνάμει σχέσεως εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και ασφαλισμένα κατά της ασθενείας στον Ο.Α.Ε.Δ.».

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας 32994/87 οι διατάξεις περί ασφαλίσεως ανεργίας επεκτάθηκαν σε όλη την χώρα.

Και από το άρθρο 1, αλλά και από τις δηλώσεις του Υπουργού Εργασίας για το ίδιο θέμα, προκύπτει ότι ο 3198/55 έχει εφαρμογή επί όλων των μισθωτών, που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου χρόνου και ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως της ιδιότητας του

εργοδότη, δηλαδή έστω κι αν πρόκειται για Ν.Π.Δ.Δ. (Δημόσιο, Δήμοι Κοινότητες, Οργανισμοί).

Ο 3198/55 προϋποθέτει καταγγελία και όχι οικειοθελή αποχώρηση.

Η υποβολή όμως από τον μισθωτό προς τον εργοδότη αιτήσεως για καταγγελία δεν μεταβάλλει την επακολουθούσα καταγγελία σε αποχώρηση κατά κοινή συμφωνία.

## **1.8 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

### **A. Υπολογισμός της προθεσμίας**

Η καταγγελία αυτή μπορεί να γίνει για τους υπαλλήλους που υπάγονται ή όχι στην ασφάλιση κατά της ανεργίας και για τους εργάτες που δεν υπάγονται σ' αυτή. Ωστόσο αυτός ο τρόπος καταγγελίας σπανίως εφαρμόζεται.

#### **1. Προθεσμία καταγγελίας συμβάσεως υπαλλήλων κατά το άρθρο 1 του ν. 2112/20 :**

«Απόλυση ιδιωτικού υπαλλήλου ο οποίος προσελήφθη με όχι ορισμένο χρόνο, εφόσον αυτός διήρκεσε πάνω από 2 μήνες δεν γίνεται

αποδεκτή άνευ προηγούμενης εγγράφου καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, η οποία πρέπει να γίνει κατά τους κάτωθι όρους:

α. Για υπαλλήλους που εργάσθηκαν μέχρι 1 έτος, 30 ημέρες πριν την απόλυση.

β. Για υπαλλήλους που εργάσθηκαν πάνω από 1 έτος και λιγότερο από 4 έτη, 60 ημέρες πριν την απόλυση.

γ. Για υπαλλήλους που συμπληρώσουν 4 έτη υπηρεσία, 3 μήνες πριν την απόλυση.

δ. Για υπαλλήλους που συμπλήρωσαν 6 έτη υπηρεσίας, 4 μήνες πριν την απόλυση.

ε. Για υπαλλήλους που συμπλήρωσαν 8 έτη υπηρεσία, 5 μήνες πριν την απόλυση.

ζ. για υπαλλήλους που συμπλήρωσαν 10 έτη υπηρεσία, 6 μήνες πριν την απόλυση.

η. Για κάθε έτος υπηρεσίας πάνω από την δεκαετία προστίθενται στα πιο πάνω χρονικά όρια 30 ημέρες μέχρι το πολύ 2 έτη.

## 2. Προθεσμία καταγγελίας συμβάσεως εργατών.

Κατά το άρθρο 3 του Β.Δ 161/18.7.20 ορίζεται ότι :

«Επί εργατών, τεχνιτών και υπηρετών βιομηχανικών, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών και χειροτεχνικών επιχειρήσεων, πέντε (5) τουλάχιστον ημέρες προ της λύσεως της σύμβασης. Το ίδιο ισχύει και για τους μαθητευόμενους οι οποίοι συμπλήρωσαν έξι (6) μήνες υπηρεσία.

Αν η σύμβαση εργασίας διάρκεσε συνολικά πάνω από 12 μήνες, η καταγγελία γίνεται 8 ημέρες πριν, αν διάρκεσε πάνω από 2 χρόνια 15 ημέρες προ της λύσεως.

Σύμβαση εργασίας που διάρκεσε πάνω από 5 χρόνια καταγγέλλεται τουλάχιστον 30 ημέρες πριν, αν διάρκεσε πάνω από δεκαετία τουλάχιστον 60 ημέρες πριν.



## 1.9 ΑΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

ΕΝΝΟΙΑ : Αυτού του είδους η καταγγελία αφορά τους μισθωτούς, που είτε υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας και τελούν υπό σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

Κατά το νόμο γίνεται από τον εργοδότη χωρίς να συντρέχει ορισμένος λόγος και χωρίς να τάσσεται από αυτόν ορισμένη προθεσμία. προϋποθέτει όμως να γίνει έγγραφη διατύπωση και πληρωμή στον απολυόμενο ορισμένης αποζημίωσης.

Καταγγελία πριν την πάροδο διμήνου.

Έχει γίνει δεκτό ότι δεν υπόκεινται στις διατυπώσεις της απόλυσης, μισθωτοί οι οποίοι δεν συμπλήρωσαν δίμηνη απασχόληση στην επιχείρηση. Κατά μια άλλη άποψη πρέπει να προειδοποίηση πριν 15 ημέρες, αλλιώς οφείλονται οι αποδοχές των ημερών αυτών.

Εξ' άλλου και η καταγγελία που γίνεται κατά την τελευταία μέρα του διμήνου χωρίς αποζημίωση, δεν είναι καταχρηστική.

Ακυρότητα της καταγγελίας.

Αν η καταγγελία δεν γίνει εγγράφως ή γίνει χωρίς έγκαιρη καταβολή της αποζημίωσης είναι άκυρη. Αυτό ισχύει για τους μισθωτούς τους υπαγόμενους στην ασφάλιση κατά της ανεργίας ενώ οι μη υπαγόμενοι σε αυτήν δικαιούνται απλώς να αξιώσουν την αποζημίωση, όπως και οι απασχολούμενοι βάσει άκυρου συμβάσεως.

Η αποζημίωση οφείλεται και στην περίπτωση διαδοχικών αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που γίνονται προς καταστρατήγηση του ν. 2112/20.

#### Αποζημίωση εργατών - υπαλλήλων

Το ποσό της αποζημίωσης είναι μεγαλύτερο για τους υπαλλήλους, καθορίζεται κατά κλίμακες ανάλογα με το χρόνο συνεχούς απασχολήσεως του μισθωτού στον εργοδότη και βάσει των πραγματικών αποδοχών του. Πολλές φορές από το ποσό της αποζημιώσεως γίνονται ορισμένες φορολογικές κρατήσεις.

ΝΟΜΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

**ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΛΙΜΑΚΩΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ**

1. ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΙΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
2 μηνών έως 1 έτους	1 μηνός
Άνω του 1 έτους	2 μηνών
4 ετών συμπληρωμένων έως 6 ετών	3 μηνών
6 ετών συμπληρωμένων έως 8 ετών	4 μηνών
8 ετών συμπληρωμένων έως 10 ετών	5 μηνών
10 ετών συμπληρωμένων	6 μηνών
11 ετών συμπληρωμένων	7 μηνών
12 ετών συμπληρωμένων	8 μηνών
13 ετών συμπληρωμένων	9 μηνών
14 ετών συμπληρωμένων	10 μηνών
15 ετών συμπληρωμένων	11 μηνών
16 ετών συμπληρωμένων	12 μηνών
17 ετών συμπληρωμένων	13 μηνών
18 ετών συμπληρωμένων	14 μηνών
19 ετών συμπληρωμένων	15 μηνών
20 ετών συμπληρωμένων	16 μηνών
21 ετών συμπληρωμένων	17 μηνών
22 ετών συμπληρωμένων	18 μηνών
23 ετών συμπληρωμένων	19 μηνών
24 ετών συμπληρωμένων	20 μηνών
25 ετών συμπληρωμένων	21 μηνών
26 ετών συμπληρωμένων	22 μηνών
27 ετών συμπληρωμένων	23 μηνών
28 και άνω	24 μηνών

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

2. ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΩΝ	
ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΙΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
2 μηνών έως 1 έτος	5 ημερομισθίων
1 έτους έως 2 ετών	7 ημερομισθίων
2 ετών έως 5 ετών	13 ημερομισθίων
5 ετών έως 10 ετών	26 ημερομισθίων
10 ετών και άνω	52 ημερομισθίων

Επειδή το Β.Δ ορίζει ότι αν η καταγγελία της σχέσεως του εργατοτεχνίτη χωρίς προειδοποίηση καταβάλλεται ως αποζημίωση το ποσό των αποδοχών που θα έπαιρνε ο μισθωτός κατά το διάστημα του χρόνου της προειδοποίησης, συμπεραίνεται ότι η αποζημίωση των εργατών περιλαμβάνει ως αποδοχές των εργασίμων μόνο ημερών ως πιο πάνω προθεσμίας προειδοποίησης. Οι Κυριακές δεν περιλαμβάνονται, έστω κι αν ο μισθωτός είχε εργασθεί.

### 1.10 ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Για τον καθορισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη η τελευταία συνεχής απασχόληση του μισθωτού στον εργοδότη και όχι η τυχόν

διακεκομμένη ούτε η τυχόν προηγηθείσα σύμβαση ορισμένου χρόνου, ούτε η απασχόληση σε άλλη επιχείρηση η οποία συνεργαζόταν απλώς με εκείνη η οποία κάνει την καταγγελία.

Είναι όμως νόμιμη η συμφωνία εργοδότη και μισθωτού κατά την οποία για τον καθορισμό της αποζημίωσης του μισθωτού, συνυπολογίζεται και άλλη προϋπηρεσία, είτε στον ίδιο, είτε σε άλλο εργοδότη.

Συνυπολογίζεται ο χρόνος αναστολής της σύμβασης και ο χρόνος απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση υπό διαφορετικό εργοδότη. Στην καταγγελία μετά από προειδοποίηση δεν υπολογίζεται ο χρόνος υπηρεσίας από της προειδοποιήσεως μέχρι της απολύσεως. Με μια σειρά αποφάσεων του Αρείου Πάγου, δέχθηκε ότι για τον απολυόμενο υπάλληλο πρέπει να συνυπολογίζεται και η προϋπηρεσία σαν εργάτης, εκτός αν κατά την ανάληψη των υπαλληλικών καθηκόντων καταρτίστηκε νέα εργατική σύμβαση.

Αντίστοιχα για τον απολυόμενο εργάτη συνυπολογίζεται κι η προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ως υπάλληλου. Αν ο μισθωτός

εργάστηκε στην ίδια επιχείρηση υπό διαφόρους εργοδότες προσμετράτε  
όλος ο χρόνος υπηρεσίας.

## **1.11 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

1. Κατά το ν. 3198/55 άρθρο 5 αναφέρεται :

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Κατά τον υπολογισμό όταν πρόκειται για υπάλληλο, οι μηνιαίες αποδοχές του δεν λαμβάνονται υπόψη όταν σαν ποσόν υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιασμένο επί τον αριθμό 30.

Η αποζημίωση των μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας υπολογίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών τους των δύο τελευταίων μηνών πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Πάντως το ποσό αυτό δεν μπορεί να είναι κατώτερο από αυτό που προκύπτει σύμφωνα με την βάση της

μισθολογικής κλάσεως στην οποία κατατάσσεται ο μισθωτός, κατά το άρθρο 25 του Α.Ν. 1846/51.

Κατά το Β.Δ 16/13.7.20 άρθρο 5 παρ. 2 ορίζεται ότι:

«Προκειμένου περί μισθωτών που αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή, σαν ημερήσιος μισθός θεωρείται το ποσό που αντιστοιχεί σε μια ημέρα κατά μέσο όρο, κατά το χρονικό διάστημα 30 εργάσιμων ημερών προ της απόλυσής του».

Σε όποιες περιπτώσεις ο εργοδότης είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή τράπεζες ή επιχειρήσεις και Οργανισμοί Κοινής Ωφέλειας, ή υπό του ν. 2112 οφειλόμενη αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει σε καμία περίπτωση το ποσό των 1.150.000 (Ν.1545/85).

## 1.12 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Η αποζημίωση τόσο των εργατοτεχνιτών όσο και των υπαλλήλων, των καταβαλλομένων τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης του μισθωτού. Μεταγενέστερη αναδρομική αύξηση των αποδοχών δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας αλλά παρέχει δικαίωμα για συμπλήρωση της αποζημίωσης.

Δεν επηρεάζει επίσης τον υπολογισμό της αποζημίωσης. Δεν επηρεάζει επίσης τον υπολογισμό της αποζημίωσης το γεγονός ότι κατά το διάστημα του τελευταίου μήνα εισπράχθηκαν πιθανώς ελαττωμένες αποδοχές λόγω ασθενείας, διαθεσιμότητας, ή άλλης αιτίας που αφορά τόσο στο πρόσωπο του εργοδότη όσο και του μισθωτού.

Σε περίπτωση μειωμένης απασχόλησης η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των καταβαλλομένων μειωμένων αποδοχών. Η αποζημίωση των μισθωτών που αμείβονται με ποσοστά ή κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας υπολογίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών προ της καταγγελίας, συνυπολογισμό επιδόματος εορτών, αδειάς κλπ.

Υπολογίζεται πλήρες το πριν την καταγγελία δίμηνο δηλ. συνυπολογίζονται και οι μέρες κατά τις οποίες δεν εργάστηκε ο μισθωτός. Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό και ποσοστά αποζημιώνονται με τον μηνιαίο μισθό του τελευταίου μήνα και το μέσο όρο των ποσοστών των δύο τελευταίων μηνών. Οι σερβιτόροι αποζημιώνονται βάσει του μέσου όρου των φιλοδωρημάτων και του αντίτιμου της τροφής.



Οπωσδήποτε το ποσό της πιο πάνω αποζημίωσης δεν μπορεί να είναι κατώτερο του τεκμαρτού ημερομισθίου δηλαδή εκείνου που προκύπτει από την μισθολογική κλάση στην οποία κατατάσσεται ο μισθωτός από το Ι.Κ.Α.

### **1.13 ΕΝΝΟΙΑ ΤΑΚΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Κατά το ν. 2112/20 άρθρο 3 παρ. 2:

«Σαν τακτικές αποδοχές υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός ως και κάθε άλλη παροχή, εφόσον δίνεται αντί μισθού, όπως παροχές σε είδος, προμήθεια κ.λ.π. Ποσοστά επί των κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσεως συμμετοχή στην επιχείρηση, εφόσον χορηγούνται ανεξάρτητα της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, πλην ενάντιας συμφωνίας ή εθίμου».

Κατά τη νομολογία, ως τακτικές αποδοχές, θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή εφόσον αυτή χορηγείται αντί μισθού δηλαδή ως αντάλλαγμα τακτικών υπηρεσιών, όχι πρόσκαιρα αντί μισθού δηλαδή ως αντάλλαγμα τακτικών υπηρεσιών, αλλά σταθερά και μόνιμα, ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα.

Ειδικότερα θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές και συνυπολογίζονται για τον καθορισμό της αποζημίωσης:

- i. Τα επιδόματα εορτών (Χριστούγεννα - Πάσχα), και οι χορηγούμενες κατά τις εορτές παροχές σε είδος (αρνί ή γαλοπούλα).
- ii. Το επίδομα αδείας
- iii. Η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία και για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές και τις εξαιρετέες γιορτές.
- iv. Η πάγια αμοιβή για υποχρεωτική υπερωριακή εργασία και τακτική υπερεργασία. Δεν συνυπολογίζεται οι αποζημιώσεις για παράνομη υπερωριακή εργασία.
- v. Το επίδομα παραγωγής και μάλιστα όταν παρέχεται επί μακρόν.
- vi. Τα φιλοδωρήματα.
- vii. Το επίδομα διαχειριστικών λαθών.
- viii. Οι παροχές σε είδος σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας όπως, το επίδομα τροφής, η παροχή γάλατος, η χρήση

λεωφορείου, η αξία του ηλεκτρικού ρεύματος. Δεν συνυπολογίζονται όμως όταν δεν αποτελούν αντάλλαγμα της εργασίας αλλά χορηγούνται χάρη πληρέστερης εξυπηρέτησης λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

1. Οι προμήθειες

Μη τακτικές αποδοχές :

I. Το επίδομα θέσεως το οποίο χορηγείται σε μισθωτό που εργάζεται περιστασιακά σαν Διευθυντής.

II. Το επίδομα ασφαλίσεων και κατοικίας των τραπεζικών υπαλλήλων.

III. Η προσαύξηση που καταβάλλεται στους λογιστές, οι οποίοι συνυπογράφουν τις φορολογικές δηλώσεις.

IV. Το επίδομα υπολογισμού.

#### 1.14 ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

Η αποζημίωση δεν υπόκειται σε ασφαλιστική εισφορά υπέρ του ΙΚΑ ή άλλου οργανισμού, υπόκειται όμως σε φόρο χαρτοσήμου και εισοδήματος ως εξής:

1. **Χαρτόσημο:** Μετά το νόμο 1642/86 περί του φόρου Προστιθεμένης Αξίας οφείλεται το χαρτόσημο επί του ποσού της αποζημίωσης. Το χαρτόσημο αυτό ανέρχεται σε ποσοστό επί του ποσού της αποζημίωσης προσαυξανόμενο με ποσοστό 0,2 υπέρ ΟΓΑ, ΤΕΒΕ και ΤΑΕ δηλαδή συνολικά σε ποσοστό 1,2 επί του ποσού της αποζημίωσης. Το τέλος χαρτοσήμου αυτό βαρύνει 50 - 50 τον εργοδότη και τον μισθωτό.
2. **Φόρος εισοδήματος:** Σε φόρο εισοδήματος υπόκεινται η αποζημίωση του μισθωτού, κατά το ποσό που υπερβαίνει τις 60.000 δρχ. το μήνα ενώ απαλλάσσεται η αποζημίωση που υπολογίζεται με ημερομίσθιο. Για τον υπολογισμό του μισθού, προστίθεται και το 1/6/ αυτού ως αναλογία των επιδομάτων εορτών και αδείας. Το εισόδημα αυτό υπερβαίνει σε φόρο 10 αν δεν υπερβαίνει το ποσό των 1.000.000 δρχ. και σε φόρο 15 αν το

ξεπερνάει (Ν.1249/82). Περαιτέρω ο πιο πάνω φόρος υπόκεινται σε εισφορά υπέρ του ΟΓΑ με 10 όταν το σύνολο του φορολογητέου ποσού της αποζημίωσης και του τακτικού μισθού που εισέπραξε ο απολυόμενος κατά το ημερολογιακό έτος της απόλυσής του και μέχρι αυτή είναι ανώτερο των 40.000 δραχ.

## 1.15 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

### 1. ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ - ΔΟΣΕΙΣ

Κατά τον ν. 3198/55 αναφέρεται ότι η αποζημίωση των υπαλλήλων εφόσον δεν υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών, καταβάλλεται από τον εργοδότη, κατά την ημέρα της λύσης της σύμβασης εργασίας. Αν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη των αποδοχών έξι μηνών ο εργοδότης υποχρεούνται να καταβάλει κατά την απόλυση, το μέχρι των αποδοχών έξι μηνών μέρος της αποζημίωσης, το υπόλοιπο επιπλέον ποσόν σε τριμηνιαίες δόσεις, κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη των αποδοχών τριών μηνών.

Η καθυστέρηση δόσεως της αποζημίωσης επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, ο δε χρόνος υπολογίζεται στη συνέχεια ως χρόνος εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης υποχρεούται σε καταβολή του συνόλου των εισφορών προς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς χωρίς να δικαιούται ν' αναζητήσει την καταβληθείσα αποζημίωση.

## **2. ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ**

α) Με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης πρέπει να προσφέρεται πραγματικά και να καταβάλλεται πλήρως η αποζημίωση.

β) Η προσφορά της αποζημίωσης πρέπει να γίνει στον κατάλληλο τόπο και χρόνο. Ως κατάλληλος τόπος θεωρείται το κατάστημα, το εργοστάσιο ή το γραφείο του εργοδότη όπου μπορεί να προσκληθεί ο εργαζόμενος για να παραλάβει την αποζημίωση του.

## **3. ΠΑΡΑΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ**

α) Αν ο απολυόμενος αρνηθεί να παραλάβει την αποζημίωση, επιβάλλεται να κατατίθεται αυτή μέσα σε εύλογη προθεσμία στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Εκρίθη ότι η μετά από 7 ημέρες ύστερα από την καταγγελία παρακατάθεση δεν είναι νόμιμη. Και όταν ο μισθωτός, προσήλθε σε ακατάλληλη ώρα και από τότε δεν επανήλθε, είναι αναγκαία η παρακατάθεση.

Καταχρηστικών όμως ασκεί την αξίωση του ο μισθωτός που άργησε να εισπράξει την αποζημίωσή του, ενώ ο εργοδότης καθυστέρησε μόνο επί 4 ημέρες την παρακατάθεση.

β) Και μετά από προφορική προσφορά, νόμιμα παρακατίθεται η αποζημίωση. Απαιτείται όμως η έκδοση γραμματίου συστάσεως παρακαταθήκης, στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

γ) Κοινοποίηση του γραμματίου παρακαταθήκης δεν απαιτείται, η παράληψη όμως της γνωστοποίησης της παρακαταθήκης είναι δυνατόν να δημιουργήσει ευθύνη για αποζημίωση, για ζημιά που προήλθε από την παράλειψη.

#### **4. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΕ ΕΠΙΤΑΓΗ**

Και με τραπεζική επιταγή νομικά καταβάλλεται η αποζημίωση, εφόσον μάλιστα ο απολυόμενος της αποδεχθεί και την εισπράξει.

#### **5. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΠΡΟΣ ΤΡΙΤΟΥΣ**

Η καταβολή της αποζημίωσης μπορεί να γίνει και σε εντολοδόχο ή πληρεξούσιο του απολυόμενου μισθωτού.



## **1.16 ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ**

### **1. ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΕΥΛΟΓΗ ΑΙΤΙΑ**

Κατά το άρθρο 5 του ν. 3198/55, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση, από τον συνδυασμό αυτού με τις διατάξεις των άρθρων 200 και 288 Α.Κ. κατά τις οποίες ο οφειλέτης υποχρεούται να εκπληρώσει την παροχή όπως απαιτεί η καλή πίστη λαμβανομένων υπόψη των συναλλακτικών ηθών, βγαίνει ότι αν υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες, η μη καταβολή από τον εργοδότη πλήρους αποζημίωσης είναι δικαιολογημένη κατά τις αρχές της καλής πίστης και δεν οφείλεται σε κακοβουλία αλλά σε εύλογη αμφιβολία ή πλάνη ή παραδρομή ως προς το ακριβές ποσό της αποζημίωσης, δεν επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά οφείλεται μόνο συμπλήρωση του ποσού της αποζημίωσης.

Και η χωρίς οποιαδήποτε αποζημίωση καταγγελία είναι έγκυρη, αν η καθυστέρηση της πλήρους καταβολής της οφείλεται σε εύλογη πλάνη ή

δικαιολογημένη αμφιβολία όπως π.χ. για την ύπαρξη λόγου αποσβεστικού αυτής.

Με την καταβολή του κανονικού ποσού, καλύπτεται κάθε σχετική αξίωση, άσχετα με τον τρόπο υπολογισμού της αποζημίωσης από τον εργοδότη.

Η καταγγελία είναι άκυρη αν δεν καταβληθεί και η συμφωνηθείσα επιπλέον αποζημίωση και όχι μόνο η νόμιμη.

## **2. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΗ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ**

Δεν είναι άκυρη η καταγγελία : Όταν κατεβλήθη αποζημίωση εργάτριας σε πρακτική νοσοκόμο η οποία μέχρι την απόλυσή της δεν είχε γνωστοποιήσει την προϋπηρεσία της. Επίσης επί μη συνυπολογισμού φόρου, για τον οποίο είχε κριθεί ότι δεν αποτελούσε αποδοχές. Ομοίως όταν κατεβλήθη αποζημίωση εργάτη, αντί υπαλλήλου, σε μισθωτό που παρείχε υπηρεσίες χαρακτηριζόμενες ως υπηρεσίες εργατοτεχνίτη.

Όταν καταβληθεί αποζημίωση ελάχιστα μικρότερη από την νόμιμη, που οφείλεται σε λογιστικό λάθος. Και όταν καταβληθεί αποζημίωση

εργάτη σε πτυχιούχο της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών, ο οποίος δεν είχε γνωστοποιήσει το πτυχίο του. Επίσης, όταν, η αποζημίωση υπολογίσθηκε χωρίς τη μεταγενέστερη αναδρομική αύξηση του μισθού.

Αν καταβληθεί αποζημίωση ασήμαντα μικρότερη π.χ. 25,470 αντί 25.635, η αξίωση για ακύρωση της καταγγελίας αποκρούεται ως καταχρηστική.

Δικαιολογείται μεν εύλογη αμφιβολία ως προς τον μη συνυπολογισμό του επιδόματος αδείας, πρέπει όμως η απόφαση να περιέχει περιστατικά στα οποία στήριξε την κρίση της, αλλιώς είναι αναιρετέα.

Έχει κριθεί ότι είναι άκυρη η καταγγελία, γιατί δεν δικαιολογείται συγγνωστή πλάνη περί το δίκαιο, σε Τράπεζα που διαθέτει Νομικό Σύμβουλο. Δεν υφίσταται επίσης εύλογη αμφιβολία σε περίπτωση μη συνυπολογισμού των προμηθειών.

Καταβολή μικρότερης αποζημίωσης, λόγω μη συνυπολογισμού αύξησης της ίσης μεταχείρισης, επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας, επειδή δεν υφίσταται εύλογη αμφιβολία.

Το ίδιο έχει γίνει δεκτό και σε περίπτωση μη συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών, σε επιχειρήσεις που διαθέτουν Νομικό Σύμβουλο. Η είσπραξη της μικρότερης αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση από την είσπραξη της υπόλοιπης.

**ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ :** Παραίτηση του απολυθέντος από την αξίωση καταβολής ολόκληρης ή μέρους της αποζημίωσης του, είναι άκυρη. Αυτό προκύπτει από το άρθρο 8 του νόμου 2112/20, το άρθρο 10 του Β.Δ. 16/18.7.20 και το άρθρο 6 του νόμου 3198/55.

**ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ :** Η αποζημίωση κατά όσα έχουν γίνει δεκτά, συμψηφίζεται με κάθε ανταπαίτηση του εργοδότη, όπως με ληξιπρόθεσμα δάνεια, με προκαταβολές αποδοχών κ.λ.π.

Η ένσταση όμως του συμψηφισμού πρέπει να είναι συγκεκριμένη και ορισμένη κατά τα παραγωγικά γεγονότα. Ο συμψηφισμός της αποζημίωσης με χρέος του μισθωτού μη ληξιπρόθεσμο (δάνειο) είναι παράνομος και καθιστά στην καταγγελία άκυρη, αφού δεν δικαιολογείται αμφιβολία.

Είναι νόμιμος ο συμψηφισμός της αποζημίωσης προς την απαίτηση μισθών υπερημερίας. Στο άρθρο 5 παρ 3 του ν. 3198/55 αναφέρεται ότι :

«Η χορηγηθείσα αποζημίωση συμψηφίζεται προς τις οφειλόμενες λόγω της ακύρωσης της καταγγελίας τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλλει το σύνολο των εισφορών που οφείλει προς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς».

**ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΑΞΙΩΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ :** Κατά το νόμο 3198/55 άρθρο 6 παρ 2, αναφέρεται ότι : «Κάθε αξίωση μισθωτού περί καταβολής ή συμπλήρωσης της κατά τον ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, ή το Β.Δ 16/18.7.20 αποζημίωσης, είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός εξαμήνου από την στιγμή που έγινε απαιτητή».

Απαιτείται έγκυρη επίδοση. Αν ο εργοδότης είναι Νομικό Πρόσωπο πρέπει ν' αναφέρεται το όνομα του νομικού εκπροσώπου.

Αν η αποζημίωση καταβάλλεται σε δόσεις, η εξαμήνη προθεσμία για την αγωγή, αρχίζει από το χρονικό σημείο κατά το οποίο οι δόσεις αυτές έγιναν απαιτητές.

Δεν ισχύει εξάλλου η εξαμήνη προθεσμία, όταν υφίσταται δεδικασμένο από απόφαση η οποία επιδικάζει διάφορες αποζημιώσεως επί των προηγουμένων απαιτητών δόσεων. Η προθεσμία αυτή δεν έχει

επίσης εφαρμογή επί αποζημιώσεων που δεν οφείλονται από το ν. 2112/20 ή το Β.Δ 16/18.7.20 αλλά από άλλες διατάξεις.

Η εξάμηνη προθεσμία ισχύει και επί καταγγελίας της εμμίσθου εντολής δικηγόρων, καθώς και επί καταγγελίας κατά το άρθρο 8 του ν. 3198/55. Όταν οι καταγγελίες αυτές αφορούν μισθωτούς του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. η παραγραφή είναι διετής και όχι εξάμηνη.

### 1.17 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Η άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, επιτρέπεται από το νόμο χωρίς τήρηση όλων ή ορισμένων ορών της τακτικής καταγγελίας για ορισμένους λόγους. Γενική νομοθετική ρήτρα για, τους λόγους αυτούς δεν υφίσταται, και συνεπώς οι περιπτώσεις καταγγελίας για τους λόγους αυτούς είναι περιοριστικές.

Αυτοί οι λόγοι είναι κατά το νόμο οι παρακάτω:

1. Λόγω μηνύσεως κατά του μισθωτού. Σύμφωνα με τον ν. 2112/20, το Β.Δ. 16/18.7.20 και τον ν. 3198/55 προκύπτει ότι, ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον μνηυθέντα μισθωτό χωρίς να τηρήσει τις

προϋποθέσεις της προειδοποιήσεως, της αποζημίωσης και του εγγράφου, οφείλει όμως να τον γνωρίσει ότι η καταγγελία γίνεται λόγω της μηνύσεως. Όταν το αδίκημα έχει σχέση με την εκτέλεση της εργασίας, αρκεί να είναι και παίσιμα. Όταν όμως το αδίκημα είναι άσχετο με την εργασία του υπαλλήλου, τότε πρέπει να έχει τον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος και να ασκεί επίδραση στην εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης, να επηρεάζει δηλ. την διεξαγωγή της εργασίας του υπαλλήλου.

Πάντως η πράξη για την οποία έγινε μήνυση πρέπει να αποτελεί αξιόποιο αδίκημα αλλιώς δεν επέρχονται τα αποτελέσματα αυτά. Δεν αρκεί ο απλός ισχυρισμός του εργοδότη για την διάπραξη της αξιόποινης πράξης, αλλά αποκτείται ονομαστική καταμήνυση η απαγγελία κατηγορίας κατά του υπαλλήλου. Προσχηματική μήνυση είναι καταχρηστική. Η μήνυση πρέπει να προηγείται από την καταγγελία, έστω και κατά ώρες. Επίσης η απαγγελία κατηγορίας επί αδικήματος ασχέτου με την υπηρεσία πρέπει να προηγείται από την καταγγελία.

Σε περίπτωση σύγχρονου καταγγελίας και καταμηνύσεως ή καταγγελία είναι άκυρη και εγκυροποιείται από της

επαναλήψεως της. Είναι καταχρηστική η καταγγελία που έγινε με το πρόσχημα της υποβολής μηνύσεως, στην πραγματικότητα όμως λόγω της συνδικαλιστικής δράσεως του μισθωτού ή λόγω εκδικήσεως ή προς αποφυγή καταβολής της αποζημίωσης.

### 1.18 ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

α) Αν οι μηνυθέντες και απολυθέντες απαλλαγούν με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, εφαρμόζονται και σε αυτούς οι διατάξεις του νόμου (έγγραφο καταγγελία, αποζημίωση). Προϋπόθεση της αξίωσης για καταβολή της αποζημίωσης είναι η κοινοποίηση της απαλλακτικής πράξης, απόφασης ή βουλεύματος, αρκεί όμως και η κοινοποίηση της από την δικαστική αρχή.

Δεν απαιτείται κοινοποίηση αν ο εργοδότης καταβάλλει την αποζημίωση. Πριν από την έκδοση απαλλακτικής απόφασης ο απολυθείς δεν δικαιούται να εγείρει αγωγή.

β) Ως απαλλακτική απόφαση θεωρείται εκείνη η οποία απαλλάσσει κατ' ουσία τον υπάλληλο από την κατηγορία την οποία αναγνωρίζει κατά νόμο ανυπόστατη ή κατά ουσία και όχι εκείνη η οποία δέχεται μεν την ύπαρξη αδικήματος, δεν απαγγέλλει όμως ποινή κατά του



κατηγορουμένου λόγω άλλης αιτίας που μεσολάβησε π.χ. λόγω παραιτήσεως από την έγκληση λόγω παραγραφής, λόγω μετάνοιας έμπρακτης κ.λ.π.

Αν εκδοθεί βούλευμα που παύει πρόσκαιρα την δίωξη, πρέπει να γίνει δεκτό ότι και αυτό επιφέρει τις συνέπειες αθωωτικού βουλεύματος

γ) Η κρίση για το βάσιμο ή όχι της κατηγορίας ανήκει στο ποινικό δικαστήριο. Επί θανάτου όμως του μισθωτού, δικαιούται το πολιτικό δικαστήριο να ερευνήσει στην ουσία το αδίκημα, προκειμένου να επιδικάσει την αποζημίωση του ν. 2112/20. Το ίδιο συμβαίνει και επί παραγραφής του αδικήματος. Εδώ οι αποκλειστικές προθεσμίες των 3 ή 6 μηνών του άρθρου 6 του ν. 3198/55 ισχύουν από την κοινοποίηση της απόφασης.

## **2. ΛΟΓΩ ΔΟΛΙΑΣ ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

**A. Αθέτηση της συμβάσεως.**

α) Όταν ο μισθωτός δείχνει συμπεριφορά η οποία συνιστά υπαίτια αθέτηση των συμβατικών υποχρεώσεων του και συνεπάγεται ακαταλληλότητα, για εργασία, και να του καταβάλλει την σχετική αποζημίωση, τότε η αξίωση για την αποζημίωση αυτή, αν και πηγάζει από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, αποκρούεται με την ένσταση του άρθρου 281 Α.Κ.

β) Είναι καταχρηστική η αξίωση του μισθωτού για αποζημίωση, η οποία έγινε επειδή αυτός, επιδιώκοντας να εξαναγκάσει τον εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση για να πάρει την σχετική αποζημίωση, παρότι οι υποχρεώσεις του και συγκεκριμένα, αρνιόταν να συνεχίσει να ανοίγει και να κλείνει το κατάστημα, με τον ισχυρισμό ότι τέτοια υποχρέωση, αν και το έκανε αυτό επί χρόνια ανελλιπώς, ο δε εργοδότης του δήλωσε ύστερα από αυτά ότι δέχεται να επανέλθει στην εργασία υπό τον όρο να εκτελεί και την εργασία αυτή.

γ) Επί αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού μη δόλιας, ο εργοδότης δικαιούται να αρνηθεί την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού λόγω υπερημερίας του.

2. Ακαταλληλότητα του μισθωτού. Υπαίτια ακαταλληλότητα του μισθωτού η οποία εκδηλώνεται με το σκοπό απολύσεως του και λήψεως αποζημιώσεως καθιστά καταχρηστική την επιδίωξη αυτής. Παρόμοια περίπτωση συνιστά η άρνηση τέλεσης εργασίας, ή δημιουργία επεισοδίων, ή πλημμελής εκτέλεση των καθηκόντων του μισθωτού, οι καθυστερήσεις προσελεύσεως στην εργασία με το πρόσχημα ασθένειας κλπ. Πάντως αυτή καθ' αυτή, η υπαίτια παραμέληση των υποχρεώσεων του μισθωτού δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση του για αποζημίωση, εκτός αν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής του άρθρου 281 Α.Κ. Και αν από την πλημμελή εργασία του μισθωτού επήλθε ζημιά στον εργοδότη οφείλεται αποζημίωση, εκτός αν οι παραβάσεις έγιναν κακόβουλα δηλαδή για να εξαναγκασθεί ο εργοδότης να τον απολύσει και να τον αποζημιώσει.

### 3. ΛΟΓΩ ΔΙΑΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΛΟΓΩ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ.

Σχετικές είναι οι διατάξεις των ν. 2112/20 άρθρο 6 παρ. 2, Β.Δ 16/18.7.20 άρθρο 6 παρ. 1 και άρθρο 9 παρ 2.

Ανωτέρα βία υπάρχει όταν η διακοπή της εργασίας επέρχεται από τυχερό και απρόβλεπτο γεγονός, το οποίο δεν ήταν δυνατόν να αποτραπεί. Έτσι αποτελεί ανωτέρα βία η έξωση λόγω κατεδάφισης, όταν δεν είναι δυνατή η αγορά ή μίσθωση άλλου κατάλληλου οικήματος. Χωρίς δυσανάλογα μεγάλη οικονομική επιβάρυνση του εργοδότη.

Το ίδιο και επί εξώσεως λόγω ιδιόχρησης. Δεν αποτελεί ανωτέρα βία η διακοπή εκδόσεως των εφημερίδων λόγω κατάργησης της ελευθεροτυπίας, η κατά διαταγή της Αρχής διακοπή των εργασιών επιχειρήσεως σε ορισμένο τόπο όταν συνεχίζονται οι εργασίες της σε άλλο, η εκπλειστηρίαση μηχανημάτων επιχείρησης, η έξωση της επιχείρησης από το κατάστημά της.

Στην περίπτωση κατά την οποία από περιστατικά που αποτελούν ανωτέρα βία επέλθει διακοπή της εργασίας, εφόσον κατά των

περιστατικών αυτών δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης, απαλλάσσεται από την υποχρέωση προς προειδοποίηση η καταβολή της αποζημίωσης. Αν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών αυτών (πυρκαγιά) οφείλει να καταβάλλει στον απολυόμενο υπάλληλο τα 2/3 της αποζημίωσης.

Πτώχευση : Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη δεν επέρχεται αυτοδίκαια λύση της εργασιακής σχέσης, γι' αυτό και πρέπει να τηρούνται οι διατυπώσεις του ν. 3198, ο δε εργαζόμενος παίρνει πλήρη την αποζημίωση του, σύμφωνα με το άρθρο 12 του νόμου 3252/55 το οποίο τροποποίησε το άρθρο 6 παρ 2 του ν.2112/20.

Εκρίθη όμως ότι επί πτωχεύσεως η απόλυση του μισθωτού είναι έγκυρη και αν δεν καταβληθεί η αποζημίωση συγχρόνως με την καταγγελία.

#### **4. ΛΟΓΩ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ**

Κατά άρθρο 26 παρ. 1 Α.Ν 1846/51 περί ΙΚΑ, οι εργοδότες μπορούν να απολύσουν χωρίς καταβολή οποιαδήποτε αποζημίωσης τους μισθωτούς οι οποίοι αρνούνται να καταβάλουν τις εισφορές προς το ΙΚΑ

οι οποίες τους βαρύνουν. Η διάταξη αυτή έχει πλήρη ισχύ και με το ν. 3198/55. Το ίδιο ισχύει και επί ασφαλισμένων στο ΤΣΑ κατά το άρθρο 3 παρ. 1 του κανονισμού του.

Κατά την Εφ. Αθ. 4509/70 (ΔΕΝ 27.586), η πιο πάνω διάταξη του Α.Ν. 1846/51 αναφέρεται σε αυτούς που λαμβάνουν αμοιβές από τρίτους, όπως υπάλληλοι ξενοδοχείων, εστιατορίων κ.λ.π. και όχι από τους εργοδότες τους, οι οποίοι έχουν την δυνατότητα να παρακρατούν τις εισφορές και εναντίον της βούλησης των ασφαλισμένων.

### **1.19 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

Απαγορεύεται η καταγγελία:

- α) Κατά την διάρκεια της άδειας αναψυχής του μισθωτού.
- β) Κατά την διάρκεια εγκυμοσύνης γυναίκας μισθωτού και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό η κατά την απουσία της, για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό.

γ) Κατά την διάρκεια της φοίτησης του μισθωτού στις τουριστικές σχολές μετεκπαιδύσεως ή τεχνικής μαθητείας του Υπουργείου Εργασίας.

Περιορισμοί της καταγγελίας έχουν θεσπιστεί:

- α) Για τα συνδικαλιστικά στελέχη.
- β) Για τους εκπροσώπους των ασφαλισμένων σε ασφαλιστικούς οργανισμούς
- γ) Για τους στρατευόμενους μισθωτούς.
- δ) Για τους εφέδρους πολεμιστές και τα θύματα πολέμου.
- ε) Για τους μαθητές τεχνίτες.
- ζ) Για τις ομαδικές απολύσεις.

## 1.20 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας του μισθωτού, δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο, αλλά υπόκειται

στους περιορισμούς του άρθρου 281 και Α.Κ, σύμφωνα με το οποίο «η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, αν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα εκ της καλής πίστεως ή των χρηστών ηθών ή εκ του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος στο οποίο αποβλέπει».

Η κατάχρηση δικαιώματος έχει σημασία σε συμβάσεις αορίστου διάρκειας και όχι σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, διότι εκεί αν μεν υπάρχει, η καταγγελία είναι άκυρη λόγω της έλλειψης του. Στην αγωγή περί ακυρότητας της καταγγελίας ως καταχρηστική πρέπει να εκτίθεται, με πληρότητα τα πραγματικά περιστατικά, τα οποία συνιστούν την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη.

Οι δικαστικές αποφάσεις που κηρύσσουν άκυρες καταγγελίες μισθωτών ως καταχρηστικές πρέπει να περιέχουν πλήρεις και σαφείς αιτιολογίες. Είναι επιτρεπτή η παραίτηση του μισθωτού από τα δικαιώματά του να προσβάλει την καταγγελία της εργασιακής του συμβάσεως ως καταχρηστική.

