

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

*«Σπουδαίος λόγος καταγγελίας σύμβασης εργασίας.
Νομολογιακή ανάλυση και περιπτωσιολογική
ταξινόμηση.»*

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

*ΛΙΑΝΟΥ ΑΓΑΠΗ
ΣΟΚΟΛΑΚΗ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ*

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΑΤΡΑ 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	σελ.2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ.3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΕΡΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ.4
1.1 Έννοια της συμβάσεως εργασίας.....	σελ.4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	σελ.5
2.1 Η νομική έννοια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	σελ.5
2.1.1 Έννοια και κριτήρια προσδιορισμού της.....	σελ.5
2.1.2 Συμβάσεις εργασίας αλλοδαπών.....	σελ.6
2.1.3 Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατ' επιταγή του νόμου...σελ.7	
2.1.4 Σύμβαση ορισμένου χρόνου και σύγχρονες τάσεις.....	σελ.8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ.....	σελ.10
3.1 Τύπος και προϋποθέσεις.....	σελ.10
3.2 Η καταγγελία ως νομική πράξη.....	σελ.11
3.3 Είδη καταγγελίας.....	σελ.14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ.....	σελ.15
4.1 Έννοια σπουδαίου λόγου.....	σελ.15
4.2 Κατάταξη σπουδαίων λόγων.....	σελ.18
4.2.1 Περιπτώσεις σπουδαίου λόγου στην νομολογία.....	σελ.18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	σελ.19
5.1 Συνέπειες από την έγκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας.....	σελ.19
5.1.1 Αξιώσεις αγωγής.....	σελ.19
5.1.2 Στοιχεία αγωγής.....	σελ.20
5.2 Συνέπειες από την άκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας.....	σελ.21
5.2.1 Αξιώσεις αγωγής.....	σελ.21
5.2.2 Στοιχεία αγωγής.....	σελ.23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΡΕΥΝΑ-ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	σελ.24
6.1 Πίνακας περιπτώσεων.....	σελ.24
6.2 Περαιτέρω ανάλυση με διάφορα κριτήρια.....	σελ.62
6.2.1 Εισαγωγή.....	σελ.62
6.2.2 Ο αριθμός των υποθέσεων.....	σελ.62
6.2.3 Ποσοστό δικαίωσης εργοδότη ή εργαζόμενου.....	σελ.63
6.2.4 Γένος εργαζόμενου (άνδρες-γυναίκες).....	σελ.66
6.2.5 Ποσοστό πτυχιούχων ΑΕΙ και μη πτυχιούχων.....	σελ.70
6.2.6 Υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη.....	σελ.73
6.3 Κατηγοριοποίηση των σπουδαίων λόγων του αντικειμένου της έρευνας..σελ.74	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	σελ.75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ.77

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην σύγχρονη κοινωνία στην οποία ζούμε σήμερα, με δεδομένη την οικονομική κρίση και τα παρελκόμενά της στην χώρα μας, κρίνεται απαραίτητο να γνωρίζουμε κάποιες βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου.

Στην εργασία αυτή ασχοληθήκαμε με την σύμβαση εργασίας, την έννοιά της, τις διακρίσεις της αλλά εστίασαμε στην καταγγελία σύμβασης εργασίας και στους λόγους για τους οποίους μπορεί να γίνει μία καταγγελία προσπαθώντας έτσι να μπορέσουμε συμπερασματικά να καταλήξουμε στο τι θεωρείται σπουδαίος λόγος καταγγελίας μίας σύμβασης εργασίας.

Για να γίνει αυτό εφικτό χρειάστηκε να γίνει μία εκτενής έρευνα σε δημοσιευμένες καταγγελίες συμβάσεων εργασίας από το 1950 μέχρι και το 2008 οι οποίες στην συνέχεια αναλύθηκαν, κατηγοριοποιήθηκαν και μας έδωσαν τα συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΠΕΡΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Έννοια συμβάσεως εργασίας

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 διάστημα – σε ένα άλλο πρόσωπο (εργοδότης), ο οποίος με την σειρά του αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό που έχει συμφωνηθεί ως αντάλλαγμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

2.1. Η νομική έννοια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

2.1.1 Έννοια και κριτήρια προσδιορισμού της

Ως σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζεται σύμφωνα με την επιστήμη και τη νομολογία αυτή που κατά την κατάρτισή της συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά η χρονική λήξη της λόγω της φύσης της εργασίας ή του σκοπού για τον οποίο καταρτίστηκε και που προκύπτει σαφώς ότι η λήξη της θα επέλθει αυτοδίκαια με την περάτωση του συγκεκριμένου έργου ή εργασίας, ανεξάρτητα από το αν η χρονική διάρκεια του έργου ή εργασίας μπορεί να υπολογισθεί εκ των προτέρων¹. Γενικά, η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου όταν το χρονικό σημείο της λήξης της καθορίζεται ρητά ή σιωπηρά από τη ίδια τη σύμβαση².

Το χρονικό σημείο της λήξης μπορεί να εξαρτηθεί από συμφωνία και από ένα μελλοντικό, αλλά βέβαιο γεγονός, που θα επιφέρει αυτοδίκαια τη λύση της σύμβασης. Για παράδειγμα η συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας του μισθωτού, η επέλευση του οποίου λύει αυτοδικαίως τη σύμβαση³. Η υπέρ του εργαζόμενου συμφωνηθείσα διαλυτική αίρεση δεν επηρεάζει το χαρακτήρα της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου⁴. Αν όμως οι εργασίες του έργου για το οποίο προσλήφθηκε ο μισθωτός διακοπούν από λόγο που αφορά τον εργοδότη, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται και ο μισθωτός δικαιούται τους μισθούς υπερημερίας μέχρι του πιθανού χρόνου της αποπεράτωσης του⁵.

Εκτός αν ο λόγος της διακοπής των εργασιών θεωρηθεί σπουδαίος, οπότε ο εργοδότης δικαιούται να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης σύμφωνα με το άρθρο 672 του Α.Κ. Η πρόσληψη μισθωτού σε αντικατάσταση άλλου μισθωτού που απουσιάζει θεωρείται ως ορισμένου χρόνου, η οποία λήγει μετά την επάνοδο του απουσιάζοντος στην εργασία. Η τυχόν παραμονή του για λίγες ημέρες στην εργασία για να τακτοποιηθούν οι εκκρεμότητες, δεν σημαίνει μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου⁶. Ο χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου κρίνεται από το Δικαστήριο κατ' αντικειμενική εκτίμηση των

1. Α.Π. 724/1992, ΕΕΔ52, 370, Α.Π. 1431/1991, ΕΕΔ52, 367, Α.Π. 620/1991, ΕΕΔ 52, 365, Α.Π. 769/1989, ΕΕΔ49, 640, Α.Π. 333/1990, ΕΕΔ 50, 214, Α.Π. 1700/1990, ΕΕΔ 50, 1010.

2. Κουκιάδης ο.π. σελ. 820.

3. Ολομ.Α.Π. 6/1989,49, 178, Α.Π. 644/1990, ΕΕΔ 51, 187, Α.Π. 1508/1990, ΕΕΔ 50, 818, Α.Π. 987/1991, ΕΕΔ 52, 665, Α.Π. 98/1991, ΕΕΔ 50, 1019, Α.Π. 1007/1989, ΔΕΝ, 46, 963, Κουκιάδης ΕΕΔ 45, 105. Καρακατσάνης - Γαρδικας Ατομικό Εργ. Δικ. § 154, σελ. 117 επομ., Ζερδελής. Το Δίκαιο της καταγγελίας, 1995 σελ. 506 επομ.

4. Α.Π. 336/1975, ΕΕΔ 34, 1241.

5. Α.Π. 1067/1991, ΕΕΔ 52, 787, Α.Π. 813/1977, ΕΕΔ 36, 882, Α.Π. 568/1961, ΝοΒ 10, 239, Εφετ. Αθην. 671/1991, ΕΕΔ 52, 470, Εφετ. Αθην. 1610/1988, Αρχ. Νομολ. 39, 406, Μον. Πρωτ. Χαλκ. 961/1980, ΕΕΔ 40, 153.

6. Α.Π. 346/1997, ΕΕΔ 57, 680.

πραγματικών περιστατικών, που επικαλέσθηκαν και απέδειξαν οι διάδικοι, χωρίς να δεσμεύεται από τον χαρακτηρισμό που έδωσαν τα συμβληθέντα μέρη⁷. Και στην περίπτωση που υπάρχουν αμφιβολίες ως προς τον χαρακτήρα η σύμβαση χαρακτηρίζεται ως αορίστου χρόνου, γιατί είναι η συνηθέστερη στις συναλλαγές, αλλά και διότι οι αμφιβολίες πρέπει να ερμηνεύονται υπέρ του ασθενέστερου, που είναι ο εργαζόμενος, κατά την κρατούσα στο εργατικό δίκαιο αρχή.

2.1.2 Συμβάσεις εργασίας αλλοδαπών

Οι συμβάσεις εργασίας των αλλοδαπών από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου αφού η χορηγούμενη σ' αυτούς άδεια εργασίας εκδίδεται για ορισμένη χρονική διάρκεια, που δεν υπερβαίνει το ένα έτος, με δυνατότητα ανανέωσης έως 5 χρόνια (άρθ. 13 ν. 1975/1991). Έτσι ο χρόνος λήξης της άδειας αποτελεί κατά την νομολογία και χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας⁸. Η θέση όμως αυτή μπορεί να χαρακτηριστεί αυθαίρετη αφού καμιά νομική διάταξη δεν χαρακτηρίζει τις συμβάσεις εργασίας των αλλοδαπών ως ορισμένου χρόνου. Ο νόμος περιορίζεται μόνο στην ακυρότητα της σύμβασης αν ο αλλοδαπός στερείται άδειας εργασίας, πράγμα που είναι τελείως διαφορετικό, αφού αυτή μπορεί να ανανεωθεί ή παραταθεί ή ακόμα στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα ο αλλοδαπός να αποκτήσει την Ελληνική ιθαγένεια. Αν δεν ανανεωθεί η άδεια, η σύμβαση εργασίας καθίσταται άκυρη ή κατά το ορθότερο ο αλλοδαπός βρίσκεται σε αδυναμία παροχής εργασίας και η σύμβαση λύεται. Δεν αποκλείεται όμως ο εργοδότης να συνεχίσει να αποδέχεται τις υπηρεσίες του παράνομα, οπότε υπάρχει απλή εργασιακή σχέση και δικαιούται να πληρωθεί για την παρασχεθείσα εργασία του αποζημίωση και σε περίπτωση καταγγελίας την νόμιμη αποζημίωση, σύμφωνα με το άρθ. 5 ν. 3198/1955⁹. Για τους αλλοδαπούς που κατάγονται από χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν υπάρχει πρόβλημα, διότι αυτοί εξομοιώνονται πλήρως με τους ημεδαπούς από το άρθ. 48 της Συνθήκης της Ρώμης όπως έχει συμπληρωθεί από τις Οδηγίες 64/221 και 72/194 και τους Κανονισμούς 1612/1968 και 1251/1970, που για τη χώρα μας έχουν εφαρμογή από 1-1-1988 (άρθ. 44 και 45 της Συνθήκης Προσχώρησης που έχει κυρωθεί με το ν. 945/1979) έχουν πλήρη ελευθερία κυκλοφορίας, εγκατάστασης και εργασίας στη χώρα μας. Η δε από το άρθ. 2 του Π.Δ. 499/1987 απαιτούμενη άδεια είναι τυπική και έχει δηλωτικό χαρακτήρα.

7. Εφετ. Αθην. 6166/1991, ΕΕΔ 52, 73. Κουκιάδης ΕΕΔ 45, 643, Camerlynk – G.Lyon – Caen Droit du Travail έκδ. 12η σελ. 215.

8. Α.Π. 1993/1990, ΕΕΔ 50, 254, με Σχόλια Ληξουργιώτη, Α.Π. 47/1987, ΕΕΔ 46, 936. Α.Π. 539/1979, ΕΕΔ 39, 15, Εφετ. Πεις. 724/1987, ΕΕΔ 47, 82, Κουκιάδης Εργ. Δικ. 1995, σελ. 339 επομ.

9. Ληξουργιώτης, Σχόλια στην Α.Π. 1993/1990, ΕΕΔ 50, 250 επομ., Αγαλλόπουλος, Το προς εργασία δικαίωμα του αλλοδαπού Σύμμικτα Στρεϊτ 1939 σελ. 12.

2.1.3. Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατ' επιταγή του νόμου

Σε ορισμένες περιπτώσεις οι συμβάσεις εργασίας χαρακτηρίζονται ρητά από το νόμο ή Κανονισμό επέχοντας ισχύ νόμου ως ορισμένου χρόνου ή επιβάλλεται κατ' αποκλειστικότητα η σύναψη συμβάσεων για ορισμένο χρόνο. Στις περιπτώσεις αυτές κατά την πάγια νομολογία δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθ. 8 § 3 ν. 2112/1920, ούτε το άρθ. 671 Α.Κ. και επομένως κατά τη λήξη της συμφωνηθείσας προθεσμίας επέρχεται αυτοδικαίως και η λύση της εργασιακής σχέσης, μη δυνάμενη να καταστεί αορίστου χρόνου κατ' άρθ. 671 Α.Κ. Αποκλείεται δε η εφαρμογή του άρθ. 8 § 3 ν. 2112/1920 με την αιτιολογία ότι δεν είναι νοητή η από το νόμο καταστράτηγηση άλλου νόμου, έστω κι αν η πρόσληψη έγινε για την εξυπηρέτηση παγίων και μονίμων αναγκών της επιχείρησης ή Υπηρεσίας¹⁰.

Τέτοιες περιπτώσεις είναι:

α) Των μισθωτών που προσλαμβάνονται από το Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ για έκτακτες ανάγκες, κατ' εφαρμογή του ν. 993/1979, όπως κωδικοποιήθηκε μαζί με άλλες σχετικές διατάξεις από το π.δ. 410/1988. Κατά τα άρθ. 63 και 72 του π.δ. η διάρκεια των συμβάσεων αυτών είναι ορισμένου χρόνου και λήγουν αυτοδικαίως και χωρίς καμιά αποζημίωση, με τη συμπλήρωση του χρόνου διάρκειας τους. Στην πρακτική εφαρμογή της διάταξης αυτής η έννοια του "εκτάκτου" διευρύνθηκε, όχι για χάρη του δημοσίου συμφέροντος, αλλά του κομματικού και σε κάθε εναλλαγή Κυβέρνησης, με τη λήξη των συμβάσεων, προσλαμβάνονταν οι προσκείμενοι στην νέα Κυβέρνηση. Το καθεστώς αυτό με ειδικές διατάξεις επεκτάθηκε και στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, με συνέπεια να καταστεί αναξιόπιστη η δημόσια διοίκηση και το ίδιο το Κράτος, θυμίζοντας παλιές εποχές της τελευταίας εικοσαετίας του περασμένου αιώνα (19ου)¹¹.

β) Το καλλιτεχνικό προσωπικό του Εθνικού Θεάτρου προσλαμβάνεται υποχρεωτικά με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας μέχρι 3 ετών, σύμφωνα με το άρθ. 11 § 1 ν.δ. 80/1946 και συνεπώς δεν μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, κατ' εφαρμογή του άρθ. 8 § 3 ν. 2112/1920¹². Η διάταξη δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, που επιβάλλει την ανανέωση του καλλιτεχνικού προσωπικού για την παρουσίαση νέων θεατρικών έργων με τους κατάλληλους ηθοποιούς. Όχι όμως και για το μη καλλιτεχνικό προσωπικό, όπως είναι οι οδηγοί αυτοκινήτων, για τους οποίους η νομολογία έκρινε την υπαγωγή τους στη διάταξη του άρθ. 11 ν.δ. 80/1946¹³.

γ) Για τους μουσικούς κέντρων διασκέδασης προβλέπεται από τις δ.α. 141/1984 και 7/1986 του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών που έχουν κηρυχθεί εκτελεστές, ότι αν η σύμβαση εργασίας διαρκέσει πέραν των 6 ημερών καθίσταται ορισμένου χρόνου και διαρκεί μέχρι του τέλους της χειμερινής ή θερινής περιόδου για την οποία έγινε η πρόσληψη¹⁴.

10. Ολομ. Α.Π. 1807/1986, ΕΕΔ 46, 335. Α.Π. 1172/1991, ΕΕΔ 52, 157 Α.Π. 2000/1990, ΕΕΔ 50, 1012, Α.Π. 1007/1989, ΕΕΔ 49, 370, Α.Π. 169/1991, ΕΕΔ 51, 127, Α.Π. 1219/1988, ΕΕΔ 48, 1072, Α.Π. 764/1987, ΕΕΔ 47, 602, Εφετ. Θεσσ, 939/1992. ΕΕΔ 51. 1001. Εφετ. Θεσσ. 1179/1992. ΕΕΔ 51. 895. Εφετ. Αθην. 6166/1991, ΕΕΔ 52, 73.