Περίπτώσεις καταχρηστικής καταγγελίας:



1. Εκδίκηση. Μερικά παραδείγματα : Εκδίκηση του εργοδότη κατά του μισθωτού λόγω συμμετοχή, του μισθωτού σε συνέλευση του σωματίου για μισθολογικές αυξήσεις. Επειδή ο μισθωτός αξίωσε δικαστικών τα δικαιώματα του ή προσέφυγε στον επόπτη εργασίας ή άσκησε ασφαλιστικά μέτρα. Επειδή λόγω ανακοινώσεων του μισθωτού στον τύπο, έγινε έλεγχος και αποκαλύφθηκαν ατασθαλίες. Λόγω αρνήσεως να δεχθεί υποβιβασμό του ή να παραβεί απαγορευτικές διατάξεις.
2. Συνδικαλιστική δράση του μισθωτού.
3. Μη ορθή επιλογή απολυομένων. Επί απολύσεων μισθωτών για οικονομοτεχνικούς λόγους, στην επιλογή των απολυομένων πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν η αρχαιότητα, η οικογενειακή και οικονομική κατάσταση των μισθωτών, καταγγελίας είναι καταχρηστικές.
4. Άλλοι λόγοι. Επειδή μειώθηκε η αποδοτικότητα της γυναίκας μισθωτού, λόγω τοκετού. Επειδή η γυναίκα κατέστη έγκυος. Επειδή ο μισθωτός αρνήθηκε να υπογράψει νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ η αρχική ορισμένου χρόνου σύμβαση

είχε μετατραπεί σε αορίστου χρόνου. Αν η καταγγελία έγινε μετά ψευδή καταμήνυση. Αν η καταγγελία έγινε για λόγους πολιτικούς εχθρότητας. Λόγω άρνησης του μισθωτού να συμμορφωθεί σε παράνομη η βλαπτική μετάθεση.

Περιπτώσεις μη καταχρηστικής καταγγελίας:

1. Διατάραξη σχέσεων : Είναι έγκυρη η καταγγελία που γίνεται προς αντικατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας και λόγω κλονισμού της εμπιστοσύνης του εργοδότη προς τον μισθωτό. Επίσης εκείνη που γίνεται για τον τερματισμό της εκκρεμότητας μετά από 13 μήνες υπερημερίας του εργοδότη.
2. Παράβαση της συμβάσεως : Λόγω πλημμελούς εκτέλεσης των καθηκόντων του μισθωτού, η ενεργειών που αντιβαίνουν στο συμφέρον του εργοδότη λόγω παράνομης συνδικαλιστικής δράσης, λόγω σκόπιμης μείωσης της απόδοσή τους. Δεν είναι επίσης καταχρηστική η καταγγελία μετά από μήνυση και χωρίς την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων.

3. Οικονομικοί λόγοι: Λόγω οικονομικοτεχνικών αναγκών της επιχείρησης, έστω κι αν ο μισθωτός είναι συνδικαλιστής ή ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση ή συμμετείχε σε επιτροπή αγώνα του σωματίου και ο εργοδότης το γνώριζε, έστω κι αν έπειτα προσλαμβάνονται άλλοι μισθωτοί για άλλη ομοειδή επιχείρηση του εργοδότη. Αβάσιμα όμως ισχυρίζεται ο εργοδότης ότι συντρέχουν οικονομικοί λόγοι, όταν προσέλαβε ίσο περίπου αριθμό μισθωτών με τον αριθμό των απολυομένων. Δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία όταν η ανάπτυξη των εργασιών της επιχείρησης απαιτούσε νέα οργάνωση με την οποία ο απολυθείς μισθωτός, λόγω έλλειψης προσόντων δεν ήταν δυνατόν να ασχοληθεί περαιτέρω, αρνήθηκε δε άλλες εργασίες. Επίσης η καταγγελία που γίνεται γιατί ο απολυθείς αρνήθηκε να εργασθεί σε άλλη θέση όχι κατώτερη. Ομοίως αυτή που γίνεται μετά από απόκρουση πρότασης για μείωση αμοιβών ορισμένης κατηγορίας μισθωτών. Όταν η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης ήταν κακή και επέβαλε οικονομίες ή περιορισμό των εργασιών, έστω κι αν διατέλεσε πρόεδρος σωματίου προ διετίας. Δίκαια απολύθηκε ο υψηλόμισθος

μισθωτός που έπαιρνε 180.000 δραχ. το μήνα κι αντικατεστάθη από άλλον με μισθό μόνο 40.000. Επίσης όταν ο προσληφθείς ως εργάτης αρνήθηκε να δεχθεί μεταβολή των υπηρεσιών του από υπαλληλικές σε εργατικές. Ούτε λόγω διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης ή λόγω κατάργησης του τμήματος.

4. Λοιποί λόγοι: Λόγω εκτελέσεως πειθαρχικής ποινής.

Απαγορευμένες συμβάσεις ως προς την καταγγελία.

1. Απαγόρευση δυσμενέστερης συμφωνίας.

α) Κατά το άρθρο 8 του ν. 2112/20:

«Είναι άκυρη οποιαδήποτε σύμβαση αντικείμενη στο παρόντα νόμο, εκτός αν είναι πιο ευνοϊκή για τον υπάλληλο. Το ίδιο ισχύει και για το έθιμο. Οι διατάξεις αυτού του νόμου εφαρμόζονται επίσης και επί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οποιαδήποτε σύμβαση που συνάπτεται πριν ή μετά τη λύση της μίσθωσης εργασίας, είναι που συνάπτεται πριν ή μετά τη λύση της μίσθωσης εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρη, εκτός αν είναι πιο ευνοϊκή για τον υπάλληλο».

β) Κατά τον άρθρο 10 του Β.Δ 16/18.7.20:

«Είναι άκυρη οποιαδήποτε σύμβαση αορίστου χρόνου αντικειμενική στον παρόντα νόμο, εκτός αν είναι πιο ευνοϊκή για τον εργάτη ή τον υπηρέτη. Το ίδιο ισχύει και για το έθιμο».

2. Παραίτηση από τα δικαιώματα : Η νοσολογία για την παραίτηση του μισθωτού από τα δικαιώματα του, που απορρέουν από το ν. 2112/20, παραμένει σταθερή και μετά την ισχύ του ν. 3198/55.
3. Συμβιβασμός: Κάθε συμβιβασμός με τον οποίο καταργούνται ή περιορίζονται τα δικαιώματα που απορρέουν από την καταγγελία είναι άκυρη, ακόμη και η κατάργηση της σχετικής δίκης. Και η παραίτηση από τις αποζημιώσεις των απολυόμενων υπαλλήλων επιχειρήσεως εξαγοραζόμενων από την ΔΕΗ είναι άκυρη. Δεν είναι άκυρος συμβιβασμός με τον οποίο επιλύεται με αμοιβαίες υποχωρήσεις η έριδα ή αβεβαιότητα περί εννόμου σχέσεως και έτσι εξασφαλίζονται υπέρ του μισθωτού ευνοϊκότεροι όροι όπως π.χ. όταν κανονισμός τράπεζας μεταθέτει το βάρος της αποζημίωσης στο Ταμείο Πρόνοιας.

## 1.21 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

### 1. Πότε επέρχεται ακυρότητα:

α. Αν δεν τηρηθούν οι όροι οι οποίοι τάσσονται επί ποινή ακυρότητας (μη επίδοση εγγράφου κ.α.)

β. Κατ' εξαίρεση η μη τήρηση των νομίμων όρων δεν επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας ούτε υπερημερίας του εργοδότη αλλά μόνο την αξίωση αποζημίωσης όταν:

1. Ο μισθωτός δεν υπάγεται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας
2. Αν η σύμβαση ήταν άκυρη
3. Επί καταγγελίας της σύμβασης μισθωτών του δημοσίου και ορισμένων Ν.Π.Δ.Δ.

### 4. Έκταση ακυρότητας - Παραίτηση

Η ακυρότητα είναι σχετική και μπορεί να προταθεί μόνο από τον μισθωτό, ο οποίος έχει την ευχέρεια να αποδεχθεί την καταγγελία και να ζητήσει αποζημίωση ή να παραιτηθεί από την ακύρωση. Η δήλωση παραίτησης μπορεί να προκύπτει και

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

από πράξεις που έγιναν μεν κυρίως για άλλο σκοπό, περιέχουν όμως και την δικαιοπρακτική δήλωση της παραιτήσεως.

# ***NOMΟΛΟΓΙΑ***



## **2. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

### **2.1 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

A) Η συγκατάθεση του εργοδότη πρέπει να δοθεί πριν από την αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του, αλλιώς θεωρείται ότι ο μισθωτός έλυσε μονομερώς τη σχέση. Η συγκατάθεση του εργοδότη μπορεί να δοθεί εγγράφως ή προφορικώς, ακόμη και σιωπηρώς εφόσον προκύπτει σαφώς και τους δώσει τις ζητηθείσες βεβαιώσεις για την συνταξιοδότησή του. Ο εργοδότης δικαιούται να μη συγκατατεθεί στην αποχώρηση του μισθωτού, όχι όμως και να ασκήσει καταχρηστικά το δικαίωμα αυτό.

B) Κατά την Α.Π 351/64 είναι ανεμπόδιστη η συμφωνία εργοδότη και μισθωτού για τη λύση της εργασιακής σχέσης, αν δε αντί για την καταβλητέα μισή κατεβλήθη ολόκληρη η αποζημίωση, δεν υφίσταται αξίωση από τυχόν πλημμελή υπολογισμό της, εφόσον καλύπτεται η διαφορά.

Δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης κατά την υπογραφή της απόδειξης μετά την καταγγελία είναι ανίσχυρη.

## 2.2 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΑΣΤΙΚΟ ΚΩΔΙΚΑ

Κατά τον Α.Κ. 669παρ 2:

«Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, λύεται αφού προηγηθεί εκατέρωθεν καταγγελία. Η καταγγελία πρέπει να γίνει, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά, προ 15 ημερών και επιφέρει την λύση μετά την παρέλευση αυτής. Προθεσμία μικρότερη της νόμιμης δεν μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του μισθωτού ή του εργοδότη».

Ο νόμος 2112/20 και το Β.Δ 16/18.7.20 δεν εφαρμόζονται σε όλες τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Οι εξαιρούμενες αυτές περιπτώσεις καταγγέλλονται τακτικώς κατά Α.Κ. 669, εκτάκτως κατά Α.Κ. 672-674.

Α) Η καταγγελία αυτή μπορεί να γίνει από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, δεν υπόκειται σε ορισμένο τύπο και μπορεί να περιορισθεί ή αποκλεισθεί σιωπηρώς ή ρητώς, προσωρινώς ή διαρκώς.

B) Για την άτακτη χωρίς προθεσμία καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου κατά Α.Κ. , ισχύουν τα ίδια με την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

### **2.3 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Τρόποι λύσεως της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι:

A) Η πάροδος του συμφωνηθέντος χρόνου ή η εκπλήρωση του σκοπού για τον οποίο έγινε η σύμβαση.

B) Η καταγγελία της για σπουδαίο λόγο.

A. Το άρθρο 669 Α.Κ αναφέρει σαφώς ότι : «Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως λήξαντος του χρόνου δι' ον συνωμολογήθη»

### **2.4 Ο ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

1. Ο περιορισμός της διάρκειας της σύμβασης, μπορεί να γίνει κατ' αρχή χρονικώς π.χ. είναι δυνατόν να ορισθεί ότι η σύμβαση συνάπτεται για ένα έτος ή ότι θα λήγει την 31-12-93, ακόμη δε ότι

- αυτή συνάπτεται για τη διάρκεια π.χ. της καλοκαιρινής περιόδου. Επίσης ο προσδιορισμός της χρονικής διάρκειας της σύμβασης μπορεί να εξαρτηθεί και από την επέλευση άλλων αντικειμενικά προσδιοριζόμενων γεγονότων.
2. Ορισμένου χρόνου είναι επίσης η σύμβαση εργασίας, που συνάπτεται για την επιδίωξη ορισμένου σκοπού ή την κατασκευή ορισμένου έργου ή μέρους έργου. Στην περίπτωση αυτή εντάσσεται η πρόληψη για την ανοικοδόμηση σπιτιού, κατασκευή δρόμου κλπ. Όταν εκπληρωθεί ο σκοπός αυτός, η σύμβαση λήγει αυτοδικαίως και άρα δεν απαιτείται καταγγελία και αποζημίωση.
3. Εκτός από την περίπτωση που την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης ορίζει ο νόμος, ο καθορισμός της διάρκειας της σύμβασης γίνεται μεταξύ των ενδιαφερομένων. Δεν αποκλείεται η χρονική διάρκεια της σύμβασης να συμφωνηθεί μεταγενέστερα με ιδιαίτερη πρόσθετη σύμβαση, αν η ορισμένου χρόνου σχέση είναι ευνοϊκότερη για τον μισθωτό.

Ο χρόνος της διάρκειας της σύμβασης πρέπει να προκύπτει σαφώς ή να μπορεί να ορισθεί από τα συναλλακτικά ήθη ή να προκύπτει από το σύνολο των περιστάσεων. Ο καθορισμός του χρόνου διάρκειας της σύμβασης δεν είναι δυνατόν να αφήνεται στην κρίση του εργοδότη.

**ΑΝΑΝΕΩΣΗ:** Ο μισθωτός μετά την πάροδο του χρόνου διάρκειας της σύμβασης είναι δυνατόν να συνεχίσει να εργάζεται και να παρέχει τις υπηρεσίες του προς τον εργοδότη και ο εργοδότης να αποδέχεται τις υπηρεσίες του. Στην περίπτωση αυτή θεωρείται ότι έχουμε σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης, η δε ανανεωθείσα σύμβαση δεν είναι ορισμένου αλλά αορίστου χρόνου (671 Α.Κ)

Για να θεωρηθεί ότι έχουμε σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται η συνέχιση της παροχής υπηρεσιών να γίνεται με τους όρους της σύμβασης που έληξε, δηλαδή οι κύριες από την σύμβαση υποχρεώσεις και ιδίως η υποχρέωση παροχής εργασίας είναι οι ίδιες. Σε αντίθετη περίπτωση είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι συνήφθη σιωπηρώς νέα σύμβαση.

Επίσης απαιτείται να παρέλθει εύλογος χρόνος, κατά τον οποίο να εξακολουθήσει να παρέχεται εργασία. Η προσέλευση του μισθωτού

στην εργασία για λίγες ώρες ή μέρες για αποπεράτωση ορισμένων εργασιών δεν είναι αρκετή για να θεωρηθεί ότι ανανεώθηκε η σύμβαση. Η ανανέωση δε γίνεται αν, αυτό απαγορεύεται από το νόμο ή αν, για τη σύναψη της σύμβασης επιβάλλεται η τήρηση ορισμένου τύπου. Περιορισμός επίσης της ανανέωσης μπορεί να τεθεί και με την αρχική ορισμένου χρόνου σύμβαση.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΚΡΑΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ :** Ο νόμος δεν ευνοεί την σύναψη σύμβασης ιδιαίτερα μακράς διαρκείας, για να μην δεσμεύονται υπέρμετρα και τα δύο μέρη από μακροχρόνιες συμβάσεις. Το άτομο πρέπει να διατηρεί την δυνατότητά του να λύει τη σύμβαση.

Για τους λόγους αυτούς το άρθρο 670 Α.Κ. όρισε ότι η σχέση εργασίας που έγινε για όλη τη διάρκεια της ζωής ορισμένου προσώπου ή για χρόνο που υπερβαίνει τα 5 χρόνια, μπορεί να καταγγελθεί από τον μισθωτό, τηρούμενης εξάμηνης προθεσμίας μετά την πάροδο της πενταετίας.

Έτσι παρέχεται στον μισθωτό η δυνατότητα καταγγελίας της μακράς διαρκείας συμβάσεως, μετά την πάροδο για να μην περιορίζεται απόλυτα η ελευθερία του.

Συνεπώς τα αποτελέσματα της σύμβασης εργασίας μακράς διάρκειας, για τον μισθωτό, εξομοιώνονται από απόψεως λύσεως της σύμβασης με εκείνα της αορίστου χρόνου.

## 2.5 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ρυθμίζεται από τον Αστικό Κώδικα ως εξής :

«Καθένα από τα δύο μέρη δικαιούται σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει την σύμβαση για σπουδαίο λόγο, οποτεδήποτε άνευ τηρήσεως προθεσμίας. Δια συμφωνίας δε δύναται να αποκλεισθεί το δικαίωμα αυτό (άρθρο 672). Εάν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται η οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, υποχρεούται ο αθετήσας σε αποζημίωση (άρθρο 673). Εάν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε από το μισθωτό καταγγελία, οφείλεται σε επελθούσα μεταβολή των προσωπικών η περιουσιακών σχέσεων, μπορεί το δικαστήριο κατά την κρίση του να επιδικάσει στον εκμισθωτή εύλογη αποζημίωση (άρθρο 674)»

Οι πιο πάνω διατάξεις δεν ισχύουν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου γιατί σε αυτές εφαρμόζονται οι ειδικοί εργατικοί νόμοι (Α.Π. 409/67 ΔΕΝ 23.664).

**ΕΝΝΟΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ :** Σπουδαίος λόγος υφίσταται εξ' αιτίας ορισμένου γεγονότος ή συμπεριφοράς, δεν μπορεί κατά την καλή πίστη να αξιωθεί η συνέχιση της σχέσεως από ένα εκ των συμβαλλόμενων, ανεξάρτητα από την ύπαρξη η όχι φταιξίματος του αντισυμβαλλομένου.

Ο σπουδαίος λόγος κρίνεται κατά τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστεως, δεν απαιτείται επίσης να επέρχεται απ' αυτόν και υλική ζημιά στον καταγγέλοντα. Αν η σύμβαση είναι άκυρη, η καταγγελία γίνεται και χωρίς την συνδρομή του σπουδαίου λόγου. Ο σπουδαίος λόγος πρέπει να αφορά τον εργοδότη ή την επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο μισθωτός. Αν ο μισθωτός απασχολείται σε περισσότερους από ένα εργοδότες που έχουν στενή αλληλεξάρτηση, τα γεγονότα που αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελία για τον ένα αποτελούν σπουδαίο λόγο και για τον άλλο. (Α.Π 1049/83 ΔΕΝ 40.270). Τα περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο αποδεικνύονται από τον καταγγέλοντα.



## 2.6 ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ

1. Η παράβαση ουσιωδών όρων της σύμβασης όπως και η αθέτηση υπόσχεσης του μισθωτού ότι θα δώσει στον εργοδότη τα μυστικά του επαγγέλματος.
2. Η μη αποδοτική εκτέλεση της εργασίας, η επαγγελματική ανεπάρκεια και η μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη.
3. Η καθυστέρηση των αποδοχών του μισθωτού, η διακοπή της επιχείρησης.
4. Σειρά ανεπίτρεπτων ενεργειών διευθυντού επιχείρησης προς όφελος δικό του.
5. Η κατάργηση υπηρεσίας και απόλυση όλων των εργαζομένων.
6. Η έξωση του εργοδότη κατ' επιταγή του νόμου, η δημιουργία επεισοδίων από τον μισθωτό και η εν γένει κακή συμπεριφορά προς τους συναδέλφους του.

7. Η φυγοπονία του εργαζομένου, η διάπραξη αδικήματος στην υπηρεσία, η προφυλάκιση του μισθωτού, η επανειλημμένη εγκατάλειψη της εργασίας, η από πρόθεση πρόκληση βλάβης, η από αμέλεια πρόκληση σοβαρής βλάβης.
8. Η διακοπή του εκτελούμενου έργου, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη.

Εκρίθη ότι ΔΕΝ αποτελούν σπουδαίο λόγο :

1. Η άρνηση συμμόρφωσης στις εντολές του εργοδότη, που είναι εκτός των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού.
2. Η άρνηση του μισθωτού να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση εφ' όσον προσκόμιζε βεβαίωση του ΙΚΑ.
3. Η έλλειψη εγκαταστάσεων κλιματισμού σε ξενοδοχείο
4. Η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του εργοδότη προς επωφελέστερη γι' αυτόν εκμετάλλευση.

## 2.7 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΕΡΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ

Επειδή το άρθρο 672 Α.Κ. απαγορεύει τον περιορισμό και όχι την επέκταση των λόγων καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, από δε το άρθρο 361 Α.Κ. αναγνωρίζεται η αρχή της ελευθερίας των συναλλαγών επιτρέπεται να συμφωνηθεί μεταξύ των μέρων, ως λόγος καταγγελίας της σύμβασης η κατάργηση υπηρεσιών η θέσεων της επιχείρησης για την εφαρμογή βελτιωμένων οργανωτικών μεθόδων εργασίας, οπότε καθίσταται και ο λόγος αυτός σπουδαίος και επιτρέπεται η καταγγελία οποτεδήποτε εμφανιστεί αυτός χωρίς τήρηση προθεσμίας.

Είναι νόμιμη συμφωνία κατά την οποία, πριν από την καταγγελία πρέπει να υπάρχει κρίση του Πειθαρχικού Συμβουλίου. Πάντως η καταγγελία για σπουδαίο λόγο είναι δυνατή και αν ο κανονισμός δεν μπορεί να προβλέψει την οριστική απόλυση σαν πειθαρχική ποινή.

## 2.8 ΜΝΕΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ

Στο έγγραφο της καταγγελίας δεν είναι ανάγκη να αναγράφεται ο σπουδαίος λόγος.

Πάντως η επίκληση του σπουδαίου λόγου και η απόλυση του μισθωτού, πρέπει να συντελούνται μέσα σε εύλογο χρόνο αφότου έλαβε γνώση ο εργοδότης τα πραγματικά περιστατικά.

Εξάλλου το δικαίωμα της καταγγελίας χάνεται με σύγνωση, παραίτηση ή την πάροδο μακρού χρόνου. Είναι άκυρη όμως η συμφωνία με την οποία αποκλείεται εκ των προτέρων η συνδέεται με ιδιαίτερες δεσμευτικές προϋποθέσεις σε βάρος του καταγγέλλοντος για σπουδαίο λόγο.

## **2.9 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ**

Αν δεν υφίσταται στην πραγματικότητα ο σπουδαίος λόγος, τότε η καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τις αποδοχές στον απολυθέντα από της καταγγελίας μέχρι της λήξεως σχέσεως, τις οποίες ο μισθωτός μπορεί να τις ζητήσει αμέσως.

Ο εργοδότης δικαιούται να αντιτάξει την ένσταση ότι ο μισθωτός από αμέλεια η δόλο δεν εκτελούσε την εργασία του. Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο μπορεί να αποκρουστεί ως καταχρηστική. Πάντως αν

συντρέχει σπουδαίος λόγος, δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία συμβάσεως οικογενειάρχου επιμελούς στην εργασία του.

Η τρίμηνη προθεσμία του ν. 3198/55 για έγερση αγωγής ακυρώσεως της καταγγελίας εφαρμόζεται και εδώ.

Αν απορριφθεί ο ισχυρισμός του εργοδότη για σπουδαίο λόγο, ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω προσβολής της προσωπικότητας του.

## **2.10 ΑΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**

Αν ο σπουδαίος λόγος συνίσταται η οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, ο αθετήσας υποχρεούται να αποζημιώσει τον άλλο. Η αθέτηση της σύμβασης πρέπει να είναι υπαίτιος, δεν είναι υπαίτιος αθέτηση η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη και η επιβολή άδικης πειθαρχικής ποινής.

## **2.11 ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ**

### **ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται στην μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση. Ο σπουδαίος λόγος δεν πρέπει να δημιουργήθηκε από τον εργοδότη που τον επικαλείται.

Δικαιούται να ζητήσει καταβολή αποζημίωσης ο μισθωτός που συνδέεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν ο εργοδότης κήρυξε πτώχευση πριν την λήξη της σύμβασης εργασίας.

## **2.12 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΔΙΚΩΝ**

### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

#### **1. ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ Ν.Π.Δ.Δ.**

Η λύση της σύμβασης εργασίας των μισθωτών αυτών ρυθμίζεται από το νόμο 993/79 που τους διακρίνει σε τρεις κατηγορίες, υπαγόμενες στα κεφάλαια Β,Γ,Δ.

Κατά το άρθρο 60 παρ 2 : Κάθε άλλη γενική η ειδική διάταξη που αντιτίθεται στο παρόντα νόμο ή που αναφέρεται σε θέματα που ρυθμίζει αυτός καταργείται.

Κατά το άρθρο 57 : «Όπου στον παρόντα νόμο δεν ορίζεται διαφορετικά εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσία περί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας».

**A/ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ :** Μισθωτοί παραληφθέντες προς πλήρωση οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού (κεφ. Γ).

A) Άρθρο 41. Έκπτωση -1. Ο πρόσληφθής εκπίπτει αυτοδικαίως της υπηρεσίας, αν έχασε την ελληνική ιθαγένεια ή αν καταδικάστηκε με αμετάκλητη απόφαση α) σε ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης β) σε στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων, γ) για πλημμέλημα, δ) για ανυποταξία ή λιποταξία. Η έκπτωση επέρχεται και αν η ποινή ανασταλεί υπό όρον 2. Περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας λόγω έκπτωσης εκδίδεται διαπιστωτικής πράξη του αρμοδίου για την πρόσληψη οργάνου, μη δημοσιευμένη στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Β) Άρθρο 42. Απόλυση. Οι προσλαμβανόμενοι κατά τις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου απολύονται:

- α) Λόγω συμπλήρωσεως του οριζόμενου ορίου ηλικίας
- β) Λόγω υπηρεσιακής ανεπάρκειας
- γ) Λόγω ανικανότητας σωματικής ή πνευματικής
- δ) Λόγω κατάργησης θέσεως

Γ) Άρθρο 47. Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από την υπηρεσία.

1. Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί υπό την υπηρεσία οποτεδήποτε για σπουδαίο λόγο. Σπουδαίο λόγο συνιστά ιδιαίτερα.

- α) Η παράβαση του άρθρου 32 παρ. 1
- β) Η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλο ειδικό νόμο.
- γ) Η αδικαιολόγητη αποχή από τα καθήκοντα επί δεκαπέντε (15) τουλάχιστον συνεχείς ημέρες



- δ) Η παραβίαση απορρήτων της υπηρεσίας
- ε) Η διάπραξη εντός έτους, ενώ έχει τελέσει αδίκημα που τιμωρήθηκε με πρόστιμο τις αποδοχές ενός μηνός, άλλου αδικήματος με την ίδια ποινή.
- στ) Η συστηματική ανάρμοστη συμπεριφορά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων.
- ζ) Η σοβαρά απείθεια στις νόμιμες εντολές προϊσταμένων.

2. Η καταγγελία της σύμβασεως γίνεται με απόφαση του αρμοδίου για την πρόσληψη οργάνου μετά σύμφωνη αιτιολογημένη γνώμη του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου, η δε λύση της σύμβασης επέρχεται από της ανακοινώσεως της αποφάσεως στον μισθωτό.

Άρθρο 48 - Η καταγγελία της σύμβασης από τον μισθωτό.

1. Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει την σύμβαση σε κάθε χρόνο
2. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφη δήλωση που υποβάλλεται στην υπηρεσία.

3. Ο καταγγέλων υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του επί 15 ημέρες από την υποβολή του εγγράφου, εκτός εάν η υπηρεσία τον απαλλάξει από την υποχρέωση αυτή.

#### Άρθρο 49 - Αποζημίωση

1 α) Για το προσωπικό το οποίο έχει συνεχή απασχόληση από ενός έτους μέχρι τριών ετών οι αποδοχές ενός μηνός, άνω των τριών και μέχρι έξι ετών οι αποδοχές δύο μηνών, άνω των έξι και μέχρι οκτώ ετών οι αποδοχές τριών μηνών και άνω των οκτώ και μέχρι δέκα ετών οι αποδοχές τεσσάρων μηνών.

Β) Η αποζημίωση προσαυξάνεται κατά το ποσόν των αποδοχών ενός μηνός για κάθε έτος υπηρεσίας, πέραν την δέκα και μέχρι τριάντα ετών.

2. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ**

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	
1 - 3 έτη	1 μηνός
3 - 6 έτη	2 μηνός
6 -8 έτη	3 μηνός
5 - 10 έτη	4 μηνός
-	-
-	-
30 έτη και άνω	24 μηνών

B/ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ : Μισθωτοί προσληφθέντες προς κάλυψη  
απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών (κεφ. Β)

Κατά το άρθρο 8:

1. « Η σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδικαίως όταν αντιμετωπιστούν οι απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες ή λήξει ο χρόνος διάρκειας της, και σε κάθε περίπτωση όταν συμπληρωθούν δώδεκα μήνες, από την εμφάνιση της ανάγκης που επέβαλλε την

πρόσληψη. Περί της αυτοδίκαιας λύσεως της σύμβασης εκδίδεται διαπιστωτική με την απόκτηση του πτυχίου».

#### 6. Προσωπικό Ξενοδοχείων

Οι μισθωτοί που εργάζονται σε Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρα, με την μορφή ξενοδοχείου, ξενώνας, οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων δωματίων, επιχείρησης θέρετρων από τουριστικούς οικισμούς (μπαγκαλούς), μοτέλ τουριστικού περιπτέρου και κέντρων παραθερισμού - διακοπών και κάμπινγκ, αποκαλούνται ξενοδοχο-υπάλληλοι και κατατάσσονται στις παρακάτω κατηγορίες :

A) Στο προσωπικό διευθύνσεως, γραφείων και διαχείρισης : Διευθυντές, υποδιευθυντές, γραμματείς, λογιστές, αλληλογράφους, ταμίες, τηλεφωνητές, οικονόμους και διαχειριστές.

B) Στο κυρίως ξενοδοχειακό προσωπικό : Αρχιθυρωροί, αρχιθαλαμηπόλοι, θυρωροί, νυκτοθυρωροί, επόπτες θαλαμηπόλων, σαλονιέρηδες, ιματοφύλακες, γκρουμ, εξωτερικούς υπαλλήλους, επόπτες

ταχυδρομείου, φροντιστές, αποθηκάρχους, αρχιτραπεζιέρηδες, μπάρμαν, μπουφετζήδες, μαγείρους και ζαχαροπλάστες.

Γ) Στο τεχνικό και βοηθητικό προσωπικό: Ταπετσιέρηδες, θερμαστές, ηλεκτρολόγοι, υδραυλικοί, ξυλουργοί, χρωματιστές, φύλακες, πλύστρες, σιδερωτές, κλπ.

Σχετικά με το προσωπικό της πρώτης κατηγορίας θεωρείται ως υπαλληλικό, δεδομένου ότι οι εργασίες με τις οποίες ασχολείται έχουν κυρίως πνευματικό χαρακτήρα.

Το προσωπικό της δεύτερης κατηγορίας χαρακτηρίζεται από το νόμο επίσης ως υπαλληλικό, με εξαίρεση του βοηθούς, που δεν συμπλήρωσαν τριετή υπηρεσία σε ξενοδοχείο.

Ανεξάρτητα από την ανωτέρω διάκριση, υπάλληλοι θεωρούνται όλοι όσοι εργάζονται σε ξενοδοχεία, έστω και σε εργασία μη πνευματική, όταν είναι απόφοιτοι της Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων.

ΑΠΟΛΥΣΗ: Τόσο κατά την διάρκεια λειτουργίας της επιχείρησης όσο και κατά την νεκρά περίοδο, απόλυση προσώπου που εργάσθηκε κατά την προηγούμενη περίοδο είναι δυνατόν να γίνει μόνο με

παράλληλη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Δεν επιτρέπεται καταγγελία με προειδοποίηση κατά την νεκρή περίοδο εκτός αν υπάρχει δικαιολογημένη αιτία. Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τον μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου εργασίας.

Στην καταγγελία θα υπολογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας, ο χρόνος από την πρόσληψη του εργαζόμενου στο ίδιο ξενοδοχείο. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να παραμένουν στην εργασία τους και μετά τη λήξη της εποχιακής περιόδου, εφ' όσον η επιχείρηση έχει ανάγκη τις υπηρεσίες τους. Η σειρά και ο αριθμός καθορίζονται από τον εργοδότη.

ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΠΟΧΙΑΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ. Οι μη συνεχώς λειτουργίας ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και αυτές θεωρείται ότι είναι εκείνες που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες το χρόνο, υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν το ίδιο προσωπικό που απασχόλησαν κατά την προηγούμενη περίοδο.

Προϋπόθεση γι' αυτό το δικαίωμα του εργαζόμενου, αποτελεί η έγγραφη ειδοποίηση προς τον εργοδότη του μέχρι τέλος Ιανουαρίου ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή

ειδοποίηση πρέπει να γίνει μέσω της οικίας οργάνωσης του και σε έντυπο δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτή.

Η επιχείρηση υποχρεούται να τον απασχολήσει σε κάθε περίπτωση από την 10η Ιουνίου, εκτός αν βρίσκεται στις περιοχές Κρήτης, Ρόδος και Κέρκυρας, οπότε υποχρεούται από 25<sup>η</sup> Μαΐου πράξη του αρμοδίου για την πρόσληψη οργάνου.

2. Κατά την διάρκεια της απασχόλησης επιτρέπεται η καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο. Αδικοιολόγητη αποχή από την εργασία επί τρεις τουλάχιστον συνεχείς ημέρες λογίζεται ~~ως απουσία από την εργασία~~ σύμβασης εργασίας εκ μέρους του προσλαμβανομένου.

3. Το προσωπικό του οποίου η σύμβαση εργασίας λύεται κατά τις διατάξεις το παρόντος άρθρου δεν δικαιούται αποζημίωση».

Γ/ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ : Μισθωτοί προσληφθέντες προς κάλυψη παροδικών αναγκών (κεφ. Δ)

Κατά το άρθρο 55:

«Οι διατάξεις των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 8 εμφανίζονται και επί του προσωπικού του παρόντος κεφαλαίου. Η σύμβαση εργασίας

λύεται αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος διάρκειας της χωρίς καμία αποζημίωση».

Μισθωτοί προσληφθέντες προς αναπλήρωση των απουσιαζόντων μισθωτών των κεφ. Γ - Δ.

Κατά το νόμο 1057/80 άρθρο 2 η σύμβαση εργασίας αυτών των μισθωτών, λύεται αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος διάρκειας του ή εκλείψουν οι λόγοι πρόσληψης τους χωρίς να καταβάλλεται καμία αποζημίωση. Εκδίδεται επίσης διαπιστωτική πράξη του αρμοδίου για την πρόσληψη οργάνου.

## 2.13 ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

### 1. Ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί.

Τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας των διδασκόντων σε ιδιωτικά σχολεία γενικής εκπαίδευσης και σχολικά οικοτροφεία ρυθμίζουν οι νόμοι 682/77 και 817/78.

Αυτοί συνδέονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργασίας. Καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει οποτεδήποτε. Καταβάλλεται



αποζημίωση ίση προς τον υπολειπόμενο χρόνο διάρκειας της σύμβασης και τουλάχιστον ίση με τις αποδοχές έξι μηνών.

Δεν απαιτείται ταυτόχρονη με την καταγγελία καταβολή της αποζημίωσης αφού κατά τον νόμο η μη καταβολή της αποζημίωσης αυτής δεν επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας.

## 2. Καλλιτεχνικό προσωπικό κρατικών θεάτρων.

Περί της αποζημίωσης των απολυομένων καλλιτεχνών του Εθνικού Θεάτρου, ισχύει ο νόμος 136/75, ο οποίος μπορεί να επεκταθεί με απόφαση των Υπουργείων Οικονομικών και Πολιτισμού και επί των καλλιτεχνών του Κ.Θ.Β.Ε.

Περί της απόλυσης των καλλιτεχνών και τεχνικών της Εθνικής Λυρικής Σκηνής, ισχύει ο νόμος 404/76, ο οποίος τροποποιήθηκε από το νόμο 966/79.

## 3. Προσωπικό κουρείων, κομμωτηρίων και ινστιτούτων καλλονής.

Αν οι εργοδότες τους αποζημιωθούν κατά το ΚΗ ΨΗΦΙΣΜΑ, οι άπολυόμενοι δικαιούνται τη μισή αποζημίωση υπαλλήλου, εφόσον έχουμε 5ετή απασχόληση.

4. Θυρωροί πολυκατοικιών και οδηγοί ανελκυστήρων Αθηνών - Πειραιώς : Δικαιούνται την μισή αποζημίωση υπαλλήλου.

5. Απόφοιτοι τμημάτων Μετεκπεδείσεως Σ.Τ.Ε. κατά το νόμο 1077/80 άρθρο 19 αναφέρεται.

1. «Οι επιτυχώς αποφοιτώντες των παραπάνω τμημάτων δικαιούνται, στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των, της προβλεπόμενης για τους υπαλλήλους αποζημιώσεως.

2. Την ίδια αποζημίωση δικαιούνται και οι απόφοιτοι της Χανδρηδείου Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης Κατωτέρου Προσωπικού Τουριστικών και Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων Χίου και της Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης Κατωτέρου Προσωπικού Επιχειρήσεων Μυτιλήνης του ΟΑΕΔ, μετά την συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας των και ενός έτους προϋπηρεσίας στην ειδικότητα

## **2.14 ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Η μη τήρηση των νομίμων όρων επιφέρει υπερημερία του εργοδότη. Προσφορά των υπηρεσιών του μισθωτού δεν απαιτείται, γιατί

ο εργοδότης με την απόλυση εκδήλωσε την απόφαση του να μην τις αποδεχθεί.

Συνέπειες υπερήμερίας:

- α) Ο εργοδότης οφείλει για το μέλλον το μισθό στον μισθωτό.
- β) Σε περίπτωση αμφιβολίας για το υποστατό της καταγγελίας, δεν οφείλονται τόκοι υπερήμερίας στους καθυστερούμενους μισθούς.
- γ) Στους μισθούς υπερήμερίας δεν αφαιρούνται τα επιδόματα ανεργίας. Ο εργοδότης δικαιούται να συμψηφίσει τους μισθούς υπερήμερίας προς την αποζημίωση.
- δ) Ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατεί από τους επιδικαζόμενους μισθούς υπερήμερίας τα επιδόματα ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ. και να τα αποδίδει σ' αυτόν.
- ε) Η αδυναμία του μισθωτού για παροχή υπηρεσιών, κατά την διάρκεια της υπερήμερίας του εργοδότη, δεν παύει την υπερήμερία, ούτε όταν οφείλεται σε ασθένεια επιφέρει λύση της εργασιακής σχέσης.

ζ) Η άρνηση του μισθωτού κατά την διάρκεια της υπερήμερίας να εργασθεί σε άλλη επιχείρηση που προσεκλήθει είναι καταχρηστική.

Είναι καταχρηστική η αξίωση μισθών υπερήμερίας όταν η εταιρεία διαλύθηκε και όλο το προσωπικό απολύθηκε.

## 2.15 ΑΡΣΗ ΤΗΣ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ

α) Η υπερήμερία του εργοδότη παύει να υφίσταται κατά την διάρκεια της στράτευσης του μισθωτού.

β) Λόγω άκυρου καταγγελίας παύει με επαναπρόσληψη του μισθωτού η με δήλωση του εργοδότη ότι δέχεται τις υπηρεσίες του, υπό τους πριν την υπερήμερία όρους, αλλά και με μεταγενέστερη νέα καταγγελία της σύμβασης. Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει και όλους τους καθυστερημένους μισθούς του εργαζομένου.

## **2.16 ΑΓΩΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ**

Η αγωγή περί αποδοχών υπερημερίας του ακύρως απολυθέντος μισθωτού πρέπει να περιέχει τα στοιχεία της σύμβασης εργασίας, τον μισθό και την μη αποδοχή των υπηρεσιών του. Η αγωγή μπορεί να είναι και αναγνωριστική. Κατ' αντίσταση ο μισθωτός μπορεί να προβάλλει λόγους ακυρότητας της από τον εργοδότη προβαλλόμενης λύσεως της εργασιακής σχέσεως.

Οι νέοι αυτοί λόγοι ακυρότητας προβάλλονται και ενώπιον του Αρείου Πάγου. Αν μετά την καταγγελία ο εργοδότης προτείνει στον μισθωτό άλλη εργασία με δυσμενέστερους όρους, δεν είναι καταχρηστική η αξίωση του για μισθούς υπερημερίας.

Αν μετά την καταβολή των μισθών υπερημερίας που επιδικάσθηκαν, εξαφανίσθει η απόφαση, ο μισθωτός υποχρεούται να επιστρέφει τους μισθούς υπερημερίας εντόκως, από τότε που του ζητήθηκαν.

Δεν είναι επιτρεπτή η σωρευτική άσκηση των αξιώσεων περί αποδοχών υπερημερία και αποζημίωσης αφού η τελευταία προϋποθέτει έγκυρη απόλυση. Αυτό ισχύει εφόσον η αγωγή περί της αποζημιώσεως

δεν ασκείται επικουρικών, οπότε είναι δυνατή η σώρευση των δύο αιτημάτων.

**ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ:** Το άρθρο 6 του νόμου 3198/55 αναφέρει ότι κάθε αξίωση του μισθωτού που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός τριμήνου. Η διάταξη αυτή με τον νόμο 435/76 ορίζεται ότι εφαρμόζεται μόνο επί καταγγελίας σχέσεων εξαρτημένης εργασίας.

Έκταση εφαρμογής :

α) Η τρίμηνη αυτή προθεσμία εφαρμόζεται σε κάθε ακυρότητα της καταγγελίας είτε αυτή πηγάζει από διάταξη εργατικού νόμου είτε από άλλες διατάξεις. Και επί εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

β) Ισχύει και για την αξίωση για μισθούς υπερημερίας από άκυρη καταγγελία. Δεν ισχύει όταν την καταγγελία δεν έκανε ο εργοδότης αλλά τρίτος, όταν αυτός δεν έχει εξουσία αντιπροσωπεύσεως. Δεν ισχύει επίσης επί απολύσεως που έγινε από την διοίκηση της οποίας ο διορισμός ακυρώθηκε. Δεν ισχύει ακόμη αν δεν κοινοποιήθηκε η καταγγελία στον μισθωτό.

γ) Δεν ισχύει επί μισθών υπερημερία που οφείλονται για μη αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού χωρίς μεσολάβηση καταγγελίας, καθώς και για μεταγενέστερες αγωγές για την υπερημερία του εργοδότη από την άκυρη καταγγελία.

Ούτε επί αξιώσεων από μονομερή βλαπτική μεταβολή την οποία απέκρουσε ο μισθωτός και συνέχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του υπό τους πρότερους όρους. Αν αποχωρήσει όμως ο μισθωτός, η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την απόκρουση της μεταβολής και την αποχή του εργαζομένου.

Έναρξη προθεσμίας:

α) Η καταγγελία αρχίζει από την ανακοίνωση του εργοδότη, με κάθε τρόπο, στον εργαζόμενο την βούληση του για τη λύση της σχέσεως.

β) Επί καταγγελία κατόπιν μηνύσεως, αν αυτή προσβάλλεται ως καταχρηστική, η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την καταγγελία και όχι από την απαλλακτική απόφαση, στις άλλες περιπτώσεις όμως, από την κοινοποίηση της απαλλακτικής απόφασης αρχίζουν και τρέχουν οι τρίμηνη και εξάμηνη αποκλειστικές προθεσμίες.