11. Βλ. σχετικά Καζάκος "Έκτακτο προσωπικό Δημοσίου Τομέα και Κράτος Δικαίον" ΕΕΔ 49, 657 επομ., Παναγιώτου "Μία προσέγγιση στο πρόβλημα των εκτάκτων του Δημοσίου τομέα" ΕΕΔ 49, 814 επομ., Αηζουργιώτης Σχόλια στη Μον. Πρωτ. Αθην. 13519/1990, ΕΕΔ 50, 56 επομ.

12. Α.Π. 808/1974, ΔΕΝ 30, 912, Εφετ. Αθην. 629/1978, ΔΕΝ 34, 1066,

13. Α.Π. 808/1974, ΔΕΝ 30, 912.

14. Εφετ. Πατρών 772/1994, ΕΕΔ 54, 602.

Αντίθετα αν η επιχείρηση είναι συνεχούς λειτουργίας για όλο το χρόνο, χωρίς ενδιάμεση διακοπή η σύμβαση εργασίας είναι αορίστου χρόνου αν δεν καταρτίστηκε εγγράφως και δεν συμφωνήθηκε ορισμένος χρόνος διάρκειας της. Αν καταρτίστηκε εγγράφως και συμφωνήθηκε ορισμένος χρόνος η λήξη της επέρχεται με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου, όπως προβλέπεται από τις δ.α. 15/1962 και 37/1969 του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών. Στην περίπτωση αυτή έχει εφαρμογή η διάταξη του άρθ. 8 § 3 ν. 2112/1920¹⁵.

δ) Οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί συνδέονται από το νόμο με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας 3 ετών και μετά την ανανέωση για μια ακόμα τριετία καθίσταται αορίστου χρόνου (βλ. ειδικότερα στις § 43 και 505).

Με σ.σ.ε. ή δ.α. ή και με ατομική συμφωνία μπορεί να μετατραπούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και αντίθετα οι αορίστου χρόνου σε ορισμένου χρόνου, εφόσον όμως δεν επέρχεται καταστρατήγηση του άρθ. 8 ν. 2112/1920 και δικαιολογούνται από τη φύση και το είδος της εργασίας¹⁶.

Όταν ο εργοδότης ανανεώνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατ' επιλογήν οφείλει να επιλέξει τους μισθωτούς τους οποίους θα επαναπροσλάβει με τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, όπως και στην περίπτωση των προαγωγών. Διαφορετικά διαπράττει αδικοπραξία από την οποία οι αδικαιολόγητα μη επαναπροσληφθέντες δικαιούνται να αξιώσουν αποζημίωσης, η οποία συνίσταται στην *in natura* αποκατάσταση της ζημίας τους, δηλαδή την επαναπρόσληψή τους, υπό τους ίδιους όρους, καθώς και κάθε άλλη ζημία τους (βλ. ειδικότερα στην § 486α)¹⁷.

2.1.4. Σύμβαση ορισμένου χρόνου και σύγχρονες τάσεις

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδίκαια, χωρίς καμιά προειδοποίηση ή καταβολή αποζημίωσης, με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου ή εκτέλεσης του έργου ή της εργασίας για την οποία προσλήφθηκε ο εργαζόμενος. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η καταγγελία της πριν τη λήξη της, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος που να παρέχει αντικειμενική δικαιολογία σύμφωνα τις αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών.

Επιπλέον ο νόμος για να αποτρέψει την καταστρατήγηση των διατάξεων που ευνοούν την αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας θεσπίζει ορισμένα μέτρα ασφαλιστικής δικλείδας, που εκδηλώνουν τη βούληση του νομοθέτη να θεωρήσει ως κυρίαρχη μορφή την αορίστου χρόνου σύμβαση και εξαίρεση την ορισμένου, άποψη την οποία αποδέχεται η θεωρία και η νομολογία, με την παραδοχή ότι σε περίπτωση αμφιβολιών ως προς το χαρακτήρα της σύμβασης, αυτή πρέπει να θεωρείται ως αόριστης διάρκειας, που είναι η συνήθης μορφή των εργασιακών σχέσεων¹⁸.

15. Α.Π. 760 και 763/1975, ΔΕΝ 31, 997 και 1000. Α.Π. 1275/1974, ΔΕΝ 31, 157. Α.Π. 210/1974, ΔΕΝ 30. 685.

16. Α.Π. 1440/1982, ΔΕΝ 39, 441, Α.Π. 1098/1975, ΔΕΝ 32, 152, Α.Π. 735/1971. ΔΕΝ 28. 234.

17. Μον. Πρωτ. Αθην. 19987/1996, ΕΕΔ 57, 16 με σύμφωνα Σχόλια Βλαστού.

18. Εφετ. Αθην. 6166/1991, ΕΕΔ 52, 75, Κουκιάδης Εργ. Δικ. 1995 σελ. 831, ο ίδιος ΕΕΔ 45, 643, Camerlynk – G.Lyon Caen – Pelissier Droit du travail έκδ. 12η σελ. 215.

Ειδικότερα το άρθ. 8 ν. 2112/1920 προβλέπει ότι όταν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή οι αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογούνται από τη φύση της εργασίας, αλλ' η προθεσμία τέθηκε προς καταστρατήγηση του νόμου, θεωρείται ως αορίστου χρόνου¹⁹, έστω και αν μεταξύ των αλληπάλληλων συμβάσεων μεταξύ αυτών διακοπή της απασχόλησης μικρής διάρκειας²⁰.

Η διάταξη αυτή αναφέρεται στους υπαλλήλους, αλλά το ίδιο ισχύει και για τους εργάτες κατ' ανάλογη εφαρμογή²¹, καθώς και για τις συμβάσεις εργαζομένων με σχέση ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΟΤΑ και Ν.Π.Δ.Δ.²².

Από τις προστατευτικές αυτές διατάξεις συνάγεται πως ο νομοθέτης έδωσε το προβάδισμα στην αορίστου χρόνου σύμβαση, προκείμενοι να εξασφαλίσει σταθερά θέση εργασίας στους εργαζόμενους, σε εκπλήρωση της υποχρέωσης που επιβάλλει το άρθ. 22 § 1 του Συντάγματος.

Στις μέρες μας, γίνονται προσπάθειες ανατροπής αυτού του νομικού καθεστώτος που ισχύει εδώ και 80 χρόνια, ώστε οι εργασιακές σχέσεις να είναι κατά κανόνα ορισμένου χρόνου και κατ' εξαίρεση αορίστου. Η προσπάθεια αυτή γίνεται σε Ευρωπαϊκό Κοινοτικό επίπεδο στα πλαίσια των υποδεικνυόμενων μέτρων για την ελαστικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους παραγωγής και της καταπολέμησης της ανεργίας, μέσω του καταμερισμού της υπάρχουσας απασχόλησης σε περισσότερους εργαζόμενους²³.

19. Ολομ. Α.Π. 1807/1986, ΕΕΑ 46, 325, Ολομ. Α.Π. 157/1978, ΕΕΔ 37, 288, Α.Π. 2000/1990, ΕΕΔ 50, 1018, Α.Π. 764/1987, ΕΕΔ 47, 602, Εφετ. Θεσσ. 939/1992, ΕΕΔ 51, 1001.

20. Α.Π. 781/1988, ΔΕΝ 44, 1243.

21. Α.Π. 1629/1981 ΔΕΝ 38, 269 Α.Π. 441/1965, ΔΕΝ 23, 769.

22. Εφετ. Θεσσ. 2150/1991, ΕΕΔ 51, 470, Μον. Πρωτ. Αθην. 13519/1990, ΕΕΔ 50, 81, Μον. Πρωτ. Θεσσ. 13/1991, ΕΕΔ 50, 225, Μον. Πρωτ. Πειρ. 2369/1990, ΕΕΔ 50, 62, Μον. Πρωτ. Θεσσ. 80/1992. ΕΕΔ 51, 1074.