Επί ενεργείας νέας απολύσεως μετά από απαλλακτικό βούλευμα, η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την νέα καταγγελία.

γ) Επί καταγγελίας εργασιακής σχέσεως μετά από προμήνυση, η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την λήξη του χρόνου προειδοποίησεως.

Προθεσμία κατά την διάρκεια επιδικίας - Αναστολή.

α) Εφόσον έγινε αγωγή για ακυρότητα η αποζημίωση, δεν χωρεί κατά τη διάρκεια της επιδικίας συμπλήρωση της παραγραφής η αποκλειστικής προθεσμίας. Σε περίπτωση παραιτήσεως από δικογράφου η απόρριψη της αγωγής για τυπικούς λόγους ακυρότητας, η νέα αγωγή για ακυρότητα πρέπει να κοινοποιείται εντός τρίμηνης και όχι εξάμηνης προθεσμίας.

β) Αναστέλλεται η προθεσμία από δόλιες ενέργειες του υπόχρεου. Η έγερση της αγωγής την τελευταία ημέρα του τριμήνου, η παραίτηση από του δικογράφου αυτής κατά την συζήτηση και η έγερση νέας αγωγής, δεν αίρει την υπερημερία του εργοδότη.

Εφετ. Αθηνών /1995



Πρόεδρος : Α. Νάνος

Εισηγητής : Β. Νανόπουλος

Δικηγόροι : Α. Αργυρόπουλος, Κ. Καμπυλαύκας

## 2.17 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ

Γενική υποχρέωση του εργοδότη να απασχολεί πραγματικά το μισθωτό να απασχολεί πραγματικά το μισθωτό δεν υπάρχει, εκτός αν ανέλαβε ρητώς ή σιωπηρώς την υποχρέωση αυτή, ή η άρνηση τους συνιστά κατάχρηση δικαιώματος.

Υποχρέωση πραγματικής απασχολήσεως καθιερώθηκε με το άρθρο 2 του ν. 1264 / 82 για την περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας της οποίας η ακυρότητα έχει κριθεί δικαστικά. Μάλιστα, απειλείται ο εργοδότης που δεν συμμορφώνεται με ποινή φυλάκισης η και χρηματική ποινή μέχρι 1.000.000 δρχ.

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΙΣΘΩΤΟ. Κατά το άρθρο 4 του ν. 2112/20 αναφέρεται ότι ο υπάλληλος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση του, οφείλει να την καταγγείλει σε χρόνο που δεν υπερβαίνει τους τρεις μήνες. Σε αντίθετη

περίπτωση οφείλεται να καταβάλει αποζημίωση με ποσό που δεν θα υπερβαίνει το αντίστοιχο σε τρεις μήνες ποσό.

Κατά το άρθρο 7 του Β.Δ 16/18.7.20 αναφέρεται ότι ο εργάτης, τεχνίτης και υπηρεσίες που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση του, οφείλει να την καταγγείλει σε χρόνο που είναι ίσος με τον εργοδότη και από 15 Ιουνίου αν βρίσκεται σε λουτροπόλεις.

Σε κάθε περίπτωση μισθωτός που θα κληθεί από την επιχείρηση να αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα, εντός πενθημέρου, χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημίωσης.

Η πρόσληψη και τα μετά από αυτήν δικαιώματα και υποχρεώσεις, αρχίζουν από την στιγμή που ο εργαζόμενος αναλαμβάνει υπηρεσία.

Τα παραπάνω ισχύουν σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 1346 / 83.

Στα πιο κάτω κεφάλαια θα ασχοληθούμε με τις εργασιακές συμβάσεις που υφίστανται μεταξύ εργατών και εργοδοτών. Στο πρώτο μέρος αναφερθήκαμε στην θεωρία των εργασιακών σχέσεων. Για την κατανόηση του θεωρητικού μέρους θα παραθέσουμε στα επόμενα κεφάλαια διάφορες περιπτώσεις συμβάσεων οι οποίες έχουν καταγγελθεί και αποδεικνύουν τα όσα αναφέρθηκαν πριν.

Επίσης παραθέτουμε όπως προκύπτουν από την παρατιθιμενη επερχόμενη νομολογία, με σκοπό ο αναγνώστης αυτής της εργασίας να έχει μια άμεση και πλήρη γνώση και γνώμη των όσων αφορούν την καταγγελία σύμβασης.

***ΕΦΑΡΜΟΓΗ***

***ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ***

### ΚΕΦΑΛΑΙΑ 3 ΚΑΙ 4

Στο κεφ. 3 και 4 θα ασχοληθούμε με το θέμα της καταγγελίας σύμβασης εργαζομένων με ξένη υπηκοότητα που εργάζονται στην Ελλάδα.

Αποτελεί ένα σημαντικό μέρος της εργασίας μας ειδικά στην Ελλάδα όπου παρατηρείται έξαρση του φαινομένου εισροής ξένων στην αγορά εργασίας.

Παραθέτουμε λοιπόν δύο περιπτώσεις εργαζομένων, ενός εργαζομένου με Αμερικανική υπηκοότητα και ενός με Κυπριακή υπηκοότητα και μητρώο κοινωνικής ασφάλισεως του στις Η.Π.Α. Οι περιπτώσεις αυτές είναι ενδεικτικές όσον αφορά την ισχύει του αλλοδαπού δικαίου στις εργασιακές σχέσεις αλλοδαπών.

### 3. «ΑΛΛΕΠΑΛΛΗΛΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»

ΔΕΕ / 1996

Με έγγραφη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίστηκε μεταξύ των διάδικων, στην Αθήνα στις 11.7.1987 η Α προσέλαβε τον Β για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως διευθυντής συντηρήσεως των αυτοκινήτων των στρατιωτικών βάσεων των ΗΠΑ στην Ελλάδα των οποίων αυτή όπως προαναφέρθηκε είχε αναλάβει εργολαβικός τη συντήρηση. Η σύμβαση αυτή διατυπώθηκε εγγράφως στην Αγγλική γλώσσα, σύμφωνα με τους όρους και τις συμφωνίες που αφορούσαν στον αλλοδαπό Αμερικάνικης υπηκοότητας.

Μετά την λήξη της η αρχική σύμβαση ανανεωνόταν με άλλες επιμέρους συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα μ' αυτές εργάσθηκε, με την παραπάνω ιδιότητα μέχρι και την 30/9/93 με τελευταίο μηνιαίο μισθό 2.450 δολαρίων ΗΠΑ οπότε και

έληξε η εργασιακή του σύμβαση με καταγγελία της από την εφεσίβλητη. λόγω καταργήσεως της στρατιωτικής βάσης του Αράξου στη οποία αυτός εργαζόταν κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα. Κατά τη διάρκεια των συμβάσεων του η εφεσίβλητη δεν του κατέβαλε επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και κανονικής άδειας, ούτε κατά τη λήξη της τελευταίας συμβάσεως του, πλήρωσε αποζημίωση για την απόλυσή του. Ο ίδιος είχε κυπριακή υπηκοότητα και ήταν κάτοχος Κυπριακού διαβατηρίου. Στην από 10.7.87 αίτηση προσλήψεως του είχε δηλώσει μόνιμη διεύθυνση κατοικίας του στο Λονδίνο Αγγλίας και μητρώο κοινωνικής ασφαλίσεως του στις Η.Π.Α. Έτσι απαλλασσόταν από φόρους εισοδήματος, δεν ήταν ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και συνεπώς δεν κατέβαλε εισφορές υπέρ του ασφαλιστικού αυτού οργανισμού.

Συνεπώς η μη καταβολή αποζημιώσεως κατά την απόλυση του μισθωτού δεν συνιστά στοιχείο της εγκυρότητας της καταγγελίας και αποζημίωση δεν οφείλεται να συμπληρωθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Περαιτέρω ρυθμίσεις όπως αυτές των δώρων Χριστουγέννων - Πάσχα και επίδομα της αδειας είναι άγνωστες στο Αμερικάνικό δίκαιο.

(ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ)

---

#### **4. «ΑΛΛΕΠΑΛΛΗΛΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»**

ΔΕΕ / 1996

Εφ. Αθηνών 10063 / 1995

Πρόεδρος : Α. Νάνος

Εισηγητής : Β. Νανόπουλος

Δικηγόροι : Α. Αργυρόπουλος, Κ. Καμπυλαύκας

Ότι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίσθηκε την 11.7.1987 με την εναγόμενη και ήδη Αμερικανική εταιρία που εδρεύει στο Λος Άντζελες της πολιτείας την Καλιφόρνιας των ΗΠΑ προσλήφθηκε από αυτήν την 1.10.1987 για 24 μήνες για να προσφέρει τις υπηρεσίες του οπουδήποτε στην Ελλάδα ως διευθυντής συντήρησης αυτοκινήτων με μηνιαίο μισθό 2.175 δολαρίων ΗΠΑ. Η σύμβαση αυτή ανανεώθηκε με άλλες όμοιες κι σύμφωνα με αυτές



*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

εργάστηκε μέχρι και την 30.9.1993 με τελευταίο μηνιαίο μισθό 2.450 δολαρίων ΗΠΑ, οπότε και έληξε η εργασιακή του σύμβαση με καταγγελία της από την εφεσίβλητη.

Ότι οι ανανεούμενες αλληλοδιαδόχως συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν αντιστοιχούσαν σε πάγιες και λειτουργικές ανάγκες της εφεσίβλητης αλλά έγιναν προς καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του. Με βάση αυτά ζήτησε να υποχρεωθεί η εφεσίβλητη να του καταβάλει για τις παραπάνω αιτίες το ισάξιο σε δραχμές κατά την ημέρα της πληρωμής του των 34.332 δολαρίων ΗΠΑ αλλιώς το συνολικό ποσό των 8.656.300 δραχ.

Όμως με την εγκαλούμενη απόφαση η αγωγή απορρίφθηκε ως μη νόμιμη με την αιτιολογία ότι με βάση το δίκαιο της πολιτείας της Καλιφόρνιας των ΗΠΑ το οποίο κρίθηκε πως πρέπει να εφαρμοσθεί δεν προβλέπεται η καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ούτε επιδομάτων εορτών και κανονικής αδειάς.

**ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Αλλοδαπό δίκαιο ισχύει στην Ελλάδα Δώρο Πάσχα επίδομα άδεια άγνωστες στο Αμερικανικό δίκαιο.

Από την μελέτη των προηγούμενων περιπτώσεων βλέπουμε ότι το αλλοδαπό δίκαιο ισχύει στην Ελλάδα. Ενώ στο Ελληνικό εργατικό δίκαιο το δώρο Πάσχα και το επίδομα αδειάς είναι κατοχυρωμένα και αναπόσπαστα δικαιώματα του εργαζομένου στο Αμερικανικό δίκαιο που ισχύει για τους δύο προηγούμενους αλλοδαπούς εργαζόμενους είναι άγνωστα και αυτό ισχύει και γι' αυτούς.

## 5. «ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ - ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ»

ΔΑΕ 2/1997

Εφετείο Πατρών 870/1996

Πρόεδρος : Π. Κακκαλής

Εισηγητής : Δ. Στάθης

Δικηγόροι : Α. Αγγελακόπουλος, Π. Νικολόπουλος, Δ.  
Παπαστάυρου

Κατά την αποδεικτική διαδικασία αποδείχθηκαν τα ακόλουθα: Οι Α είχαν προσληφθεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από την Β και ειργάζοντο εις το εργοστάσιο αυτής εις την Πάτρα με την αναφερόμενη εις την αγωγή δια κάθε ένα ειδικότητα. Τα σωματεία των εργαζομένων εις το άνω εργοστάσιο υπό την ονομασία «Π.Π» και «Ε.Ε» πραγματοποίησαν απεργία κατά το χρονικό διάστημα από του μηνός Μαΐου 1991 μέχρι την 9.9.1991 οπότε η Β έπαυσε την λειτουργία του εργοστασίου και προέβη στην απόλυση του προσωπικού. Κατά την

δεύτερη απόφαση του Πρωτοδικείου Πατρών οι παραπάνω απεργία κρίθηκε παράνομη ως καταχρηστική κατά την έννοια του άρθρου 281 του Α.Κ. Οι Α όπως και οι ίδιοι συνομολογούν έλαβαν μέρος εις την απεργία αυτή μέχρι της 5,6,7, & 9 Σεπτεμβρίου 1991 όπου καταγγέλθηκαν από την Β οι συμβάσεις εργασίας αυτών κατά την ειδικότερη ημέρα για κάθε ένα όπως αναφέρεται εις την αγωγή. Σύμφωνα με αυτά οι ενάγοντες λόγω της συμμετοχής τους εις των άνω απεργία ήτοι επί χρόνου πλέον τριών μηνών δεν δικαιούνται, κατά τα προεκτεθέντα αποδοχών αποζημιώσεις και επιδόματος άδειας αφού ήτοι εξήντησαν το απώτατο όριο αδειας κατά το έτος 1991.

Τέλος αποδείχθη ότι το σωματείον των εργαζομένων «Σύλλογος Π.Π. κατά τη διάρκεια της απεργίας τήρησε προσωπικό ασφαλείας δια τις βάρδιες εργασίας.

Σύμφωνα με αυτά κατά τα ως άνω αναφερόμενα χρονικά διαστήματα απασχολήθηκαν εις το εργοστάσιο οι κάτωθι αναφερόμενοι οι οποίοι επραγματοποίησαν το έναντι εκάστου αναφερόμενα ημερομίσθια ως προς τον αριθμόν των οποίων δεν διατυπώνεται

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

αμφισβήτηση και πρέπει να αναγνωρισθεί ότι οφείλουν να λάβουν τα ανάλογα χρηματικά ποσά.

(ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ)

## 6. «ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑΥΤΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΧΕΡΣΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ»

ΔΕΕ 1997

Εφετείο Πειραιά : 286 /1996

Πρόεδρος : Δ. Μπουζούλας, Πρόεδρος Εφετών

Εισηγητής : Σ. Γαβράς, Εφέτης

Δικηγόροι : Α. Κωνσταντινίδης, Γ. Κοντοσέας

Στην προκειμένη περίπτωση αποδείχθηκαν τα ακόλουθα : Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ο Α προσελήφθηκε στις 12.11.1986 από την εταιρία με την επωνυμία «. . . Ε.Π.Ε» που είχε την έδρα της στον Πειραιά και ασχολείτο με την διαχείριση και εκμετάλλευση πλοίων προκειμένου να εργασθεί σ' αυτή με την ειδικότητα του αρχιμηχανικού. Πράγματι με την ιδιότητα αυτή παρείχε τις υπηρεσίες του στην προαναφερόμενη εταιρία μέχρι τη 1.1.1990 οπότε επήλθε μεταβολή

στο πρόσωπο του εργοδότη. Ειδικότερα στην εκμετάλλευση της άνω επιχείρησης υπεισήλθε η εναγομένη εταιρία η οποία τη διατήρησε ως οικονομική μονάδα και ανέλαβε τη διαχείριση και εκμετάλλευση όλων των πλοίων της. Η εναγομένη αναλαμβάνει τα πληρώματα και καταρτίζει τις συμβάσεις τους πληρώνει τα καύσιμα τα ασφάλιστρα και τα κάθε φύσεως υλικά που απαιτούνται για την κίνηση και λειτουργία τους.

Τις υπηρεσίες του παρείχε μέχρι τη 2.4.1992 όποτε λύθηκε η σύμβαση εργασίας του. Το επικαλούμενο από την Β περιστατικό της ασφαλίσεως του ενάγοντος στο ΝΑΤ κατά το χρονικό διάστημα της υπηρεσίας του σ' αυτή και των άνω αρχική εργοδότηρια του δεν αποτελεί αποφασιστικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό της εργασίας του ως ναυτικής. Κατά συνέπεια η εν λόγω σύμβαση εργασίας του διέπεται από το κοινό εργατικό δίκαιο και όχι από το Κ.Ι.ΝΔ. Με τα δεδομένα αυτά η αξίωσή του για συμπλήρωση της αποζημιώσεως του λόγω της απόλυσης του είναι απαράδεκτη διότι ασκήθηκε μετά την παρέλευση της προθεσμίας των έξι μηνών από την ημερομηνία απολύσεως. Επομένως ορθώς απορρίφθηκε ως τιούτη από την εκαλούμενη απόφαση.

***ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ***  
***ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ***  
***ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ***



## 7. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις εργασιακές σχέσεις λόγω της πολυπλοκότητας της δυναμικής τους αλλά και των συμφερόντων που τις διέπουν πολλές φορές γίνονται πράξεις οι οποίες είναι ενάντια στην καλή πίστη. Έτσι ακόμα και στη λήξη της σύμβασης η καταγγελία μπορεί να ορισθεί ως καταχρηστική και να είναι άκυρη.

Στο κεφ. 7 αναφέρουμε ορισμένες περιπτώσεις νομολογίας οι οποίες ασχολούνται με την καταχρηστική καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

## 7.1 ΜΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ (ΑΠΟΛΥΣΗ) ΕΝΕΚΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ

Αρείου Πάγου 1902/901/Β

Εισηγ. : Σιγαλός

ΔΕΝ Τεύχος 1157 σελ. 543 Τόμος 48/1992

Το ΔΣ της Α αποφάσισε κατά πλειοψηφία την απόλυση του Β για παραπτώματα που έκρινε ότι συνιστούν σπουδαίο λόγο.

Βάση της απόφασεως αυτής ο πρόεδρος και Γενικός διευθυντής της Α με το από 27/5/86 έγγραφο του κατήγγειλε τη σύμβαση του. Τα παραπτώματα του Β συνιστούν βαρύτερες υπαίτιες παραβάσεις των υποχρεώσεών του από τη σύμβαση εργασίας.

Οι λόγοι υπάγονταν πράγματι στην έννοια του σπουδαίου λόγου. Περαιτέρω το εφετείο έκρινε ότι δεν αποδείχθηκε ότι η καταγγελία της εργασίας έγινε κατά κατάχρηση δικαιώματος με την εξής αιτιολογία, διότι δεν ανακαλύφθηκαν νέα παραπτώματα στο διάστημα δύο ετών που παρεμβλήθηκε μέχρι της καταγγελίας.

Ο Β παραπέμφθηκε στο πειθαρχικό συμβούλιο και τιμωρήθηκε με 10 ώρες προσωρινή απόλυση. Κατά της απόφασεως αυτής άσκησε μόνο αυτός προσφυγή και συνεπώς δεν μπορούσε το δευτεροβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο να χειροτερεύσει τη θέση του.

- Η επίδικη καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου που οφείλεται σε βαρύτερες υπηρεσιακές παραβάσεις του μισθωτού κρίνεται ως μη καταχρηστική, μολονότι οι παραβάσεις έγιναν προ διετίας, θα ήταν δυνατό να επιβληθούν ηπιότερες κυρώσεις ότι συνέβη ως προς άλλους μισθωτούς. Ο απολυθείς είχε ευδόκιμη υπηρεσία έχει οικογενειακά βάρη και είναι δύσκολο να προσληφθεί αλλού.

## 7.2 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Εφετείου Αθηνών 9763/89

Δικηγόροι : Αντ. Ταμιάκης , Αλίκη Φραγκάκη, Φ Αρχιμανδρίτης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1134 ΤΟΜΟΣ 47/1991

Αποδείχθηκαν τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά:

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίσθηκε στις 13.9.82 μεταξύ των διαδίκων της αγωγής, η ενάγουσα εταιρία που διατηρεί στο Περιστέρι βιοτεχνία ενδυμάτων προσέλαβε την Β ως γαζώτρια με το νόμιμο ημερομίσθιο της ειδικότητάς της. Ως τέτοια η Β απασχολήθηκε στην επιχείρηση της εναγομένης μέχρι της 16.12.88 όταν η τελευταία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας με ταυτόχρονη νομότυπη δήλωση του νομίμου εκπροσώπου της. Αμέσως μετά την πρόσληψη της η ενάγουσα ανέπτυξε έντονη συνδικαλιστική δράση τόσο μέσα στην εταιρεία, όσο και έξω από αυτή, καθώς υπήρξε ένα από τα ιδρυτικά μέλη του επιχειρησιακού Σωματείου με την επωνυμία «Σωματείο εργαζομένων Ιματισμού STANDARD A.E.». Η έντονη συμμετοχή στις

δραστηριότητες, των συνδικαλιστικών οργάνων είχε ερεθίσει την εργοδότηρια και ο νόμιμος εκπρόσωπος της την επέλυσαν για το λόγο αυτό στις 21.9.87. Όμως τότε η ενάγοντα ως συνδικαλιστικό στέλεχος κατείχε προστασία από τον Νόμο 1264/82. Όταν όμως έπαυσε να κατέχει αυτή τη θέση η νόμιμα εκπροσωπούμενη προέβη στην απόλυσή της την 16.12.88.

«Η καταγγελία όμως αυτή όπως αποδείχθηκε αποτελούσε έκφραση συναισθήματος εκδικήσεως και εχθρότητας, αποσκοπώντας στην τρομοκράτηση των υπολοίπων εργαζομένων, φέρει καταχρηστικό χαρακτήρα υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, αλλά και του κοινωνικού και οικονομικού δικαιώματος καταγγελίας της εργοδότηριας.

**7.3 «ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ  
ΑΠΟΛΥΣΗ - ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΠΟΛΥΤΕΩΝ - ΠΡΟΣΒΟΛΗ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ»**

Εφετείο Πάτρας 652/1996

Πρόεδρος : Γ. Γιαννακούρης

Εισηγητής : Α. Γεωργόπουλος

Δικηγόροι : Α. Καρώκης, Π. Λάφης

ΔΕΕ 1997

Η Α εκκαλούσα εταιρία την 1.7.1992 προσέλαβε τον Β πρώην εργαζόμενο στην επιχείρηση της με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που ορίστηκε για τρεις μήνες προκειμένου ο τελευταίος να εργαστεί ως γενικός διευθυντής του εργοστασιακού συγκροτήματος αυτής που βρίσκεται στην Πάτρα. Με την πάροδο της εν λόγω προθεσμίας ο εναγόμενος εξακολούθησε να παρέχει προς την ενάγουσα τις υπηρεσίες του υπό την παραπάνω ιδιότητα χωρίς την εναντίωση της εναγομένης.

Η Α στις 17.12.1993 προέβη σε έγγραφη καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας του Β με την καταβολή σ' αυτό της νόμιμης αποζημίωσης. Λόγος αδικαιολόγητος της καταγγελίας σύμφωνος με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη δεν υπήρχε. Αντίθετα αποδείχθηκε ότι η καταγγελία αυτή ήταν αδικαιολόγητη και έγινε από πνεύμα εκδίκησης των εκπροσώπων της εναγομένης προς τον ενάγοντα και συγκεκριμένα λόγω της αντίθεσης των πολιτικών του αντιλήψεων που ήταν αντίθετα προς τις αντιλήψεις του κυβερνώντος κόμματος και της νέας διοίκησης της εναγομένης. Η Α διατείνεται ότι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης έγινε για να προσλάβει κατάλληλο πρόσωπο για την επίβλεψη των εργασιών συντήρησης του μηχανολογικού εξοπλισμού του συγκροτήματος.

Αντίθετα αποδείχθηκε ότι στη θέση του Β προσέλαβε τον πρώην εργαζόμενο της Ν.Μ. Η εκαλούμενη άρα που έκρινε ως καταχρηστική και άκυρη την παραπάνω καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Β επιδικάζοντας στη συνέχεια τους ζητούμενους μισθούς υπερημερίας, και υποχρεώνοντας την εναγομένη να δέχεται τις υπηρεσίες του Β όπως αυτές προσφέρονταν σε αυτή πριν την καταγγελία ορθώς το νόμο

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

εφάρμοσε και τις αποδείξεις εκτίμησε και οι περί του αντίθετου σχετικοί λόγοι του εφετηρίου είναι αβάσιμοι και απορριπτέοι.

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ



#### 7.4 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

ΕΙΣΗΓ. :ΝΤΕΓΙΑΝΝΗΣ

ΑΡ. ΠΑΓ. 1143/77 Τμ Β΄

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 821 & 822 ΣΕΛ 5 ΤΟΜΟΣ 34/1978

Η Α είχε συνάψει σύμβαση εργασίας με τον Β αορίστου χρόνου. Η Α είχε αναλάβει την υποχρέωση να μεταφέρει τον Β και τους άλλους εργατοϋπαλλήλους από την Αθήνα στα Οινόφυτα όπου ήταν το βιομηχανικόν της συγκρότημα και προσέφερε πρόσθετο μισθό στους εργάτες 35,5 επί το εκάστοτε βασικού ημερομισθίου ως αποζημίωση για τον αναλισκόμενο χρόνο κατά την διακίνηση των εργατών ο οποίος χρόνος κυμαίνονταν από 3 - 3,5 ώρες κάθε μέρα. Έτσι η Α δήλωσε στους εργαζόμενους στις 35/1/74 για λογιστική διευκόλυνση της την αποζημίωση θα την ενσωματώσει στις μισθοδοτικές καταστάσεις ως κανονικό μισθό και πρότεινε την μετατροπή της σύμβασης. Ο Α συμφώνησε και υπέγραψε μαζί με τους υπόλοιπους εργαζομένους τη νέα σύμβαση. Όμως με την ΣΣΕ την 18/2/74 αυξήθηκε το ημερομίσθιο και φυσικά το ποσοστό της αποζημίωσης ανήλθε στα 37,5 το οποίο η Α αρνούνται να το δώσει.

Ο Α με τους άλλους 65 συναδέλφους έκαναν αγωγή, για την οφειλόμενη διαφορά η οποία και επιδικάσθει με απόφαση του ειρηνοδικείου Θηβών. Ο Α παράλληλα ίδρυσε και σωματείο στις 10/1/75 σκοπεύοντας τη συνένωση των εργαζομένων. Τέλος η Α κατήγγειλε - μετά την καταβολή της διαφοράς - τις 12/5/75 τη σύμβαση του Β και απέλυσε άλλους 13 συναδέλφους του. Οι άλλοι συνάδελφοι προέβηκαν σε απεργία ηθικής συμπαράστασης των εργαζομένων. Η καταγγελία της σύμβασης ήταν άκυρη διότι έγινε για λόγους εκδικήσεως και όχι για οικονομικούς λόγους όπως ισχυρίστηκε η Α, διότι κατευθείαν προσέλαβε 20 νέους εργατοτεχνίτες.

Είναι άκυρη, ως καταχρηστική η λόγω εκδικήσεως απόλυση μισθωτού που αξιώνει νόμιμες αποδοχές.

## 7.5 ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

ΑΠ 608/1993 (Β πολ Τμ.)

ΕΙΣΗΓ. : ΑΣΗΜΙΑΔΗΣ

ΕΑΕΔ Τόμος 2<sup>ος</sup> 1994 σελ. 15

Ο Α απασχολούνταν στο ξυλουργείο του Β με σύμβαση αορίστου χρόνου από 20/1/1984 έως 2/3/1988 όπου και απολύθηκε από την εργασία του ατύπως και χωρίς να καταβληθεί σ' αυτό η οφειλόμενη αποζημίωση. Εκδόθηκε η 3089/1989 απόφαση του ίδιου εφετείου με την οποία αναγνωρίστηκε η ακύρωση της καταγγελίας και η υπερημερία του εργοδότη, να δεχθεί τις υπηρεσίες του Α στο οποίο επιδικάσθηκαν αποδοχές από 3/3/88 - 30 /4/88.

Στις 30/3/88 ο λόγω της κακής οικονομικής πορείας της επιχείρησης του ξυλουργείου που διατηρούσε σε ιδιόκτητο ακίνητο όπου ο Α απασχολούνταν ο ανειδίκευτος εργάτης αναγκάστηκε να κλείσει και διαλύσει την επιχείρησή του κι από τις 15/6/88 να ζητήσει εργασία και να προσληφθεί ως μισθωτός - τεχνίτης ξυλουργός στην επιχείρηση του (Δ.Τ.), γι αυτό και εκκένωσε το ξυλουργείο του μετέφερε τα εργαλεία

και μηχανήματα που υπήρχαν μέσα σ' αυτό στο υπόγειο της οικείας του και μερικά απ' αυτά τα εκμίσθωσε στον ανωτέρω εργοδότη του ενώ τα εκμίσθωσε στις 15/9/89 στην εταιρεία των (Χ.Κ - Θ.Χ) και σ' όλο το επιδεκτό διάστημα δεν διατηρεί επιχείρηση και δεν μπορεί να απασχολήσει τον Α ο οποίος πληροφορήθηκε τα παραπάνω. Έτσι αφού ο Β έκλεισε για οικονομικούς λόγους την επιχείρηση του η αξίωση του Α για πρόσληψη ασκείται καταχρηστικώς με τρόπο που υπερβαίνει την καλή πίστη τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Έτσι το εφετείο απέρριψε την ένδικη αγωγή περί επιδικάσεως των μισθών υπερημερίας.

- Ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας και η καταγγελία αυτή είναι άκυρη περιέχεται σε κατάσταση υπερημερίας. Δεν αποκλείεται όμως η σχετική αξίωση του μισθωτού να εκτιμηθεί ότι ασκείται καταχρηστικώς.

## 7.6 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ - ΔΥΣΦΗΜΙΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Αρείου Πάγου 1585/94 (Τμ. Β')

Εισηγητής : Γ. ΒΕΛΛΗΣ

Δικηγόροι: Ε Στεφανάκης, Ν. Γιαννόπουλος

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1228 ΤΟΜΟΣ 51 1995

Όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση το δικαστήριο δέχθηκε ανελέγκτως τα ακόλουθα: Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ο Α και ήδη αναιρεσέβλητος προσελήφθη την 1.8.84, από τον Β και ήδη αναιρεσειόντα ως επιθεωρητής πλοίων. Στις 31.1.91 ο Β κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας για να εκδικηθεί τον Α διότι ο τελευταίος διαμαρτυρήθηκε σε ανοικτή επιστολή του εναγομένου. η οποία διανεμήθηκε στους επιθεωρητές πλοίων του γραφείου και ζητούσε χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη, που υπέστη από το περιεχόμενο της επιστολής το οποίο αναφερόταν α) ότι μεγάλος πλοιοκτήτης αμφισβήτησε την φερεγγυότητα του εναγομένου β) ότι η παράβαση των όρων επιφέρει την άμεση απόλυση τους γ) ότι έπρεπε οι λήπτες να

δηλώσουν ότι συμμορφώνονται απόλυτα με τους όρους της πρόσληψής τους.

Βάση των παραδοχών αυτών το δικαστήριο αναγνώρισε ότι η καταγγελία της σύμβασεως εργασίας είναι άκυρη διότι έγινε κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται στην αίτηση οικείου δικαιώματος από την καλή πίστη τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

- «Είναι καταχρηστική η απόλυση με την οποία ο εργοδότης εκδικήθηκε τον απολυθέντα επειδή αυτός ζήτησε με αγωγή του χρηματική ικανοποίηση λόγω, της ηθικής βλάβης που υπέστη από συκοφαντική δυσφήμιση του εκ μέρους εκπροσώπου του εργοδότη.

## 7.7 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 741/94 (ΤΜ Β')

Εισηγητής : ΕΥ ΚΡΟΥΣΤΑΛΑΚΗΣ

Δικηγόροι ; Ε. Πασσά Α. Νιάνιος

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1228 ΤΟΜΟΣ 51/1995

Στην προκειμένη περίπτωση το εφετείο Αθηνών δέχθηκε τα ακόλουθα: Ο Α προσλήφθηκε από τον εναγόμενο Συνεταιρισμό στις 15/8/82 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου και εργάσθηκε μέχρι τις 20.7.87 που ο εναγόμενος κατήγγειλε τη σύμβαση και κατέβαλε στον ενάγοντα τη νόμιμη αποζημίωση. Επειδή ο ενάγων κατά την διάρκεια της παραμονής του στον Συνεταιρισμό κατήγγειλε διάφορα περιστατικά η γενική Συνέλευση θεώρησε σκόπιμο να απομακρυνθεί αυτός από την εργασία του. Όμως μια τέτοια καταγγελία - είτε το εφετείο - υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 του ΑΚ που στην απόφασή του αναφέρονται (καλή πίστη χρηστά ήθη) και είναι άκυρη, διότι η καταγγελία της συμβάσεως οφειλόταν σε λόγους

εκδικητικούς λόγο της απασχόλησης του με θέματα που δεν ήταν της αρμοδιότητάς του.

- «Η καταχρηστική απόλυση είναι άκυρη και συνεπάγεται το δικαίωμα του μισθωτού να αξιώσει μισθούς υπερημερίας και την υποχρέωση του εργοδότη να αποδέχεται την προσφερόμενη από τον μισθωτό εργασία».



## 7.8 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

Τόμος 51/1995 Δ.Ε.Ν. Τεύχος 1233 σελ. 171

•Αποδείχθηκαν κατά τη κρίση του δικαστηρίου ότι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου η Α προσλήφθηκε από την εναγόμενη τράπεζα προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της ως καθαρίστρια ολικής απασχόλησης στο κατάστημα Καρπενησίου από τις 19/2/95 μέχρι 19/8/91. Μετά τη λήψη της σύμβασης έγιναν άλλες 7 συμβάσεις. Αφού ο καθορισμός της διάρκειας των συμβάσεων δεν επιβάλλονται από ειδικό λόγο ούτε δικαιολογούνται από τη φύση το είδος και το σκοπό της συγκεκριμένης εργασίας αποτελούν αυτές και ουσία μια ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Την 18/2/94 έγινε έγκαιρη καταγγελία σύμβασης της ειδικής συμβάσεως. Για το κατάστημα Καρπενησίου προβλέπεται μια μόνο θέση καθαρίστριας την οποία κατείχε η εναγόμενη και μάλιστα τελούσε τις υποχρεώσεις της άκρως ικανοποιητικά. Αφού η εναγόμενη θα απασχολούσε μια καθαρίστρια δεν υπήρχε λόγος να απολύσει αυτή και να προσλάβει άλλην, επομένως η καταγγελία είναι καταχρηστική.

- Καταχρηστική η απόλυση καθαρίστρια της οποίας η απόδοση ήταν υψηλή εφ' όσον έγινε για να προσληφθεί άλλος μισθωτός.

## 7.9 ΣΙΩΠΗΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ - ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 590/94 (Τμ Β')

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : Ι. ΤΕΤΟΚΑΣ

Δικηγόροι : Γ. Παναγιώτου, Ι. Γκούβας

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1228 ΤΟΜΟΣ 51/1995

Στην προκειμένη περίπτωση το εφετείο Πατρών δέχθηκε τα ακόλουθα: Στις 28.5.82 ο νόμιμος εκπρόσωπος του εναγομένου αναιρεσίβλητου ΚΤΕΛ προσέλαβε τον Α με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ως έκτακτο οδηγό λεωφορείου ιδιοκτησίας του εναγομένου ΚΤΕΛ και ενταγμένου στη δύναμη του αντί του προβλεπόμενου νομίμου μισθού. Η σύμβαση αυτή ανανεώθηκε με διαρκείς συμβάσεις τριών και έξι μηνών για όλο το από 28.5.82 μέχρι 9.4.86 χρονικό διάστημα. Καθ' όλο το διάστημα αυτό ο Α χρησιμοποιήθηκε ως τακτικός οδηγός του λεωφορείου και εκτελούσε τακτικά προγραμματισμένα δρομολόγια και απασχολούμενος κατά πλήρες ωράριο στη λεωφορειακή γραμμή Αιγίου - Κρήνης - Αγ. Ανδρέου Καλαβρύτων. Στις 9.4.86 ο ενάγων προσήλθε στον τόπο εργασίας για να

αναλάβει την οδήγηση του λεωφορείου ως οδηγός του οποίου εργαζόταν. όμως ο εναγόμενος αρνήθηκε να αποδεχθεί τις πραγματικές υπηρεσίες του.

Επειδή η άρνηση του εναγόμενου να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του ενάγοντα, αποτελεί αυστηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας το εφετείο έκρινε ότι η καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης γίνεται όταν υπάρξει έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

«Η άρνηση των υπηρεσιών του μισθωτού από τον εργοδότη αν συνοδεύεται από περιστατικά που υποδηλώνουν τη θέληση του εργοδότη για λύση της συμβάσεως εργασίας συνιστά σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης»

Συμπέρασμα :

Από την καταγραφή των προηγούμενων υποθέσεων βλέπουμε ότι πολλές φορές η καταγγελία της σύμβασης κρίνεται ως καταχρηστική. Η καταγγελία που γίνεται για εκδίκηση ή τρομοκράτηση των εργαζομένων είναι καταχρηστική. Επίσης καταχρηστική είναι η καταγγελία που γίνεται όταν αξιώνει κάποιος κάτι που δικαιούται και απολυθεί. Επιπροσθέτως ως καταχρηστική ορίζεται και η καταγγελία που γίνεται αδικαιολόγητα ενό ο εργαζόμενος έχει υψηλή απόδοση.

Σημαντικό είναι να πούμε ότι η καταγγελία σύμβασης που οφείλεται σε βαρύτερες υπηρεσιακές παραβάσεις του μισθωτού κρίνεται ως μη καταχρηστική.

Τέλος ο εργοδότης όταν η καταγγελία είναι άκυρη υφίσταται κατάσταση υπερημερίας, δεν αποκλείεται όμως να εκτιμηθεί ότι η σχετική αξίωση από τον εργαζόμενο ασκείται καταχρηστικώς.

***ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ***  
***ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΓΙΑ***  
***ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ***  
***ΛΟΓΟΥΣ***

## **ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ**

### **ΛΟΓΟΥΣ**

Στο κεφ. 8 θα ασχοληθούμε με τις καταγγελίες που γίνονται για οικονομικούς λόγους. Είναι δεδομένο ότι στην αγορά εργασίας ο ανταγωνισμός είναι τεράστιος και όλες οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί δεν έχουν την ίδια τύχη. Έτσι μπορεί να έχουν κάποια προβλήματα οικονομικά και να προβούν σε απολύσεις. Πράγματι αυτό συνιστά λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και τον συναντάμε πολύ συχνά στην αγορά εργασίας.

## 8. ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ

### 8.1 ΠΤΩΧΕΥΣΗ - ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ

Εφετείου Αθ. 9402/86

Εισηγητής : ΚΩΝ. ΒΑΛΜΑΝΤΩΝΗΣ

Δικηγόροι : Μ. Πετρόπουλος - Λ. Λύδης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1073 ΣΕΛ, ΤΟΜΟΣ 44/1988

Η εναγόμενη ανώνυμη εταιρεία προήλθε εκ μετατροπής από ομόρρυθμη εταιρεία. Αντικείμενο εμπορίας της είχε την επεξεργασία ρητίνης. Ο Α είχε προσληφθεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην επιχείρηση της Β την 1.10.75 και από τότε απασχολούνταν συνεχώς ως διευθυντής του εργοστασίου της. Στις 29.4.84 η Β έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του Α χωρίς να καταγγείλει εγγράφως την σύμβαση εργασίας και να του καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση. Έτσι προέβη σε σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης την οποία αποδέχεται ο ενάγων ως έγκυρη. Κατά το έτος 1984 ο Α δεν έλαβε



άδεια ούτε του καταβλήθηκε επίδομα αδείας. Εν όψει τούτου ο Α δικαιούται : α) αποζημίωση λόγω απολύσεως, β) αποδοχές αδείας γ) επίδομα αδείας.

- «Το πρωτόδικο δικαστήριο δέχθηκε εν όλω την αγωγή σωστά τις αποδείξεις εξετίμισε και το νόμο εφήρμοσε, γι' αυτό είναι αποριπτέοι οι υποστηρίζοντας τα αντίθετα λόγω της κρινόμενης εφέσεως».

## 8.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Αρείου Πάγου 287/8 ΤμΒ

Εισηγ. : Λασκαρίδης

ΔΕΝ Τεύχος 1090 Σελ 469 Τόμος 45/1989

Ο Α διατηρεί στον Μαμαρά Χαλκιδικής ξενοδοχειακή επιχείρηση και την 1/1/81 προσέλαβε την Β που είναι κάτοχος πτυχίου χειρίστριας διατρητικών μηχανών με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και την τοποθέτησε στο τμήμα μηχανογραφήσεως ως χειρίστρια ηλεκτρονικών μηχανημάτων μηχανογραφήσεως. Η Β είναι έγγαμη μητέρα δύο τέκνων και γνωστοποίησε τα οικογενειακά της βάρη στον Α και παρέχει την εργασία της σ' αυτόν έως 23/9/87 οπότε αυτός κατήγγειλε τη σύμβαση διότι η ξενοδοχειακή επιχείρηση παρουσίασε κάμψη των εργασιών και ραγδαία αύξηση του παθητικού και επιβάλλονταν η άμεση μείωση του προσωπικού. Ο Α όμως θα μπορούσε να είχε απολύσει άλλους που κατείχαν την ίδια θέση και δεν είχαν την αρχαιότητα της Β.

Έτσι το δευτεροβάθμιο δικαστήριο διέλαβε την προσβαλλομένη απόφαση ασφαλείς αιτιολογίες επί ζητήματος το οποίο ασκεί επιρροή

στην έκβαση της δίκης γιατί δεν προσδιορίζονται στο αιτιολογικό αυτής της απόφασης οι υπάλληλοι της παραπάνω ειδικότητας που διατηρήθηκαν στην υπηρεσία από το Α η ημερομηνία πρόσληψης τους, η οικονομική τους κατάσταση κλπ. Έτσι πρέπει να γίνει δεκτός ο ει του αρ. 559 αριθ. 19 υπολ Δ δεύτερος λόγος αναιρέσεως.

•Όταν ο εργοδότης πρόκειται να απολύσει έναν ή περισσότερους μισθωτούς του της ίδιας ειδικότητας οφείλει να διατηρήσει στην εργασία τον αρχαιότερο και τον οικονομικώς ασθενέστερο

### 8.3 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ ΛΟΓΩ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΣ

Αρείου Πάγου 35/88 Ολομ Λασκαρίδης

ΔΕΝ Τεύχος 1102 Σελ 1257 Τόμος 45/1989

Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο δέχθηκε ότι συμβάσεις αορίστου χρόνου που είχαν συναφθεί από τους διαδίκους Α καταγγέληθηκαν μετά της υπ. αρ. 720/83 αποφάσεως του πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών κήρυξε τον Β σε κατάσταση πτωχεύσεως λόγω διακοπής των εργασιών της επιχειρήσεως αυτού και της εκ τούτου αδυναμίας του συνδίκου να αποδεχθεί την εργασία των Α ως και ότι οι καταγγελίες αυτές που έγιναν την 31/1/84 από τον σύνδικο χωρίς να καταβληθεί σε καθένα από του Α η νόμιμη αποζημίωση αναγνωρίσθηκε η ακυρότητα των καταγγελιών και επιδικάσθηκαν στον Α αποδοχές από 1/4/84 - 31/12/84 χρονικό διάστημα που υποχρεώθηκε ο Β να αποδεχθεί την εργασία των Α. Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο που εν όψει των όσων έγινε δεκτά απ' αυτό δέχθηκε την αγωγή, δεν παραβίασε τους κανόνες του ουσιαστικού δικαίου και υπό κρίση αντιθέτως πρόσθετος λόγος αναιρέσεως θα έπρεπε να απορριφθεί.