23. Στη Γερμανία, Γαλλία και Η.Β έχουν ληφθεί τέτοια μέτρα χωρίς να αποδώσουν θετικά αποτελέσματα κατά της ανεργίας. Στο Η.Β το 30% των εργασιακών συμβάσεων έγιναν ορισμένου χρόνου. Αλλά στις χώρες αυτές οι απολύσεις ελέγχονται κυρίως προληπτικά, από τα Συμβούλια Εργαζομένων και την Επιθεώρηση Εργασίας και αν επιμείνει ο εργοδότης οφείλει ν' αποδείξει σοβαρό και πραγματικό λόγο, που να δικαιολογεί κοινωνικά την απόλυση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ

3.1. Τύπος και προϋποθέσεις

Σύμφωνα με το άρθ. 672 Α.Κ. τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος δικαιούνται να καταγγείλουν τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου οποτεδήποτε, πριν από την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου, χωρίς την τήρηση προθεσμίας, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος. Με συμφωνία δεν μπορεί να αποκλεισθεί αυτό το δικαίωμα.²⁴

Καταγγελία είναι η μονομερής, απευθυντέα δήλωση βουλήσεως, με την οποία λύνεται για το μέλλον η εργασιακή σχέση. Η καταγγελία δεν αποτελεί ιδιαίτερο τρόπο λύσης της εργασιακής και μόνο σχέσης. Αποτελεί τον συνηθισμένο τρόπο λύσης όλων των διαρκών ενοχικών συμβάσεων και απορρέει από τη βασική ηθική αντίληψη, που διαπνέει όλο το δίκαιο, σύμφωνα με την οποία η έννομη τάξη δεν μπορεί, ούτε και πρέπει να επιτρέπει τη διαρκή συμβατική δέσμευση, πράγμα άλλωστε που είναι ασυμβίβαστο και με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη προστασία της προσωπικότητας.

Η καταγγελία, όταν γίνεται από τον εργοδότη παίρνει τη μορφή της απόλυσης του εργαζομένου, ενώ όταν γίνεται από τον τελευταίο παίρνει τη μορφή της παραίτησης του από τη σύμβαση.

Εννοιολογικά απόλυση και καταγγελία δεν ταυτίζονται. Έτσι, ως απόλυση θεωρείται η αποστέρηση του εργαζομένου από τη θέση εργασίας του, χωρίς τη θέληση του, εφόσον βέβαια και μετά από αυτήν εξακολουθεί να ανήκει στο ενεργό εργατικό δυναμικό. Δεν μπορούν συνεπώς να στοιχειοθετήσουν απόλυση με την πιο πάνω έννοια οι περιπτώσεις αποχώρησης του

εργαζομένου λόγω συνταξιοδότησης, ή λόγω συμπλήρωσης του προβλεπόμενου από τον κανονισμό εργασίας του εργοδότη ορίου ηλικίας ή και λόγω παραίτησης αυτού. Το ίδιο συμβαίνει και με την περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης λόγω υπέρβασης των χρονικών ορίων της ασθένειας βραχείας διάρκειας, η οποία αποτελεί αυτοτελή λόγο λύσης, που μοιάζει περισσότερο με παραίτηση, παρά με απόλυση.

Η απόλυση που γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, ταυτίζεται με την καταγγελία της εργασιακής σχέσης από πλευράς του. Αντίθετα, η απόλυση που γίνεται αυτοδίκαια, -με την πλήρωση δηλαδή ορισμένων όρων ή προϋποθέσεων που λ.χ. προβλέπονται από το νόμο ή τον τυχόν ισχύοντα κανονισμό εργασίας του εργοδότη, δεν αποτελεί καταγγελία, αλλά αυτοτελή λόγο λύσης της εργασιακής σχέσης (όπως λ.χ. μπορεί να συμβεί με την περίπτωση τον εργαζομένου, που απουσιάζει

Α.Π. 813/1977, ΕΕΔ 24. Α.Π. 36/1988, ΕΕΔ 48, 365, Α.Π. 126/1986, ΕΕΔ 45, 839, Α.Π. 723/1983, ΔΕΝ 40, 163, Α.Π. 695/1975. ΕΕΔ 34, 1458, 36, 882, Εφετ. Αθην. 671/1990, ΕΕΔ 52, 470, Εφετ. Αθην. 4825/1995, ΕΕΔ 55, 1065.

αυθαίρετα από την εργασία του για ορισμένο χρονικό διάστημα, την οποία ενδέχεται ο κανονισμός εργασίας του εργοδότη να ανάγει σε αυτοτελή λόγο απόλυσης, χωρίς την ανάγκη μεσολάβησης οποιασδήποτε άλλης ενέργειας από τα μέρη, κάτι που λ.χ. προβλέπεται από το άρθρο 20 § 5 του ΓΚΠ/ΟΤΕ. Βλ. και ΑΠ 6/82 ΕΕΔ 41,374. ΑΠ 1820/81 ΕΕΔ 41,525).

3.2. Η καταγγελία ως νομική πράξη

Το δικαίωμα της καταγγελίας είναι διαπλαστικό, περιέχει δηλ. εξουσία για κατάργηση της έννομης σχέσης που δημιουργεί η εργασιακή σύμβαση και ανήκει τόσο στον εργοδότη, όσο και στον εργαζόμενο. Και αυτό, γιατί με τη μονομερή ενέργεια του καταγγέλλοντα, αλλοιώνεται η προϋπάρχουσα εργασιακή σχέση.

Έχει αρνητική εκδήλωση, διότι προκαλεί τον τερματισμό μιας ολόκληρης έννομης σχέσης και άμεση ενέργεια, ανεξάρτητα από την ανάγκη συνδρομής και άλλων περιστατικών, όπως λ.χ. την πάροδο ορισμένης προθεσμίας ή την καταβολή συγκεκριμένης αποζημίωσης.

Καταγγελία της εργασιακής σχέσης υπάρχει μόνο όταν αυτή, και μόνο αυτή (αποκλειστικά), προκαλεί τη λύση της, με τη συνδρομή βέβαια και των λοιπών προϋποθέσεων του νόμου. Όταν λοιπόν τη λύση της εργασιακής σχέσης την προκαλούν άλλα γεγονότα, η τυχόν συνεκδηλούμενη βούληση του ενός των μερών για την επέλευση του ιδίου αποτελέσματος, δεν αρκεί για να θεωρηθεί ότι η εργασιακή σχέση λύνεται με καταγγελία, εφόσον τα λοιπά γεγονότα που την προκαλούν, θα επέφεραν το εν λόγω αποτέλεσμα και χωρίς την εκδήλωση της πιο πάνω βούλησης του ενός των μερών. Έτσι, όταν ο εργοδότης ανακοινώνει στον εργαζόμενο ότι έληξε η ορισμένη χρονική διάρκεια της εργασιακής του σχέσης και ότι η σχέση λύθηκε εξαιτίας του γεγονότος αυτού, δεν θεωρείται ότι καταγγέλλει αυτήν. Ανάλογα ισχύουν, όταν ο εργοδότης ανακοινώνει στον εργαζόμενο ότι συμπλήρωσε το υπό του κανονισμού εργασίας προβλεπόμενο όριο ηλικίας και ότι εξαιτίας τούτου λύθηκε αυτοδίκαια η εργασιακή του σχέση.

Ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να περιέλθει η δήλωση της καταγγελίας στον αντισυμβαλλόμενο καθορίζεται από τις γενικές αρχές του αστικού δικαίου. Έτσι, μπορεί να περιέλθει σ' αυτόν γραπτά, προφορικά ή και τηλεφωνικά ακόμη, εκτός αν ο νόμος απαιτεί την τήρηση ορισμένου τύπου, όπως τούτο συμβαίνει στην καταγγελία της αόριστου χρόνου εργασιακής σχέσης. Εξάλλου, ο νόμος δεν απαιτεί ο αντισυμβαλλόμενος να λάβει πραγματικά γνώση της καταγγελίας. Αρκεί να μπορούσε, κάτω από κανονικές συνθήκες, να λάβει γνώση αυτής, κάτι που συμβαίνει στην περίπτωση νόμιμης θυροκόλλησης του εγγράφου της καταγγελίας στην κατοικία του κ.λπ., κατά τις σχετικές διατάξεις της Πολ. Δ.

Ανάκληση της καταγγελίας δεν επιτρέπεται, για οποιοδήποτε λόγο, ακόμα και αν αυτή είναι άκυρη. Εκτός αν ο αντισυμβαλλόμενος αμφισβητεί την εγκυρότητα της, οπότε η αμφισβήτηση του αυτή εξομοιώνεται με συγκατάθεση ανακλήσεως της, ή θεωρηθεί (η ανάκληση) ως πρόσκληση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για επανάληψη της εργασίας, οπότε συνεχίζεται κανονικά η λειτουργία της εργασιακής σχέσης.

Η καταγγελία πρέπει να περιέχει σαφή και αναμφίβολη δήλωση του καταγγέλλοντα για τη λύση της εργασιακής σχέσης, να μην είναι εικονική, ελαττωματική κ.λπ. Η σαφήνεια της δεν συναρτάται πάντοτε με την χρησιμοποίηση της λέξης «καταγγέλλω», αλλά αρκεί οποιαδήποτε άλλη λέξη ή φράση που υποδηλώνει σαφώς τη θέληση του κατάγγελλοντα για λύση της εργασιακής σχέσης.