- Η απόλυση που γίνεται από τον σύνδικο μετά την κήρυξη της πτωχεύσεως λόγω διακοπής των εργασιών της είναι έγκυρη έστω κι αν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

#### 8.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 1407/77 Τμ Β

Εισηγ. : ΒΡΕΛΛΗΣ

ΔΕΝ Τεύχος 827 Σελ 225 Τόμος 34/1978

Ο Α την 12/6/69 προσελήφθη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως διοικητικός υπάλληλος από την Β μετά από πιεστική επιθυμία υψηλά ιστάμενων προσώπων του τότε καθεστώτος ως υπεράριθμός τοποθετήθηκε στην υπηρεσία στατιστικής.

Ο Α είχε πτυχίο Θεολογικής Σχολής και πτυχίο ιδιωτικής σχολής λογιστών πεντάμηνου φοιτήσεως και από τότε εντάχθηκε οριστικά στον οργανισμό διαβαθμίσεως και μισθοδοσίας υπαλλήλων της Β στις 12/2/69 με το βαθμό του γραμματέως και εργάσθηκε μέχρι την 1/2/75 όπου η Β κατήγγειλε νομίμως τη σύμβαση. Η Β ισχυρίζονταν ότι η απόλυση δεν οφειλόταν στον τρόπο πρόσληψης του Α ούτε σε λόγους εκδικήσεως αλλά οφείλονταν στα μέτρα λιτότητας της (Β) όπου κατά την περίοδο από 12/74 - 3/75 απέλυσε 40 περίπου υπαλλήλους έναντι των οποίων προσέλαβε 11 οι 6 των οποίων διοικητικοί υπάλληλοι και 5 βοηθητικοί ή τεχνικοί. Επίσης

ισχυρίστηκε ότι ο Α είχε μειωμένη απόδοση και ότι εκρίθη μη προακτέος κατά τις μαζικές προαγωγικές των ετών 1975 - 1974. Έτσι κρίθηκε ότι η καταγγελία της σύμβασης είναι έγκυρη. Ο Α διεκδίκησε μισθούς υπερημερίας όμως παρά την οικονομική ευρωστία της Β και τις οικονομικές υποχρεώσεις του Α αφού η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική είναι απορριπτέος ο κατά το σχετικό μέρος λόγος αναιρέσεως.

- Η καταγγελία που οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους και στη μειωμένη απόδοση του εργαζομένου δεν είναι καταχρηστική.

## 8.5 ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΠΟΛΥΤΕΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ

Αρείου Πάγου 575/95 (Τμ Β')

Εισηγητής ΤΕΤΟΚΑΣ

ΔΕΝ Τεύχος 102 σελ 1187 Τόμος 51/1995

Ο αναιρεσειών προσελήφθη από τη αναιρεσίβλητη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στις 30/10/72 . με το νόμιμο μισθό του πτυχιούχου ηλεκτρολόγου και απασχολήθηκε στο χαλυβουργείο της που παράγει χαλυβδόφυλλα και το 1978 προήχθηκε σε προϊστάμενο του τμήματος τεχνικών μελετών.

Το 1985 η αναιρεσίβλητη αντιμετώπισε οικονομικά προβλήματα και απέλυσε 7 υψηλόμισθους (με την νόμιμη αποζημίωση) μεταξύ των και ο αναιρεσειών με κριτήριο τη δεύτερη εργασία τους και το γεγονός ότι δεν θα αντιμετώπιζαν άμεσα οικονομικά προβλήματα. Ο αναιρεσειών (διατηρούσε Ο.Ε.) ο οποίος κατέφυγε στη δικαιοσύνη ισχυρίστηκε ότι έπρεπε να απολυθεί άλλος που είχε λιγότερα προσόντα επίσης ότι έπρεπε να απολυθεί ο Σ.Τ που είχε διακοσμητική θέση και ότι υπήρχαν και άλλοι που είχαν δεύτερη εργασία αλλά δεν απολύθηκαν.



Σύμφωνα με άρθρο 559 παραγρ. 1,19 οι αντίθετοι λόγοι του αναιρεσειών απορρίφθηκαν ως αβάσιμοι διότι ο Σ.Τ και άλλοι δεν ήταν συγκρίσιμοι μ' αυτό διότι κατείχαν διαφορετικές θέσεις.

- Οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους δεν είναι καταχρηστικές όταν οι απολυτέοι επιλέγονται με κριτήρια κοινωνικά και οικονομικά και η απόλυσή τους είναι λιγότερο επαχθής συγκριτικά προς άλλους μισθωτούς.

Συμπέρασμα :

Μέσα από τη μελέτη των προηγούμενων περιπτώσεων μπορούμε να εκμαιεύσουμε τα εξής στοιχεία. Η καταγγελία που γίνεται λόγω μειωμένης απόδοσης εργαζομένου και για οικονομικούς λόγους δεν είναι καταχρηστική. Επίσης όταν μια επιχείρηση κηρύττει πτώχευση ή απόλυση των εργαζομένων είναι έγκυρη έστω και αν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Το κυριότερο σημείο σ' αυτή την ομάδα υποθέσεων είναι ότι όταν γίνονται απολύσεις για οικονομικούς λόγους διατηρείται στην εργασία ο αρχαιότερος και οικονομικά ασθενέστερος. Τέλος όταν οι απολυτέοι επιλέγονται με κριτήρια κοινωνικά και οικονομικά δεν είναι καταχρηστικές.

***ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ***  
***ΣΥΜΒΑΣΗΣ***  
***ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ***  
***ΣΤΕΛΕΧΩΝ***

## 9. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο κυριαρχεί η συλλογική δράση η ιδέα της συνδικαλιστικής κίνησης. Είναι ευνόητο ότι πολλές φορές η δραστηριότητα των συνδικαλιστικών στελεχών είναι ενάντια στα συμφέροντα των εργοδοτών. Έτσι έπρεπε να βρεθεί τρόπος προστασίας αυτών. Στο κεφ. 9 παραθέτουμε υποθέσεις καταγγελίας σύμβασης συνδικαλιστικών στελεχών που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή αντιπαράθεσης και γι' αυτό παρέχεται ειδική προστασία σ' αυτά.

## 9.1 ΔΙΑΔΟΧΗ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ - ΑΡΣΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Εφετείο Αθηνών 6944/89

Εισηγητής : Δ. ΠΑΠΑΜΗΤΣΟΣ

Δικηγόροι : Β. Πενταγιώτη, Ι. Κουρτάκης, Α. Τομαράς.

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1119 ΤΟΜΟΣ 46/1990

Αποδεικνύονται τα εξής : Η Α Ο.Ε. που διατηρούσε επιχείρηση σνακ - μπαρ - ουζερί με το διακριτικό τίτλο «ΤΕΛΦΟΥΣΑ» στην Αγία Παρασκευή Αττικής προσέλαβε στις 5.7.87 τη Β από 19.5.87 ήταν μέλος του ενδεκαμελούς διοικητικού συμβουλίου της νόμιμης αναγνωρισμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης 2449 μελών με την επωνυμία «Ένωση Υπαλλήλων εστιατορίων κλπ. με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως σερβιτόρος. Επειδή οι εργασίες της εταιρείας κατά την χειμερινή περίοδο 1987 - 1988 μειώθηκαν σε απελπιστικό σημείο αποφάσισαν οι εταίροι να διαλύσουν την εταιρεία, αποφεύγοντας έτσι την ολοκλήρωση της απόφασεως

αυτής οι διαχειριστές κατήγγειλαν νομίμως όλες τις συμβάσεις εργασίας του προσωπικού μεταξύ των οποίων και του εκκαλούντος.

«Κατόπιν του ανωτέρω εφόσον στην προκειμένη περίπτωση δεν συντρέχει λόγος εφαρμογής του άρθρου 6 παρ 1 Ν 2112/20 λόγω της διαλύσεως της ΕΠΕ με αποτέλεσμα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας να μη είναι άκυρη.

Συνακόλουθα δεν υπάρχει υπερήμερία ούτε υποχρέωση της Ε.Π.Ε. να πληρώσει στον εκκαλούντα μισθούς υπερήμερίας και να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του.

## 9.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΕΩΣ

Αρείου Πάγου 647/90 Τομ. Β

Εισηγητής : Κωστόπουλος

Δικηγόροι : Α. Ρουπακιάτης , Ε. Θεοφανόπουλος

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1136 ΤΟΜΟΣ 47/1991

Σαν προκειμένη περίπτωση το εφετείο που δίκασε, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση του, δέχθηκε ανέλεγκτος τα εξής. Οι Α προσλήφθηκαν από την Β το 1980 και 1979 αντίστοιχα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως ανειδίκευτες εργάτριες και με την ιδιότητα αυτή εργάστηκαν μέχρι της 14.10.83 οπότε η Β κατάγγειλε τις μετ' αυτών συμβάσεις και κατέβαλε σε αυτές την νόμιμη αποζημίωση. Η καταγγελία υπαγορεύθηκε από λόγους μειωμένης αποδόσεως των Α και αντισυμβατικής τους συμπεριφοράς. Ειδικότερα στις 14.10.83 αναταίθηκε σε αυτές και σε άλλες συναδέλφους τους μια εργασία κατά την διάρκεια της οποίας διαπιστώθηκε ότι η απόδοση της κάθε εργάτριας ήταν μειωμένη και κλίθηκαν σε απολογία. Στη συνέχεια το εφετείο αποκρούοντας τον ισχυρισμό τους ότι η απόλυσή τους έγινε για νόμιμη

συνδικαλιστική δράση , έκρινε ακολούθως ότι η απόλυσή τους έγινε για νόμιμη συνδικαλιστική δράση, έκρινε ακολούθως ότι οι επίδικες καταγγελίες δεν έγιναν από εκδίκηση και εχθρότητα για την «δήθεν» συνδικαλιστική δράση των Α.

«Ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αρκεί να είναι εγράφη η καταγγελία και να καταβληθεί στο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωση. Η καταγγελία είναι άκυρη αν οφείλεται στην νόμιμη συνδικαλιστική δράση του απολυθέντος.



### **9.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ**

Α.Π. 771/1995 Β΄Τμ

Πρόεδρος : Ν. Καβαλλιέρος

Εισηγητής : Ε. Κρουσταλλάκης

Δικηγόροι : Δ Κεράνης, Π. Μπαλτά

ΔΕΕ / 1996

Ο Α είχε προσληφθεί το 1971 από την Β ως υπάλληλος με σύμβαση αορίστου χρόνου και εργάστηκε έως τις 9.11.1987 που η τελευταία κατήγγειλε τη σύμβαση. Υπήρξε ιδρυτικό μέλος του σωματείου των εργαζομένων στην εναγομένη και ανέπτυξε έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα ως πρόεδρος του σωματείου και γεν. γραμματέας της Ομοσπονδίας προσωπικού ξένων αεροπορικών εταιριών.

Εκμεταλλεούμενος την ιδιότητά του ως προστατεύομενου συνδικαλιστικού στελέχους απουσίαζε συχνά από την εργασία του χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση των αρμοδίων οργάνων της εναγομένης,

υποστηρίζοντας ότι χρησιμοποιεί την προβλεπόμενη άδεια και ειδοποιεί τον εργοδότη του.

Η εναγόμενη προσέφυγε στη δευτεροβάθμια Επιτροπή η οποία με την 11/1987 απόφαση δέχτηκε - κατά πλειοψηφία - τα λεγόμενα της Β.

Μετά την τελευταία αυτή απόφαση εναγόμενη κατήγγειλε τη σύμβαση στις 9.11.1987. Ο ενάγων προσέφυγε στο Συμβούλιο της Επικρατείας ζητώντας την ακύρωση της αποφάσεως της δευτεροβάθμιας επιτροπής αλλά η αίτηση του απορρίφθηκε με την 4661/1988 απόφαση ως αβάσιμη. Υπό τα περιστατικά αυτά - έκρινε το Εφετείο - η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως του ενάγοντος δεν είναι καταχρηστική εφόσον από κανένα αποδεικτικό στοιχείο δεν ενάγεται ότι η χρήση του σχετικού δικαιώματος της εναγομένης υπερβαίνει και μάλιστα προφανώς τα όρια του άρθρου 281 του Α.Κ., αλλά ούτε και ότι οφείλεται στην νόμιμη συνδικαλιστική δραστηριότητα του, για την οποία οι εκπρόσωποι της εναγομένης ωθήθηκαν από λόγους εκδικήσεως στην καταγγελία.

## ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

## 9.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ - ΓΝΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΑΠΟ ΕΡΓΑΤΗ

Νομ : Πρωτοδ. Θεσσαλ. 11.934 / 1996

Πρόεδρος : Α. Καραπίτσα - Ντεκουμέ

Α. Παπασταύρου, Γ. Γουλιέλμου

Α. Χαρίσης

ΔΕΕ / 1996

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίστηκε στις 22.9.1993 η εναγομένη ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία «Μ. . . ΑΕ» προσέλαβε τον Α για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σ' αυτήν ως εργάτης στο Υποκατάστημα της στην περιοχή ... Θεσσαλονίκης. Από την πρόσληψή του και για χρονικό διάστημα δέκα επτά μηνών ο ενάγων απασχολήθηκε ως εργάτης στο Τμήμα Αθλητικών ειδών της εναγομένης.

Ο ενάγων κατά την εκτέλεση της εργασίας του ασκούσε πλημμελώς τα καθήκοντά του και συγκεκριμένα προξενούσε φθορές στα εμπορεύματα που μετέφερε επικολλούσε αμελώς τις άνω ειδικές ετικέτες

με τις τιμές, ή εκτελούσε αυτές με μεγάλη καθυστέρηση και γενικά αδιαφορούσε με την εργασία του.

Για όλους τους παραπάνω λόγους ο Προϊστάμενος του Τμήματος Χ.Γ έκανε επανειλημμένα παρατηρήσεις και συστάσεις στον ενάγοντα και γνωστοποίησε στον Α.Μ διευθυντή του τομέα μη τροφίμων της εναγομένης στον οποίο ανήκε το Τμήμα Αθλητικών ειδών όπου εργαζόταν. Έτσι ύστερα από σύσκεψη που πραγματοποιήθηκε αποφασίστηκε η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και η απόλυση του ενάγοντος. Πράγματι στις 29.9.1994 η εναγομένη κατήγγειλε εγγράφως την σύμβαση εργασίας του ενάγοντος καταβάλλοντας σ' αυτόν και τη νόμιμη αποζημίωση του εργατοτεχνίτη από 53.000 δρχ. Επίσης από τις καταθέσεις των μαρτύρων φαίνεται ότι ο ενάγων ασκούσε και συνδικαλιστική ιδιότητα.

Συνεπώς η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του ενάγοντος δεν είναι άκυρη όπως και στη μείζονα σκέψη του δέχθηκε το δικαστήριο αυτό, αφού αποδείχθηκε ότι η εναγομένη αγνοούσε κατά το χρόνο της καταγγελία την ιδιότητα αυτή.

**9.5 ΠΑΡΑΝΟΜΟΣ ΑΠΕΡΓΙΑ - ΑΡΣΙΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ**

Τόμος 34/1978 ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 845

Σελ 903

Μ.Π.ΑΘ 556/78

Πρωτοδίκης : ΡΗΓΟΣ

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 845 σελ. 903 ΤΟΜΟΣ 34/1978

Ο Α εργάστηκε στο εργοστάσιο της Β με σύμβαση αορίστου χρόνου ως ηλεκτροτεχνίτης με μισθό 11.000 δραχ το μήνα από τις 15/11/75 - 12/5/77 που η Β τον απέλυσε καταγγέλλοντας την εργασιακή του σύμβαση χωρίς κοινοποίηση έγγραφη και χωρίς να πληρώσει τη νόμιμη αποζημίωση όπως ορίζει ο νόμος. Μοναδικός λόγος της ενέργειας αυτής ήταν η έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα του Α και η συμμετοχή του σε απεργία στο εργοστάσιο της Β στις 23-3-12/5/77. Η Β ισχυρίστηκε ότι απεργία ήταν παράνομη και γι' αυτό απέλυσε τον Α. Όμως για να γίνει αυτό πρέπει να υπάρχει προηγούμενη απόφαση του ειδικού οργάνου για την προάσπιση των συνδικαλιστικών στελεχών από αυθαίρετες

απολύσεις, δηλαδή της επιτροπής του αν. 1803/51 ότι η απεργία ήταν παράνομη. Για τους λόγους αυτούς το δικαστήριο κρίνει ότι η καταγγελία της σύμβασης του Α αφού δεν κινήθηκε η διαδικασία της παροχής αδείας ως συνδικαλιστικού στελέχους είναι άκυρη και από νομική άποψη ανύπαρκτη. Ο ισχυρισμός της Β ότι η απεργία ήταν παράνομη δεν υφίσταται αφού δεν υπάρχει προηγούμενη απόφαση σύμφωνα με τον α.ν. 1803/51.

Η καταγγελία των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς προηγούμενη απόφαση της επιτροπής του α.ν. 1803/51 ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος είναι άκυρη.

## 9.6 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΕΩΣ

Αρείου Πάγου 913/90 (Τμ Β')

Εισηγητής : Ν. Γιαννόπουλος

Δικηγόροι : Ι. Ψωμάς, Γ. Παναγιώτου

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1151 ΤΟΜΟΣ 48/1982

Εν προκειμένω, η προσβαλλομένη εφετειακή απόφασις εδέχθει ότι Α αναιρεσίβλητος μισθωτός προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και αορίστου χρόνου την 1.12.78 υπό των αναιρεσιόντων συνιδιοκτητών λεωφορείου εντεταγμένου εις το αστικού ΚΤΕΛ Πατρών ως οδηγός αυτού.

Ότι ενετάχθη προσωπικού κινήσεως του ως άνω ΚΤΕΛ και προσέφερε τις υπηρεσίες του ως οδηγός μέχρι της 23.10.85 ότι την χρονολογίαν ταύτην οι αναιρεσιόντες συνιδιοκτήται προέβησαν νομίμως εις καταγγελίαν της εργασιακής σχέσεως και κατέβαλαν εις τον αναιρεσίβλητον την εκ δραχμών 349.888 αποζημίωσιν απολύσεως, ότι κατά την ημέρα της απολύσεως το Σωματείον οδηγών - εισπρακτόρων

ΚΤΕΛ Πατρών, του οποίου μέλος ήταν και ο αναιρεσίβλητος διενηργεί αρχαιρεσίας προς εκλογήν νέας διοικήσεως.

Αυτό όμως έγκρινε το Εφετείο εστέρησε την προσβαλομένη απόφαση του λόγο ανεπαρκών αιτιολογιών οι οποίες καθιστούν ανέφικτο τον ακυρωτικό έλεγχο αφού από τα παραπάνω δεν γίνεται να συνταχθεί κατά τρόπο ασφαλή αν η καταγγελία και η απόλυση εγένοντο λόγο της συνδικαλιστικής δράσης του αναιρεσήβλητου.



## 9.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΟΥ

Αρείου Πάγου 296/78 Τμ Β'

Εισηγητής : ΚΩΝΣΤΑΣ

ΔΕΝ Τεύχος 833 Σελ 535 Τόμος 34/1979

Ο Α προσελήφθη από την Β στις 28/11/71 στην υπηρεσία της με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως ηλεκτροτεχνίτης. Αυτός (Α) από το Νοέμβριο 1975 και μετά συνεχώς έκανε πράξεις που ήταν ενάντια στο συμφέρον της Β. Ο Α έκανε πολύωρες συζητήσεις με τους συναδέλφους του κατά την ώρα της εργασίας και καθυστερούσε, αλλά καθυστερούσε και τους λοιπούς εργαζόμενους του εργοστασίου με αποτέλεσμα την μείωση της απόφασης.

Απουσίαζε χωρίς δικαιολογημένη αιτία από την εργασία του και πολλές φορές συμπεριφέρονταν προς του προϊσταμένους του απρεπώς. Στις 27/11/75 αρνήθηκε στο φύλακα εισόδου του εργοστασίου να διενεργήσει έλεγχο του χαρτοφυλακίου ο οποίος έλεγχος επιβάλλεται κατά τον κανονισμό της επιχείρησης. Αρνήθηκε γιατί δεν ήθελε να

φανούν τα διπλότυπα του ταμείου του σωματείου. Κατόπιν της συμπεριφοράς του η Β τον απέλυσε στις 23/2/76.

Η καταγγελία δεν υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης όμως η Β δεν ενημέρωσε πρώτα την αρμόδια επιτροπή διότι ο Α ήταν γενικός γραμματέας σωματείου. Η έκβαση της δίκης κατέστη αναιρετέα αρθ. 559 εν 8Κ Πολ

Η καταγγελία της σύμβασης λόγω συνεχών πράξεων του εργαζόμενου που αντιβαίνουν στο καλώς εννοουμένων συμφέρον του εργοδότη δεν είναι καταχρηστική. Όμως πρέπει για απόλυση συνδικαλιστού να υπάρχει προηγούμενη απόφαση της αρμόδιας επιτροπής.

## 9.8 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ

Αρείου Πάγου 1513/77

Εισηγητής : Βρελλης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 827 Σελ. 232 Τόμος 34/1978

Ο Α την 1/9/72 προσλήφθηκε από την Β με σύμβαση αορίστου χρόνου με μηνιαίο μισθό ως εργοδηγός στο τμήμα POLYPLEX του εργοστασίου των πλαστικών και αφρώδους ελαστικού. Ο Α με την υπ' αρ. 5259/75 απόφαση του Μον. Πρωτ. Αθηνών ορίσθηκε βάση του αρ. 69 ΑΚ μέλος προσωρινής διοικήσεως του νομίμως αναγνωρισθέντος και συσταθέντος «Σωματείου εργατικού προσωπικού Βιομηχανικών Πλαστικών Υλικών και Συναφών». Το σωματείο είχε πάνω από 100 άτομα.

Το Σεπτέμβριο του 1975 με απόφαση των μελών της διοικήσεως του σωματείου ο Α εξελέγη Γενικός Γραμματέας τούτου. Με την μνησθείσα δικαστική απόφαση ορίσθηκε προθεσμία 6 μηνών για την σύγκλιση γενικής συνέλευσης των μελών του σωματείου για την εκλογή νέας διοικήσεως τούτου και επιμέλεια της επείγουσας φύσης υποθέσεως του

και ότι την 20/11/75 η Β κατήγγειλε τη σύμβαση του Α. Η καταγγελία με πρωτόδικη απόφαση κρίθηκε άκυρη και επιδικάσθηκαν στον Α μισθοί υπερημερίας.

- Της ειδικής προστασίας του ν. 1803/51 απολαμβάνουν και οι πρόεδροι και οι Γεν. Γραμματείς προσωρινών διοικήσεων επαγγελματικών σωματείων.

## 9.9 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΗ

Μον. Πρωτ. Αθηνών 6587/77

Εισηγητής : ΔΑΚΑΝΑΛΑΚΗΣ

ΔΕΝ Τεύχος 821 και 822 Σελ. 11 Τόμος 34/1978

Ο Α προσελήφθη στις 25/7/73 από τη Β όπου και εργάστηκε ως και τις 26/1/77 απολύθηκε για λόγους μείωσης προσωπικού όπως επικαλέστηκε η Β. Ο Α τυχαίνει να ήταν μέλος σωματείου παρά την Β. Ανέπτυξε δε πολύ έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα χωρίς διατάραξη της εργασίας του και οργάνωνε τους συναδέλφους του για την προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων και αναγνωρίσθηκε επίσης ως αντιπρόσωπος του Διοικητικού Συμβουλίου αλλά υπήρξε και διακριθέν μέλος σχετικής εφημερίδος υπό τον τίτλο «ο εργαζόμενος της». Κατά την διατέλεση εργασιών διοικητικού συμβουλίου ο οποίος Α είχε θέσει υποψηφιότητα η Β απέλυσε τον Α και άλλους 200 στις 2/2/77. Η Β σκόπευε να τον μεταθέσει στη Θήβα αλλά αυτοί δεν δέχτηκαν και έτσι τον απέλυσε. Όμως ο Α και άλλα δύο μέλη του σωματείου ήταν οι μόνοι οι οποίοι είχαν δεχτεί να μετατεθούν στη Θήβα. Έτσι το δικαστήριο αποφάσισε ότι ο Α απελύθη όχι λόγω μείωσης του προσωπικού ή

συμπύξεως εργασιών που βρίσκεται στα πλαίσια του διευθυντικού τους δικαιώματος αλλά μόνον ένεκα της συνδικαλιστικής του δράσεως, το οποίο αντετίθεται στην καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, συνεπώς η καταγγελία είναι άκυρη.

- Είναι καταχρηστική η απόλυση που γίνεται λόγω της συνδικαλιστικής δράσης των απολυθέντων και προς εκφοβισμό των λοιπών μισθωτών.

## 9.10 ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Εισηγητής : ΣΩΚΡΑΤΕΙΔΗΣ

ΕΑΕΔ 1993 Τόμος 27 Τεύχος 314 Σελ 192

Ο Α και ο Β είχαν αναπτύξει κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους στη Γ νόμιμη συνδικαλιστική δράση και ήταν μάλιστα ιδρυτικά μέλη κάποιων σωματείων. (Σωματείο ηλεκτροτεχνιτών και βοηθών Ν. Μεσσηνίας). Οι Α,Β διεκδίκησαν ανθυγιεινό επίδομα.

Η Γ γνωρίζοντα τη δραστηριότητα και τη μαχητικότητα των δύο κατήγγειλε τις συμβάσεις εργασίας τους την 22/7/1982 από αντίδραση για τη συνδικαλιστική τους δράση και όχι για λόγους οικονομίας όπως ισχυρίσθηκε την 27/7/1988 στην επιθεώρηση εργασίας Ν. Μεσσηνίας.

Το δικαστήριο στη συνέχεια δεν πείσθηκε ότι μειώθηκαν οι εργασίες της και απέλυσε 17 άτομα εκ των 262 για α επιτύχει την απομάκρυνση των συνδικαλιστών. Έτσι οι ομαδικές αυτές απολύσεις έγιναν όπως αποδείχθηκε ότι έγινε προς κάλυψη του σκοπού της, να απαλλαγεί δηλαδή από εργαζομένους συνδικαλιστικά στελέχη όπως μαρτυρεί η σύγχρονη απόλυση και άλλου αναφερόμενου προσώπου που

είχε απολυθεί μαζί με τους πρώτους. Η ανωτέρω κρίση ενισχύεται από το γεγονός ότι μετά την απόλυση εργάσθηκαν υπερωριακά πολλοί εργαζόμενοι, μεταξύ τους και ηλεκτροτεχνίτες ενώ η Γ προέβει σε αύξηση των εργαζομένων από 262 σε 296. Επίσης απορρίφθηκε και ο ισχυρισμός ότι οι Α και Β απολύθηκαν γιατί δεν συμμορφώθηκαν σε εντολή της να χτυπούν ρόλοι.

Έτσι το εφετείο έκρινε άκυρη την καταγγελία αφού δεν συντρέχουν λόγοι του αρ. 14 παρ.4 Ν.1264.

- Για να είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση απαιτείται αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της συνδικαλιστικής δράσεως και της απολύσεως.



## 9.11 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

Εισηγητής : ΚΡΟΥΣΤΑΛΑΚΗΣ

ΕΑΕΔ Τόμος 30ος 1996 Σελ 463

ΑΠ 771/1995 (Β πολ Τμ)

Ο Α είχε προσληφθεί το 1971 από την Β ως υπάλληλος της με σύμβαση αορίστου χρόνου και εργάστηκε έως τις 9/11/87 που η Β κατήγγειλε τη σύμβαση. Ο Α υπήρξε ιδρυτικό μέλος του σωματείου των εργαζομένων στην Β (του συλλόγου προσωπικού αεροπορικής εταιρίας TWA) και ανέπτυξε έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα ως πρόεδρος του σωματείου και γεν. γραμματέας της ομοσπονδίας προσωπικού ξένων αεροπορικών εταιρειών. Εκμεταλλευόμενος την ιδιότητα του αυτή απουσίαζε συχνά από την εργασία του χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση των αρμοδίων οργάνων της Β υποστηρίζοντας ότι κάνει χρήση της νόμιμης συνδικαλιστικής αδείας, για την οποία δεν είχε υποχρέωση να ειδοποιεί τον εργοδότη του. Τούτο όμως δεν είναι βάσιμο αφού από καμία διάταξη και δη του αρ. 17 του ν.1264/1982 δεν προκύπτει ότι μπορεί να γίνει χρήση της αδείας χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη. Λόγω των συχνών απουσιών του Α η Β προσέφυγε το Φεβρουάριο του 1987 στην

Επιτροπή προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών και ρώτησε αν συντρέχει λόγος καταγγελίας και η επιτροπή απέρριψε την αίτηση. Η Β προσέφυγε στην δευτεροβάθμια επιτροπή, η οποία δέχτηκε την αίτηση. Έτσι η Β κατήγγειλε τη σύμβαση στις 9/11/1987. Ο Α προσέφυγε στο ΣΤΕ ζητώντας την ακύρωση της καταγγελίας. Το εφετείο έκρινε ότι η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική εφόσον από κανένα αποδεικτικό στοιχείο δεν συνάγεται ότι η άσκηση του σχετικού δικαιώματος της Β υπερβαίνει και μάλιστα προφανώς τα όρια του αρ. 281 του ΑΚ.

- Η καταγγελία της σύμβασης των συνδικαλιστικών στελεχών είναι άκυρη. Επιτρεπτή είναι η καταγγελία όταν ο εργαζόμενος κάνει χρήση αδικαιολόγητων αδειών και μάλιστα χωρίς προειδοποίηση του εργοδότη. Για την καταγγελία αποφασίζει η πρωτοβάθμια επιτροπή προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών. Ο εργαζόμενος παρά την ύπαρξη λόγο μπορεί να ισχυριστεί ότι η καταγγελία είναι καταχρηστική.

## 9.12 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Εφετείου Ναυπλίου 622/95

Εισηγητής : Λιανός

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1257 σελ. 1314 Τόμος 52/1996

Το Νοέμβριο του 1997 στην Καλαμάτα το Α νόμιμα εκπροσωπούμενο πρόσωπο συνήψε με τον Β σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Με αυτή προσέλαβε τον ενάγοντα για να εργασθεί ως εισπράκτορας στα εντεταγμένα σ' αυτό λεωφορεία. Στις 15/7/92 αυτός εκλέχθηκε Γενικός Γραμματέας του σωματείου της επιχειρήσεως του εναγομένου το οποίο είχε επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Ελεγκτών, Εισπρακτόρων, Οδηγών Α ΚΤΕΛ»

Ο ενάγων γνωστοποίησε αμέσως μετά την εκλογή του την συνδικαλιστική του ιδιότητα στον εκπρόσωπο του εναγομένου. Παρά ταύτα το εναγόμενο επέδωσε σ' αυτόν στις 22/6/93 έγγραφη καταγγελία. Η καταγγελία είναι άκυρη διότι δεν συνέτρεχε λόγος σύμφωνα με το αρ. 14 παρ. 5 ν.1264/82.

Με την επιδίκαση αυτής της καταγγελίας ο ενάγων ζήτησε να προσφέρει κανονικά τις υπηρεσίες του, όμως οι νόμιμοι εκπρόσωποι του εναγόμενου δεν αποδέχτηκαν αυτές. Αυτοί ισχυρίστηκαν ότι καταργήθηκαν οι θέσεις των εισπρακτόρων αλλά αυτό δεν ίσχυε διότι υπήρχε μια θέση εισπράκτορος και εκτός αυτού είχε τη δυνατότητα το εναγόμενο να τον απασχολήσει στο τμήμα ελεγκτών.

• Άκυρη η καταγγελία σύμβασης μισθωτού συνδικαλιστή αν δεν συντρέχει λόγος του αρ. 14 παρ 5 1264/82. Υποχρέωση επαναπρόσληψης του συνδικαλιστή από τον εργοδότη.

### 9.13 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ

Εφετείου Θεσ/νίκης 1196/94

Εισηγητής Αμελαδιώτης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1957 Σελ. 1312 Τόμος 52/1996

Ο ενάγων είναι επαγγελματίας δημοσιογράφος και μέλος της «Ένωσης Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Μακεδονίας - Θράκης». Στις 15/8/76 οι διάδικοι συνήψαν σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με την οποία η Α προσέλαβε Β για να εργασθεί ως συντάκτης στα γραφεία της εφημερίδος»

Η εναγόμενη στις 30/6/92 κατήγγειλε τη σύμβαση.

Ο ενάγων κατά το χρόνο της απόλυσης του (30.6.92) ήταν μέλος της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης «Ε.Σ Ε.Μ.Θ» και συγκεκριμένα είχε εκλεγεί νόμιμα αντιπρόεδρος του Δ.Σ της ένωσης. Επομένως η καταγγελία είναι άκυρη εφ' όσον η εναγόμενη ισχυρίζεται ότι υφίστατο ένας από του λόγους στην παρ. 10 του αρ. 14 του Ν. 1264/82.

Εξ άλλου σε περίπτωση παύσεως λειτουργίας αυτοτελούς τμήματος επιχείρησης υφίσταται ευχέρεια καταγγελίας σύμβασης εφ' όσον ο εργαζόμενος δεν δέχεται να εργασθεί σε άλλο τμήμα της επιχείρησης. Όμως δεν αποδείχτηκε ότι η εναγόμενη είχε προτείνει στον εναγόμενο να διαλέξει σε άλλο τμήμα της εφημερίδος.

- Δυνατή η καταγγελία σύμβασης προστατευόμενου συνδικαλιστού όταν έπαυσε η λειτουργία αυτοτελούς τμήματος της επιχείρησης και αυτός δεν δέχεται πρόταση του εργοδότη να εργασθεί από αυτές τις συνθήκες σε άλλο τμήμα.

#### 9.14 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Εφετείο Αθηνών 1417/96

Εισηγητής : ΚΑΥΜΕΝΑΚΗΣ

ΔΕΝ Τεύχος 1251 σελ 876 Τόμος 52/1996

Ο Α είχε προσληφθεί στις 15/9/93 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την Β ως σερβιτόρος στο διατηρούμενο από αυτή εστιατόριο ,με διακριτικό τίτλο «Κ». Με την ιδιότητα αυτή απασχολήθηκε μέχρι 9/11/93 όταν η εναγόμενη κατήγγειλε με το 8/11/93 έγγραφο τη σύμβαση του και τον απέλυσε. Ο ενάγων ήταν εκλεγμένο μέλος του ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ του συνδικαλιστικού σωματείου με την επωνυμία «Ένωση Υπαλλήλων Εστιατορίων, Συνθεστιατορίων, Οινομαγείρων, Κέντρων διασκέδασης, εξοχικών κέντρων και Απόφοιτων Τουριστικής Σχολής Αθηνών - περιχώρων» έχοντας το αξίωμα του Β' αντιπροέδρου του Δ.Σ του σωματείου που αριθμεί 2020 μέλη. Την ιδιότητα αυτή γνωστοποίησε στις 22/10/93 στην εναγομένη προσκομίζοντας και αντίστοιχη βεβαίωση. Επομένως εφ' όσον περιλαμβάνεται στα προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη έπρεπε να τηρηθεί για την καταγγελία της συμβάσεως του έστω και αν

δεν είχε συμπληρώσει δίμηνο στην εργασία, η διαδικασία του αρ. 15 του Ν 1264/82, δηλαδή να διαπιστωθεί από την επιτροπή του αρ. αυτού ένας από τους 14 λόγους του άρθρου αυτού. Έτσι η καταγγελία του ενάγοντος είναι άκυρη για το λόγο αυτό.

Η εναγόμενη ισχυρίστηκε ότι κατήγγειλε τη σύμβαση διότι δεν είχε ενημερωθεί για τη συνδικαλιστική δραστηριότητα του ενάγοντος ο οποίος άρχισε να ενδιαφέρεται για τους άλλους εργαζομένους, εκμεταλλευόμενη ότι αυτός δεν είχε κλίσει δίμηνο στην εργασία. Επίσης ισχυρίστηκε ότι ήταν πλημμελής στα καθήκοντα του, κάτι που δεν αποδείχθηκε.

- Η ειδική προστασία των συνδ. Στελεχών αρχίζει από την απόκτηση της ιδιότητας του προστατευόμενου έστω κι αν το συνδ. στέλεχος δεν είχε συμπληρώσει δίμηνο στην επιχείρηση. Ο Ν.1264/82 αρ. 14 παρ. 5 ορίζει ότι η προστασία του συνδ. Στελέχους ισχύει καθ' όλη τη θητεία και ένα χρόνο μετά επομένως και το πρώτο δίμηνο.



### 9.15 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

ΔΕΝ Τόμος 51/1995 Τεύχος 1232 σελ. 1191

Στη προκειμένη περίπτωση ο Α είχε προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου 1971 και εργάστηκε ως στις 9/11/87 όπου η εναγόμενη κατήγγειλε τη σύμβαση. Ο ενάγων είχε έντονη συνδικαλιστική δραστηριότητα και απουσίαζε συχνά εκμεταλλευόμενος τις συνδικαλιστικές άδειες χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση των αρμόδιων οργάνων της εναγομένης.

Η εναγομένη προσέφυγε στην επιτροπή προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών για να διαπιστώσει αν συνέτρεχε λόγος καταγγελίας της σύμβασης, η αίτηση απορρίφθηκε. Η εναγόμενη προσέφυγε στην δευτεροβάθμια Επιτροπή η οποία δέχθηκε κατά πλειοψηφία την αίτηση, η εναγόμενη κατήγγειλε τη σύμβαση.

Ο ενάγων προσέφυγε στο Σύμβουλο της Επικράτειας αλλά η αίτηση του απορρίφθηκε με την 4661/88 απόφαση ως αβάσιμη. Υπό τα περιστατικά αυτά η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του ενάγοντος δεν είναι καταχρηστική όπως έκρινε το εφετείο.

- Υποχρέωση των εργοδοτών είναι να παρέχουν στα μέλη Διοίκησης των συνδικαλιστικών στελεχών άδειες. Το συνδικαλιστικό στέλεχος υποχρεούται προ της χρησιμοποίησής της αδείας να ειδοποιεί τον εργοδότη.

## 9.16 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ

### ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Β. ΒΑΘΜΟΥ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΡΘΡΟΥ 15

Ν. 1264/82 1/95

ΠΡ. ΠΡΩΤΟΔΙΚΩΝ : ΔΗΜ. ΠΑΠΑΝΤΩΝΟΥΛΟΥ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ : Ζήνης Αγραφιώτης, Ι. Γιαννίδης, Α Τμαμπάκης -Ν.  
Φιλιπόπουλος , Εν. Μαχαίρας.

ΤΟΜΟΣ 51/1995 ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1220

Αποδείχθηκαν τα παρακάτω περιστατικά : Η αιτούσα Τράπεζα είναι μεγάλη διεθνείς Τράπεζα που εδρεύει στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, είναι δε εγκατεστημένη στην Ελλάδα από το έτος 1921.

Τα γραφεία της στεγάζονται σε οκταόροφο κτίριο στον όγδοο όροφο του οποίου καταλαμβάνει η Διεύθυνση της Τράπεζας. Στον 2<sup>ο</sup> όροφο του κτιρίου αυτού βρίσκονται τα γραφεία του επαγγελματικού σωματείου των υπαλλήλων της Τράπεζας που λειτουργεί στον εργασιακό χώρο αυτής με την επωνυμία «Σ». Ο Α είναι υπάλληλος της Τράπεζας

από το 1970 και Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του ανωτέρου σωματείου απαλλαγμένος από ιδιαίτερα υπαλληλικά καθήκοντα. Τις μεσημβρινές ώρες την 16.9.94 κυκλοφόρησε μια επιστολή της Γενικής Δ/σης της Τράπεζας προς το προσωπικό της, το περιεχόμενο της οποίας πλην άλλων αφορούσε την αλλαγή του μέχρι τότε ισχύοντος τρόπου καταβολής του 3% ποσοστού της εισφοράς των υπαλλήλων προς το Ταμείο Αλληλοβοήθειας. Ο Α έλαβε γνώση του περιεχομένου της επιστολής έγινε έξω φρενών και άρχισε με δυνατές φωνές να προτρέπει του υπαλλήλους να τον ακολουθήσουν στον όγδοο όροφο. Την στιγμή αυτή ο Γεν. Διευθυντής παρέθετε γεύμα εργασίας σε ορισμένους υπαλλήλους.

Όταν ο Α έφθασε εκεί σημειώθηκε θερμό επεισόδιο γεγονός που αποδεικνύεται και από τις καταθέσεις των ευρισκομένων εκεί υπαλλήλων.

«Η συμπεριφορά συνδικαλιστικού στελέχους που εξύβρισε σοβαρά, απείλησε, και προκάλεσε σωματικές βλάβες στον εκπρόσωπο του εργοδότη δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί νόμιμη συνδικαλιστική δράση αλλά στοιχειοθετεί την συνδρομή του κατ' άρθρον 14 παρ. 10 εδ.γ.Ν 1264/82 λόγου καταγγελίας. Η ύπαρξη των παραβάσεων του

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

άρθρου 14 παραγρ. 10 του Ν. 1264 /82 δεν έχει ως προϋπόθεση ότι συνδικαλιστής εκτελεί τα καθήκοντα του και δεν είναι απαλλαγμένος από αυτά. (λόγω της ιδιότητας του).

## 9.17 ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

ΑΡΘΡΟΥ 15 Ν. 1264/82 του ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ 5/95

ΠΡΟΕΔΡΟΣ : ΔΗΜ ΜΟΥΣΤΑΚΗΣ

Μέλη : Δ. Καραμαλάκος, Μ. Χρυσικόπουλος

Δικηγόροι : Λ. Δήμου, Α. Κωνσταντέλας

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1229 ΤΟΜΟΣ 51/1925

Ο Α αιτών προσελήφθη από την Β το 1968 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου προκειμένου να εργασθεί ως ηλεκτροτεχνίτης αεροσκαφών. Από το 1981 είναι ιδρυτικό μέλος του Εργασιακού Σωματείου και μέλος του Διοικ. Συμβουλίου. Με την 13.1.94 απόφαση του Δ/ντή της Διευθύνσεως Τεχνικών Υπηρεσιών ο αιτών - εκκαλών μετακινήθηκε για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών.