Τυχόν ασάφεια της δήλωσης καταγγελίας, έχει, καταρχήν, δικαίωμα να ερμηνεύσει κατά τον πιο συμφέροντα γι' αυτόν τρόπο ο αντισυμβαλλόμενος, ο οποίος δεν είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει στον καταγγέλλοντα τυχόν ελλείψεις της δήλωσης του ή και άλλες ελλείψεις της καταγγελίας. Η διόρθωση πάντως ή η διευκρίνιση της δήλωσης του καταγγέλλοντα μπορεί να γίνει με νέα δήλωση του, η οποία όμως δεν έχει αναδρομική ενέργεια.

Το δικαίωμα της καταγγελίας ανήκει από το νόμο και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότη και εργαζόμενο), με βάση την αρχή της αμοιβαιότητας και με τους ίδιους όρους, με βάση την αρχή της ισότητας, προϋποθέτει δε ότι ο καταγγέλλων είναι δικαιοπρακτικά ικανός. Ως δικαιοπρακτική ικανότητα εδώ νοείται εκείνη που απαιτείται και για την κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης.

Η καταγγελία γίνεται από τον εργοδότη και όχι από τρίτο πρόσωπο. Αν μετά την πρόσληψη του εργαζομένου ο εργοδότης συνέστησε εταιρία, την καταγγελία ενεργεί το φυσικό πρόσωπο, το οποίο κατά το καταστατικό της εκφράζει τη βούληση της. Επί κοινωνίας η καταγγελία γίνεται από όλους τους κοινωνούς, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 778 ΑΚ, δεδομένου ότι η καταγγελία της "εργασιακής σχέσης αποτελεί πράξη διοίκησης. Αν όμως απειλείται κίνδυνος βλάβης ή απώλειας του σχετικού δικαιώματος, και αν ακόμη δεν συμφωνούν όλοι οι κοινωνοί, μπορούν ορισμένοι από αυτούς ή και ένας μόνο, να καταγγείλουν τη σύμβαση (Αγροφιώτης, όπου, π.π. σελ. 44, σημ. 16). Αν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, την καταγγελία ενεργεί, όπως προαναφέρθηκε, το φυσικό πρόσωπο το οποίο κατά το νόμο ή το καταστατικό έχει το δικαίωμα της εκπροσώπησης του και, εφόσον το νομικό πρόσωπο βρίσκεται σε εκκαθάριση, τα όργανα της εκκαθάρισης (ΑΚ 73. Βλ. και Εφ. Αθηνών 4332/83 ΔΕΝ 39,1218) και εάν πρόκειται για εργοδότη-ομόρρυθμη εταιρεία στην οποία δεν έχει οριστεί διαχειριστής, αρμόδιος για την καταγγελία είναι οποιοσδήποτε εταίρος (ΑΠ 820/81 ΕΕΔ 40,735. ΑΠ 1510/77 ΕΕΔ 35,250).

Το δικαίωμα της καταγγελίας δεν είναι προσωποπαγές. Μπορεί συνεπώς να ασκηθεί από αντιπρόσωπο και προς αντιπρόσωπο. Η καταγγελία που έγινε από τον αντιπρόσωπο του καταγγέλλοντα, ενεργεί αμέσως υπέρ και κατά του αντιπροσωπευμένου, ανεξάρτητα αν η σχετική δήλωση έγινε ρητά στο όνομα του ή συνάγεται από τις περιστάσεις ότι γίνεται για λογαριασμό του. Η πληρεξουσιότητα μπορεί να είναι και άτυπη, εκτός των περιπτώσεων που απαιτείται ο γραπτός τύπος για την καταγγελία (όπως συμβαίνει με την καταγγελία της αόριστου χρόνου εργασιακής σχέσης), οπότε και η πληρεξουσιότητα πρέπει να περιβάλλεται τον ίδιο τύπο (ΑΚ 217).

Το δικαίωμα της καταγγελίας ασκείται στον προσήκοντα τόπο και χρόνο και με τον κατάλληλο τρόπο, λαμβανομένων υπόψη και των περί επιδόσεως διατάξεων της Πολ. Δ (Μ.Πρ Αθηνών 265/75 ΔΕΝ 31, 360). Στην αντίθετη περίπτωση ο αντισυμβαλλόμενος μπορεί να αποκρούσει την καταγγελία ως ανίσχυρη και να αξιώσει ενδεχομένως και αποζημίωση (Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 298).

Το δικαίωμα της καταγγελίας αφορά κάθε εργασιακή σχέση, είτε αυτή είναι ορισμένης χρονικής διάρκειας, είτε αόριστης. Η μόνη διαφορά εδώ είναι ότι διαφοροποιούνται οι λόγοι που μπορούν να την προκαλέσουν.

Δεν υποβάλλεται, καταρχήν, σε ορισμένο τύπο. Μπορεί δηλαδή να γίνει και σιωπηρή, αρκεί να συνάγεται σαφώς η βούληση του δηλούντα για τη λύση της εργασιακής σχέσης. Εδώ πάντως θα πρέπει να σημειωθεί ότι η σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σχέσης παρουσιάζει ιδιαίτερους κινδύνους, που σημαίνει ότι θα πρέπει να γίνεται δεκτή με ιδιαίτερες επιφυλάξεις και μόνο στο μέτρο που η αντίστοιχη βούληση του καταγγέλλοντα είναι αναμφισβήτητη (ΑΠ 331/77 ΕΕΔ 36,542, που δέχτηκε ότι σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της εργασιακής σχέσης

από πλευράς εργοδότη, θα πρέπει ο τελευταίος να επικαλεστεί και αποδείξει όχι μόνο ότι σαφώς εξέφρασε τη σχετική βούληση του στον εργαζόμενο, αλλά και ότι ο τελευταίος έλαβε γνώση της καταγγελίας, αντιλήφθηκε δηλαδή το περιεχόμενο της εκφράζουσας την εργοδοτική βούληση συμπεριφοράς και το χρόνο από τον οποίο ήθελε ισχύσει αυτή, δεχθείσα παραπέρα ότι η απλή και μόνο διαγραφή του εργαζομένου από το μητρώο εργαζομένων της εργοδοτικής επιχείρησης, λόγω αποχής αυτού από την εργασία του, οφειλομένης σε προφυλάκιση του, δεν εξομοιώνεται με σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής του σχέσης, διότι δεν συνιστά εξωτερίκευση της εργοδοτικής βούλησης για καταγγελία της σχέσης αυτής από συγκεκριμένο μελλοντικό χρονικό σημείο και γνώση της από τον εργαζόμενο).

Η καταγγελία καλύπτει ολόκληρη την εργασιακή σχέση. Τούτο σημαίνει ότι δεν είναι δυνατή μερική καταγγελία της τελευταίας. Η μερική καταγγελία μόνο με τη μορφή της τροποποιητικής καταγγελίας μπορεί να εμφανιστεί.

Η καταγγελία έχει ως αποτέλεσμα τη λύση της εργασιακής σχέσης για το μέλλον. Το αποτέλεσμα τούτο επέρχεται άμεσα, αν πρόκειται για τη λεγόμενη απρόθεσμη ή έκτακτη καταγγελία ή μετά τη λήξη της σχετικής προθεσμίας, αν πρόκειται για τη λεγόμενη τακτική καταγγελία.

Ένα άλλο αποτέλεσμα που μπορεί να συνεπάγεται η καταγγελία, πέρα από τη λύση της εργασιακής σχέσης, είναι και η υποχρέωση του καταγγέλλοντα για αποζημίωση του αντισυμβαλλομένου του. Μια τέτοια υποχρέωση υπάρχει πάντα στην άτακτη καταγγελία της αόριστου χρόνου εργασιακής σχέσης, που γίνεται με βάση τους ν. 2112/20, β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 και 3198/55. Υπάρχει επίσης ανάλογη υποχρέωση στην περίπτωση της έκτακτης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης ορισμένου χρόνου, όταν ο σπουδαίος λόγος που την προκαλεί οφείλεται στην αθέτηση της σύμβασης από τον αντισυμβαλλόμενο του καταγγέλλοντα. Εδώ υποστηρίχθηκε (Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 301) ότι, παρόλο που η αποζημίωση της ΑΚ 673 μπορεί να επιδικασθεί μόνο στις περιπτώσεις καταγγελίας της ορισμένου χρόνου εργασιακής σχέσης ή και εκείνης της αόριστου χρόνου, που ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ΑΚ και όχι των πιο πάνω ειδικών νόμων, εντούτοις ο κανόνας της πιο πάνω διάταξης, ενόψει του γεγονότος ότι αποτελεί εκδήλωση γενικότερου κανόνα του ΑΚ, κατά τον οποίο καθένας που με αντισυμβατική συμπεριφορά προξενεί ζημία στον αντισυμβαλλόμενο του, υποχρεούται στην αποκατάσταση της, θα πρέπει να ισχύσει σε όλες τις μορφές της καταγγελίας και μάλιστα σωρευτικά προς την αποζημίωση των πιο πάνω ειδικών νόμων (δηλ. των ν. 2112/20 κ.λπ.).