Η μετακίνηση μετάθεση του εκκαλούντος δεν έγινε σύντομα και παραπέρα δεν ήταν αναγκαία αφού δεν προέκυψε ότι αυτό επιβαλλόταν να γίνει για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών οι οποίες δεν μπορούσαν

να αντιμετωπισθούν διαφορετικά. Επομένως η παραπάνω μετακίνηση μετάθεση του εκκαλούντος δεν ήταν σύντομη και αναγκαία, ούτε μπορεί να θεωρηθεί, μετάθεση διότι κατά την έννοια του νόμου σαν τέτοια μπορεί να θεωρηθεί η μετακίνηση από πόλη σε πόλη.

«Μετακίνηση συνδικαλιστή χωρίς συγκατάθεση της συνδικαλιστικής του οργάνωσης. Δικαιούται ο συνδικαλιστής να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 και να ζητήσει να αναγνωρισθεί ότι η μετάθεση του είναι παράνομη. Πότε η μετακίνηση αποτελεί μετάθεση»

Συμπέρασμα :

Από τις προαναγραφόμενες υποθέσεις πηγάζουν τα εξής: Η καταγγελία της σύμβασης για νόμιμη συνδικαλιστική δράση απαγορεύεται όπως επίσης απαγορεύεται η απόλυση των εκλεγμένων η προσωρινά διορισμένων διοικήσεων (ν. 1803/51). Η καταγγελία σύμβασης συνδικαλιστική επίσης είναι παράνομη αν γίνεται για την τρομοκράτηση των λοιπών εργαζομένων. Υπάρχει ορισμένες φορές η περίπτωση ο εργοδότης να αγνοεί τη συνδικαλιστική ιδιότητα του εργαζομένου. Αν αυτό αποδειχθεί στο δικαστήριο η καταγγελία υπάρχει περίπτωση να μην είναι άκυρη.

Σημαντικό είναι να πούμε ότι για να γίνει καταγγελία συνδικαλιστού πρέπει να υπάρχει προηγούμενη απόφαση της επιτροπής ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος (α.ν. 1803 /51).

Για να είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση απαιτείται αιτιώδεις σύνδεσμος μεταξύ της συνδικαλιστικής δράσεως και της απολύσεως.



Η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη αν συντρέχει κάποιος από τους 5 λόγους που αναφέρονται στη §10 του άρ. 14 του 1264/82.

- Όταν ο εργαζόμενος εξαπατήσει κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας τον εργοδότη παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά.
- Όταν ο εργαζόμενος αποκαλύψει βιομηχανικά ή επιχειρηματικά μυστικά ή δεχτεί αθέμιτα πλεονεκτήματα (π.χ. προμήθεια).
- Όταν ο εργαζόμενος προκαλέσει σωματικές βλάβες ή εξυβρίσει σοβαρά τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του.
- Όταν ο εργαζόμενος αδικαιολόγητα δεν προσέλθει στην εργασία του για περισσότερο από 7 μέρες η εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε παράνομη.

Για την ύπαρξη ενός λόγου από τους παραπάνω αποφασίζει μια τριμελής επιτροπή η απόφαση της οποίας υπόκειται σε έφεση ενώπιον μιας δευτεροβάθμιας επιτροπής.

***ΑΠΟΧΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ  
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ***

## 10. ΑΠΟΧΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στο κεφ. 10 αναφερόμαστε σε υποθέσεις που αφορούν την λύση σύμβασης από αποχή του εργαζομένου από την εργασία. Η αποχή των εργαζομένων για κάποιο διάστημα είναι ένα από τα σημαντικότερα θέματα το οποίο συναντούμε καθημερινά στις εργασιακές σχέσεις.

Η νομολογία στο συγκεκριμένο θέμα θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε πότε η απουσία ενός εργαζόμενου αποτελεί λόγο λύσης της σύμβασης. Επίσης σ' αυτό το κεφ. Παραθέτουμε και μια υπόθεση η οποία αφορά την καταγγελία σύμβασης για την διατήρηση ομαλών σχέσεων στη χώρα εργασίας μεταξύ των εργαζομένων.

### 10.1 ΑΠΟΧΗ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Αρείου Πάγου 1364/92 (Τμ Β')

Εισηγητής : ΚΑΤΣΙΡΕΑΣ

ΔΕΝ Τεύχος 1171 σελ 86 Τόμος 49/1993

Η Α υπηρετούσε από τις 14/4/80 στο εκπαιδευτήριο των Β με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως προϊσταμένη λογιστηρίου. Η Α απουσίασε από την εργασία της λόγω ασθένειας από τις 16/5/89 - 4/8/89. Από πλευρά της Α αυτό δεν αποτελούσε καταγγελία της σύμβασης εργασίας εφόσον μετά το πέρας της ασθένειας της την επόμενη μέρα παρουσιάστηκε στην εργασία της. Έτσι το γεγονός ότι η Β αρνήθηκαν να αποδεχθούν την εργασία της τους καθιστά υπερήμερους αφού δεν κατήγγειλαν εγγράφως τη σύμβαση εργασίας και δεν κατέβαλαν τη νόμιμη αποζημίωση.

Έτσι με τη παραπάνω συμπεριφορά τους κατήγγειλαν ακύρως βέβαια τη σύμβαση και οφείλουν μισθούς υπερημερίας από 7/8/89 - 31/10/89. Το εφετείο δέχτηκε ότι η Α γνωστοποίησε εγκαίρως την ασθένεια της στους Β.

• Αποχή υπαλλήλου από την εργασία οφειλόμενη σε βραχείας σχετικών διάρκειας ασθένειας προσηκόντως αποδεδειγμένη δεν θεωρείται ως λύση της σύμβασης εκ μέρους του. Δεν τίθεται ως προϋπόθεση για τη λύση της σύμβασης το να έχει γνωστοποιηθεί εγκαίρως στον εργοδότη η ασθένεια βασιζόμενη στις αρχές της καλής πίστης.

## 10.2 ΟΜΑΛΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ - ΟΜΑΛΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Α.Π. 1552/1991 (Β' πολ Τμ)

ΦΑΣΟΥΛΑ ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΣ

1992 ΤΟΜΟΣ 26<sup>ος</sup> ΕΑΕΔ σελ. 446

Ο Α είχε προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου ως λογιστής και πρόσφερε στη Β (μεταλλευτική εταιρεία), τις υπηρεσίες του στο Ζιδάνιο Κοζάνης. Στα καθήκοντα του περιλαμβάνονταν και θεματα προσωπικού, η ταμειακή διαχείριση και η διαχείριση της αποθήκης υλικού. Επέδειξε παραδειγματικό ζήλο και αφοσίωση στη Β. Από το Σεπτέμβριο του έτους 1981 του ανατέθηκαν καθήκοντα προϊσταμένου εσωτερικού ελέγχου έκτοτε δε ως την απόλυση του ασχολήθηκε αποκλειστικά μ' αυτά. Με την ιδιότητα αυτή για την οποία διατηρούσε αρχικά ορισμένες επιφυλάξεις από την άποψη των επιπτώσεων που θα είχε σ' αυτό. Ο Α οφείλει να καταγγείλει στην εναγόμενη Β διάφορες παραβάσεις των εργαζομένων να του επιτηρεί και γενικά να αναφέρει στην εναγόμενη ότι γινόταν και λέγονταν στο χώρο της εργασίας καθώς και να χρησιμοποιείται ως μάρτυρας υπέρ της εργοδότης σε κάθε δίκη

με το προσωπικό. Προκάλεσε έτσι τη δυσφορία της πλειοψηφίας των εργαζομένων. Κυρίως όμως επειδή ασκούσε τα καθήκοντά του πολλές φορές με ανεπίτρεπτη αυταρχικότητα με υπερβολικό ζήλο και οξύτητα. Έτσι διαταράχτηκε η συνεργασία μεταξύ αυτού και της πλειοψηφίας πράγμα που παρατηρήθηκε τον Απρίλιο 1982. Η κατάσταση χειροτέρεψε εξαιτίας της προσπάθειας του Α να διασπάσει το σωματείο και να δημιουργήσει καινούργιο. Τα μέλη του συνδικάτου απαίτησαν την απομάκρυνση του Α από το εργοστάσιο. Η Β θέλοντας να μη απολύσει τον Α του είπε να πάει σε άλλο μέρος (Αθήνα ή Θεσσαλονίκη). Αυτός αρνήθηκε για λόγους οικονομικούς οικογενειακούς. Έτσι η Β για να επιτύχει την ομαλή λειτουργία του εργοστασίου αναγκάστηκε να καταγγείλει τη σύμβαση του Α στις 3/8/1982.

Η καταγγελία είναι έγκυρη διότι α) δεν υπήρχε συμφωνία μη μετάθεσης του Α β) ότι η θέση που προτάθηκε στον Α στην Αθήνα ήταν ισάξια εκείνης που κατείχε γ) ότι η Β αναγκάστηκε να καταγγείλει τη σύμβαση για την ομαλή λειτουργία της εταιρείας.

• Δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία που γίνεται για την ομαλή σχέση μεταξύ των εργαζομένων αυτή είναι καταχρηστική αν δεν υπάρχει συμφωνία μη μετάθεσης του μισθωτού.



### 10.3 ΑΠΟΧΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΙΣΤΑ ΣΙΩΠΗΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΟ

Τόμος 51/1995 ΔΕΝ Τεύχος 1232 σελ.

Η Α προσέβαλε την Β στις 13.5.86 ως υπάλληλο γραφείου (δακτυλογράφο , γραφέα) με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η αναιρεσείουσα μεταφέρθηκε από το μέρος της εργασίας της σε ένα άλλο στην Μαλακάσα. Από το Σεπτέμβριο μέχρι το Φεβρουάριο η αναιρεσείουσα απουσίαζε συνεχώς διότι έλαβε άδειες αναρρωτικές λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού και λοχείας. Κατά την απουσία της δεν τοποθετήθηκε άλλος υπάλληλος στη θέση της. Όταν αυτή επανήλθε στην εργασία της αρνήθηκε να αναλάβει την εργασία στο νέο μέρος διότι χρειάζονταν πολλές ώρες για την μεταφορά και δεν θα μπορούσε να φροντίζει τα δίδυμα τέκνα της. Επίσης ισχυρίστηκε ότι οι συνθήκες εκεί ήταν ανθυγιεινές από σκόνες κλπ. Το εφετείο δεν δέχθηκε το ανθυγιεινό της εργασίας και η αναιρεσείουσα συνέχιζε να μην πηγαίνει στην εργασία και η αναιρεσίβλητη της έστειλε εξώδικη πρόσκληση ότι αν δεν προσέλθει στην εργασία η σύμβαση θα καταγγελθεί σιωπηρά από μέρους της αναιρεσείουσας και όπως έγινε.

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

- Από τις διατάξεις του αρθ. 669 συνάγεται ότι η εργασιακή σύμβαση αορίστου χρόνου δύναται να καταγγείλει και ο μισθωτός, συνιστά δε σιωπηρή εκ μέρους του καταγγελία της συμβάσεως η αδικαιολόγητη άρνηση του να προσφέρει τις υπηρεσίες του.

Συμπέρασμα :

Από τη μελέτη των προηγούμενων υποθέσεων βλέπουμε ότι πράγματι η αποχή μισθωτού από την εργασία αποτελεί λόγω καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Όμως πολλές φορές κάποιος εργαζόμενος απουσιάζει από την εργασία του λόγω ασθένειας. Όταν η ασθένεια είναι βραχεία και αποδειχτεί, η αποχή του εργαζομένου δεν αποτελεί λόγω λύσης της σύμβασης και ας μην υπάρχει γνωστοποίηση του εργοδότη εγκαίρως. Επίσης σημαντικό είναι ότι σύμφωνα με το αρ. 669 η άρνηση του μισθωτού να προσφέρει τις υπηρεσίες του αποτελεί σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης.

**ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ**

**ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

**ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ**

**ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ**

**ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ**

**ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

## **11. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Στο κεφάλαιο 11 θα ασχοληθούμε με την υπερημερία του εργοδότη και την νόμιμη αποζημίωση μετά από απόλυση του. Η υπερημερία διαφέρει από την αποζημίωση.

Ο εργοδότης ευρίσκεται όταν αυτό αποφασίσει διότι δεν γίνεται η νόμιμη τήρηση των όρων της καταγγελία.

Επίσης επέρχεται σε υπερημερία και χωρίς την παροχή υπηρεσιών του εργαζόμενου εφόσον υπάρχει προηγούμενη απόφαση.

Με τις υποθέσεις της νομολογίας που παραθέτουμε θα βοηθήσουμε στην κατανόηση της διαφοράς υπερημερίας και αποζημίωσης.

## 11.1 ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΗ ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΣΘΕΝΟΥΝΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Αρείου Πάγου 1048/92 Τμ Β

Εισηγητής : Κωστόπουλος

ΔΕΝ Τεύχος 1175 ΣΕΛ 83 Τόμος 79/1993

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση αορίστου χρόνου στις 10/6/68 ως οδηγός λεωφορείου από το ΚΤΕΛ που το διαδέχθηκε από 1/8/74 η Β στην οποία συνέχισε ο Α να παρέχει τις υπηρεσίες του με την ίδια ιδιότητα. Στις 24/6/81 ο Α αρρώστησε και γνωστοποίησε την ασθένεια του στην Β υποβάλλοντας σ' αυτή και γνωμάτευση της αρμόδιας υπηρεσίας του ΙΚΑ που τον κάλυπτε μέχρι τις 2/12/81. Από τις 3/12/85 οπότε όφειλε να εμφανισθεί δεν επανήλθε στην υπηρεσία του μέχρι τις 5/1/82 γιατί έπασχε από στηθάγχη αλλά παρέμεινε να υποβάλλει τα δικαιολογητικά. Έτσι η Β θεώρησε ότι η σύμβαση καταγγέλλεται από μέρος του μισθωτού και τον διέγραψε από το προσωπικό της. Τελικά ο Α χαρακτηρίστηκε από το ΙΚΑ ανίκανος για βιοπορισμό. Κατά το διάστημα 2/12/81 μέχρι 31/3/85 και του χορηγήθηκε πλήρης προσωρινή σύνταξη αναπηρίας.

Το εφετείο δέχθηκε ότι η καταγγελία δεν υφίσταται διότι η απουσία του Α ήταν δικαιολογημένη και ότι λόγω της καλής πίστης και της μακροχρόνιας υπηρεσίας του τα όργανα της Β έπρεπε να το χαρακτηρίσουν ως δικαιολογημένα απέχοντα. Ο Β επίσης ζητούσε αποζημίωση όμως παραβίασε τις διατάξεις περί πλήρους συντάξεως από τον οργανισμό.

• Η μακρόχρονη απουσία του μισθωτού λόγω ασθενείας εξομοιούται με καταγγελία σύμβασης εργασίας απ' αυτό αν δεν ειδοποιήσει έγκαιρα τον εργοδότη.

## 11.2 ΔΕΥΤΕΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΑΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ

Αρείου Πάγου 1133/90 Τμ Β

Εισηγητής : Σιγαλός

ΔΕΝ Τεύχος 1156 σελ 476 Τόμος 48/1992

Ο Α προσελήφθη από την Β με σύμβαση αορίστου χρόνου ως ημερομίσθιος μεταφορέας αποσκευών και εμπορευμάτων και ότι υπό αυτή την ιδιότητα παρείχε τις υπηρεσίες του ως τις 2/6/84 όπου ο Β αρνήθηκε τις υπηρεσίες του Α χωρίς να καταγγείλει τη σύμβαση ούτε να καταβάλλει αποζημίωση. Η άτυπη αυτή καταγγελία αναγνωρίστηκε με την 7030/84 απόφαση του δικαστηρίου ως άκυρη και επιδικάσθηκαν στο Α μισθοί υπερημερίας, μέχρι 30/10/84. Κατά τη διάρκεια της παραπάνω υπερημερίας της Β η ίδια κατήγγειλε τη σύμβαση με την από 17/12/84 έγγραφη επικουρική καταγγελία την οποία κοινοποίησε στο Α στις 21/12/84 καταβάλλοντας και τη νόμιμη αποζημίωση.

Το δικαστήριο απέρριψε τη δεύτερη καταγγελία διότι σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 5 παρ. 3 του Ν 3198/55 έγινε κατά τη διάρκεια της υπερημερίας.



Είναι έγκυρη η δεύτερη καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη για να λήξει η υπερμερία του λόγω ακυρώσεως της πρώτης με την επιφύλαξη να αναζητήσει την καταβαλλόμενη αποζημίωση αν κριθεί ότι ήταν έγκυρη η πρώτη καταγγελία και δεν όφειλε αποζημίωση γι' αυτήν.

### 11.3 ΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ

Εφετείον Αθηνών 13519/88

Εισηγητής : Α ΡΑΚΙΝΤΖΗΣ

Δικηγόροι : Μ. Χόνδρος, Δ. Παπαδημητρίου

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1121 ΤΟΜΟΣ 46/1990

Αποδεικνύεται ότι ο Α προσελήφθη από την εναγόμενη την 28/7/64 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως κλητήρας Γ και έκτοτε εργάσθηκε σ' αυτή μέχρι την 26.11.86 οπότε παραιτήθηκε. Σε εφαρμογή του ΝΔ 179/69 η εναγομένη είχε εκδώσει την υπ. αριθ. 88/71 εγκύκλιό της με την οποία ορίζοντο τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που έπρεπε να υποβάλουν οι ενδιαφερόμενοι και την εύλογη προθεσμία μέχρι της 28.3.71 και παρατάθηκε μέχρι την 31.12.73 για να προσκομίσουν τα δικαιολογητικά. Η από 16.12.71 αίτησή του προς την εναγομένη να του δοθεί πίστωση χρόνου ώστε να προσκομίσει τα δικαιολογητικά αυτά δεν συνιστά αίτηση αναγνώρισεως της παραπάνω υπηρεσίας του. Τελικά λόγω επιείκειας η εναγομένη χορήγησε στον ενάγοντα το παραπάνω επίδομα από την επιβολή των σχετικών δικαιολογητικών των 30.5.79.

«Η αίτηση του αγωνιστού της εθνικής αντιστάσεως προς τον εργοδότη, του για παράταση της προθεσμίας προσκομίσεως των δικαιολογητικών αναγνωρίσεως της υπηρεσίας του στην Εθν. Αντίσταση δεν αποτελεί αίτηση αναγνωρίσεως της υπηρεσίας αυτής».

#### 11.4 ΜΙΣΘΟΙ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Εφετείο Αθηνών 2892/90

Εισηγητής : ΚΟΡΝ. ΣΠΑΘΑΡΗΣ

Δικηγόροι : Αντ. Ταμπάκης, Αλίκη Φραγκάκη

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1134 ΤΟΜΟΣ 47/1991

Στην προκειμένη περίπτωση αποδείχθηκαν τα παρακάτω πραγματικά περιστατικά :

Ο Α -ενάγων- αντεκαλών προσλήφθηκε από τον Β αντεφεσίβλητο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ιδιωτικού δικαίου και προσέφερε στην βιοτεχνία γυναικείων εσωρούχων που αυτός ο Β διατηρεί και εκμεταλλεύεται στο Αιγάλεω Αττικής με το διακριτικό τίτλο «ROBERTA» τις υπηρεσίες του σαν βοηθός κόφτη από το 10.2.86 οπότε προσλήφθηκε, μέχρι 23.6.87 χρονικό διάστημα οπότε καταγγέλθηκε από τον Β η συνδέουσα αυτόν και το Α πιο πάνω σύμβαση εργασίας. Αυτή κρίθηκε άκυρη τελεσίδικα με την επικαλούμενη και σε κεκυρωμένο φωτοαντίγραφο προσκομιζόμενη υπ' αριθμό 8294/88 απόφαση του Δικαστηρίου αυτού, γιατί έγινε κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που

επιβάλλονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος που ασκείται και για την γνωστή σ' αυτόν συνδικαλιστική δραστηριότητα.

«Κατά συνέπεια έπρεπε να γίνει δεκτή η πρωτόδικα προβληθείσα σχετική ένσταση που στηρίζεται στο άρθρο 281 ΑΚ και να απορριφθεί η ένδικη αγωγή με την οποία ο Α ζητήσει την καταβολή μισθών υπερημερίας για το χρονικό διάστημα από 9.10.87 μέχρι 9.12.88».

## 11.5 ΟΜΑΔΙΚΕΣ - ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Εφ. Θεσ/νίκης

Εισηγητής : Α. ΠΑΠΑΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ

Δικηγόροι : Σ Μαυρομάτης Α. Γιανούσης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1072 ΤΟΜΟΣ 44/1988

Αποδείχθηκαν τα εξής: Ο Α προσλήφθηκε την 23.5.80 από την Β που διατηρεί εργοστάσιο κονσερβοποιίας στα Κουφάλια Θεσσαλονίκης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σαν βοηθός χειριστού κλαρκ με το κατώτατο ημερομίσθιο που προβλέπει η Σ.Σ.Ε, και εργάστηκε με την ιδιότητα αυτή μέχρι την 26.2.85 οπότε η Β κατήγγειλε με έγγραφο τη σύμβαση εργασίας του. Η Β είχε δικαίωμα να απολύσει το μήνα αυτό αριθμό εργαζομένων για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο τους ίσοι με ποσοστό 2% χωρίς να θεωρούνται οι απολύσεις αυτές ομαδικές. Κατ' ακολουθία η Β είχε δικαίωμα σύμφωνα με τις διατάξεις να απολύσει 2 εργαζομένους γι' αυτό και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν αντίκειται στη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 του Ν. 13887/83.

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

«Έσφαλε συνεπώς το πρωτόδικο δικαστήριο το οποίο είτε τα αντίθετα και δέχθηκε ότι οι εργαζόμενοι στην Β ανέρχονταν στην αρχή του μήνα Φεβρουαρίου 1985 σε 96 και επιδίκασε στον Α μισθούς υπερημερίας»

**11.6 ΔΙΑΔΟΧΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ - ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ -  
ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟ  
ΠΡΟΣΩΠΟ**

Εφετείο Πειραιά : 647/1996

Πρόεδρος : Γ Ρήγος, Πρόεδρος Εφετών

Εισηγητής : Γ Καράμπελας, Εφέτης

Δικηγόροι : Π. Παππά, Κ. Ντούρος

ΝΕΔ ΔΕΕ 2/1977

«Στην προκειμένη περίπτωση αποδεικνύονται τα ακόλουθα :Ο Α με βάση τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από τις 7.6.1989 εργάσθηκε ως ηλεκτροτεχνίτης στην Εταιρεία «. . . ΑΕ» μέχρι 4.2.1992 οπότε η εταιρεία ήταν κατά βάση η κατασκευή συναρμολόγηση, συντήρηση, επισκευή και η Εμπορία των σχετικών ανταλλακτικών. Το Νοέμβριο του 1993 η εναγομένη εταιρεία περιέπεσε σε επιχειρηματική αδράνεια και στις 17 του μήνα αυτού ο Κ.Σ. και η ΕΜ με ιδιωτικό συμφωνητικό συνέστησαν στις 9.12.1993 τη δεύτερη εναγόμενη ετερόρρυθμη εταιρεία της οποίας ο διακριτικός τίτλος συνάπτεπε κατά τα ουσιώδη στοιχεία με την επωνυμία



*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

της πρώτης. Στην συνέχεια με την καταγγελία της σύμβασης ο ενάγων συνέχισε σαν υπάλληλος πρώτης εναγόμενης και ακολούθως διαχειριστής και νόμιμος εκπρόσωπός της δεύτερης.

Στις 28.12.1993 και αφού προηγουμένως ο Α είχε προσφύγει στις 22.11.93 είχε προσφύγει στον αρμόδιο επόπτη εργασίας, διότι οι εναγόμενες εταιρείες δεν του κατέβαλαν τις αποδοχές του η πρώτη εναγομένη κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας του Α χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση.

Με τα δεδομένα αυτά το πρωτοβάθμιο δικαστήριο που έκρινε ότι η μεταξύ ενάγοντος και πρώτης εναγομένης σύμβαση εργασίας συνεχίστηκε χωρίς διακοπή με τη δεύτερη εναγομένη, που υπεισήλθε στις υποχρεώσεις της πρώτης την οποία διαδέχθηκε και επιδίκασε στον ενάγοντα το συνολικό ποσό των 2.915.000 δρχ. δεν προβάλλεται ειδικά παράπονα με την έφεση - δεν έσφαλε και οι δύο λόγοι της εφέσεως με τους οποίους υποστηρίζεται το αντίθετο είναι αβάσιμοι.

(ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ)

## **11.7 ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Εφ. Πειραιά 804/1996

Πρόεδρος : Χ. Γεωργακόπουλος, Πρόεδρος Εφετών

Εισηγητής : Ι. Κωστόπουλος, Εφέτης

Δικηγόροι : Ν Σπυρακόπουλος, Π. Σαουντζάκης

ΔΕΕ 2/1997

Στην προκειμένη περίπτωση ισχυρίσθηκαν τα ακόλουθα : Στις 19.12.1989. Ο Α προσλήφθηκε από την εταιρεία που εδρεύει στον Πειραιά με την επωνυμία Α.Ε με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Η εταιρεία αυτή κηρύχθηκε σε κατάσταση πτώχευσης με την υπ αριθ. 256/7.6.1991 απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς. Οπότε ο Α στις 20.9.1994 κατήγγειλε τη σύμβαση και ζήτησε αναγγελία προς τον σύνδικο της πτωχεύσεως και ήδη εναγόμενο και εφεσίβλητο την επαλήθευση των εκ μισθών απαιτήσεων που είχε κατά της πτωχεύσεως εταιρείας και ανοίγεται στο χρονικό διάστημα από της προσλήψεως του και μετά την πτώχευση.

Επίσης ενώ στην αναγγελία του αναφέρει ως απαίτηση προς επαλήθευση το ποσό των δραχμών 54.836.000 το ποσό αυτό περιορίζει με δήλωση στα πρακτικά του Πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου στο ποσό των δραχ. 12.000.000 χωρίς να καθορίζει σε πιο χρονικό διάστημα αναφέρεται το ποσό αυτό.

«Μετά λοιπόν από όλα αυτά θα πρέπει η καταγγελία να απορριφθεί ως αόριστη. Ορθά συνεπώς έστω και με διαφορετική αιτιολογία, έκρινε το Πρωτοβάθμιο Δικαστήριο και πρέπει να απορριφθεί η έφεση του ενάγοντος».

## ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

## 11.8 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥ

Πρωτοδίκης Χρυσικός

Μον Πρωτ. Σύρου 301/78

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 843 σελ. 1025 ΤΟΜΟΣ 34/1978

Την 3/2/67 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου προσελήφθη ο Α από τον Β ως εργάτης καθαριότητας. Υπό την ιδιότητα αυτή παρείχε τις υπηρεσίες του και κατά την 1/7/72 βγήκε στη σύνταξη λόγω γήρατος από το Ι.Κ.Α. Όμως με την 16285/72 απόφαση του διευθυντού εγκρίθηκε η συνέχιση της απασχόλησης του. Την 31/12/77 ο Β προέβη στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α και τον απομάκρυνε από την εργασία τους καταβάλλοντας σ' αυτόν αποζημίωση 17.724 δραχ που είναι το μισό της κανονικής όπως παραπέμπει το αρ. 12 παρ 5 του ΝΔ 169/69 υπ. αρ. 956 και 976/47 ΛΥΣ προβλεπόμενης αποζημίωσης, υπό την αιτιολογία ότι δικαιούται μόνο αυτή επειδή ήταν συνταξιούχος του Ι.Κ.Α.

Η διάταξη του αρ. 5 παρ. 1 του Ν 435 / 76 μειώνει στο μισό την αποζημίωση των λαμβανομένων σύνταξη λόγω γήρατος έχει εφαρμογή

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

μόνο στη περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης αυτών και όχι από καταγγελία του εργοδότη

## 11.9 ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΛΟΓΩ ΔΙΑΚΟΠΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Αρείου Πάγου 525/78

ΔΕΝ Τεύχος 835 Σελ 635 Τόμος 34/1978

Η Α είχε προσληφθεί από τον Β ο οποίος διατηρούσε γυναικολογική κλινική, την 1/9/70 με σύμβαση αορίστου χρόνου ως προϊσταμένη μαία στην κλινική του. Στις 15/3/71 ο Β απεβίωσε και την κλινική διατήρησαν νομίμως οι Γ κληρονόμοι υιοί του οι οποίοι την 18/12/72 κατήγγειλαν εγγράφως τη σύμβαση της Α χωρίς καταβολή της σχετικής αποζημίωσης. Όμως όπως αποδείχτηκε οι Γ κατήγγειλαν τη σύμβαση λόγω ανωτέρας βίας διότι σύμφωνα με την απόφαση της 2/11/72 δημοσίας αρχής η κλινική δεν πληρούσε τις κατάλληλες προϋποθέσεις λειτουργίας της και έπρεπε να κλείσει. Επίσης λόγω της ανηλικιότητας των Γ δεν ήταν υποχρεωτική η καταβολή αποζημίωσης. Ακόμα ήταν αδύνατη η μεταφορά της κλινικής σε άλλο κτήριο λόγω της οικονομικής κατάστασης του Γ. Έτσι το εφετείο έκρινε ότι συνθήκες παύσης της λειτουργία της κλινικής συνιστούν περίπτωση ανωτέρας βίας και δεν υποχρεούνται οι Γ στην καταβολή αποζημίωσης στην Α και αυτό δεν συνιστά την καταγγελία άκυρη, διότι οι Γ δεν ήταν ασφαλισμένοι

- Ανωτέρα βία δεν απαλλάσει τον εργοδότη από την καταβολή αποζημίωσης.

## 11.10 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Αρείου Πάγου 263/78 Τμ. Γ

Εισηγητής : ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΣ

ΔΕΝ Τεύχος 833 Σελ 532 Τόμος 34/1978

Η Α καθηγήτρια προσελήφθη από την Β με σύμβαση αορίστου χρόνου ιδιωτικό γυμνάσιο κατά το έτος 1968 - 1969 και προσέφερε τις υπηρεσίες της μέχρι το τέλος Αυγούστου του 1971. Η εργασία της ανέρχονταν στις 20 ώρες την εβδομάδα. Η Β το ίδιο έτος προέβη σε καταγγελία της σύμβασης μη στερξασα σε ανανέωση αυτής. Η καταγγελία αυτή κηρύχθηκε άκυρη με απόφαση του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Μη αποδειχθείσα την εργασία της Α η Β περιήλθε σε υπερημερία και οφείλει τους μισθούς υπερημερίας ανεξαρτήτων της ύπαρξης παιίσματος περί την αποδοχή της εργασίας. Αποδείχθει επίσης ότι η Α εργάζονταν και στην Σιβιτανίδειον δημόσιαν σχολήν από 1/9/71 - 31/12/72 επί 24 ώρες την εβδομάδα και υπέρβασιν του ανώτατου ορίου ωρών διδασκαλίας δια τους καθηγητές. Όμως η



καταγγελία της Β δεν έγινε γι' αυτό το λόγο και έτσι ο δεύτερος και τέταρτος λόγος εφέσεως τυχαίνουν απορριπτέοι ως αβάσιμοι.

- Με τις διατάξεις του αρ. 57 παρ. 2 ΝΔ 651/70

«Περί οργανώσεως της γενικής εκπαίδευσης και διοίκησιν του προσωπικού αυτής» ορίζεται η αυτοδίκαια ανανέωση των τριετούς διάρκειας συμβάσεων των ιδιωτικών εκπαιδευτικών λειτουργιών.

## 11.11 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

ΕΑΕΔ 1996 Τόμος 30ος Σελ 285

Εφ. Αθ. 7317/95 Τμ 3<sup>ος</sup>

ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΣ

ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ

Η Α προσέλαβε τη 1/2/1993 τον Β με σύμβαση αορίστου χρόνου για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως πωλητής στο κατάστημα αυτής αντί μηνιαίου μισθού 99.200 δρχ.

Προστίθεται ότι πέραν του μισθού η Α σε εβδομαδιαία βάση του κατέβαλε για υπερωριακή απασχόληση 5.000 δρχ. και συνολικά το μήνα 20.000δρχ. Με τον περαιτέρω καταληκτικό ισχυρισμό ότι πρόσφερε τις υπηρεσίες του μέχρι την 16/6/1993 οπότε η Α κατήγγειλε τη σύμβαση και ότι η καταγγελία είναι άκυρη γιατί δεν έγινε εγγράφως και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση, ζήτησε να υποχρεωθεί η Α να καταβάλλει σ' αυτόν α) μισθούς υπερημερίας ποσό 126.222 δρχ. το μήνα, β) ποσό 1.500.000 δρχ ως ικανοποίηση για την ηθική βλάβη την οποία υπέστη γ) να υποχρεωθεί η Α να καταβάλει ασφαλιστικές εισφορές ΙΚΑ

από 17/6/1993. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο υποχρέωσε την Α στην καταβολή των 99.200 δρχ

Η Β παραπονέθηκε για κακή εφαρμογή του νόμου.

Όπως αποδείχθηκε ο Β πράγματι προσλήφθηκε από την Α και υποχρεώνονταν για υπερωριακή απασχόληση 1 ώρα καθημερινώς. Ο Β διαπληκτίστηκε με το νόμιμο εκπρόσωπο του Α για το ωράριο και του ζητήθηκε να πάει στο λογιστήριο να πάρει τη νόμιμη αποζημίωση, η οποία ανέρχεται στο καταβληθέν ποσό των 115.733 δρχ. (μισθός 99.200 X 1 μήνα +1%). Κατά συνέπεια αφού έγινε εγγράφως η καταγγελία αυτή δεν ήταν άκυρη

- Κατά τη διάταξη του αρ. 5 παρ 3 έδαφα του Ν 3198/55 προκειμένου περί μισθωτών υπαγόμενων εις την ασφάλιση της ανεργίας η καταγγελία συμβάσεως θεωρείται έγκυρη εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

## **11.12 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣ/ΚΟΥ ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΝ**

ΔΕΝ Τεύχος 1254 Σελ 1102 Τόμος 52/1996

Στη Θεσσαλονίκη στις 1/3/86 μεταξύ του εναγόμενου ΝΠΔΔ της Ιεράς Μητροπόλεως Θεσ/νίκης και της ενάγουσας καταρτίσθηκε εγγράφως σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου , δυνάμει της οποίας η Α προσλήφθηκε ως καθαρίστρια των γραφείων της Ιεράς Μητρόπολης απασχολούμενη 5,5, ώρες ημερησίως επί 5θήμερο (Δευτέρα - Παρασκευή) αντί ημερομισθίου καθοριζόμενου από τις υπ' αριθ. 21/79 και 4/85 αποφάσεις το ΔΔΔΔ Θεσμικής.

Εις εκτέλεση της σύμβασης αυτής η ενάγουσα απασχολήθηκε ως καθαρίστρια από 1/3/86 - 5/9/94 οπότε το εναγόμενο κατήγγειλε εγγράφως την ανωτέρω σύμβαση καταβάλλοντας ως αποζημίωση το ποσό των 183.156 δραχ. Καθ' όλο το διάστημα της εργασιακής σχέσης η ενάγουσα δεν εργάσθηκε μόνο Δευτέρα έως Παρασκευή αλλά από 6:00 - 13:00, αλλά κατ' απαίτηση των εκάστοτε εκπροσώπων του εναγομένου και Σάββατα χωρίς αμοιβή.

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

Κατά συνέπεια των ανωτέρω η ενάγουσα δικαιούται για την παραχθείσα εργασία της κατά τα Σάββατα των ετών 1992,93,94, αποζημίωση περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

### 11.13 ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ - ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ

ΔΕΝ Τεύχος 1228 Τόμος 51/1995

Στην προκειμένη υπόθεση ο Α ισχυρίσθηκε ότι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου προσλήφθηκε από την πρώτη αναιραισίουσα ομόρρυθμη εταιρεία ως βοηθός ξυλουργού και εργάσθηκε στο εργοστάσιο στην Κάλυμνο από 25.6.86 μέχρι 25/6/90 οπότε απολύθηκε με άκυρη καταγγελία και ζήτησε αποδοχές υπερημερίας για το χρονικό διάστημα από 24.6.90 μέχρι 11.6.91 κατά το οποίο η εργοδότηρια εταιρεία αρνήθηκε τις υπηρεσίες του. Με την 20.9.90 αγωγή ζήτησε να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας και να δοθούν αποδοχές υπερημερίας. Επειδή όμως δεν υπάρχει μεταξύ τους σύμβαση εργασίας και απορρέουσα από αυτή συνέπεια δη. Η υποχρέωση καταβολής μισθών το δικαστήριο καταψήφισε το αίτημα για καταβολή μισθών υπερημερίας.

«Ο ακύρως καταγγέλων τη σύμβαση εργασίας εργοδότης καθίσταται εξ αυτού μόνο του λόγου υπερημερίας. Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε πραγματική και προσήκουσα προσφορά των υπηρεσιών αυτού, αφού στην καταγγελία του εργοδότη εμπεριέχεται αυτονοήτως

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

και η δήλωση της βουλήσεως του να μη αποδειχθεί στο μέλλον της υπηρεσίες απολυόμενου.

Συμπέρασμα :

Όπως είδαμε από τη νομολογία η μακρόχρονη απουσία λόγω ασθένειας χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη αποτελεί λόγω καταγγελίας της σύμβασης χωρίς να σημαίνει ότι ο εργοδότης επέρχεται σε υπερμερία.

Επίσης σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι είναι έγκυρη η δεύτερη καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη για να αποφευχθεί η υπερμερία λόγω ακύρωσης της πρώτης καταγγελίας.

Όσον αφορά την καταγγελία σύμβασης των ασφαλισμένων εργαζομένων εφόσον καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση είναι έγκυρη.



***ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ***

***ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ***

***ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ***

***ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ***

## **12. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ**

### **ΛΟΓΟ**

Στο κεφάλαιο 12 θα ασχοληθούμε με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο.

Σπουδαίο λόγο αποτελούν οι περιπτώσεις όπως απόλυση εγκύου, καταγγελίας καθηγητή, δημοσίου υπαλλήλου, προστασία εγκύου και τεκούσης, κ.α. τα οποία είναι εμφανή μέσω της προσεκτικής μελέτης του κεφαλαίου αυτού.

Από τις περιπτώσεις αυτές θα προσπαθήσουμε, ο αναγνώστης να γνωρίζει τον τρόπο αντιμετώπισης αυτών των ανθρώπων τόσο από την δικαιοσύνη, όσο και μέσα από τους εργασιακούς χώρους αυτών, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά τις περιπτώσεις αυτές και την διεκδίκηση των συμφερόντων τους.

## 12.1 ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ

Εφετείου Αθηνών 6529/85

Εισηγητής : Χ. Γεωργακόπουλος

Δικηγόροι : Κ. Κέρσης Ν. Καρασταμάτης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1008 ΤΟΜΟΣ 41/1985

Απεδείχθησαν τα εξής περιστατικά :

Η Α προσελήφθη από την Β την 16.8.83 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σαν υπάλληλος γραφείου (γραμματεύς Διευθυντού) και απασχολήθηκε σ' αυτή μέχρι 28.9.83 ήτοι για χρονικό διάστημα μικρότερο των 2 μηνών (1 μήνα και 12 ημέρες).

Κατά την πιο πάνω ημερομηνία καταγγέλθηκε η σύμβαση της. Από το προσαγόμενο από την εφεσίβλητη από 7/11/83 πιστοποιητικό του ιατρού Β.Μ προκύπτει ότι αυτή στις αρχές του μήνα Νοεμβρίου 1983 διήνυε τον τρίτο μήνα της κύησης. Η εφεσίβλητη ισχυρίζεται ότι η εκκαλούσα κατήγγειλε την σύμβαση της μόλις πληροφορήθηκε ότι ήταν έγκυος.

Άλλωστε από το προσαγόμενο από την εφεσίβλητη από 7.11.83 πιστοποιητικό του ιατρού Β.Μ προκύπτει ότι αυτή πήγε τον τρίτο μήνα της κυήσεως τον μήνα Νοέμβριο 1983 και έτσι συνάγεται ότι είναι αμφίβολο αν και η ίδια η εφεσίβλητη είχε βεβαιωθεί ότι είχε καταστεί έγκυος κατά το χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως. Επομένως η καταγγελία της συμβάσεως της εφεσίβλητης δεν ήταν άκυρη δεδομένου ότι δεν αποδειχθεί ότι η εγκυμοσύνη της είχε γίνει καθ' οιοδήποτε τρόπο γνωστή στον εργοδότη της.

## 12.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

Αρείου Πάγου 276/88 Τμ. Β

Εισηγητής : Παπαδημητρόπουλος

ΔΕΝ Σελ 30 Τόμος 94/1989 Τεύχος 1082

Η Α προσέλαβε την 26/9/84 τον Β καθηγητή με σύμβαση ορισμένου χρόνου στο φροντιστήριο ξένων γλωσσών που διατηρούσε με ωριαία αμοιβή 600 δραχ /ώρα και υποχρέωση διδασκαλίας 22,5 ώρες / εβδομάδα. Με την ιδιότητα αυτή ο Β απασχολήθηκε μέχρι 5/11/84 οπότε η Α εγγράφως κατήγγειλε τη σύμβαση χωρίς αποζημίωση υποστηρίζοντας εσφαλμένα ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου. Ο Β λόγω ειδικών σπουδών ήταν πολύ καλός στην δουλειά του η νόμιμη όμως εκπρόσωπος του φροντιστηρίου έκανε συνεχείς παρεμβάσεις στην διδακτική εργασία και αξίωνε απ' αυτόν να συμμορφώνεται απόλυτα με τις υποδείξεις της σχετικά με το τρόπο διδασκαλίας και εκτέλεσεως της εργασίας του. Αντίθετα δεν αποδείχθηκε από τον ισχυρισμό της Α ότι ο

Β ήταν ακατάλληλος για διδασκαλία και αδιαφορούσε για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Έτσι το εφετείο δέχθηκε ότι η καταγγελία έγινε λόγω της ευπρεπής συμπεριφοράς του Β απέναντι στην πίεση της Α και του επιδίκασε τις αποδοχές του για το χρόνο μέχρι τη συμβατική λήξη, αφού δεν υπήρχε σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης. Έπειτα από έφεση απορρίφθηκε ο ισχυρισμός της Α ότι ο Β ήταν ανίκανος γι' αυτή την εργασία διότι δεν βρήκε ίδια εργασία.

- Σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου συντρέχει μόνο όταν υπάρχει παράβαση ουσιωδών όρων της σύμβασης ή όταν συντρέχει ορισμένος λόγος στη σύμβαση ή λόγω γεγονότος της συμπεριφοράς ενός από τους συμβαλομένους.

## 12.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

### ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Μονομ. Πρωτ. Ευρυτανίας 2/90

Πρωτοδίκης : Δ. ΜΥΛΩΝΑΣ

Δικηγόροι : Κ. Καμπλιόνας, Δ. Καρφής, Θ. Μπόνιας

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1135 ΤΟΜΟΣ 47/1991

Αποδείχθηκαν τα εξής: Οι Α προσλήφθηκαν από το Β Ελληνικό Δημόσιο την 23.1.89 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και υπηρετούσαν στο κλιμάκιο του Καρπενησίου της 3<sup>ης</sup> Δ.Ε.Κ.Ε. Λάρισας οι δύο πρώτοι ως εργάτες, ο τρίτος ως χειριστής μηχανημάτων και ο τέταρτος ως οδηγός αυτοκινήτου. Η αρχική σύμβαση με τις από 15.6.89 και 157.4.90 αποφάσεις της 3<sup>ης</sup> Δ.Ε.Κ.Ε. Λάρισας ανανεώθηκαν μέχρι 30.9.90 οπότε έγινε καταγγελία της συμβάσεως σε εκτέλεση των διατάξεων του άρθρου 44 του Ν 1882/90 από το εναγόμενο Ελληνικό Δημόσιο. Συνέπεια της παραπάνω καταγγελία ήταν η απομάκρυνση των Β από την εργασία και η αποδιοργάνωση της

υπηρεσίας, αφού τα μηχανήματα δεν κινούνταν από τους εναπομείναντες εργάτες και τεχνίτες.

Οι απολύσεις των Β είναι παράνομες και καταχρηστικές αφού ακόμη και σήμερα οι θέσεις τους παραμένουν κενές και η υπηρεσία όπου εργάζονταν υπολειπεται όπως κατέθεσαν οι μάρτυρες που εργάζονται σ' αυτή. Επομένως πρέπει να γίνει δεκτή η αγωγή ή υπό κρίση αγωγή.

«Για τους λόγους αυτούς αναγνωρίζει ότι οι συμβάσεις των Β με το Ελληνικό Δημόσιο ήταν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου»



## 12.4 ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ

### ΛΟΓΟ

Αρείου Πάγου 1085/89 Τομ. Β

Εισηγητής : ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΡΟΣ

Δικηγόροι : Γ. Λεβέντης Κ. Ρούσος

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1120 ΤΟΜΟΣ 46/1990

Στην ειδική αναφορά το εφετείο όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση του δέχθηκε τα εξής : Ο Α προσελήφθη από την Β Τράπεζα στις 6.8.81 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως υπάλληλος της με τον οργανικό βαθμό του λογιστή α, και τοποθετήθηκε στη Λάρισα όπου ασκούσε καθήκοντα υποδιευθυντή. Στις 30.9.85 η Β κατήγγειλε τη σύμβαση αυτή για σπουδαίο λόγο ύστερα από γνωμοδότηση του Ανώτατου Αναθεωρητικού Πειθαρχικού Συμβουλίου πλην όμως στη σύνθεση αυτού, συμμετείχαν ως εκπρόσωποι του Συλλόγου των υπαλλήλων οι υπάλληλοι της Β Τράπεζας Δ.Κ και Θ.Κ. οι οποίοι όμως είχαν το βαθμό του λογιστή Β δηλαδή ήταν κατώτεροι κατά βαθμό του λογιστή Α. Η συμμετοχή των υπαλλήλων στο εν λόγω συμβούλιο

κατωτέρων κατά βαθμό του Α δεν μπορεί να θεωρηθεί ευνοϊκότερη για τον κρινόμενο ώστε να επικρατεί του οργανισμού.

Μετά από αυτές τις παραδοχές κατέληξε το Εφετείο ότι η σύνθεση του Συμβουλίου τούτου δεν ήταν νόμιμη και ακολούθως ότι η γνωμοδότηση του ήταν ανίσχυρη με συνέπεια η καταγγελία της επίμαχης εργασιακής συμβάσεως για σπουδαίο λόγο ύστερα από τέτοια γνωμοδότηση να είναι άκυρη.

## 12.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΓΚΥΟΥ ΚΑΙ ΤΕΚΟΥΣΗΣ - ΣΠΙΟΥΔΑΙΟΣ

### ΛΟΓΟΣ

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1072 ΤΟΜΟΣ 44/1988

Αποδεικνύονται τα ακόλουθα περιστατικά:

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που έγινε την 1.4.85 η Α προσλήφθηκε από το νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας Β ως βοηθός λογιστού και ασχολήθηκε μ' αυτή την ιδιότητα στην έδρα της εταιρείας όπου ήταν και το κεντρικό λογιστήριο αυτής. Το ωράριο εργασίας της ήταν διακεκομμένο και από τις αρχές του 1985 λόγω της εγκυμοσύνης και προς διευκόλυνσή της επέτρεψαν να εργάζεται με συνεχές ωράριο. Την 16.8.86 πήρε άδεια τοκετού και στη συνέχεια την ετήσια άδεια της και επέστρεψε στην εργασία της την 22.12.86 περί τα τέλη Ιανουαρίου 1987 μετετέθη στο υποκατάστημα της Β με την σύμφωνη γνώμη της και ανέλαβε ως μόνη υπεύθυνη την τήρηση των βιβλίων και από την 28.1.87 ήταν εκεί ως εργαζόμενη με το διακεκομμένο ωράριο του υποκαταστήματος όπως εργάζονται όλοι. Στην συνέχεια η ενάγοντα δεν εκτελούσε σωστά τα καθήκοντά της και σε έναν αιφνίδιο έλεγχο της αρμόδιας οικονομική εφορίας την 4.4.87 διαπιστώθη ότι δεν είχαν

καταχωρηθεί στα βιβλία εγγραφές τεσσάρων ημερών, με αποτέλεσμα οι ελεγκτές να σφραγίσουν τα βιβλία της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό, αλλά και για άλλους που καθιστούν σπουδαίο λόγο ο νόμιμος εκπρόσωπος της ενάγουσας κατήγγειλε τη εργατική σύμβαση την 6.4.87.

«Επομένως το πρωτοβάθμιο δικαστήριο αποφάσισε ότι η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως δεν ήταν καταχρηστική κατά το άρθρο 281 Α.Κ. και δεν έγινε για λόγους εμπάθειας και εκδίκησης αλλά λόγω πλημμελούς και μειωμένης εκπληρώσεως των καθηκόντων»

## 12.6 ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Μον. Πρωτ. Ρόδου 94/87

Πρωτοδίκης : Γ. ΓΕΩΡΓΙΕΛΛΗΣ

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1065 ΤΟΜΟΣ 44/1988

Αποδείχθηκαν τα εξής πραγματικά περιστατικά : Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίστηκε στις 9.4.85 μεταξύ του Α και του Β ο τελευταίος προσέλαβε τον πρώτο στην επιχείρησή του (καφεζαχαροπλαστείο) που λειτουργεί στη Ρόδο εποχιακά κατά τη θερινή περίοδο για το από 9.4.85 μέχρι τέλη Νοεμβρίου 85 χρονικό διάστημα. Την 30.12.85 ο Δ απέστειλε συστημένη επιστολή στο Β όπου του με γραπτή δήλωση του, του γνώριζε ότι επιθυμούσε απασχοληθεί σαν σερβιτόρος κατά την νέα περίοδο λειτουργίας της επιχείρησης. Ο Β αντί άλλης απαντήσεως απέστειλε στις 27.3.86 στον Α την από 26.3.86 έγγραφη εξώδικο δήλωση και καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως. Κατάρτιση νέας σύμβασης ορισμένου χρόνου στις 15.3.85 για το από 1.4.86 μέχρι 30.11.86 χρονικό διάστημα στη λύση της οποίας

απέβλεπε και η πιο πάνω καταγγελία όπως ο ενάγων ισχυρίζεται δεν αποδεικνύεται.

Κατ' ακολουθία η αγωγή κατά την κύρια βάση της που θεμελιώνεται σε κατάρτιση νέας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου και σε άκυρη καταγγελία της, είναι απορριπτέα σαν ουσία αβάσιμη. Οι συμβάσεις εργασίας των μισθωτών αυτών είναι ορισμένου χρόνου και λήγουν με την διακοπή της λειτουργίας των επιχειρήσεων.

## 12.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΓΚΥΟΥ

Τόμος 45/1989 Τεύχος 1098 Σελ 988

Αρείου Πάγου 1291/88 Τμ 13

Εισηγητής : Γιαννόπουλος

Στις 4/7/86 εκ μέρους της Α (εργοδότης Ε.Ε.) κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει με την Β. Η Β κατά το χρόνο της καταγγελίας διήνυε τον δεύτερο μήνα της εγκυμοσύνης της. Το εφετείο έκρινε άκυρη την καταγγελία χωρίς να ερευνήσει αν ο εργοδότης γνώριζε ή όχι ότι η Β ήταν έγκυος. Έτσι επιδίκασε στην Β μισθούς υπερημερίας από 22/7/86 μέχρι 31/10/86 και δεν παραβίασε τις ουσιαστικές διατάξεις που προκύπτουν. Οι αιτιολογίες ήταν επαρκείς, σαφείς και όχι αντιφατικές περί του ουσιώδους ζητήματος της ακυρότητας καταγγελίας της σύμβασης ανεξαρτήτων γνώσεως υπό της εργοδότηδος της εγκυμοσύνης της Β χωρίς να στερηθεί η απόφαση του εφετείου. Δεύτερος τρίτος και τέταρτος λόγος αναίρεσης είναι απορριπτέοι ως αβάσιμοι.

- Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου γυναικός απαγορεύεται κι αν γίνει είναι άκυρος χωρίς να έχει σημασία για την

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

ακυρότητα της καταγγελίας η γνώσης εκ μέρους του εργοδότη του περιστατικού της εγκυμοσύνης.



## 12.8 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ (ΤΡΑΓΟΥΔΙΣΤΡΙΑΣ) ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Εφ. Αθηνών 1610/88

Εισηγητής : ΠΑΠΑΜΗΤΣΟΣ

ΔΕΝ Τεύχος 1087 Σελ. 294 Τόμος 45/1989

Ο Α είναι ιδιοκτήτης κοσμικού κέντρου διασκεδάσεως στην Αθήνα, στις 14/10/85 με σύμβαση ορισμένου χρόνου και αντί ημερομισθίου 4.000 δρχ προσέλαβε την Β ως τραγουδίστρια του κέντρου του για την χειμερινή σαιζόν ήτοι μέχρι 30/4/86. Με την ιδιότητα αυτή εργάσθηκε από 18/10/85 - 6/1/86 όπου ο Α κατήγγειλε τη σύμβαση και προσέλαβε άλλη στη θέση της. Τα τραγούδια που τραγουδούσε η Β ήταν της Λατινικής Αμερικής και γι' αυτό έγινε η πρόσληψή της. Τα τραγούδια όμως αυτά δεν είχαν απήχηση στο κέντρο και δεν ταίριαζαν και στη φυσιογνωμία του κέντρου με αποτέλεσμα να διατυπώνονται παράπονα από τους πελάτες. Έτσι ο Α αναγκάστηκε να καταγγείλει τη σύμβαση με την Β και να προσλάβει τη Γ που τραγουδούσε Ελληνικά τραγούδια. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης που να δικαιολογείται από το αρ. 672ΑΚ. Το γεγονός ότι οι εργασίες του

εργοδότη δεν βαίνουν καλώς λόγω κακής του πρόβλεψης δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία σύμβασης διότι ο εργοδότης φέρει επιχειρηματικό κίνδυνο. Κατόπι τούτου η καταγγελία είναι άκυρη και έχει ως συνέπεια την περιέλευση του Α σε υπερημερία περί την αποδοχή των εργασιών της Β η οποία έχει το δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό του υπόλοιπου χρόνου (656 ΑΚ)

## 12.9 ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Εφετείο Αθηνών 5883/85

Εισηγητής : Δ. ΛΙΝΟΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ : Μ. Μαρτσέκης, Ε. Ρούσος

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1007 ΤΟΜΟΣ 41/1985

Κατά την κρίση του Δικαστηρίου αποδείχθηκαν τα ακόλουθα: Ο Α προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που καταρτίσθηκε την 28.8.69 σαν θυρωρός πολυκατοικίας υπό της κατασκευάστριας αυτής ομορρύθμου εταιρείας ασκήσεως δικαίωμα παραχωρηθέν αυτή υπό του κανονισμού της εν λόγω πολυκατοικίας. Η εργασιακή σύμβαση του ενάγοντος συνεφωνήθη δια χρονική διάρκεια 7 ετών αρχομένη από 11.70 και λήγουσα την 31.12.76. Μετά την λήξη της επταετίας η σύμβαση του ενάγοντος παρετάθη αρχικά για 1 έτος στη συνέχεια για 2 έτη και τελικά για 4 έτη μέχρι την 31.12.83.

Δεν αποδείχθη ότι η διάρκεια των ανωτέρω συμβάσεων εκδόθη σκοπίμως και προς καταστρατήγησιν περί των υποχρεωτικής καταγγελίας διατάξεων του Ν 2112/20. Αντίθετα αποδείχθη ότι η πρώτη σύμβαση

καταρτίσθηκε αφού αυτός οικειοθελώς κατέβαλε στην προσλάβουσα γι' αυτόν κατασκευάστρια το σεβαστό ποσό των 90.000 που επεστράφη σ' αυτόν αργότερα.

Συνεπώς η σύμβαση αυτή καταρτίσθηκε άνευ συμμετοχής και εις άγνοια των συνιδιοκτητών.

Επομένως ο Α δεν δικαιούται αποζημιώσεως επί τη απόλυσή του. Κατά μείζονα λόγο δεν δικαιούνται ούτως συμπληρώσεως της εκ δοχ. 70.900 οικειοθελώς προσφερθείσας αυτού υπό των συνιδιοκτητών και λόγω αρνήσεως παραλαβής της δημοσίως κατατεθείσης τοιαύτης.

## 12.10 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ»

Εφετείο Αθηνών 10777/1995

Πρόεδρος : Α Νάκος

Εισηγητής : Β. Νανόπουλος

Δικηγόροι : Θ. Αδαμόπουλος Κ. Αναγνωστόπουλος

ΔΕΕ/1996

Ο Α προσέλαβε τον Β στις 22.10.1992 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου προκειμένου να εργασθεί μέχρι τις 11.4.1993 ως τραγουδιστής στο νυχτερινό κέντρο διασκέδασης, που διατηρεί στην Αθήνα με μισθό 50.000 δραχ. ημερησίως. Ότι την 5.12.1992 κατάγγειλε την σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο και συγκεκριμένα για υπαίτια καθυστέρηση καταβολής, από τον εφεσίβλητο των δεδουλευμένων αποδοχών του. Ότι συνέπεια της πρόωρης λύσης της εργασιακής του συμβάσεως ζημιώθηκε τις αποδοχές που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη του συμβατικού χρόνου της. Ότι επιπλέον υπέστη ηθική βλάβη από την αδικοπραξία αυτή που διαπράχθηκε σε βάρος του από τον εφεσίβλητο.

Με την εκκαλούμενη απόφαση η ένδικη αγωγή κρίθηκε νόμιμη αλλ' απορρίφθηκε στην ουσία της. Κατά της παραπάνω αποφάσεως του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου παραπονείται ο εκκαλών και ζητά την εξαφάνισή της με σκοπό την εξολοκλήρου παραδοχή της ένδικης αγωγής του για τους λόγους που αναφέρει στην έφεσή του αυτή και αφορούν στην κακή εκτίμηση των αποδείξεων από την προσβαλλόμενη απόφαση.

«Στην περίπτωση δε αυτή δικαιούται αυτός να απαιτήσει από τον εργοδότη του, ως αποζημίωση κατά τις διατάξεις των άρθρων 673,297, 298 Α.Κ το σύνολο των αποδοχών που θα έπαιρνε από το χρόνο της καταγγελίας μέχρι τη λήξη της συμβάσεως εργασίας του.

## ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

**12.11 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ -  
ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ - ΑΠΟΛΥΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ**

**ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ»**

Μονομ. Πρωτοδ. Αθηνών 3027/1996

Πρόεδρος : Γ Κατσαράς Πρωτοδίκης

Δικηγόροι : Κ. Μπακόπουλος, Α. Κεραμίδης

ΔΕΕ/1997

Η Α προσλήφθηκε από την Β στις 27.1.1983 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ως υπάλληλος. Τη 1.1.1984 η ενάγουσα τοποθετήθηκε στο «ντήλιγκρουμ» συναλλάγματος της εναγομένης και σε θέση εξομοιούμενη με προϊσταμένη Υπηρεσίας υπαγόμενη απευθείας στην Υποδ/ση Λογιστικού ενώ την 1.3.1985 τοποθετήθηκε στη θέση της Υποδιευθύντριας στην διεύθυνση Διαχείρισης Διαθεσίμων και Συναλλάγματος θέση στην οποία υπηρέτησε μέχρι την 1.12.1990 οπότε τέθηκε στη διάθεση της διοίκησης δηλαδή σε διαθεσιμότητα, και παρέμεινε στην κατάσταση αυτή μέχρι τις 23.6.1992 οπότε ο παραπάνω επίτροπος της Β επικαλούμενος σπουδαίο λόγο

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

αποφάσισε με την 124 στις 23.6.1992 πράξη του την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως της ενάγουσας και στις 24.6.92 της κοινοποίησε το σχετικό έγγραφο της καταγγελίας αυτής.

Το Τριμερές Εφετείο Αθηνών κοινοποίησε στην εναγομένη στις 24.11.1994. ότι η ενάγουσα κηρύχθηκε αθώα και ότι η εναγομένη οφείλει να της αποδώσει τα αφαιρεθέντα επιδόματα και μάλιστα αναδρομικά για το χρονικό διάστημα που η ενάγουσα βρισκόταν σε διαθεσιμότητα ήτοι από 1.12.1990 έως και 23.6.1992 που απολύθηκε.

**ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**



## 12.12 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΡΑΠΕΖΟΫΠΑΛΛΗΛΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

ΕΑΕΔ Τόμος 26 σελ. 173 (1992)

Με την ειδική ΣΣΕ της 11/11/77 ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου από τη Β (τράπεζα). Στις 6/3/87 έγινε έγγραφη καταγγελία σύμβασης εργασίας του Α από τη Β για σπουδαίο λόγο, εγκείμενο στην κατ' εξακολούθηση αντισυμβατική και παράνομη υπηρεσιακή συμπεριφορά του Α δια της υπεξαίρεσεως υπ' αυτού διαφόρων χρηματικών ποσών εξ' αιτίας της οποίας κλονίστηκε η προς αυτού εμπιστοσύνη της Β και έλυσε τη σύμβαση εργασίας και δεν ήτο ανάγκη να προηγηθεί για την καταγγελία αυτή πειθαρχική διαδικασία, ορθά τις άνω κανονιστικού περιεχομένου διατάξεις της ειδικής αυτής συλλογικής συμβάσεως ερμήνευσε και εφάρμοσε. Συνεπώς ο αντίθετος πρώτος λόγος αναιρέσεως ότι το εφετείο παραβίασε κανόνες ουσιαστικού δικαίου καθώς και εκείνη του αρ. 1 του ίδιου οργανισμού πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος.

• Από τον οργανισμό του προσωπικού της Εμπορικής Τραπέζης της Ελλάδος προκύπτει ότι η σύμβαση εργασίας των απασχολουμένων σ' αυτή

*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

μισθωτών είναι ορισμένου χρόνου και ότι αυτή μπορεί να λυθεί πριν από τον ορισμένο χρόνο λύσης της για του λόγους που αναφέρονται στον παραπάνω οργανισμό. Ένας από τους λόγους αυτούς είναι και η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης για σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του αρ. 672ΑΚ.

## 12.13 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

### ΟΧΙ ΚΑΚΟΒΟΥΛΙΑ

ΕΔΕΔ Τόμος 29 1995 σελ 119

Εφετ. Αθηνών 3428 / 1994 4<sup>ος</sup> Τμ.

Εισ : ΜΑΜΑΛΗ ΨΑΛΤΑΚΟΥ

Η Α την 1/7/1987 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που συνήψε με τον Β προσλήφθηκε από τον Β ως εργάτρια στην επιχείρηση με βιβλιοδεσίες που διατηρεί αυτός με το νόμιμο ημερομίσθιο. Απασχολήθηκε δε αυτή στην εν λόγω επιχείρηση του Β αρχικά ως εργάτρια και στην συνέχεια ως χειρίστρια πρέσας μέχρι στις 26/4/1991 που την απόλυσε ακύρως αφού δεν κατήγγειλε εγγράφως την παραπάνω σύμβαση εργασίας και δεν της κατέβαλε την νόμιμη αποζημίωση (αρ. 5 παρ. 3 3198/1995 Ε εργ Δ) εντεύθεν δε, περιήλθε ο εναγόμενος σε υπερημερία, αρνούμενος έκτοτε να δεχθεί τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες της ενάγουσας. Σημειώνεται ότι ο εναγόμενος απέλυσε την ενάγουσα εξ' αφορμής του γεγονότος ότι αυτή αρνήθηκε κατά την πιο πάνω ημερομηνία (26/4/91) να εκτελέσει εντολή του, άσχετη

με τα καθήκοντά της και συγκεκριμένα να ετοιμάσει και να προσφέρει καφέ σε πελάτη του.

Άλλωστε σε κάθε περίπτωση ο εναγόμενος όφειλε να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση στην ενάγουσα, ανεξάρτητα από την αιτία της καταγγελία ήτοι και αν ακόμη αυτή έγινε για λόγο που αναφέρεται στο πρόσωπό της και δι' εξαιτίας του ότι καθυστερούσε πράγματι η Α να προσέλθει στην εργασία της και είχε κάποια νευρική κατάσταση κατά τη διάρκεια αυτής λόγω των σοβαρών οικογενειακών προβλημάτων της αφού είχε χωρίσει από τον σύζυγο της που εκρατείτο στις φυλακές και φρόντιζε αποκλειστικά αυτή το ανήλικο παιδί τους. Η αντισυμβατική άλλωστε συμπεριφορά του εργαζομένου δεν αποτελεί λόγο αζήμιας καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης εκτός αν πράγμα που εδώ δεν συντρέχει στο πρόσωπο του εργαζόμενου το στοιχείο της κακοβουλίας (ΑΚ 281) οπότε η σχετική αξίωση αποκρούεται ως καταχρηστική. Για τα ανωτέρω περιστατικά σαφής και αρκετά πειστική υπήρξε η κατάθεση της μάρτυρας αποδείξεως για την αξιοπιστία της οποίας δεν έχει κανένα λόγο να αμφιβάλλει το δικαστήριο η κατάθεση, δε αυτή επιβεβαιώνεται από την ένορκη βεβαίωση του μάρτυρα (Γ.Κ) που δόθηκε νομότυπα

ενώπιον του ειρηνοδίκη Αθηνών και δεν αναιρείται από την αντιφατική κατάθεση του εργοδότη.

• Η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου δεν αποτελεί λόγο αξίμιας καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης εκτός αν συντρέχει στο πρόσωπο του εργαζομένου το στοιχείο της κακοβουλίας οπότε η σχετική αξίωση αποκρούεται ως καταχρηστική.

## 12.14 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

### ΕΚΔΟΣΗ ΑΘΩΩΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΕΑΕΔ Τεύχος 357 1996 Τόμος 3<sup>ος</sup> Σελ. 834

Εισηγητής : ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΗΣ

Ο Α προσελήφθη στην υπηρεσία της Β Τράπεζας με σύμβαση αορίστου χρόνου στις 7/11/70 και εργάστηκε σ' αυτή μέχρι τις 17/8/97 όπου η Β κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση χωρίς καταβολή αποζημίωσης, λόγω υποβολής μηνύσεως κατ' αυτού για αξιόποινη πράξη που τέλεσε κατά την άσκηση των καθηκόντων του (υπεξαίρεση συναλλάγματος και παράβαση της ειδικής νομοθεσίας περί συναλλάγματος). Και ότι τελικά για την κατηγορία αυτή ο Α κρίθηκε αθώος με την υπ' αρθ. 10304/15/1992 απόφαση του εφετείου Αθηνών. Ο Α δήλωσε ότι θέλει να εργαστεί πάλι στην τράπεζα αλλά η Β στις 20/10/92 αρνήθηκε να δεχθεί τις υπηρεσίες του με αποτέλεσμα να καταστεί υπερήμερη. Με τις παραδοχές δε αυτές έκρινε άκυρη την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και υποχρέωσε τη Β να δέχεται τις υπηρεσίες του Α και να του καταβάλλει μισθούς υπερημερίας 648.875 δραχ. Με την κρίση αυτή το ουσιαστικό δικαστήριο δεν παρεβίασε τις διατάξεις του αρ. 11 τις 30.6.89 ΣΣΕ

Το δικαστήριο αφού επίσης επιδίκασε ποσό 700.000 δρχ προς ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη ο Α από την χωρίς δική του υπαιτιότητα, μακροχρόνια αποχή του από την εργασία του και προσβολή της προσωπικότητας του από κατηγορία που αποδείχθηκε αβάσιμη.

- Τραπεζικός υπάλληλος που απολύεται για σπουδαίο λόγο επαναπροσλαμβάνεται αν κριθεί αθώος και επιδικάζονται σ' αυτό μισθοί υπερημερίας και αποζημίωσης ηθικής βλάβης για άδικη κατηγορία.

## 12.15 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΓΚΥΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ

ΔΕΝ Τόμος 51/1995 Τεύχος 1232 σελ 1199

Η Α προσελήφθη για να εργαστεί στο εργοστάσιο υφαντουργίας με σύμβαση εξαρτημένης αορίστου της εναγόμενης που βρισκόταν στα Οινόφυτα ως εργάτρια - υφάντρια αμειβόμενη με το νόμιμο ημερομίσθιο. Ο λογιστής της εταιρείας και μάρτυρας της Γ.Α εκάλεσε την Α να έλθει να παραλάβει έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Αυτή ζήτησε να πάει 3 μέρες αργότερα ώστε να ενημερωθεί σχετικά με τα δικαιώματά της. Όμως η Α δεν προσήλθε στην εργασία από τις 12/10/92 έτσι ώστε η εναγομένη αναγκάστηκε να της κοινοποιήσει στις 16/10/92 με δικαστικό επιμελητή την από 9/10/92 έγγραφη καταγγελία. Η Α έστειλε τηλεγράφημα ότι τελούσε σε αναρρωτική άδεια λόγω εγκυμοσύνης. Η καταγγελία κρίθηκε άκυρη

•Για την ακυρότητα της καταγγελίας δεν απαιτείται ή κατά τον χρόνο γνώση του εργοδότη περί της εγκυμοσύνης, ούτε καν η γνώση της ίδιας της εγκύου. Η ανάγκη συρρικνώσεως του προσωπικού του εργοδότη δεν συνιστά σπουδαίο λόγο δικαιολογούνται την απόλυση της



*ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ*

---

εγκύου, όταν μπορεί να αντιμετωπισθεί με την μετάθεση της εγκύου σε άλλο τμήμα της επιχ/σεως.

## 12.16 ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ

### ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Αρείου Πάγου : 1412/94 (Τμ Β')

Εισηγητής : ΕΥ. ΚΡΟΥΣΤΑΛΑΚΗΣ

Δικηγόροι : Αλ Μητρόπουλος - Ξεν. Κουτσιμπογεώργος

ΤΕΥΧΟΣ 1222 ΤΟΜΟΣ 51/1995

Στην προκειμένη περίπτωση το Εφετείο Αθηνών δέχθηκε τα ακόλουθα: Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίστηκε στις 6.9.82 μεταξύ του εκπροσώπου της «Α.Α.Ε.Ε.Γ.Α.» και της Β προσλήφθηκε η τελευταία για να εργαστεί ως γραμματέας και στο τέλος του 1985 μετατέθηκε στο Ηράκλειο της Κρήτης στο εκεί υποκατάστημα της εργοδότης της όπου παρέμεινε μέχρι το 1987 οπότε επανήλθε στην Αθήνα. Η ενάγουσα εργάστηκε ως γραμματέας στα γραφεία της εναγομένης στην Αθήνα, από τις αρχές του 1988 τοποθετήθηκε διαδοχικά στο Λογιστήριο στη Τμήμα Εισπρακτόρων, απολύθηκε δε στις 31.3.89 ύστερα από καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως για σπουδαίο λόγο και για υπηρεσιακή ανεπάρκεια και για

κατ' εξακολούθηση παράβαση κανονισμών της εταιρείας. Βάση των πραγματικών περιστατικών το Εφετείο έκρινε ότι καθιστάτο μη ανεκτή η συνέχιση της συμβατικής δεσμεύσεως για την εναγόμενη.

«Περίπτωση μισθωτού που κατά την διάρκεια της εργασίας του υπέπεσε σε πολλά πειθαρχικά παραπτώματα αποτελεί λόγο καταγγελία της σύμβασης εργασίας».

**12.17 ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΛΥΣΕΩΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ  
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΠΡΟΠΟΝΗΤΕΣ ΕΘΝ. ΟΜΑΔΟΣ  
ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ**

Αρείου Πάγου 10/95 Ολ

Εισηγητής : Αγ. Μπακόπουλος

Δικηγόροι : Νεκτ. Τσαρούχας - Γ. Δεδούνης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1226 ΤΟΜΟΣ 51/1995

Στην δικαζόμενη υπόθεση το Εφετείο δέχθηκε ανελέγκτως τα εξής πραγματικά περιστατικά. Με την από 19.11.87 έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ο ενάγων και ήδη αναιρεσειών προσλήφθηκε από την εναγόμενη ήδη αναιρεσήβλητη Ελληνική Ποδοσφαιρική Ομοσπονδία για να εργασθεί ως προπονητής της εθνικής ομάδας ποδοσφαίρου κατά τη χρονική περίοδο 17.87 έως 30.6.90 με τις ιδιαίτερες υπευθυνότητες που καθορίζονταν από το άρθρο 4 της σύμβασης αυτής δηλαδή τη προετοιμασία, προπόνηση, αγώνες κλπ. Οι όροι αυτοί και οι λοιποί συμφωνήθηκαν ως ουσιώδεις και η παράβαση οποιουδήποτε από αυτούς αποτελεί λόγο καταγγελίας της συμβάσεως. Παρόλα όμως αυτά

σημειώθηκαν κάποια περιστατικά ανεπιτυχών αποτελεσμάτων που συνιστούν σπουδαίο λόγο νόμιμης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσείουτος.

Μετά από αυτά το Εφετείο αποφάνθηκε ότι η ένδικη καταγγελία είναι έγκυρη και η εναγόμενη δεν έγινε υπερήμερη περί την αποδοχή των υπηρεσιών του ενάγοντος μετά από αυτήν, ο δε τελευταίος δεν δικαιούται τις ζητούμενες αποδοχές υπερημερίας.

«Τα ανεπιτυχή αποτελέσματα εθνικής ομάδος ποδοσφαίρου οφειλόμενα και στον προπονητή ο οποίος δεν έκανε επιτυχείς επιλογές, ούτε προετοίμασε άρτιο σύνολο, επέσυρε δε ως εκ τούτο τα δυσμενή για τον ίδιο σχόλια σημαντικής μερίδος, του αθλητικού τύπου συνιστούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως ορισμένου χρόνου αυτού .

**12.18 ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΛΥΣΕΩΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ  
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

ΕΦΕΤΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ 960/96

Εισηγητής : ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ

Δικηγόροι : Ι. Φωτόπουλος Αντ. Ταμπάκης, Δ. Κουκούλης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1260 Τόμος 53/1997

Αποδεικνύονται τα εξής περιστατικά:

Ο ενάγων προσλήφθηκε από την εναγόμενη στις 6.3.75 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και έκτοτε υπηρέτησε διαδοχικά σε διάφορα καταστήματα αυτής. Στο κατάστημα Μεσολογγίου όπου υπηρετούσε ο ενάγων από 8.12.88 διενεργήθηκε εκτάκτως διαχειριστικός έλεγχος του χαρτοφυλακίου συν/κων κατά το διάστημα από 14.10.92 έως 24.11.92.

Κατά τον παραπάνω έλεγχο διεπιστώθει έλλειμμα ύψους 3.071.750 δρχ προερχόμενο από συν/κες εκχώρησης του καταστήματος

Μεσολογγίου και των άλλων Κατ/των της εναγομένης. Ο ενάγων με βάση τα στοιχεία του ελέγχου και τις επιστολές των πελατών της εναγομένης ευθύνεται για τα εξής : γ) Για το ποινικό αδίκημα της υπεξαίρεσης «εν υπηρεσία» και εξακολούθηση ο ενάγων δεν εισήγαγε τα ποσά αυτά στο ταμείο του Κατ/τος Μεσολογγίου της εναγομένης όπως όφειλε να πράξει ως υπάλληλος διαχείρισης των συναλλαγματικών αυτών. 2) Για το ότι κατά παράβαση των υπηρεσιακών του καθηκόντων δεν μερίμνησε για την εξόφληση συναλλαγματικής ποσού δρχ. 50.00 και 3) Από αμέλεια του προκάλεσε χρηματικό έλλειμμα σε βάρος της εναγομένης πλέον τόκων από συναλλαγματικές εκχώρησης του Κατ/τος Μεσολογγίου και άλλων καταστημάτων. Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 669, 672 και 673 του ΑΚ και από το συνδυασμό των διατάξεων και των άρθρων 26,27 και 31 του οργανισμού Υπηρεσίας του Προσωπικού της εναγομένης Ιονικής Λαϊκής Τράπεζας Ελλάδος που περιέχεται στην από 1.12.77 Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΥΑ 49468/10730/77 - ΦΕΚ 1315/τα Β/29.12.77) προκύπτουν τα εξής ότι η εν λόγω Τράπεζα διατηρεί το δικαίωμα να επιβάλλει κατ' αδείαν η ίδια την ποινή της οριστικής απολύσεως, χωρίς την τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας, με επίπληξη μόνο για σπουδαίο λόγο.

Συμπερασματικά λοιπόν βλέπουμε στο κεφ. Αυτό ότι σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου συντρέχει μόνο όταν υπάρχει παραβάτης ουσιωδών όρων της σύμβασης ή όταν συντρέχει ορισμένος λόγος της σύμβασης.

Μέσω λοιπόν αυτής της διαδικασίας καταγγελίας, ο εργαζόμενος δικαιούται ανάλογα τις περιπτώσεις να απαιτήσει από τον εργοδότη του αποζημίωση και οποιοδήποτε αναφαίρετο δικαίωμα του που προκύπτει από την κατάρτιση τέτοιου είδους εργασιακών συμβάσεων,

Το δικαστήριο από την πλευρά του εξετάζοντας τις διάφορες περιπτώσεις αποφασίζει την δικαίωση του εργαζομένου ή την υποστήριξη του εργοδότη.



***ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ  
ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ  
ΜΗΝΥΣΕΩΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ  
ΜΙΣΘΩΤΟΥ***

## 13. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΕΩΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Στο κεφ. Αυτό θα ασχοληθούμε με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά από υποβολή μηνύσεως κατά του μισθωτού. Αυτό μπορεί να συμβεί χωρίς να υπάρξει προειδοποίηση του εργοδότη προς των μισθωτό.

Μετά από αυτές τις περιπτώσεις θα προσπαθήσουμε να δούμε τους λόγους που μπορεί να συντρέχουν ώστε να οδηγηθεί ο μισθωτός σε απόλυση χωρίς να υπάρξει πρώτα καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως.

### 13.1 ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Αρείου Πάγου : 448 / 89 Τμ Β'

Εισηγητής : ΣΙΓΑΛΟΣ

Δικηγόροι : Εν. Παπαποστόλου Χ. Ρουμελιώτης

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 11.10 ΤΟΜΟΣ 46/1990

Στην προκειμένη περίπτωση το δικάσαν Εφετείο με την προσβαλλομένη απόφαση του δέχεται ότι η Α προσελήφθη υπό του αποτελούντος ΝΠΔΔ αναιρεσίβλητου εναγομένου νοσοκομείου την 1.2.82 δια συμβάσεως εργασίας εξαρτημένης ως καθαρίστρια - πλύντρια προς αντιμετώπιση των επειγόντων υπερεσιακών αναγκών λόγω κενώσεως αντίστοιχου οργανικής θέσεως και μέχρι πληρώσεως αυτής ότι κατά το χρόνο της προλήψεως της είχε ήδη κινηθεί η νόμιμος διαδικασία πληρώσεως της κενής αυτής θέσεως και ότι εργάσθη υπό την άνω ιδιότητα μέχρι της 1.12.83 οπότε εκπληρώθει κανονικώς και οριστικός η εν λόγω θέση και ελύθη αυτοδικαίως η άνω σύμβαση εργασίας κατά το άρθρο 2 του Ν 1057/80 άνευ καταβολής αποζημίωσης. Ακολούθως το δικάσαν Εφετείο έκριναν ότι δεν επρόκειτο περί συμβάσεως εργασίας αορίστου

χρόνου, αλλά περί αυτοδικαίας εκ του νόμου λύσεως της σύμβασης εργασίας.

Η σχετική σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου και λήγει με την κανονική και οριστική πλήρωση της κενής θέσεως.

### 13.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Αρείου Πάγου 1232/88 Τμ Β'

Εισηγητής : ΛΑΣΚΑΡΙΔΗΣ

Τόμος 45/1989 Τεύχος 1095 σελ 535

Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο δέχθηκε ότι ο Α διαφώνησε με τον πρόεδρο του διοικητικού συμβουλίου του Β νομικού προσώπου ως προς το οποίο έπρεπε να ανατεθεί επ' αυτό η κατασκευή μονάδος θειικού οξέως. Ότι λόγω της διαφωνίας των παραπάνω το διοικητικό συμβούλιο του Β νομικού προσώπου αποφάσισε την καταγγελία της μετά του Α σύμβασης εργασίας δια λόγους οικονομοτεχνικούς υπό την έννοια της δι' αυτής άρσεως, της εκ της διαφωνίας των παραπάνω δύο προσώπων παρεμποδίσεως και εξελίξεως της υπόθεσης που προαναφέρθηκε και ότι η εκτέλεση της παραπάνω απόφασης του διοικητικού συμβουλίου καταγγελία κατά την 27/9/82 της σύμβασης εργασίας που δεν έγινε για λόγους εκδικήσεως δεν είναι καταχρηστική.

Έτσι το δευτεροβάθμιο δικαστήριο απέρριψε την αντένσταση του Α περί καταχρηστικής άσκησης του Β. Έτσι απέρριψε το αίτημα της

αγωγής περί καταψήφισεως στον Α των αποδοχών που αντιστοιχούν στο μετά την καταγγελία της σύμβασης 23/6/83 χρονικό διάστημα ούτε διέλαβε την προσβαλλόμενη απόφαση του αντιφατικές αιτιολογίες και επί του άρθρου 559 αρ. 1, 19ΚΠ ολ Δ στηριζόμενος πρώτος λόγος της αναιρέσεως είναι αβάσιμος.

- Δεν είναι καταχρηστική (174 ΑΚ) και άκυρη η καταγγελία της σύμβασης που έγινε μετά από διαφωνία του μισθωτού με τον εργοδότη και προς άρση της εξ αυτής παρεμποδίσεως της εξελίξεως των υποθέσεων του εργοδότη.

### 13.3 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΔΟΛΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΤΗΡΗΣΗ

#### ΟΡΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΑΜΕΛΕΙΑ ΕΙΔΙΚΗ

Πρόεδρος : Ν. Καβαλιέρος

Εισηγητής : Π. Μάντζιαρας

Δικηγόροι : Α. Αποστόλου, Μ Ευαγγελάκου

ΔΕΕ / 1996ΑΠ 166/1996 Β΄Τμ

Ο Α προσελήφθη από τον Β οργανισμό στις 18.1.1972 ως μαθητής τεχνίτης ηλεκτρολόγος και στη συνέχεια αφού την 1.10.1977 εντάχθηκε σε οργανική θέση προσέφερε τις υπηρεσίες του ως τεχνίτης ηλεκτρολόγος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μέχρι τις 30.12.1987 οπότε υπέστη εργατικό ατύχημα υπό ακόλουθες συνθήκες : Την ημερομηνία αυτή απησχολείτο μαζί με το συνάδελφό του Α.Μ. κατόπιν εντολής του προϊστάμενου του αρχιτεχνίτη Ν.Π. με την επισκευή του ηλεκτροκινητήρα ανύψωσης του υπ' αριθμού 7 γερανού στις εγκαταστάσεις του ΟΣΕ στον Πειραιά.

Συνέπεια του τραυματισμού του κρίθηκε με την 44/1988 γνωμάτευση της δευτεροβάθμιας υγειονομικής επιτροπής του αρθρ. 98

του ΓΕΚΑΠ/ΟΣΕ πλήρως και διαρκώς ανίκανος να εκτελεί την εργασία ως ηλεκτρολόγος και για την αιτία αυτή την 1.9.1991 απολύθηκε από τον Β οργανισμό και συνταξιοδοτήθηκε με βάση την μέχρι τότε υπηρεσία του η δε σύνταξη του ανήρχετο την 1.1.1993 σε 116.581 δραχ κατά μήνα.

Με τις παραδοχές αυτές το Εφετείο κατέληξε στην κρίση ότι η αγωγή ήταν νόμιμη κατά την επικουρική βάση τη στηριζόμενη σε υπαιτιότητα των οργάνων του ΟΣΕ, συνιστάμενη στην παράλειψη τους να θέτουν στη διάθεση των εργαζομένων διόπτρες, προκαλυπτήρες του προσώπου κ.λ.π. και αναγνώρισε ότι ο Β οφείλει στην αναιρεσιώντα - παθόντα 4.065.000 δραχ.

#### ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ



### 13.4 ΣΙΩΠΗΡΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

ΕΦΕΤΕΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ 2739/1996

Πρόεδρος : Α. ΝΤΟΒΑΣ

Εισηγητής : Ι. ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ

Δικηγόροι : Α. ΓΙΑΝΝΟΥΣΗΣ, Γ. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ

ΔΕΕ 2/1997

Η Α εργάστηκε στον Β στις 3.5.1993 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος μέχρι την 20.8.1993, οπότε την απέλυσε ο Β χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και την τήρηση του έγγραφου τύπου της καταγγελίας. Με αγωγή που υπέβαλε ζητούσε : α) να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, και β) να υποχρεωθεί ο Β να της καταβάλει το ποσό των 66.600 δρχ για δεδουλευμένες αποδοχές του διαστήματος 3.8.1993 ως 20.8.1993, αποδοχές υπερημερίας του διαστήματος 21.8.1993 μέχρι 31.12.1993.

Επίσης κατά το επικουρικό αίτημα της σε περίπτωση που ήθελε κριθεί έγκυρη η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να της καταβάλλει το αντίστοιχο χρηματικό ποσό εκτός των αποδοχών υπερημερίας.

«Συνεπώς με την παραδοχή ως ουσία βάσιμου της ενστάσεως του εναγόμενου περί οικειοθελούς αποχώρησης της ενάγουσας από την εργασία της πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμη κατ' ουσία καθ' όλον αφορά την αναγνώριση της επικαλούμενης αώρου απόλυσης της τελευταίας την υποχρέωση του εναγομένου προς αποδοχή της εργασίας της όπου και για τα κονδύλια της περί επιδικάσεως εις αυτήν την σχετικών ποσών 50.000 δρχ, για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, 449. 560 δρχ. για αποδοχές υπερημερίας και 121.408 δρχ για αποζημίωση απόλυσης».

(ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ)

### 13.5 ΕΦΕΤΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΑΠ 989/1996 Β' Τμ

Πρόεδρος : Ν. Καβαλλιέρου, Αντιπρόεδρος

Εισηγητής : Α. Παπαθεοδώρου, Αρειοπαγίτης

Δικηγόροι : Α. Ρουπακιάς, Π. Χούπας.

ΝΕΔ, ΔΕΕ 2/1997

Στην προκειμένη περίπτωση ο Α εκθέτει τα ακόλουθα :

Κατά την 9.11.1959 καταρτίσθηκε σύμβαση με την αναιρεσίβλητη με την οποία συμφώνησε να παρέχει στην ίδια τις νομικές του υπηρεσίες με πάγια μηνιαία αμοιβή έκτοτε παρέχει τις υπηρεσίες αυτές εξακολουθητικώς μέχρι την 5.11.1985 όποτε η αναιρεσίβλητη γνωστοποίησε ότι η σύμβαση του ελύετο αυτοδικαίως την 6.11.1985 λόγω θεμελιώσεως δικαιώματος πλήρους συνταξιοδοτήσεως και τον απομάκρυνε την ίδια ημερομηνία από την υπηρεσία παύσουςα να δέχεται τις νομικές του υπηρεσίες.

Ο τελευταίος εξήτησε με ένδικη αγωγή του να αναγνωρισθεί : α) κυρίως ότι η απομάκρυνση του από την υπηρεσία της αναιρεσέβλητης έγινε με εσφαλμένη εφαρμογή του άρθρου 16 του Ν 1366/1983 γιατί υπολογίσθηκε στην τριακοπενταετία και η εννεαετής προϋπηρεσία του ως υπαλλήλου και συνεπώς δεν επήλθε αυτοδικαίως η λύση της συμβάσεως που είχε καταρτισθεί μεταξύ των διαδίκων , και β) ότι η άρνηση της να αποδεχθεί της υπηρεσίες του αποτελεί καταγγελία της συμβάσεως.

Στην προηγούμενη περίπτωση το εφετείο δέχθηκε με την αναιρεσιβαλλομένη απόφασή του με επικουρική αιτιολογία ότι και με την εκδοχή ότι η ζητούμενη αναγνώριση συνάπτεται με αξιώσει οι οποίες πηγάζουν από την καταγγελία της συμβάσεως και πάλι η αγωγή κατά την κύρια και την επικουρική βάση της είναι αποριπτέα, λόγω έλλειψης έννομων συμφέροντος εφόσον οι αξιώσεις αυτές έχουν υποπέσει στην προαναφερόμενη τρίμηνη εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία.

### 13.6 ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ

ΕΑΕΔ 1993

Τόμος 27 Τεύχος 315 Σελ 177

Εισηγητής : ΚΑΤΣΙΡΕΑΣ

Ο Α ο οποίος είχε προαχθεί την 23/6/1978 σε τμηματάρχη Α και την 4/6/1981 σε υποδιευθυντή Β από την 15/7/1978 οπότε του ανατέθηκε η διεύθυνση του υποκαταστήματος Διοικητηρίου της Β, κατόρθωσε μεν να αυξήσει τις τραπεζικές εργασίες και να επιτύχει σημαντικά οικονομικά αποτελέσματα για το υποκατάστημα αυτό εξαιτίας όμως παλαιών προσωπικών διαφορών του με ορισμένου εθεωρείτο υπαίτιος διχασμού του προσωπικού του υποκαταστήματος σε δύο αντιμαχόμενες ομάδες γεγονός που επηρέαζε αρνητικά την αποδοτικότητα και την πειθαρχία του προσωπικού. Την 30/4/1982 ο Α συνελήφθη μέσα στο ανωτέρω υποκατάστημα της Β και οδηγήθηκε στον εισαγγελέα όπου ασκήθηκε εναντίον του αυτεπαγγέλτως ποινική δίωξη εναντίον του για παράβαση της νομοθεσίας περί προστασίας του εθνικού νομίσματος και ειδικότερα

για την πράξη αγοραπωλησίας χρυσών λιρών μέσα στο ως άνω υποκατάστημα και κατά τη διάρκεια της λειτουργίας του.

Το εφετείο ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του Α που έγινε εγγράφως χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης γιατί εναντίον του είχε ασκηθεί ποινική δίωξη που είχε σοβαρό δυσμενή αντίκτυπο στο κύρος και στη φήμη της Β είναι καθ' όλα ισχυρή και έγκυρη ανεξάρτητα από το ότι τηρήθηκε και η πειθαρχική διαδικασία απολύσεως του βάσει του οργανισμού προσωπικού της Β και του επιβλήθηκε πειθαρχική ποινή.

• Ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση μισθωτού χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση εάν υποβλήθηκε εναντίων του μήνυση για αξιόποιο πράξη που διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του.

### 13.7 ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΝΤΟΣ

#### ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΑ

Τόμος 51/1995 ΔΕΝ Τεύχος 1234 σελ 1322

Μον. Πρωτ. Αθηνών 1350/95

Πρωτοδίκης : Α. Αποστολάκη

Η Α προσλήφθηκε στις 19/5/88 από την Β ως σερβιτόρα στο ξενοδοχείο της στην Αθήνα. Έκτοτε απασχολήθηκε δυνάμει απόφασης της επιτροπής μέχρι και τις 9/12/93 οπότε η εναγόμενη κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, λόγω υποβολής εις βάρος της μηνύσεως για αξιόποινη πράξη. Κατά την εκτέλεση της εργασίας της. Η εναγομένη κατέθεσε μήνυση στον εισαγγελέα πρωτοδικών Πειραιώς με βάση την οποία ασκήθηκε κατά της ενάγουσας ποινική δίωξη για κλοπή πράγματος ευτελούς αξίας. Η καταγγελία σύμβασης της ενάγουσας είναι άκυρη διότι δεν υπήρχε προηγούμενη απόφαση της επιτροπής για την ανάρμοστη συμπεριφορά της ενάγουσας, διότι αντίκειται στις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του αρ. 11 παρ 1γ περ. ββ του Ν 1648/86 η ακυρότητα δεν αίρεται ούτε από μεταγενέστερη

αίτηση της εναγόμενης προς την επιτροπή εφ' όσον κατά τα προεκτεθέντα η ενάγουσα είχε είδη απολυθεί πριν επιληφθεί η τελευταία.

Συνέπεια της άκυρης καταγγελίας είναι ότι η εναγόμενη έγινε υπερήμερη σχετικά με την αποδοχή των προσφερομένων υπηρεσιών της ενάγουσας και οφείλει μισθούς υπερημερίας. Επίσης η ενάγουσα προσβλήθηκε στην προσωπικότητα της και αισθάνθηκε μείωση στον κοινωνικό περίγυρο και πρέπει να της επιδικαστεί το εύλογο κατά την κρίση του δικαστηρίου ποσό των 100.000δρχ. Η εναγόμενη πρέπει να δέχεται την ενάγουσα στην εργασία της με απειλή χρηματικής ποινής 20.000δρχ για κάθε ημέρα μη αποδοχής της εργασίας της. Η απόφαση πρέπει να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή.

- Για να απολυθεί ο μισθωτός που τοποθετήθηκε αναγκαστικώς και που διέπραξε ποινικό αδίκημα πρέπει να προηγηθεί σχετική απόφαση της επιτροπής. Δεν επιδικάζονται μισθοί υπερημερίας για χρονικό διάστημα που εκτείνεται περάν της συζητήσεως της αγωγής. Κηρύσσεται προσωρινός εκτελεστή η απόφαση που υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλει χρηματική ικανοποίηση στο ακύρως απολυθέντα μισθωτό και να αποδέχεται τις υπηρεσίες του.



Συμπέρασμα :

Υστερα λοιπόν από προσεκτική μελέτη των περιπτώσεων αυτών βλέπουμε ότι ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση μισθωτού χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση εάν υποβλήθηκε εναντίον του μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του.

Επίσης θα πρέπει να αναφέρουμε σαν ουσιαστικό ότι ο μισθωτός που διέπραξε ποινικό αδίκημα για να απολυθεί θα πρέπει να υπάρξει σχετική απόφαση της επιτροπής.

Όλα αυτά που αναφέρουμε πηγάζουν μέσω των περιπτώσεων αυτού του κεφαλαίου και τα παραθέτουμε για την κατανόηση όλων των περιπτώσεων που θα υποχρεωθεί να μελετήσει αναγνώστης.

***ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ***  
***ΣΥΜΒΑΣΗΣ***  
***ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ***

## 14. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στο κεφ. Αυτό θα ασχοληθούμε με την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου, περιπτώσεων όπως: Αθώωση απολυθέντος, ομαδική ασφάλιση εργαζομένων, περιοδεύον πωλητής, προστασία μισθωτών, για πολιτικούς λόγους κ.λ.π.

Θα εξετάσουμε προσεκτικά στην κάθε περίπτωση την εφαρμογή των νόμων του εργατικού δικαίου και την αντιμετώπιση της κάθε περίπτωσης ξεχωριστά από το δικαστήριο.

Μετά από αυτή την σύντομη εισαγωγή θα προσπαθήσουμε οι αναγνώστες να λάβουν μια εικόνα των περιπτώσεων αυτού του κεφ. Και να έχουν ένα συμπέρασμα όσον αφορά τις περιπτώσεις αυτές.

### 14.1 ΑΘΩΩΣΗ ΑΠΟΛΥΘΕΝΤΟΣ

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1171 ΣΕΛ 82 Τόμος 49/1993

Αρείου Πάγου 1023/92 Τμ Β Κωστόπουλος

Ο Α προσλήφθηκε από τη Β ως αποθηκάριος την 12/9/66 με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η σύμβαση αυτή καταγγέλθηκε από την Β την 2/12/81 λόγω υποβολής μηνύσεως εναντίον του Α για α) επεξαίρεση β) απόπειρα υπεξαίρεσεως και γ) παράβαση του αρ. 63 οι οποίες φαίνονταν ότι διαπράχθηκαν κατά τη διάρκεια της εργασίας του.

Με βούλευμα του Συμβουλίου εφετών Αιγίου αυτός απηλλάγη από τις δύο πρώτε κατηγορίες και παραπέμφθηκε για την τρίτη. Το τελευταίο με την 1986/86 απόφαση έπαυσε οριστικά την ποινική δίωξη για την τρίτη πράξη λόγω παραγραφής της. Στη συνέχεια το εφετείο δέχθηκε ότι ο Α την 30/6/81 παραιτώπησε σκόπιμα από την ειδική επιτροπή που διενεργούσε διαχειριστικό έλεγχο των περιουσιακών στοιχείων της Β την ύπαρξη 6064 χιλιογράφων λαδιού στο τμήμα απομαργαρινώσεως. Με βάση δε τις παραδοχές αυτές το εφετείο ακολούθως δέχθηκε έγκυρη την

καταγγελία της σύμβασης και απέρριψε την ειδική αγωγή του, με την οποία ζητούσε την επιδίκαση μισθών υπερημερίας.

•Επί απαλλαγής του διωχθέντος για λόγος όπως η παραγραφή του εγκλήματος το υποστατό της κατηγορίας ερευνάται από το πολιτικό δικαστήριο.

## 14.2 ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ

### ΣΥΝΗΘΕΙΑ

Εφ. Αθηνών 4503/1996

Πρόεδρος : Ι. Γέγιος

Εισηγητής : Φ. Καυμενάκης

Δικηγόροι : Ι. Κακουλίδης, Ι. Κωστόπουλος

ΔΕΕ / 1996

Η Α τώρα εκκαλούσα των ισχυρίσθηκε με την αγωγή της ότι είχε προσληφθεί από την Β 20.6.1992 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και τοποθετήθηκε στη θέση διευθύντριας εκμεταλλεύσεως στην κεντρική της υπηρεσία, ότι η εναγόμενη πριν από την πρόσληψή της είχε αναλάβει την υποχρέωση να συνάψει ομαδική ασφάλιση υπέρ του προσωπικού της ως πρόσθετη παροχή προς αυτό καταβάλλοντας η ίδια τα αναλογούντα ασφαλιστρα, ότι στα πλαίσια της παροχής αυτής συνήψε με την ασφαλιστική εταιρία «Ε.Α» το ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο.

Από τις αρχές του 1993 η εναγομένη έπαυσε να καταβάλλει στην ασφαλιστική εταιρία τα ασφάλιστρα με αποτέλεσμα η τελευταία να διακόψει την ασφάλιση, καταγγέλλοντας τη σύμβαση ασφαλίσεως, ότι η εναγομένη στις 31.8.1993 κατήγγειλε τη σύμβασή της, καταβάλλοντας της μόνο την αποζημίωση του Ν 2112/1920 και ενώ αυτή είχε συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πρόωρη αποχώρηση και σύμφωνα με το ασφαλιστήριο συμβόλαιο έπρεπε να εισπράξει το ποσό των 23.208.705 δρχ.

Με βάση αυτά και όσα λεπτομερώς αναφέρονται στην αγωγή ζήτησε να υποχρεωθεί η εναγομένη να της καταβάλλει 1) δρχ. 23.208.705 με βάση τη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας, αλλιώς να της καταβάλει το ίδιο ποσό με βάση τις περί αδικοπραξιών διατάξεις. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, με την εκκαλουμένη απόφαση του απέρριψε στο σύνολο της την αγωγή και συγκεκριμένα κατά το πρώτο αίτημα (23.208.705) τόμο κατά την κύρια βάση του από τη σύμβαση, όσο και την επικουρική από αδικοπραξία ως μη νόμιμη, κατά το επικουρικό από την αρχή της μεταχειρήσεως και κατά το δεύτερο της προσαυξήσεως της αποζημιώσεως κατά 25% ως αόριστη.

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

### 14.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΕΡΙΟΔΕΥΟΝ ΠΩΛΗΤΗΣ

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 230/78 Τμ Β'

ΔΕΝ Τεύχος 839 Σελ 471 Τόμος 34/1978

Εισηγητής : ΚΩΝΣΤΑΣ

Ο Α προσελήφθη την 5/9/69 από τους νόμιμους εκπροσώπους της Β κατόπιν σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως πωλητής Η/Υ και ταμειακών μηχανών. Με την ιδιότητα αυτή εργάσθηκε μέχρι τις 5/2/75 αμειβόμενος βάση του μικτού συστήματος, δηλ. με μισθό και προσόντα. Η εργασία του Α εκτείνονταν στην Αττική αλλά και σε επαρχίες (Εύβοια, Θεσσαλονίκη) όπου και μετακινούνταν για την εξεύρεση πελατών των πιο πάνω μηχανημάτων. Κατά την πώληση γινόταν και επίδειξη της λειτουργίας αυτών. Αποδείχτηκε ότι ο Α ενάντια στις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών είχε προέλθει σε συμφωνία και διέθετε και εμπορεύματα - κατά τη διάρκεια της σύμβασης - άλλης εταιρείας ανταγωνίστριας. Συγκεκριμένα ο Α κατά τον Ιανουάριο του 1975 στάλθηκε από τη Β σε κάποιο γραφείο της οδού Σίνα διευθυνόμενον υπό της \* \* \* για να διαθέσει μια υπολογιστική μηχανή «Σάρπ» την οποία αντιπροσωπεύει η



Β. Αυτός επέδειξε και άλλη υπολογιστική μηχανή «ΚΑΣΙΟΜΙΝΙ» η οποία ήταν ανταγωνίστρια την οποία πούλησε ως καλύτερη και φθηνότερη αποκρύπτοντας ότι δεν την αντιπροσωπεύει η Β. Το εφετείο βάση των πιο πάνω γεγονότων απεφάνθη ότι η συμπεριφορά του Α προσκρούει στο αρ. 281 ΑΚ και ερμηνεύεται ως σιωπηρά από μέρος του δήλωση λύσης της σύμβασης και συνεπώς η Β δεν περιήλθε σε υπερημερία έναντι του Α.

- Όταν ο υπάλληλος επιδεικνύει συμπεριφορά συνιστώσα υπαίτιον αθέτησιν των όρων της σύμβασης για να επιτύχει δικούς του σκοπούς ή να εξαναγκάσει την απόλυση του και απολυθεί η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική από μέρος του εργοδότη.

#### 14.4 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Αρ. Παγ 125/78 Π.Β

Εισηγητής : ΛΙΑΚΑΤΑΣ

ΔΕΝ Τεύχος 831 Σελ. 405 Τόμος 34/1978

Ο Α την 1/5/71 με σύμβαση εργασία αορίστου χρόνου προσελήφθη ως υπάλληλος διευθυντής του εν Θεσσαλονίκη υποκαταστήματος της. Ο Α εργάστηκε με την ιδιότητα αυτή μέχρι 20/7/74 όπου κηρύχθηκε γενική επιστράτευση όπου κατετάγη και υπηρέτησε ως υπολοχαγός έως τη 5/8/74 εις τη 652 Π Α.Υ.Π. εν Θεσ/νίκη. Της επιστράτευσης έλαβε γνώση ο προϊστάμενος Ν.Κ και προέβη σε τηλεφωνική επικοινωνία. Κατά την διάρκεια της στράτευσης δίνονταν χρόνος στον Α να απασχολείται στην εργασία παίρνοντας και μισθό. Την 31/5/75 2 μήνες πριν απολύσει του Α ο Β κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας άνευ αδείας της επιτροπής του αρ. 7 ΑΝ 244/36 μη λαμβάνοντας υπ' όψιν την επιστράτευση του Β που διύνησε το 50ον έτος της ηλικίας του και τη συνέχιση της εργασίας του. Κατά τη διάρκεια της στράτευσης δημιουργήθηκε η εντύπωση ότι δεν επιστρατεύθη διότι αλλιώς ο Β δεν θα τον απέλυε τον Α αλλά θα περίμενε την πάροδο των 2 μηνών για τη συμπλήρωση του έτους. Αυτά

δέχθηκε το εφετείο και δέχτηκε την καταβολή αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης προ της παρόδου του έτους από την εκ την απόλυσης του Α από το στράτευμα.

•Ο απολυόμενος από το στρατό έχει δικαίωμα να συνεχίσει την εργασία προ της διέλευσης ενός έτους από την αποστράτευσή του.

ΕΑΕΔ Τόμος 26 1995 σελ. 776

Εφ. Αθηνών 522/1991 Τμ 4<sup>ος</sup>

Ο Α προσλήφθηκε την 27/8/70 από την Β με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως τεχνικός και πρόσφερε τις υπηρεσίες του μέχρι την 24/3/88 οπότε η τελευταία κοινοποίησε σ' αυτόν την από 29/3/88 διαπιστωτική πράξη απολύσεως του και συγχρόνως του καταβλήθηκε αποζημίωση απολύσεως δρχ 2.855.123 υπέγραψε δε την από 30/3/88 δήλωση απόδειξη για την καταβολή του ποσού αυτού. Ειδικότερα η Β επέδωσε στον Α την διαπιστωτική πράξη με την οποία γνωστοποίησε σ' αυτόν ότι κατήγγειλε τη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας γιατί αυτός είχε συμπληρώσει το 57<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του και είχε πραγματοποιήσει 9.000 ημέρες ασφαλίσεως από τις οποίες 4.500 τουλάχιστον στη Β σύμφωνα με το άρθρο (6 παρ 12 του ν 1759/88. Στην παραπάνω δήλωση - απόδειξη ο Α διέλαβε επί λέξει «Με την ευκαιρία δηλώνω ότι θεωρώ την παραπάνω λύση της εργασιακής μου σύμβασης ως έγκυρη, ισχυρή και απρόσβλητη και παντός παραιτούμε κάθε δικαιώματος προσβολής της για οποιοδήποτε λόγο. Επίσης δεν έχω ούτε διατηρώ αξίωση η απαίτηση κατά της παραπάνω εταιρείας από οποιοδήποτε λόγο η αιτία, άλλως παραιτούμαι

ανέκκλητα από την τυχόν από την τυχόν διεκδίκηση διαφοράς τακτικών αποδοχών ή αμοιβής μου για τυχόν πρόσθετη εργασία ή σε Κυριακές αργίες και νύκτες». Η καταγγελία είναι έγκυρη παρά το γεγονός ότι ο εκαλών Α στη δήλωση του προσάπτει και ιδιόγραφη σημείωση που γράφει με «επιφύλαξη» διότι αυτό αντίκειται στην ολική παραίτηση των δικαιωμάτων του. Έτσι η καταγγελία του Α από την Β ήταν έγκυρη κατά παραδοχή της ενστάσεως που προέβαλε η τελευταία περί αποσβέσεως του δικαιώματος του Α να προσβάλει την ακυρότητα συνέπειας της παραπάνω ρητής παραίτησεως του, ορθώς το νόμο εφάρμοσε και τις αποδείξεις εκτίμησε και οι συναφείς λόγοι πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι. Η δικαστική δαπάνη πρέπει να επιβληθεί σε βάρος του Α.

• Για το κύρος της διαπιστωτικής πράξης απολύσεως με την οποία διαπιστώνεται η αυτοδίκαια αποχώρηση του εργαζομένου απαιτείται απλώς η επίκληση και η αναγραφή σ' αυτή των σχετικών άρθρων του νόμου.

## 14.5 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Λ 53/1997 Τεύχος 1259 σελ 17

Εφετείο Πατρών 183/96

Η εφεσίβλητη - Α προσλήφθηκε την 22/3/66, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την ανώνυμη εταιρεία «Π.Π» ως εργάτρια ποιοτικού ελέγχου, την δην 1/8/66 της ανατέθηκαν καθήκοντα βοηθού λογιστή. Η εταιρεία διαλύθηκε και η ενάγουσα συνέχισε να εργάζεται εκεί με τους ίδιους όρους.

Μετά την λήψη της τελευταίας σύμβασης η εφεσίβλητη συνέχισε να εργάζεται με τους ίδιους όρους, χωρίς η εταιρεία να εναντιωθεί. Έτσι η σύμβαση σύμφωνα με το 671 ΑΚ μετατράπηκε σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Την 31/12/93 η εταιρεία κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση και κατέβαλε στην εφεσίβλητη τη νόμιμη αποζημίωση.

Η εκαλούσα ισχυρίζεται ότι η απόλυσή της οφείλεται στα πλαίσια μιας άτυπης συμφωνίας από τους εκπροσώπους της οικείας συνδικαλιστικής ομάδας. Δηλαδή κατά τακτά χρονικά διαστήματα να απολύονται μερικά και να προσλαμβάνονται νέοι πρώην μισθωτοί της

εταιρίας για την καταπολέμηση της ανεργίας. Το πρωτόδικο δικαστήριο δέχθηκε την ακυρότητα της καταγγελίας.

- Σύμφωνα με το 281 ΑΚ η καταγγελία είναι άκυρη όταν εξυπηρετεί διάφορες σκοπιμότητες που αποδοκιμάζονται από την έννομο τάξη: Η απόλυση και περιέλευση σε κατάσταση ανεργίας μισθωτού με έντονες οικονομικές και οικογενειακές υποχρεώσεις δεν αποτελεί θεμιτό μέσον θεραπείας της ανεργίας των άλλων μισθωτών

## 14.6 ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΟΥ - BONUS ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΕΚΤΑΚΤΗ

### ΠΑΡΟΧΗ

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 499/95 (Τμ Β)

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : ΠΟΛ. ΜΑΝΤΖΙΑΡΑΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ : ΛΕΩΝ. ΑΥΔΗΣ - Γ. ΛΕΒΕΝΤΗΣ

ΔΕΝ ΤΕΥΧΟΣ 1229 ΤΟΜΟΣ 57/1995

Το εφετείο εκτιμώντας τις αποδείξεις ανελέγκτως δέχθηκε μεταξύ άλλων τα ακόλουθα. Η αναιρεσείουσα προσελήφθη την 1.1.77 από την προκάτοχο της αναιρεσίβλητης εταιρίας «Α.Λ» Α.Ε που ασκούσε επιχείρηση εξοπλισμού βιομηχανιών πλοίων και άλλων επιχειρήσεων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως ιδιαίτερη γραμματέας του τεχνικού διευθυντή. Στην θέση αυτή παρέμεινε ως τη 20.9.82. Την εργασία αυτή προσέφερε μέχρι τις 6.12.90 οπότε η εφεσίβλητη κατήγγειλε τη σύμβαση της. Η αναιρεσείουσα χορηγούσε (BONUS), όταν εφεσίβλητη για την επιβράβευση των επιτυχιών της στον τομέα των πωλήσεων των ανταλλακτικών, από το έτος 1985. Το 1990 δόθηκε επιμίσθιο με βάση την ίδια εγκύκλιο του 1990 με τον όρο ότι



πρόκειται για μια εξαιρετική ανταμοιβή και επιβράβευση. Παρόλα αυτά η εφεσίβλητη κατέβαλε αγωγή με την οποία ζητούσε να καταβληθεί ποσό ύψους 1.458.852 δραχ.

Όμως με τις παραδοχές αυτές κατέληξε στην απόρριψη της έφεσης επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση.

«Δεν έχουν χαρακτήρα μισθού οι πρόσθετες παροχές που δίδονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο από ελευθεριότητα και όχι από νόμιμη υποχρέωση, δηλαδή χωρίς πρόθεση ότι αποτελούν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.

#### 14.7 ΠΕΡΙΤΤΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΑΠΟΧΩΡΙΣΑΝΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

ΔΕΝ Τεύχος 1156 Τόμος 48/1992

Αρείου Πάγου 1038/90 ΤμΔ)

Εισηγητής : Μανέτας

Η Α εργάσθηκε στη εκκαλούσα (Β) ανώνυμη εταιρεία με σύμβαση αορίστου χρόνου ως εργάτρια πρεσσών από 11/12/72 μέχρι 20/7/79 όπου η Β ενώ πραγματοποιούνταν απεργία των εργαζομένων έκανε έγγραφη καταγγελία της σύμβασης. Η Β ισχυρίζεται ότι η Α αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της στις 20/7/79 και ότι έπραξε όπως και με άλλους εργαζομένους που αποχώρησαν οικειοθελώς από την επιχείρηση της. Στις 15/10/79 η Α ομολόγησε τα περιστατικά αυτά και με την 11/12/79 η Α ομολόγησε τα περιστατικά αυτά και με την 11/12/79 δήλωση της παραιτήθηκε από σχετική αγωγή που είχε εγείρει κατ' αυτής. Πράγματι η Α έκανε την 1/10/79 αγωγή για καταβολή μισθών υπερημερίας λόγω ακυρότητας της απόλυσεως της.

Η Β συνέταξε μια επιστολή η οποία υπογράφηκε από την Α και έγγραφε ότι η Α έφυγε οικειοθελώς και ότι δεν έχει καμία δεν έχει καμία

απάντηση πλέον αφού έλαβε την νόμιμη αποζημίωσή της. Η Α ισχυρίστηκε ότι υπέγραψε αυτό το έγγραφο από πίεση για να λάβει την αποζημίωση της, αυτό όμως δεν αποδείχτηκε και η καταγγελία δεν προσκομίζεται.

- Δεν υπήρχε παράβαση του Ν. 330/76 αλλά ο εργοδότης κατήγγελε την σύμβαση εκ περισσού προς διασφάλιση του επειδή η οικειοθελώς αποχώρηση ήταν δυσαπόδεικτη.

## 14.8 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

Εφετείο Αθηνών 795/1991 Τμ 4<sup>ο</sup>

Μανιάτη και Χαραλάμπου

ΕΑΕΔ 1992 Τόμος 26<sup>ος</sup> σελ 624

Η Α στις 23/1/78 προσέλαβε τη Β με σύμβαση αόριστου χρόνου για να την απασχολήσει ως γαζώτρια στη βιοτεχνία κατασκευής ενδυμάτων που διατηρεί και εκμεταλλεύεται. Με αυτή αυτήν την ιδιότητα απασχολήθηκε η ενάγουσα (Β) μέχρι το έτος 1983. Από το έτος 1983 και μέχρι τις 20/12/89 απασχολήθηκε ως εμπειρική κόπτρια, πότε ως μοντελίστ. Στις 20/12/89 έγινε κάποιο λάθος στην κοπή υφάσματος που είχε επιζήμιες επιπτώσεις για την εναγομένη. Το λάθος στην κοπή υφάσματος που είχε επιζήμιες επιπτώσεις το απέδωσε η Ε.Π. στην Β και τις συνέστησε να είναι προσεκτικότερη. Η Β θεώρησε την παρατήρηση προσβλητική και αποχώρησε αμέσως από την εργασία της. Την επομένη προσέφυγε στην αρμοδία υπηρεσία επιθεώρησης εργασίας. Επί της προσφυγής της έγινε συζήτηση στις 3/1/90. Κατ' αυτών ο Ε.Π. προσκάλεσε την ενάγουσα να επανέλθει στην εργασία της και να συνεχίσει να εργάζεται ως κόπτρια, όπως και μέχρι τότε. Η εναγομένη

είχε είδη κοινοποιήσει στην ενάγουσα από τις 27/12/89 την από 11/12/89 εξώδικη δήλωσή της με την οποία και πάλι την καλούσε να αναλάβει τα καθήκοντά της. Η Β όμως δεν αποδέχθηκε τις δύο αυτές προσκλήσεις της εναγομένης για επάνοδο στην εργασία της. Αντίθετα μάλιστα στις 3/1/90 κοινοποίησε στην εναγομένη την από 31/1/90 εξώδικη απάντησή της στην οποία ισχυρίζονταν ότι εργάζονταν ως «μοντελίστ» και ως προϊστάμενος παραγωγής και μόνο μ' αυτές τις προϋποθέσεις θα επέστρεφε στην εργασία. Στην συνέχεια η Α προσκάλεσε για τρίτη φορά την Β να επιστρέψει στην εργασία της, αλλά η Β δεν προσήλθε. Η Β επομένως απεχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της. Συνακόλουθα η κρινόμενη αγωγή με την οποία η ενάγουσα επικαλείται μονομερή βλαπτική μεταβολή είναι αβάσιμη. Η Β ως ηττημένη πρέπει να καταδικαστεί στα έξοδα του παρόντος βαθμού δικαιοδοσίας.

- Ο μισθωτός που αποχώρησε από την εργασία της επικαλούμενη αντισυμβατική συμπεριφορά του εργοδότη της και προσκαλείται επανειλημμένα (ενώ δεν συντρέχει λόγος αποχωρεί οικειοθελώς και επικομίζεται όλες τις συνέπειες .

## 14.9 ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕ ΙΣΧΥΡΙΣΜΟ ΓΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ

### ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

ΕΑΕΔ 1993 Τόμος 27 Τεύχος 314 Σελ. 196

Εισηγητής : ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ

Ο Α προσελήφθη από την Β που διατηρεί στο ΡΟΥΦ επιχείρηση εξυπηρέτησης βιομηχανικών τροφίμων και λοιπών προϊόντων την 18/2/1986 με σύμβαση αορίστου χρόνου ως υπάλληλος σχεδιαστής μηχανολογικού σχεδίου. Από την αρχή όμως του έτους 1990 η Β άρχισε να παρεμβάλλει δυσκολίες στην εργασία του Α για να τον αναγκάσει να παραιτηθεί. Αυτό έγινε γιατί οι σχέσεις τους άρχισαν να ψυχραίνονται εξ αιτίας του γεγονότος ότι ο Α ζήτησε να του καταβληθούν διαφορές για αμοιβή από υπερωριακή απασχόληση. Τελικά μετά τη λήξη της θερινής του αδείας η Β στις 24/8/90 τον απέλυσε χωρίς έγγραφη καταγγελία παρά μόνο με προφορική δήλωση από τον νόμιμο εκπρόσωπό της. Η καταγγελία αυτή είναι άκυρη. Ο ισχυρισμός της Β ότι ο Α αποχώρησε οικειοθελώς από την επιχείρηση για να εργασθεί σε άλλη με μεγαλύτερες αποδοχές δεν είναι αλήθεια διότι δεν ισχύει ο ισχυρισμός ότι ο Α σιώπησε στην από 30/8/90 εξώδικη δήλωση επιδόθηκε στον Α στις 7/9/90 και

μπορεί αυτός να μην απάντησε στην Β στις 11/9/90 την ένδικη αγωγή του. Αυτόθρονη συνέπεια της πιο πάνω καταγγελίας είναι ότι η Β έγινε υπερήμερη και οφείλει στον Α τον προσήκοντα μισθό χωρίς ο Α να είναι υποχρεωμένος στην πραγματική εργασία αφού η Β αρνήθηκε τις υπηρεσίες του.

- Αν η καταγγελία είναι άκυρη ο εργοδότης οφείλει τον προσήκοντα μισθό χωρίς την προσφορά εργασίας του εργαζομένου αν προηγουμένα ο εργοδότης αρνήθηκε αυτή.

#### 14.10 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΕΡΙ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΣ ΕΠΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

Αρείου Πάγου 1320/94 (Τμ Β)

Εισηγητής : Αντ. ΠΑΠΑΘΕΩΔΟΡΟΥ

Δικηγόροι : Αγγελική Θέου - Κωστοπούλου Λεων. Θεοδώρου

ΔΕΝ Τεύχος 1224 Τόμος 51/1995

Στην προκειμένη περίπτωση το Εφετείο δέχθηκε τα εξής περιστατικά : Ο Α είχε προσληφθεί από την Β κατά την 9/4/84/ με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος και εργαζόταν έκτοτε στην υπηρεσία της. Η αναιρεσίβλητη που είχε πρόθεση να μειώσει τα λειτουργικά της έξοδα ανακοίνωσε κατά την 8.3.91 στο προσωπικό της ότι θα δεχθεί αιτήσεις των εργαζομένων για οικειοθελή αποχώρηση καταβάλλοντας την νόμιμη αποζημίωση. Ο αναιρεσίων έχοντας υπόψη την γνωστοποίηση αυτή αποχώρησε αυθαιρέτως στις 30/6/91 και κάλεσε την αναιρεσίβλητη να του καταβάλει την διακηρυγμένη αποζημίωση, πράγμα που δεν έγινε διότι δεν είχε γίνει δεκτή η αίτησή του. Έτσι το Εφετείο,



απέρριψε την αγωγή με την οποία επεδιώκετο η επιδίκαση της αποζημιώσεως απολύσεως και εκείνης της αδείας.

«Δεν δικαιούται της αποζημιώσεως ο αποχωρήσας αυθαιρέτως πριν η επιχείρηση αποδεχθεί την πρότασή του».

## 14.11 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 90/95 (Τμ Β)

Εισηγητής : Δ. ΚΑΛΟΜΟΙΡΗΣ

Δικηγόροι : Αγγ. Αγγελούκης - Δημ. Ζωνιτός.

ΔΕΝ Τεύχος 1226 Τόμος 51/1995

Όπως προκύπτει από την προσβαλλομένη απόφαση του το Εφετείο δέχθηκε ανελέγκτως ότι ο Α απασχολήθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στο ξενοδοχειακό συγκρότημα της αναιρεσίβλητης, ως βοηθός ελεγκτή μέχρι 3.6.90 οπότε παρέδωσε τα κλειδιά του γραφείου του και απεχώρησε από την υπηρεσία του. Επειδή ο αναιρεσιών εργαζόταν παράλληλα και στο ξενοδοχείο «Ε.Γ του Ηρακλείου από την 23.00μ.μ. έως 7:00 μ.μ. αδυνατούσε να προσέλθει κανονικά στις 7.00 π.μ στην εργασία του στο ξενοδοχείο της αναιρεσίβλητης. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε λόγο απολύσεως με αποτέλεσμα ο αναιρεσήβλητος να κάνει αίτηση για διεκδίκηση αποζημιώσεως πράγμα το οποίο το δικαστήριο την απέρριψε ως κατ' ουσία αβάσιμη.

«Περίπτωση μισθωτού που απεχώρησε οικειοθελώς από την εργασία του επανήλθε δε την επομένη προς διεκδίκηση της αποζημιώσεως»

## 14.12 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΕΤΑ 15 ΕΤΩΝ

Μονομ. Πρωτοδικείου Θεσ/νίκης 14366/95

Πρωτοδίκης : ΕΛ. ΣΙΣΜΑΝΙΔΗΣ

Δικηγόροι : Ξεν. Μαυραγάνης. Στ. Μιχαλόπουλος

ΔΕΝ Τεύχος 1229 Τόμος 51/995

Αποδεικνύονται τα ακόλουθα στοιχεία: Με έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου προσλήφθηκε η Α στις 16.3.73 από την εδρεύουσα στην Αθήνα ανώνυμη ασφαλιστική εταιρεία με την επωνυμία «Ε.Π. ΑΕ» προκειμένου να εργασθεί ως υπάλληλος γραφείου στο κατ/μα της τελευταίας στην Θεσσαλονίκη. Την 1.1.90 την παραπάνω εταιρεία διαδέχθηκε ην εναγόμενη και υπεισήλθε στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της εργασιακής σχέσης δηλαδή επήλθε μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Στις 7.12.92 η ενάγουσα απέστειλε επιστολή στον Πρόεδρο του Δ.Σ. της εναγομένης με την οποία γνωστοποιούσε την πρόθεσή της για να αποχωρήσει από την εργασία της.

Τελικά η εναγόμενη αποδέχθηκε την παραίτηση της ενάγουσας και παρείχε την συγκατάθεσή της στην οικειοθελή αποχώρηση της τελευταίας από την εργασία της και όρισε αντικατάσταση αυτής.

«Δικαίωμα μισθωτών που συνεπλήρωσαν 15ετία στον ίδιο εργοδότη ήτο όριο ηλικίας, να αποχωρήσουν τη συγκατάθεσή του εργοδότη λαμβάνοντας το 50 % της αποζημίωσης.

Συμπέρασμα :

Υστερα λοιπόν από προσεκτική εξέταση όλων των περιπτώσεων βλέπουμε ότι για λόγους όπως η παραγραφή του εγκλήματος το υποστατό της κατηγορίας ερευνάται από το πολιτικό δικαστήριο.

Επίσης όταν ο υπάλληλος επιδεικνύει συμπεριφορά συνιστώσα υπαίτιων αθέτηση των όρων της σύμβασης για να επιτύχει δικούς του σκοπούς η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική από μέρος του εργοδότη.

Τέλος κλείνοντας μπορούμε να πούμε ότι αν η καταγγελία είναι άκυρη ο εργοδότης οφείλει τον προσήκοντα μισθό χωρίς την προσφορά εργασίας του εργαζόμενου αν προηγουμένα ο εργοδότης αρνήθηκε αυτή.

**ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ**  
**ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΙ**  
**ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**  
**ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΡΟΣ**  
**ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**  
**ΟΜΑΛΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

## 15. ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΡΟΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΟΜΑΛΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.

Στο κεφάλαιο αυτό θα ασχοληθούμε με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας προς αποκατάσταση των ομαλών σχέσεων εργατών και εργοδοτών.

Θα δούμε λόγους που οδηγούν και τις δύο πλευρές στην καταγγελία της σύμβασης και τις συνέπειες που επέρχονται από αυτά. Οι περιπτώσεις με τις οποίες θα ασχοληθούμε στο κεφ. αυτό είναι : Εργατικό ατύχημα, άρνηση επαναπρόσληψης αποστρατευθέντος μισθωτού, μονομερής βλαπτική μεταβολή.



## 15.1 ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ

### - ΕΚΔΙΚΗΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

Αρείου Πάγου : 539/90 Τμ. Β

Εισηγητής : Χ. ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΡΟΣ

Δικηγόροι : Α. Σταπνός, Δ. Λάμπρου

ΔΕΝ Τόμος 47/1991 Τεύχος 1136

Το εφετείο δέχθηκε με την προσβαλλομένη απόφαση του τα ακόλουθα: Η Α προσέλαβε την 4.8.93 με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου την Β για να εργασθεί ως υπάλληλος στο τμήμα κινήσεων της «Ολυμπιακής Αεροπορίας». Η σύμβαση αυτή μετατράπηκε σε αορίστου χρόνου μετά τη λήξη του χρόνου που συμφωνήθηκε αρχικώς ήτοι από 4.8.84. Η εργασία για την οποία προσλήφθηκε η Α περιελάμβανε τα εξής καθήκοντα: α) Έκδοση τιμολογίων για πληρωμές της «Ολυμπιακής Αεροπορίας» β) τήρηση καρτελών αποθήκης και γ) διαχείριση χρημάτων τα οποία παραλάμβανε από ταμίες του εστιατορίου. Την 3.6.85 η αναιρεσίουσα αποφάσισε να μεταθέσει την αναιρεσίβλητη σε διαφορετικό τμήμα με διαφορετικά καθήκοντα. Η αναιρεσίβλητη με

τηλεγράφημα της προς τον πρόεδρο της αναιρεσίουςας διαμαρτηρήθηκε την 5/6/85 για την μετάθεσή της αυτή. Όμως η αναιρεσίουςα δεν αποδέχθηκε η ανειρεσήβλητη να εργάζεται με τους αρχικούς όρους και κατήγγειλε την σύμβαση εγγράφως την 24.6.85

«Η από την 24.6.85 καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι καταχρηστική διότι έγινε προς εξουδετέρωση των άνω δικαιωμάτων της αναιρεσίβλητης που προέκυψαν από την άνω βλαπτική μεταβολή. Άρα η καταγγελία αυτή ως άκυρη δεν επέφερε την άρση της υπερημερίας της αναιρεσείουςας».