Το δικαίωμα της καταγγελίας δεν συνδέεται μόνο με την έγκυρη εργασιακή σύμβαση, αλλά και με την απλή σχέση εργασίας. Απλώς, οι προϋποθέσεις και οι συνέπειες της καταγγελίας που αφορά σε σχέση εργασίας και όχι σε έγκυρη εργασιακή σύμβαση, δεν είναι πάντοτε οι ίδιες με εκείνες που ισχύουν και επέρχονται με την καταγγελία της τελευταίας (ΑΠ 413/80 ΔΕΝ36,644).

Η άκυρη για οποιοδήποτε λόγο καταγγελία μπορεί να προκαλέσει την επέλευση όλων των νόμιμων συνεπειών της, και κυρίως τη λύση της εργασιακής σχέσης, με τη μετατροπή της σε πρόταση για συμβατική λύση της ίδιας σχέσης, με τη συνδρομή βέβαια των όρων και προϋποθέσεων της γενικής διάταξης του άρθρου 182 ΑΚ. Επίσης, η άκυρη καταγγελία μπορεί, με την ίδια διαδικασία της μετατροπής, να ισχύσει ως τακτική (Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 303).

Η καταγγελία πρέπει να ασκείται σε εύλογο χρόνο από την ύπαρξη ή γνώση του σπουδαίου λόγου, διαφορετικά μπορεί να θεωρηθεί ως παραίτηση του εργοδότη²⁵ ή και ως αποδυνάμωση του δικαιώματος, οπότε ασκείται κατά παρά-βάση των αρχών της καλής πίστης και είναι καταχρηστική η καταγγελία²⁶.

3.3. Είδη καταγγελίας

Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης διακρίνεται στην τακτική, στην άτακτη και στην έκτακτη.

Τακτική είναι η καταγγελία των αόριστου χρόνου εργασιακών σχέσεων και συνδυάζεται με την παροχή προς τον εργαζόμενο ορισμένης προθεσμίας μέχρι τη λύση της σχέσης, η παράλειψη της οποίας μετατρέπει την καταγγελία σε άτακτη, η οποία συνεπάγεται την καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο, ίσης με τους μισθούς του χρόνου πριν από τον οποίο θα έπρεπε να είχε γίνει η καταγγελία. Για την ανωτέρω καταγγελία, είτε εμφανίζεται ως τακτική, είτε ως άτακτη, δεν απαιτείται η ύπαρξη, αλλά και η αναφορά συγκεκριμένων λόγων που την προκαλούν.

Η έκτακτη καταγγελία ισχύει ως τρόπος λύσης τόσο της ορισμένου, όσο και της αόριστου χρόνου εργασιακής σχέσης και συνίσταται στην πρόωρη λύση της εργασιακής σχέσης ορισμένου χρόνου (*πριν δηλ. από τη λήξη του χρόνου της*) ή στην απρόθεσμη λύση της αόριστου χρόνου σχέσης εργασίας, με τη συνδρομή, και στις δύο περιπτώσεις, σπουδαίου λόγου.

Τόσο η έκτακτη όσο και η άτακτη καταγγελία εντάσσονται στην κατηγορία των απρόθεσμων καταγγελιών της εργασιακής σχέσης.

25. Α.Π. 810/1974, ΔΕΝ 30, 897, Α.Π. 124/1973. ΔΕΝ 19, 295, Α.Π. 793/1958, ΝοΒ 7. 424, με Σχόλια Λίποβατς, Κουκιάδης ο.π. σελ. 843 επομ.

26. Α.Π. 340/1993, Ελλ. Δικ. 35, 401. Α.Π. 1494/1986, ΔΕΝ 43, 706, Α.Π. 683/1963. ΕΕΔ 23. 85 Μον. Πρωτ. Αθην. 896/1993, ΔΕΝ 50, 190 Καρακατσάνης - Γαρδίκας ο.π. § 852, σελ. 527 επομ.. Ζερδελής. Η αποδυνάμωση δικαιώματος σελ. 100 επομ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ

4.1. Έννοια σπουδαίου λόγου

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λήγουν όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίον συνομολογήθηκαν και οι αορίστου χρόνου αν γίνει καταγγελία από οποιοδήποτε μέρος των συμβάσεων.

Σε αντίθεση με την υποχρέωση προειδοποίησης από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο (άρθρο 669 Α.Κ.) ένα άλλο άρθρο (672 του Α.Κ.) ορίζει ότι οποιοδήποτε μέρος της σύμβασης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση σε οποιοδήποτε χρονικό διάστημα «χωρίς την τήρηση προθεσμίας τινός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος». Επίσης στο άρθρο σημειώνεται ότι το δικαίωμα αυτό δεν αποκλείεται από προηγούμενη συμφωνία των μερών και αν έχει γίνει κάτι τέτοιο η συμφωνία είναι άκυρη.

Επί συμβάσεως ορισμένου χρόνου δεν υπάρχει η δυνατότητα προμηνύσεως αφού η συμφωνημένη εξ αρχής διαλυτική προθεσμία, συνιστά στην ουσία συμβατική δέσμευση και το μέρος που την παραβιάζει μονομερώς και αδικαιολογήτως υφίσταται τις συνέπειες του νόμου. Η συμφωνία είναι έγκυρη και επιφέρει τις συνέπειες που συνομολόγησαν τα μέρη αν η παραβίαση αυτής της συμφωνίας γίνει με νεώτερη συμφωνία των μερών (τροποποιητική καταγγελία). Το δικαίωμα άλλωστε του εργοδότη να προβαίνει σε έκτακτη καταγγελία των συμβάσεων εργασίας που τον δεσμεύουν για σπουδαίο λόγο (ο οποίος μπορεί να απολεσθεί με ρητή ή σιωπηρή συγνώμη ή παραίτηση), πρέπει να ασκείται μέσα σε εύλογο χρόνο από τότε που ο εργοδότης πληροφορήθηκε το περιστατικό του σπουδαίου λόγου, αφού η καθυστερημένη άσκηση του δικαιώματος αυτού δύναται να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική.

Επειδή η έννοια του σπουδαίου λόγου αποτελεί βασική προϋπόθεση θεμελίωσης ορισμένων ενεργειών στο εργατικό δίκαιο κρίνεται σκόπιμο να αναλυθεί περαιτέρω. Ο νομοθέτης δεν καθορίζει τα γεγονότα που χαρακτηρίζονται ως σπουδαίος λόγος». Η εξειδίκευση της έννοιας αφήνεται στη «σώφρονα και αντικειμενική κρίση». Η διάταξη του άρθ. 672 Α.Κ. αποφεύγει να εξειδικεύσει τον "σπουδαίο λόγο" για τον οποίο επιτρέπεται η καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας, αφήνοντας έτσι τον προσδιορισμό του περιεχομένου του στη θεωρία και τη νομολογία. Δηλαδή πρόκειται για αόριστη νομική έννοια και η μη ορθή υπαγωγή σ' αυτήν από το Δικαστήριο της ουσίας των πραγματικών περιστατικών που δέχτηκε συνιστά λόγο αναίρεσης²⁷.

27. Α.Π. 321/1993, Ελλ. Δικ. 35, 1079, Α.Π. 763/1983, ΕΕΔ 43, 17, Α.Π. 450/1981, ΕΕΔ 40, 610 Α.Π. 1524/1977, ΕΕΔ 37, 298. Βλ. ειδικότερα τόμο Α/Π έκδ. 2η σελ. 229 και 313, Κουκιάδης Εργ. Δικ. 1995 σελ. 845.

Κατά την κρατούσα άποψη ως σπουδαίος λόγος θεωρείται κάθε περιστατικό, που κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, σε συνδυασμό με το σύνολο των περιστάσεων της συγκεκριμένης περίπτωσης, καθιστά μη ανεκτή τη διατήρηση της σύμβασης εργασίας ως το χρόνο λήξης της.²⁸

Σπουδαίος λόγος είναι αυτός που προσδιορίζει το αιτιολογημένο ή μη γεγονός με το οποίο καταγγέλλεται μια σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Το σημείο που δημιουργεί προβλήματα στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με σκοπό να διαπιστωθεί η ύπαρξη ή μη του επικαλούμενου σπουδαίου λόγου και η εξ αυτού μείωση ή εξαφάνιση της υποχρέωσης καταβολής αποζημιώσεως, αποτελεί το κατά πόσο ο επικαλούμενος λόγος αποτελεί κατ' αντικειμενική κρίση σπουδαίο.

Σύμφωνα με τη θεωρία ως σπουδαίος λόγος νοείται οποιοδήποτε περιστατικό που διαταράσσει την εργασιακή σχέση τόσο ώστε κατ' αντικειμενική κρίση να δικαιολογείται η άμεση λύση της σύμβασεως. Από εξειδικευμένες διατάξεις του Α.Κ. (άρθρα 674 και 673 του Α.Κ., που στο πρώτο αναφέρεται ότι ο εργοδότης οφείλει μειωμένη αποζημίωση αν ο σπουδαίος λόγος που επικαλείται οφείλεται στην ουσιώδη μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών στοιχείων του και στο δεύτερο που ορίζεται ρητά ότι αν ο σπουδαίος λόγος που επικαλείται ο καταγγέλλων συνίσταται ή οφείλεται στην αθέτηση όρου ή όρων της σύμβασης δεν μπορεί να τον επικαλεσθεί ο αθετήσας, ο οποίος και υποχρεώνεται σε αποζημίωση του άλλου μέρους)

προκύπτει σαφώς ότι η έννοια του σπουδαίου λόγου που καθιερώνεται αποτελεί «εξ αντικειμένου δίκαιο», σημαίνοντας ότι ούτε τα μέρη ούτε τρίτοι μπορούν να αλλοιώσουν με τη θέλησή τους την έννοια αυτή και την υποχρεωτικότητα της διατάξεως του νόμου. Το επικαλούμενο περιστατικό δεν χρειάζεται να αναφέρεται στις συμβάσεις εργασίας αλλά απλώς να εκτιμηθεί από το δικαστήριο που θα κρίνει τη συγκεκριμένη περίπτωση.

Η πιο συνηθισμένη περίπτωση σπουδαίου λόγου είναι εκείνη που συνδέεται με την παράβαση συμβατικής υποχρέωσης, είτε η τελευταία έχει ρητά συμφωνηθεί μεταξύ των μερών, είτε απορρέει απευθείας από το νόμο. Αρκεί βέβαια η παράβαση αυτή να κλονίζει σε τέτοιο βαθμό την αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης αμοιβαία εμπιστοσύνη, ώστε να γίνεται ασύμφορη για τον καταγγέλλοντα η συνέχιση της σχέσης μέχρι τη συμφωνημένη λήξη της.

Τούτο, από την πλευρά του εργοδότη μπορεί να συμβεί, όταν ο εργαζόμενος παραβιάσει οποιαδήποτε κύρια ή και παρεπόμενη, συμβατική υποχρέωση του, όπως είναι λ.χ. η υποχρέωση πίστης (ΜΠρ Θεσ/νίκης 3476/88 ΔΕΝ 46, 436), οι συχνές αδικαιολόγητες απουσίες, η απρεπής και υβριστική συμπεριφορά προς τον εργοδότη, τους προϊσταμένους ή και τους συναδέλφους του, από αμέλεια ή σκόπιμη πρόκληση ζημιών, η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων του, η διάπραξη ποινικού αδικήματος, η προφυλάκιση του, η διατάραξη του πνεύματος ομαλής συνεργασίας, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, κ.λπ. (Βλ. ΑΠ276/88 ΔΕΝ 45,30. ΑΠ 1048/87ΝοΒ 36,1432. ΑΠ 913/86 ΕΕΔ 46349. ΟΛΑΠ 858/84 ΕΕΔ 43,623. ΑΠ 1094/83 ΕΕΔ 43,140. ΑΠ 645/87 ΕΕΔ 47,171. ΑΠ 1031/82 ΕΕΔ 42,82. ΑΠ 450/81 ΕΕΔ 40,610.

28. Α.Π. 396/1993, ΔΕΝ 50, 238 Α.Π. 349/1990, ΕΕΔ 50, 69, Ολομ. Α.Π. 858/1984, ΕΕΔ 43, 649. Α.Π. 36/1988, ΕΕΔ 48, 363, Α.Π. 624/1976, ΕΕΔ 35, 749, Καρακατσάνης - Γαρδίκας Ατομικό Εργ. Δικ. 1995 § 855, σελ. 528, Κουκιάδης Εργ. Δικ. 1995 σελ. 844, Καποδίστριας ΕρμΑΚ άρθ. 672, αριθ. 17.

ΑΠ 1168/76 ΕΕΔ 36,148. ΑΠ 549/72 ΕΕΔ 31,970. ΑΠ 810/74 ΔΕΝ 30,897. ΑΠ 693/63 ΕΕΔ 23,85. ΑΠ 124/63 ΕΕΔ 22,599. ΑΠ 388/62 ΔΕΝ 18,552. Εφ Αθηνών 1610/88 ΔΕΝ 45,1294. ΑΠ 947/80 ΔΕΝ 37,448. ΕφΑθηνών 4018/73 ΔΕΝ 30,521. ΕφΑθηνών 7007/75 ΕΕΔ 35,202. ΑΠ 1758/70 ΕΕΔ 30,172. ΕφΑθηνών 284/70 ΕΕΔ 29,1183. ΕφΑθηνών 1130/72 ΕΕΔ 31,727. ΜΠρ Θεσσαλονίκης 3476/88 ΕΕΔ 48,1021, ΜΠρ Αθηνών 2901/86 ΔΕΝ 43,140. ΜΠρ Αθηνών 4241/76. ΕΕΔ 36,149. ΑΠ 1006/75 ΔΕΝ 31,53 ΑΠ 768/74 ΕΕΔ 33,1443. ΕφΑθηνών 2449/71 ΕΕΔ 30,1081. ΜΠρ Θεσσαλονίκης 1803/73 ΕΕΔ 33,469. Βλ. και την ΑΠ 777/64 [ΔΕΝ 21,638], που έκρινε ότι δεν συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας η άρνηση συμμόρφωσης σε εργοδοτικές εντολές που ξεπερνούν τα όρια των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου, καθώς επίσης και την ΠρΘεσσαλονίκης 1535/65-[ΔΕΝ 21, 488], που δέχτηκε ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο, με την έννοια του ΑΚ 672, η άρνηση του εργαζομένου να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση, εφόσον προσκόμισε βεβαίωση του ΙΚΑ).

Η ιδιωτική ζωή, η εξωϋπηρεσιακή συμπεριφορά, η μεταβολή της προσωπικής ή της οικογενειακής ζωής του εργαζομένου (λ.χ. γάμος, εγκυμοσύνη), καθώς επίσης οι πολιτικές, θρησκευτικές ή κοινωνικές πεποιθήσεις του δεν μπορούν να συστήσουν την έννοια του σπουδαίου λόγου, εκτός αν επηρεάζουν, άμεσα ή έμμεσα, την εργασία του ή θέτουν σε κίνδυνο την εργοδοτική επιχείρηση (όπως μπορεί λ.χ. να συμβεί με την περίπτωση εργαζομένου-ταμιά που χαρτοπαίζει στην ιδιωτική του ζωή. Βλ. Καποδίστρια, όπου, π.π. αρ. 32-36).

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο μπορεί να γίνει οποτεδήποτε, χωρίς να απαιτείται η τήρηση ορισμένης προθεσμίας, η δε ενέργεια της είναι άμεση, αφότου δηλαδή περιέλθει στο λήπτη της-αντισυμβαλλόμενο του καταγγέλλοντα (ΑΠ 1168/76 ΕΕΔ 36,148). Η ανυπαρξία της υποχρέωσης για τήρηση ορισμένης προθεσμίας στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας, δεν σημαίνει ότι ο καταγγέλλων έχει την ευχέρεια να ασκήσει το δικαίωμα του αυτό οποτεδήποτε. Θα πρέπει, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης να το ασκήσει μέσα σε εύλογο χρόνο, αφότου γεννήθηκε ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας, ή αφότου πληροφορήθηκε την ύπαρξη του. Διαφορετικά, το δικαίωμα της καταγγελίας ενδέχεται να θεωρηθεί ότι αποδυναμώθηκε (Βλ. σχετικά ΑΠ 810/74, όπου, π. π. ΑΠ 124/73 ΔΕΝ 29,295).

Πάντως, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ο νόμος δεν υποχρεώνει τον καταγγέλλοντα να θέσει προθεσμία στην ισχύ της καταγγελίας, εντούτοις οι αρχές της καλής πίστης και, αν πρόκειται για καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη, λόγοι πρόνοιας προς τον εργαζόμενο, επιβάλλουν να παρέχεται στον αντισυμβαλλόμενο μία εύλογη προθεσμία ανάλογα με τις συνθήκες της κάθε περίπτωσης, για να μπορέσει αυτός να τακτοποιήσει εκκρεμότητες και τυχόν άλλα αναγκαία θέματα του, που σχετίζονται με την ως το χρόνο της καταγγελίας λειτουργία της εργασιακής σχέσης, ιδιαίτερα μάλιστα όταν ο σπουδαίος λόγος που δικαιολογεί την καταγγελία δεν έχει τόσο επείγοντα χαρακτήρα, που να απαιτεί την άμεση λύση της εργασιακής σχέσης.