## 15.2 ΟΔΗΓΟΣ Κ.Τ.Ε.Λ - ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΑΚΥΡΗ

### ΑΠΟΛΥΣΗ»

ΑΠ 991/1996

Πρόεδρος : Ν. Καβαλλιέρου

Εισηγητής : Α. Καραγεώργης

Δικηγόροι : Θ. Κώτυπος, Δ. Κοντός.

ΔΕΕ/1997

Στην συγκεκριμένη περίπτωση το Εφετείο κατά την ανέλεγκτη εκτίμηση των αποφάσεων δέχθηκε τα εξής: Ο Α προσλήφθηκε στις 1.6.1986 από τους Β ιδιοκτήτες εντεταγμένων στο ΚΤΕΛ ΛΑΡΙΣΗΣ λεωφορείων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως εφεδρικός οδηγός των λεωφορείων τους με πλήρη απασχόληση όπως και οι κανονικοί οδηγοί των ΚΤΕΛ και συγκεκριμένα για 13ήμερη απασχόληση σε κάθε λεφορείο και συνολικώς για 26ήμερη μηνιαίως. Οι αναιρεσιόντες του πρότειναν από τις αρχές του 1992 να μετατρέψουν τη σύμβαση σε σύμβαση μερικής απασχόλησης ωρομίσθιος οδηγός με τριώρη ημερήσια απασχόληση κατά τη διάρκεια της διπλής βάρδιας και

με απασχόληση κατά την διάρκεια των αναπαύσεων. Ο Α αρνήθηκε την μεταβολή αυτή και τότε οι αναιρεσίοντες μετέβαλαν την απασχόλησή του.

Επομένως εν όψει αυτών δεν υφίσταται «εκ μέρους των εργοδοτών άσκηση νομίμου δικαιώματος» προς καταγγελία της ως άνω εργασιακής σύμβασης εκ του λόγου ότι διαταράχθηκε η σχέση εμπιστοσύνης από τα εξ αμελείας αδικήματα της 28.2.1992 τραυματισμού πεζού με υλικές ζημιές 2.000.000 δρχ. και το 1988 επίσης με υλικές ζημιές καθ' άνονοι λόγοι αυτοί ήταν προσχηματικοί δευτερεύοντες και ουσιώδης παρέμεινε προφανώς η άρνηση του να δεχθεί την εργασιακή δυσμενή γι' αυτόν μεταβολή

## ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

### 15.3 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΡΟΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αρείου Πάγου 1724/95

ΔΕΝ Τόμος 52/1996 σελ. 232 Τεύχος 1241

Εισηγητής : Κρουσταλάκης

Ο Α προσλήφθηκε από την αναιρεσίβλητη εταιρεία Super Market ως υπάλληλος υπεύθυνος για τη μεταφορά χρημάτων στις 6/8/85 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου . Σε μια μεταφορά έγινε στόχος ένοπλης επιθέσεως αγνώστων ληστών και τραυματίστηκε κατά την άρνησή του να δώσει τα χρήματα. Το εφετείο δέχτηκε αυτό ως εργατικό ατύχημα και όρισε χρηματική αποζημίωση 1.000.000 δραχ.

Έπεται μετά την αποθεραπεία του αναιρεσειόντα έγινε νέα σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στις 12/2/95 και προσλήφθηκε ως υπάλληλος του λογιστηρίου. Η συμπεριφορά του όμως ήταν ανάρμοστη, φέρονταν στους συναδέλφους του δεν ασκούσε σωστά τα καθήκοντά του δεν ασκούσε σωστά τα καθήκοντά του έτσι ώστε να θέτει σε κίνδυνο τα συμφέροντα της επιχείρησης. Μετά από επιπλήξεις που του έγιναν αυτός

δεν συμμορφωνόταν και έγινε στις 26/9/91 καταγγελία της σύμβασής του. Η απόλυσή του δέχθηκε το εφετείο επιβλήθηκε από το καλώς νοούμενο συμφέρον της αναιρεσίβλητης εργοδότης για την αποκατάσταση των σχέσεων της με τους εργαζομένους καθώς επίσης και τη διαφύλαξη των συμφερόντων της που είχαν τεθεί σε κίνδυνο και όχι από εκδίκηση. Το εφετείο απέρριψε ως αβάσιμη την αγωγή κατά το κεφάλαιο περί ακυρότητας της καταγγελίας.

- Καταγγελία συμβάσεως προς αποκατάσταση της συνεργασίας των μισθωτών της επιχ/σεως και διαφύλαξη των συμφερόντων του εργοδότη που εξετίθεντο σε κίνδυνο δεν είναι καταχρηστική όταν δεν έγινε από εκδίκηση.

## 15.4 ΑΡΝΗΣΗ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΘΕΝΤΟΣ

### ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Εφετείου Θεσ/νίκης 491/95

Εισηγητής : Αγγελόπουλος

ΔΕΝ Τεύχος 1234 σελ 1390 Τόμος 51/1995

Ο ενάγων προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την 6/11/89 και απασχολήθηκε στην εναγόμενη μέχρι την στράτευσή του που έγινε την 19/11/90. Όταν απολύθηκε ο ενάγων προσήλθε κατά την επόμενη 20/5/92 στα γραφεία της εναγομένης και δήλωσε ότι επιθυμεί να επιστρέψει στην εργασία του. Η εναγόμενη δεν τον δέχτηκε στην εργασία της λέγοντας ότι είχαν μειωθεί η εργασίες της και του υποσχέθηκε τη νόμιμη αποζημίωση να φύγει. Ο ενάγων πήγε στην δουλειά και ζήτησε να εργαστεί ή να του δοθεί η αποζημίωση. Η άρνηση αυτή της εναγομένης να επαναπροσλάβει τον ενάγοντα που είχε εμφανισθεί εμπρόθεσμα μετά την απόλυσή του από το στράτευμα συνιστά άτυπη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του την οποία ο ενάγων θεωρών ως έγκυρη, νομίμως ζήτησε την εκ του Ν.2112/28 την οποία και κέρδισε διότι ο ενάγων δεν έφυγε οικειοθελώς από την εργασία όπως

ισχυρίστηκε η εναγόμενη. Η απόφαση μπορούσε να δεχτεί όμως και έφεση διότι το πρωτοβάθμιο δικαστήριο προσαύξησε την ειδική αποζημίωση κατά την αναλογία των επιδομάτων εορτών και αδείας.

- Με την στράτευση του μισθωτού που έχει προσφέρει υπηρεσία πλέον των 6 μηνών δεν λύεται η σύμβαση εργασίας αν μετά την αποστράτευσή του εντός ενός μηνός προτίθεται να αναλάβει υπηρεσία και να προσέλθει εντός 15 ημερών από της δηλώσεώς του. Η άρνηση επαναπρόσληψης του συνιστά άτυπη καταγγελία της συμβάσεως. Η ειδική αποζημίωση του αρ. 4 Ν 3514/28 έχει το χαρακτήρα αστικής ποινής και δεν πρέπει να προσαυξηθεί κατά το 1/6.



Συμπέρασμα :

Ύστερα από την αναλυτική εξέταση των περιπτώσεων η καταγγελία συμβάσεως προς αποκατάσταση της συνεργασίας των μισθωτών της επιχείρησης και διαφύλαξη των συμφερόντων του εργοδότη που εξετίθετο σε κίνδυνο δεν είναι καταχρηστική όταν δεν έγινε από εκδίκηση.

Το συμπέρασμα αυτό διεξάγεται ύστερα από μελέτη και κατανόηση των πιο πάνω περιπτώσεων όσον αφορά τις εργασιακές συμβάσεις.

***ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΗΣΗ***

***ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ***

## 16. ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις ο εργοδότης οφείλει α μεταχειρίζεται τους εργαζομένους του χωρίς διακρίσεις όσον αφορά τη συμπεριφορά του, αλλά και τους μισθούς που δίνει σ' αυτούς.

Στο κεφάλαιο 16 από τη νομολογία στο συγκεκριμένο θέμα θα δούμε ότι πολλές φορές η άνιση μεταχείριση των εργαζομένων δεν ξεπερνάει τα χρηστά ήθη εφόσον υπάρχει κάποιος λόγος (όπως π.χ. καλύτερη απόδοση κάποιου εργαζομένου).

## 16.1 ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΡΓΑΤΗΣ

ΔΕΝ Τεύχος 1076 Τόμος 44/1988

Ο Α προσελήφθη στις 12.5.78 από τους νομίμους εκπροσώπους της Β κοινοπραξίας ανωνύμου εταιρειών της περιοχής Μεσολογγίου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως ηλεκτροτεχνίτης και πρόσφερε την ιδιότητα αυτή, τις υπηρεσίες του σε ευρισκόμενα σε περιοχή Μεσολογγίου ηλεκτροκίνητα εργοστάσια. Την προσφορά των υπηρεσιών του συνέχισε ο Α μέχρι την 12.3.85 οπότε η αναιρεσίβλητη κατήγγελλε την εργασιακή σχέση με έγγραφο καταγγελητήριο και κατέβαλε σ' αυτόν την αποζημίωση για την απόλυσή του. Επειδή η εργασία του Α συνίστατο στο να παρακολουθεί τη λειτουργία του αντλιοστασίου δηλαδή σε παραφυλακή αυτού χωρίς ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του το Εφετείο έκρινε ότι η εργασία αυτή δεν ήταν αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική και δεν τον καθιστούσε επομένως ιδ. Υπάλληλο.

Έτσι το Εφετείο απέρριψε τις αγωγικές αξιώσεις που η παραδοχή τους προϋποθέτει το χαρακτηρισμό του Α ως ιδιωτικού υπαλλήλου.

## 16.2 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΡΙΔΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τεύχος 1087 Σελ 296 Τόμος 45/1989

Εφ. Θεσ. 2199/88

Εισηγητής : Καστρινός

Η Α ενεργώντας με το νόμιμο εκπρόσωπό της προσέλαβε τον Β με σύμβαση παροχής εργασίας ορισμένου χρόνου από 13/2/84 - 31/8/84 και τοποθέτησε αυτόν στο τμήμα πωλήσεων εξωτερικής αγοράς της επιχείρησης της οποίας προϊστάμενος ήταν ο Ε.Ε. Από τις πρώτες μέρες φάνηκαν οι μεγάλες ικανότητες αυτού αλλά κι η δυνατότητα του να ενεργεί χωρίς την εντολή του προϊσταμένου του συμπεριφορά η οποία δημιούργησε έριδες μεταξύ των.

Η διοίκηση δεν έκανε ενέργειες για την αποκλιμάκωση της έντασης αλλά εκτιμώντας τις ικανότητες του Β ανανέωσε τη σύμβαση μέχρι 31/12/84 και στη συνέχεια σιωπηρά δέχονταν τις υπηρεσίες του μετατρέποντας τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου. Οι σχέσεις των δύο υπαλλήλων χειροτέρευαν και στις 23/8/85 ο Ε.Ε. χειροδίκησε εναντίον του Β τον

οποίο και εξύβρισε με την ονειδιστική λέξη «τσογλάνι». Μετά το επεισόδιο η Α υποχρέωσε το Β να κάνει χρήση του υπολοίπου της αδείας του από 12/9/85 - 19/9/85 και στις 20/9/85 κατήγγειλε τη σύμβαση με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Έτσι η καταγγελία κρίθηκε άκυρη από το εφετείο γιατί ξεπερνούσε τα όρια καλής πίστης και η Β έγινε υπερήμερη.

- Όταν υπάρχει προφανής υπέρβαση των ορίων τα οποία επιβάλλουν την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός σκοπός καταγγελία εφ' όσον πρόκειται περί ικανού υπαλλήλου και υπαίτιος του επεισοδίου κρίθηκε ο συνάδελφος.

### 16.3 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

ΕΦΕΤΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ 6612/96

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : Φ. ΚΑΥΜΕΝΑΚΗΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ : Α. ΠΕΤΡΟΓΛΟΥ, Κ. ΜΠΑΚΟΠΟΥΛΟΣ

ΔΕΝ ΤΟΜΟΣ 53/1997 ΤΕΥΧΟΣ 1260

Αποδείχθηκαν τα ακόλουθα περιστατικά: Ο Α είχε προσληφθεί από την Β η οποία διατηρούσε επιχείρηση πιεστηρίου και τυπογραφείου την 8.9.82 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως βοηθός πιεστηρίου και πρόσφερε τις υπηρεσίες του με την ιδιότητα αυτή ως το έτος 1989 και στην συνέχεια από την 1.1.90 ως πιεστής μέχρι τις 13.9.92 που απεχώρησε. Όταν είχε προσληφθεί δεν είχε καμιά προϋπηρεσία ούτε σχετική πείρα γι' αυτό προσλήφθηκε ως βοηθός, αργότερα όμως εξελίχθηκε αφού απέκτησε θεωρητικές γνώσεις και πήρε το πτυχίο των «Γραφικών - Τεχνών» των ΚΑΤΕΕ. Ο ενάγων μέχρι το 1989 ήταν βοηθός των συναδέλφων του και λάμβανε αποδοχές ανώτερες των νομίμων, κατώτερες όμως από τους συναδέλφους του. Η διαφοροποίηση των αποδοχών τους από εκείνες του ενάγοντος εδικοιολογήτο από την

καλύτερη ποιοτικά και ποσοτικά εργασία που απέδιδαν οι πιο πάνω πιεστές και αυτό οφειλόταν στην μεγαλύτερή τους πείρα.

Η εναγόμενη διαφοροποιώντας την αμοιβή των εν λόγω εργαζομένων δεν παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως αφού οι καταβαλλόμενες από αυτή αμοιβές ήταν ανάλογες με τα προϊόντα, των ικανοτήτων και την απόδοση τους.

«Δεν παραβαίνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ο εργοδότης που χορηγεί σε μισθωτό αποδοχές μικρότερες από εκείνες που χορηγεί οικειοθελώς σε άλλους μισθωτούς του οι οποίοι έχουν την ίδια μεν ειδικότητα αλλά μεγαλύτερη εμπειρία και αποδοτικότητα.



## 16.4 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ

### ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

ΕΦΕΤΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ 3282/96

Εισηγητής : ΧΡ. ΗΛΙΑΔΗΣ

Δικηγόροι : Γ. Παπακωνσταντίνου

Πολ. Θωμόπουλος

ΔΕΝ Τόμος 53/1997 ΤΕΥΧΟΣ 1260

Έχουν αποδειχθεί στην υπόθεση αυτή τα εξής ακόλουθα ουσιώδη και κρίσιμα πραγματικά περιστατικά:

Η Α προσλήφθηκε από την Β ΚΥΔΕΠ στις 13.7.87 και κατόρθωσαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου όμως χρόνου.

Η ενάγουσα προσλήφθηκε από την εναγόμενη ως έκτακτη περιστασιακή εργάτρια με την προοπτική της τοποθέτησής της σε οργανική θέση υπαλλήλου της. Ειδικότερα απασχολείτο στο σποροπαραγωγικό κέντρο Αλεξανδρούπολης, όπου εκεί εργάστηκε μέχρι τις 5.6.88. Στην συνέχεια είχε μόνιμη πλέον εργασία ως υπάλληλος γραφείου στα

κεντρικά γραφεία της ΚΥΔΕΠ Αλεξανδρούπολης, αφού είχε όλα τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την κάλυψη της θέσης αυτής αφού είχε και απολυτήριο Λυκείου. Παρά όμως το γεγονός ότι η ενάγουσα από την πρώτη μέρα της πρόσληψής της προσφέρει πάγια τις ίδιες ακριβώς υπηρεσίες με εκείνες που προσφέρει το μόνιμο υπαλληλικό προσωπικό, οι αποδοχές της ήταν πολύ κατώτερες από αυτές των μόνιμων υπαλλήλων της εναγομένης. Τελικά η ενάγουσα με του τελευταίους εξισώθηκε κατά την 1.12.90.

Από όλα τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι οι εργαζόμενοι έχουν αξιώσεις από την τυχόν άνιση μεταχείριση από τον εργοδότη τους. Εδώ ακριβώς εντάσσεται και η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη. Ρητή όμως διάταξη δεν υπάρχει αλλ' όπως πάγια γίνεται δεκτό η αρχή αυτή προκύπτει από την έννοια της διάταξης του άρθρου 288ΑΚ και ενισχύεται από την διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 εδαφ. Β' του Συντάγματος.

Συμπέρασμα :

Πολλές φορές ο εργοδότης χορηγεί σε κάποιους μισθωτούς, μισθούς μικρότερους απ' αυτούς που χορηγεί σε άλλους. Αυτό δεν παραβιάζει τις αρχές της ίσης μεταχείρισης εφόσον δεν έχουν όλοι οι μισθωτοί την ίδια μεν ειδικότητα αλλά διαφορετική εμπειρία και αποδοτικότητα.

Ρητή διάταξη αξίωσης εργαζομένων για την άνιση μεταχείριση τους δεν υπάρχει αλλά όπως προκύπτει από την έννοια της διάταξης του αρ. 288 ΑΚ και ενισχύεται από τη διάταξη του αρ. 22 παρ. 1 ειδ. β' του συντάγματος.

# **ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

## 17. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Βασική επιδίωξη της εργασίας αυτής ήταν η παρουσίαση συνοπτικά διαφόρων περιπτώσεων καταγγελίας σύμβασης μέσα από τη νομολογία.

Προσπαθήσαμε να καλύψουμε στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό όλες τις ομάδες εργαζομένων (εργατοτεχνίτες, συνδικαλιστές, κλπ) δημιουργώντας έτσι ένα ευρετήριο εγχειρίδιο για τους ενδιαφερομένους. Σκοπός της εργασίας αυτής είναι η γρήγορη εύρεση του θέματος που μας ενδιαφέρει και η παραπομπή για περισσότερες πληροφορίες στο ανάλογο δελτίο.

Πρόκειται δηλαδή για καταγραφή της ήδη πραγματοποιημένης πορείας των εργασιών σχέσεων.

Όσοι βέβαια γνωρίζουμε ότι η επιτυχία και η καταξίωση των εργασιακών σχέσεων κρίνεται από την δυνατότητα εκπλήρωσης των ηθικών αλλά και νομικών κανόνων έτσι ώστε να διατηρείται μια ισορροπία.

Εν κατακλείδι θα θέλαμε να πιστεύουμε ότι καταφέραμε να καλύψουμε ότι το δυνατόν πληρέστερα αυτό το θέμα και ότι οι αναγνώστες αυτής της πτυχιακής εργασίας θα αποκομίσουν τις απαραίτητες πληροφορίες και θα ενημερωθούν σχετικά με την καταγγελία σύμβασης.

## 18. ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ

Έτος :	1987	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Διευθυντής	
Σύμβαση:	Ορισμένου - χρόνου	
Καταγγελία:	Για σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Όχι έγκυρη η καταγγελία	Σελ. 96

Έτος :	Άνδρας	
Εργαζόμενος:	Διευθυντής - συντήρησης - αυτοκινήτων	
Εργασία:	Ορισμένου χρόνου	
Σύμβαση:	Λόγο λήξης της σύμβασης	
Καταγγελία:	Λόγο λήξης της σύμβασης	
Απόφαση:	Η αγωγή απορρίφθηκε ως αβάσιμη	Σελ. 98

Έτος :	1989	
Εργαζόμενος:	Άνδρας - Γυναίκα	
Εργασία:	Εργάτρια	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγω συμμετοχής σε απεργία	
Απόφαση:	Η καταγγελία είναι αβάσιμη	Σελ. 101

Έτος :	1986	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Διαχείριση - Εκμετάλλευση πλοίων	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Χωρίς λόγο	
Απόφαση:	Αξίωση για αποζημίωση - αβάσιμη	Σελ. 104

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1982	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Γαζώτρια	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγο συνδικαλιστικής δράσης	
Απόφαση:	Όχι έγκυρη η καταγγελία	Σελ. 107

Έτος :	1992	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Γενικός διευθυντής	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Χωρίς λόγο	
Απόφαση:	Όχι δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 111

Έτος :	1974	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Μεταφορέας	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Όχι δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 114

Έτος :	1984	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Τεχνίτης Ξυλουργός	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Άκυρη καταγγελία	Σελ. 116



ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1984	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Επιθεωρητής Πλοίων	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Για λόγους εκδίκησεως	
Απόφαση:	Καταχρηστική η απόλυση	Σελ. 118

Έτος :	1982	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Οδηγός Φορτηγού	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Για λόγους εκδίκησης	
Απόφαση:	Καταχρηστική απόλυση - άκυρη	Σελ. 120

Έτος :	1991	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Καθαρίστρια	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Καταχρηστική η καταγγελία	Σελ. 122

Έτος :	1982	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Οδηγός Λεωφορείου	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Άρνηση αποδοχής εργασίας αποτελεί σιωπηρή απόλυση	Σελ. 124

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1975	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Διευθυντής Εργοστασίου	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Σιωπηρή	
Απόφαση:	Δέχτηκε την αγωγή το δικαστήριο	Σελ. 128

Έτος :	1987	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Χειρίστρια Η/Υ σε ξενοδοχείο	
Καταγγελία:	Οικονομικοί λόγοι	
Λοιπά στοιχεία:	Θα μπορούσαν να απολυθούν άλλοι νεότεροι χωρίς οικογενειακά βάρη	Σελ. 130

Έτος :	1984	
Εργαζόμενος:	Πολλοί διάδικοι	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγω πτώχευσης	
Λοιπά στοιχεία :	Επιδικάσθηκαν στον Α αποδοχές 1/4/80 - 31/12/84 Άκυρη	Σελ. 132

Έτος :	1969	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Υπάλληλος Στατιστικής Υπηρεσίας	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγους λιτότητας	
Απόφαση:	Όχι δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 134

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

Έτος :	1972	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ηλεκτρολόγος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγω οικονομικών προβλημάτων	
Απόφαση:	Δεκτή η καταγγελία	Σελ. 136

Έτος :	1987	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Σερβιτόρος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγω διάλυσης της εταιρίας	
Απόφαση:	Η καταγγελία της σύμβασης όχι άκυρη	Σελ. 140

Έτος :	1980 , 1979 αντίστοιχα	
Εργαζόμενος:	Γυναίκες	
Εργασία:	Ανειδίκευτες εργάτριες	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγω μειωμένης απόδοσης	
Απόφαση:	Οι καταγγελίες έγιναν όχι από εκδίκηση , εχθρότητα	Σελ. 142

Έτος :	1971	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:		
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Δεκτή καταγγελία	Σελ. 144

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

Έτος :	1993	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Εργάτης	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Για διάφορους λόγους	
Απόφαση:	Δεκτή η καταγγελία	Σελ. 146

Έτος :	1975	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ηλεκτρολόγος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Συνδικαλιστική δραστηριότητα	
Λοιπά στοιχεία:	Η απεργία ήταν παράνομη	
Απόφαση:	Όχι δεκτός ο ισχυρισμός του Β	Σελ. 148

Έτος :	1978	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Οδηγός λεωφορείου	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Αρχαιρεσία προς εκλογή νέας διοίκησης	
Απόφαση:	Όχι δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 150

Έτος :	1971	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ηλεκτροτεχνίτης	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Αρνητικές πράξεις	
Απόφαση:	Όχι δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 152

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

Έτος :	1972	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Εργοδηγός	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Όχι δεκτή καταγγελία	Σελ. 154

Έτος :	1973	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Υπάλληλος διοικητικός	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Συνδικαλιστική δραστηριότητα	
Απόφαση:	Όχι δεκτοί ισχυρισμοί	Σελ. 156

Έτος :	1980	
Εργαζόμενος:	Άνδρες	
Εργασία:	Ηλεκτροτεχνίτες	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Για συνδικαλιστικούς λόγους	
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία	Σελ. 158

Έτος :	1971	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Υπάλληλος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Συνδικαλιστική δράση	
Απόφαση:	Άκυρη καταγγελία	Σελ. 160

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1997	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Εισπράκτορας	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία	Σελ. 162

Έτος :	1976	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Συντάκτης	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Μεταφορά του εργαζόμενου σε άλλο τμήμα	
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία	Σελ. 164

Έτος :	1993	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Σερβιτόρος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Για λόγους συνδικαλιστικούς	
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία	Σελ. 166

Έτος :	1971	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Υπάλληλος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Για λόγους συνδικαλιστικούς	
Απόφαση:	Η καταγγελία της σύμβασης όχι καταχρηστική	Σελ. 168

ΝΟΜΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

Έτος :	1970	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Υπάλληλος	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγω συμπεριφοράς	
Απόφαση:	Όχι σωστή η συμπεριφορά	Σελ. 170

Έτος :	1968	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ηλεκτροτεχνίτης Αεροσκαφών	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Για συνδικαλιστική δράση	
Απόφαση:	Η μετάθεση είναι παράνομη	Σελ. 173

Έτος :	1980	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Προϊσταμένη Λογιστηρίου	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγο ασθενείας - όχι εγγράφως	
Απόφαση:	Καταβολή μισθών υπερημερίας	Σελ. 178

Έτος :	1980	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Λογιστής	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Ανωτέρα βία	
Απόφαση:	Έγκυρη καταγγελία	Σελ. 180

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1986	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Υπάλληλος Γραφείου	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγο ανθυγιεινού εργασίας	
Απόφαση:	Δεκτή καταγγελία	Σελ. 183

Έτος :	1968	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Οδηγός Λεωφορείου	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Δεν επανήλθε στην εργασία του.	
Απόφαση:	Η καταγγελία δεν υφίσταται	Σελ. 187

Έτος :	1980	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ημερομίσθιος μεταφορέας	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Απέρριψε τη δεύτερη καταγγελία διότι έγινε κατά τη διάρκεια της υπερήμερίας	Σελ. 189

Έτος :	1964	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Κλητήρας	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Παραίτηση	
Απόφαση:	Όχι αναγνώριση της υπηρεσίας αυτής	Σελ. 191



ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

Έτος :	1986	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Βοηθός κόφτη	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Άκυρη καταγγελία	Σελ. 193

Έτος :	1980	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Βοηθός χειριστού κλάρκ	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Δικαίωμα απόλυσης	
Απόφαση:	Εσφαλμένη απόφαση του πρωτοδικείου	Σελ. 195

Έτος :	1989	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ηλεκτροτεχνίτης	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Από τρίτο πρόσωπο	
Απόφαση:	Λόγοι της εφέσεως είναι απορριπτικά	Σελ. 197

Έτος :	1989	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:		
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Λόγω πώχευσης	
Απόφαση:	Η καταγγελία μπορεί να απορριφθεί ως αόριστη	Σελ. 199

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1986				
Εργαζόμενος:	Γυναίκα				
Εργασία:	Καθαρίστρια				
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου				
Καταγγελία:	Άνευ λόγου				
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία				Σελ. 209

Έτος :	1986				
Εργαζόμενος:	Άνδρας				
Εργασία:	Βοηθός Ξυλουργού				
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου				
Καταγγελία:	Άνευ λόγου				
Απόφαση:	Υποχρέωση υπερημερίας	καταβολής	μισθών		Σελ. 211

Έτος :	1983				
Εργαζόμενος:	Γυναίκα				
Εργασία:	Υπάλληλος γραφείου				
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου				
Καταγγελία:	Επειδή ήταν έγκυος				
Απόφαση:	Δεκτή η καταγγελία				Σελ. 215

Έτος :	1984				
Εργαζόμενος:	Άνδρας				
Εργασία:	Καθηγητής				
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου				
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο				
Απόφαση:	Καταγγελία - μη καταχρηστική				Σελ. 217

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1967	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Εργάτης καθαριότητας	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Λοιπά στοιχεία:	Μισή αποζημίωση συνταξιούχος ΙΚΑ	επειδή
Απόφαση:	Όχι δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 201

Έτος :	1971	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Προϊσταμένη μαία	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Ανωτέρα βία	
Απόφαση:	Όχι δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 203

Έτος :	1968	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Καθηγήτρια	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Όχι ανανέωση αυτής	
Απόφαση:	Αβάσιμοι οι ισχυρισμοί	Σελ. 205

Έτος :	1983	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Πωλητής	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Έγκυρη καταγγελία	Σελ. 207

ΝΟΜΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος :	1989	
Εργαζόμενος:	Άνδρες	
Εργασία:	Εργάτες - Χειριστής μηχανημάτων - οδηγός αυτοκινήτων	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Απόφαση:	Δεκτή η αγωγή	Σελ. 219

Έτος :	1981	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Λογιστής	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία	Σελ. 221

Έτος :	1985	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Βοηθός Λογιστού	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Η καταγγελία δεν ήταν καταχρηστική	Σελ. 223

Έτος :	1985	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Σερβιτόρος	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Χωρίς λόγο	
Απόφαση:	Απορριπτέα - Σαν ουσία αβάσιμη	Σελ. 225

Έτος :	1986	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Υπάλληλος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Λοιπά στοιχεία:	Εγκυμοσύνη η Β κατά την καταγγελία	
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία	Σελ. 227

Έτος :	1985	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Τραγουδίστρια	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Οικονομική λόγοι (κακή πρόβλεψη)	
Απόφαση:	Άκυρη η καταγγελία	Σελ. 229

Έτος :	1969	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Θυρωρός	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Λοιπά στοιχεία:	Η σύμβαση καταρτίστηκε εις αγνοία των συνιδιοκτητών	
Δικαστήριο:	Δεκτός ο ισχυρισμός	Σελ. 231

Έτος :	1992	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Τραγουδιστής σε νυχτερινό κέντρο	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Δικαιούται αποζημίωση	Σελ. 233

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

Έτος :	1983	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Προϊσταμένη υπηρεσίας	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Η ενάγουσα κηρύχθηκε αθώα	Σελ. 235

Έτος :	1977	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ταμίας - Τραπέζης	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 237

Έτος :	1987	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Εργάτρια	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 239

Έτος :	1970	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Υπάλληλος Συναλλάγματος	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Υπεξαίρεση συναλλάγματος	
Απόφαση:	Αβάσιμη η καταγγελία	Σελ. 242

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

Έτος :	1992	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Εργάτρια υφάντρια	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Άνευ λόγου	
Λοιπά στοιχεία:	Ισχυρισμός εργάτριας ότι κατά χρόνο καταγγελίας ήταν άρρωστη	
Απόφαση:	Δεκτοί οι ισχυρισμοί	Σελ. 244

Έτος :	1982	
Εργαζόμενος:	Γυναίκα	
Εργασία:	Γραμματέας	
Σύμβαση:	Αορίστου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο - Υπηρεσιακή ανεπάρκεια	
Απόφαση:	Δεκτή η καταγγελία	Σελ. 246

Έτος :	1987	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Προπονητής	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Δεκτή η καταγγελία	Σελ. 248

Έτος :	1975	
Εργαζόμενος:	Άνδρας	
Εργασία:	Ιδιωτικός Υπάλληλος	
Σύμβαση:	Ορισμένου χρόνου	
Καταγγελία:	Σπουδαίο λόγο	
Απόφαση:	Δεκτή η καταγγελία	Σελ. 250

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος : 1982  
Εργαζόμενος: Γυναίκα  
Εργασία: Καθαρίστρια πλύντρια  
Σύμβαση: Ορισμένου χρόνου  
Καταγγελία: Λύση χωρίς αποζημίωση  
Απόφαση: Ορισμένου χρόνου και λήγει με την κανονική και οριστική πλήρωση της κενής θέσης

Σελ. 254

Έτος : 1982  
Εργαζόμενος: Άνδρας  
Εργασία: Υπάλληλος  
Σύμβαση: Αορίστου χρόνου  
Καταγγελία: Οικονομοτεχνικοί λόγοι  
Λοιπά στοιχεία: Ισχυρισμός του υπαλλήλου καταγγελία για εκδίκηση  
Απόφαση: Δεκτή η καταγγελία

Σελ. 256

Έτος : 1972  
Εργαζόμενος: Άνδρας  
Εργασία: Τεχνίτης ηλεκτρολόγος  
Σύμβαση: Ορισμένου χρόνου  
Καταγγελία: Λόγο τραυματισμού  
Απόφαση: Δεκτή η αγωγή

Σελ. 258

Έτος : 1993  
Εργαζόμενος: Γυναίκα  
Εργασία: Υπάλληλος  
Σύμβαση: Αορίστου χρόνου  
Καταγγελία: Δεν έγινε  
Απόφαση: Δέχθηκε ότι υπήρξε οικειοθελής αποχώρηση και είναι αβάσιμη αγωγή για μη νόμιμη καταγγελία

Σελ. 260



ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Έτος : 1959  
Εργαζόμενος: Άνδρας  
Εργασία: Νομικός  
Σύμβαση: Αορίστου χρόνου  
Καταγγελία: Αυτοδικαίως δικαίωμα συνταξιοδότησης  
Απόφαση: Η αγωγή απορριπτεί, λόγω έλλειψης  
έννομου συμφέροντος Σελ. 262

Έτος : 1978  
Εργαζόμενος: Άνδρας  
Εργασία: Υποδιευθυντής του υποκαταστήματος της Β  
Σύμβαση: Αορίστου χρόνου  
Καταγγελία: Παράβαση της νομοθεσίας περί  
προστασίας εθνικού ζητήματος  
Απόφαση: Δεκτοί οι ισχυρισμοί Σελ. 264

Έτος : 1988  
Εργαζόμενος: Γυναίκα  
Εργασία: Σερβιτόρα  
Σύμβαση: Αορίστου χρόνου  
Καταγγελία: Για αξιόποινη πράξη  
Απόφαση: Άκυρη η καταγγελία - Όχι προηγούμενη Σελ. 266  
απόφαση της επιτροπής

Έτος : 1981  
Εργαζόμενος: Άνδρας  
Εργασία: Λογιστής  
Σύμβαση: Ορισμένου χρόνου  
Καταγγελία: Σπουδαίο λόγο  
Απόφαση: Άκυρη η καταγγελία Σελ. 270

## 19. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΑΓΓΑΛΟΠΟΥΛΟΣ : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
2. Α. ΤΟΥΣΗΣ : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
3. Κ. ΜΑΡΚΟΠΟΥΛΟΣ: ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΠΙ ΤΗΣ  
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ  
ΜΙΣΘΩΤΩΝ
4. Χ. ΓΚΟΥΤΣΟΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΤΟΥ  
ΕΡΓΟΔΟΤΗ
5. Χ. ΓΚΟΥΤΣΟΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΙΜΑΤ.  
ΑΝΑΓΚΩΝ
6. Γ. ΛΕΒΕΝΤΗΣ : ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ -  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ - ΑΠΕΡΓΙΑ
7. ΚΑΛΟΜΟΙΡΗΣ : ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ Ε.Ε.Δ.
8. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
9. ΝΤΑΣΙΟΣ : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

## 20. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>1</b>
1.1 ΠΕΡΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
1.2 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΕΩΣ	4
1.3 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5
1.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	5
1.5 ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	8
1.6 ΟΙ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
1.7 ΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΕΡΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	13
1.8 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	18
1.9 ΑΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	21
1.10 ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	24
1.11 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	26
1.12 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	27
1.13 ΕΝΝΟΙΑ ΤΑΚΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	29
1.14 ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ	32
1.15 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	34
1.16 ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	37
1.17 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	42
1.18 ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	44
1.19 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	50
1.20 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	51
1.21 ΣΥΝΕΠΕΙΡΕΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	58

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

<b>2. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ</b>	<b>60</b>
2.1 ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	60
2.2 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΑΣΤΙΚΟ ΚΩΔΙΚΑ	61
2.3 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	62
2.4 Ο ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	62
2.5 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ	66
2.6 ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ	68
2.7 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΕΡΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ	70
2.8 ΜΝΕΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ	70
2.9 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ	71
2.10 ΑΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	72
2.11 ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	73
2.12 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	73
2.13 ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	83
2.14 ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	85
2.15 ΑΡΣΗ ΤΗΣ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ	87
2.16 ΑΓΩΓΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ	88
2.17 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ	92
<b>3. «ΑΛΛΕΠΑΛΛΗΛΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»</b>	<b>96</b>
<b>4. «ΑΛΛΕΠΑΛΛΗΛΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»</b>	<b>98</b>

---

---

**5. «ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ - ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ» 101**

**6. «ΣΥΜΒΑΣΗ ΝΑΥΤΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΧΕΡΣΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.  
ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ» - 104**

---

**7. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 106**

7.1 ΜΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ (ΑΠΟΛΥΣΗ) ΕΝΕΚΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ  
ΛΟΓΟΥ 107

7.2 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥΣ  
ΛΟΓΟΥΣ 109

7.3 «ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ -  
ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΠΟΛΥΤΕΩΝ - ΠΡΟΣΒΟΛΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ» 111

7.4 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ 114

7.5 ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ 116

7.6 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ - ΔΥΣΦΗΜΙΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ 118

7.7 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ 120

7.8 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ 122

7.9 ΣΙΩΠΗΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ - ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ 124

---

**8. ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ 128**

8.1 ΠΤΩΧΕΥΣΗ - ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ 128

8.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ 130

8.3 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ ΛΟΓΩ ΠΤΩΧΕΥΣΕΩΣ 132

8.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ 134

8.5 ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΠΟΛΥΤΕΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ 136

---

<b>9. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>139</b>
<b>9.1 ΔΙΑΔΟΧΗ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ - ΑΡΣΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>140</b>
<b>9.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΕΩΣ</b>	<b>142</b>
<b>9.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>144</b>
<b>9.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ - ΓΝΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΑΠΟ ΕΡΓΑΤΗ</b>	<b>146</b>
<b>9.5 ΠΑΡΑΝΟΜΟΣ ΑΠΕΡΓΙΑ - ΑΡΣΙΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>148</b>
<b>9.6 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΕΩΣ</b>	<b>150</b>
<b>9.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΟΥ</b>	<b>152</b>
<b>9.8 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ</b>	<b>154</b>
<b>9.9 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΗ</b>	<b>156</b>
<b>9.10 ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ</b>	<b>158</b>
<b>9.11 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ</b>	<b>160</b>
<b>9.12 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>162</b>
<b>9.13 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ</b>	<b>164</b>
<b>9.14 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>166</b>
<b>9.15 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>168</b>
<b>9.16 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ</b>	<b>170</b>
<b>9.17 ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ</b>	<b>173</b>
<b>10. ΑΠΟΧΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	<b>177</b>
<b>10.1 ΑΠΟΧΗ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ</b>	<b>178</b>
<b>10.2 ΟΜΑΛΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ - ΟΜΑΛΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</b>	<b>180</b>
<b>10.3 ΑΠΟΧΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΙΣΤΑ ΣΙΩΠΗΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤΟ</b>	<b>183</b>

---

<b><u>11. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ</u></b>	<b>186</b>
11.1 ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΗ ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΣΘΕΝΟΥΝΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	187
11.2 ΔΕΥΤΕΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΑΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ	189
11.3 ΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ	191
11.4 ΜΙΣΘΟΙ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ	193
11.5 ΟΜΑΔΙΚΕΣ - ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	195
11.6 ΔΙΑΔΟΧΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ - ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ - ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	197
11.7 ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	199
11.8 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥ	201
11.9 ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΛΟΓΩ ΔΙΑΚΟΠΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	203
11.10 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ	205
11.11 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	207
11.12 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣ/ΚΟΥ ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΝ	209
11.13 ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ - ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ	211
<b><u>12. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ</u></b>	<b>214</b>
12.1 ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ	215
12.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΚΛΘΗΓΗΤΗ	217
12.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ	219
12.4 ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ	221
12.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΓΚΥΟΥ ΚΑΙ ΤΕΚΟΥΣΗΣ - ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ	223
12.6 ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	225
12.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΓΚΥΟΥ	227
12.8 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ (ΤΡΑΓΟΥΔΙΣΤΡΙΑΣ) ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	229

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

12.9 ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	231
12.10 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ»	233
12.11 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ -ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ - ΑΠΟΛΥΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ»	235
12.12 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΡΑΠΕΖΟΫΠΑΛΛΗΛΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ	237
12.13 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΟΧΙ ΚΑΚΟΒΟΥΛΙΑ	239
12.14 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ ΕΚΔΟΣΗ ΑΘΩΩΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ	242
12.15 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΓΚΥΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ	244
12.16 ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	246
12.17 ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΛΥΣΕΩΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΠΡΟΠΟΝΗΤΕΣ ΕΘΝ. ΟΜΑΔΟΣ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ	248
12.18 ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΛΥΣΕΩΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	250

**13. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΕΩΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ 253**

13.1 ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ	254
13.2 ΑΠΟΛΥΣΗ ΛΟΓΩ ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	256
13.3 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΔΟΛΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΤΗΡΗΣΗ ΟΡΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΑΜΕΛΕΙΑ ΕΙΔΙΚΗ	258
13.4 ΣΙΩΠΗΡΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	260
13.5 ΕΦΕΤΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ	262
13.6 ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ	264
13.7 ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΝΤΟΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΑ	266



---

**14. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ** **269**

---

14.1 ΑΘΩΩΣΗ ΑΠΟΛΥΘΕΝΤΟΣ	270
14.2 ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΗΘΕΙΑ	272
14.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΕΡΙΟΔΕΥΟΝ ΠΩΛΗΤΗΣ	274
14.4 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	276
14.5 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ	280
14.6 ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΟΥ - BONUS ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΕΚΤΑΚΤΗ ΠΑΡΟΧΗ	282
14.7 ΠΕΡΙΤΤΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΑΠΟΧΩΡΙΣΑΝΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	284
14.8 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ	286
14.9 ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕ ΙΣΧΥΡΙΣΜΟ ΓΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ	288
14.10 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΕΡΙ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΣ ΕΠΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ	290
14.11 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ	292
14.12 ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΜΕΤΑ 15 ΕΤΩΝ	294

---

**15. ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΡΟΣ  
ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΟΜΑΛΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.** **297**

---

15.1 ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ - ΕΚΔΙΚΗΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ	298
15.2 ΟΔΗΓΟΣ Κ.Τ.Ε.Λ - ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ»	300
15.3 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΡΟΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	302
15.4 ΑΡΝΗΣΗ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΘΕΝΤΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	304

---

**16. ΊΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ** **307**

---

16.1 ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΡΓΑΤΗΣ	308
------------------------	-----

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

---

16.2 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΡΙΔΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	309
16.3 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ	311
16.4 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ - ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ	313
<u>17. ΕΠΙΛΟΓΟΣ</u>	<u>316</u>
<u>18. ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ</u>	<u>318</u>
<u>19. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u>	<u>337</u>
<u>20. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</u>	<u>338</u>