Με την ατομική εργασιακή σύμβαση ή και με τον κανονισμό εργασίας μπορούν να προσδιοριστούν και ειδικοί λόγοι ως «σπουδαίοι λόγοι», με την έννοια της ΑΚ 672, με την αυτονόητη βέβαια προϋπόθεση ότι το πραγματικό των λόγων τούτων συνιστά πραγματικά την έννοια του «σπουδαίου λόγου», όπως τον εννοεί η ανωτέρω διάταξη (ΑΠ 1168/76, όπου, π.π. ΑΠ 336/75 ΕΕΔ 34,1241. ΑΠ 1092/74 ΕΕΔ 32,632).

Τυχόν ανυπαρξία σπουδαίου λόγου καθιστά την καταγγελία άκυρη. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που ο προβαλλόμενος ως σπουδαίος λόγος στην πραγματικότητα δεν είναι σπουδαίος και σοβαρός, στο μέτρο που απαιτείται για να μπορεί να δικαιολογήσει τη λύση της εργασιακής σχέσης.

4.2. Κατάταξη σπουδαίων λόγων

Οι σπουδαίοι λόγοι μπορούν να καταταγούν σε τρεις ομάδες. Σ' αυτούς που αφορούν το πρόσωπο του μισθωτού, σ' αυτούς που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη και σ' αυτούς που ανάγονται σε περιστατικά ανεξάρτητα από τα πρόσωπα του μισθωτού και του εργοδότη.

4.2.1. Περιπτώσεις σπουδαίων λόγων στη νομολογία

Μερικές περιπτώσεις λόγων απολύσεων που κρίθηκαν από τη νομολογία:

- Η βαρεία αμέλεια του μισθωτού ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων του συνιστά σπουδαίο λόγο απολύσεως, εφόσον κλονίζει τη σχέση εμπιστοσύνης, έστω και αν ο μισθωτός απαλλαγεί από την ποινική κατηγορία ότι τέλεσε εκ προθέσεως το παράπτωμα για το οποίο κατηγορήθηκε και απολύθηκε. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 8, 60)
- Η πλημμελής και μη προσήκουσα εκτέλεση καθηκόντων εγκύου καθώς και η μη συμμόρφωσή της προς τις οδηγίες του εργοδότη ή του αντιπροσώπου του, εφ' όσον η συμπεριφορά δεν είναι απότοκος της εγκυμοσύνης.
- Η παραβίαση βασικών συμβατικών υποχρεώσεων αλλά και άλλα περιστατικά. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 57, 61, 69)
- Η αδικαιολόγητη άρνηση παροχής εργασίας, η μη συμμόρφωση του μισθωτού στις οδηγίες του εργοδότη. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 6, 10, 54)
- Η υβριστική και περιφρονητική συμπεριφορά απέναντι στον εργοδότη. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 10)
- Η παροχή από το μισθωτό υπηρεσιών σε άλλο εργοδότη. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 42)
- Η ανικανότητα του μισθωτού να παράσχει τις υπηρεσίες του λόγω μακράς ασθένειας. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 37)
- Η διασάλευση της τάξης και ο διαπληκτισμός εκ μέρους του μισθωτού.
- Η παρακώλυση λειτουργίας της επιχείρησης εκ μέρους του μισθωτού. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 39)
- Η αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 3)
- Πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων και επέμβαση σε αλλότρια καθήκοντα εκ μέρους του μισθωτού. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 26)
- Η εμπιστευτική φύση της θέσεως εργασίας και η σχέση εμπιστοσύνη, ο κλονισμός των οποίων επιφέρει την καταγγελία. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 15)
- Η διενέργεια αντικανονικών ενεργειών εκ μέρους του μισθωτού. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 70)
- Η ανάρμοστη συμπεριφορά του μισθωτού προς τους πελάτες. (Πίνακας Περιπτ. α/ α 30)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

5.1 Συνέπειες από την έγκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

5.1.1. Αξιώσεις αγωγής

Αν αποδειχθεί ότι ο επικαλούμενος από τον καταγγέλοντα τη σύμβαση σπουδαίος λόγος ήταν νόμιμος και ουσιαστικά βάσιμος, η γενόμενη καταγγελία είναι έγκυρη και επιφέρει την πρόωρη λύση της εργασιακής σχέσης από τη στιγμή που η καταγγελία περιήλθε σε γνώση στο άλλο μέρος. Όμως οι συνέπειες της δεν περιορίζονται μόνο στη λύση της εργασιακής σχέσης αφού τα άρθ. 673 και 674 Α.Κ. υπό ορισμένες προϋποθέσεις δημιουργούν και αξιώσεις αποζημίωσης είτε υπέρ του καταγγέλλοντα, είτε υπέρ του λήπτη της καταγγελίας.

Ειδικότερα κατά το άρθ. 673 Α.Κ., αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, υποχρεούται ο αθετήσας σε αποζημίωση του άλλου μέρους.

Συνεπώς αν η καταγγελία έγινε από το μισθωτό λόγω υπαίτιας αθέτησης από τον εργοδότη των συμβατικών ή νομίμων υποχρεώσεων του, ο καταγγείλας μισθωτός δικαιούται να πληρωθεί από τον εργοδότη αποζημίωση, η οποία είναι ισόποση με τις αποδοχές που θα ελάμβανε μέχρι το χρόνο λήξης της σύμβασης.²⁹ Η αποζημίωση αυτή δεν απορρέει από τη σύμβαση, αλλά από την καταγγελία και το νόμο και συνεπώς δεν έχει εφαρμογή η αποσβεστική προθεσμία του άρθ. 6 § 2 ν. 3198/1965. Αν όμως συμφωνήθηκε με τη σύμβαση για την περίπτωση αυτή ποινική ρήτρα, τότε αντί των αποδοχών δικαιούται το ποσό αυτής, που μπορεί να είναι και μεγαλύτερο των αποδοχών³⁰. Όχι όμως και υπέρογκο ή δυσανάλογο με αυτό που θα μπορούσε να επιδικασθεί από το Δικαστήριο, γιατί διαφορετικά γίνεται καταστρατήγηση του άρθ. 672 Α.Κ.³¹. Αν η ποινική ρήτρα είναι δυσανάλογη ή υπέρογκη το Δικαστήριο μπορεί να μειώσει το ποσό στο πρόπον, κατ' αντικειμενική εκτίμηση των περιστάσεων³².

Εκτός από την αποζημίωση ο μισθωτός έχει και αξίωση για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, αν η παράβαση των συμβατικών ή νομίμων όρων, για την οποία έγινε η καταγγελία, στοιχειοθετούν προσβολή της προσωπικότητάς του ή αδικαιοπραξία και υπάρχει το στοιχείο της υπαιτιότητας του εργοδότη³³.

29. Ολομ. Α.Π. 6/1989, ΕΕΔ 49, 178, Α.Π. 1067/1991, ΕΕΔ 52, 787, Α.Π. 1508/1990. ΕΕΔ 50, 818, Εφετ. Αθην. 10777/1995, ΕΕΔ 55, 1122.

30. Α.Π. 1067/1991, ΕΕΔ 52, 787, Α.Π. 227/1991. ΕΕΔ 51, 80.

31. Α.Π. 1031/1982, ΕΕΔ 42, 82 Α.Π. 227/1991, ΕΕΔ 51, 80 Εφετ. Αθην. 2835/1981

. Αρχ. Νομολ. 32, 374.

32. Α.Π. 227/1991, ΕΕΔ 51, 80 Α.Π. 1031/1982. ΕΕΔ 42, 82 Εφετ. Αθην. 2835/1981, Αρχ. Νομολ. 32, 374.

33. Α.Π. 1487/1990, ΔΕΝ 47, 85, Α.Π. 1508/1990. ΕΕΔ 50, 810, Εφετ. Αθην. 4199/1973, ΔΕΝ 30, 521, Καποδίστριας ΕρμΑΚ αριθ. 12, Κουκιάδης Εργ. Δικ. 1995, σελ. 849 - 850.

Στην περίπτωση που η καταγγελία ασκήθηκε από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο, που αφορά την μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων, το Δικαστήριο δύναται κατ' άρθ. 674 Α.Κ. να επιδικάσει στο μισθωτό, εύλογη κατά την κρίση του αποζημίωση ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή μη υπαιτιότητας του εργοδότη³⁴. Η εύλογη αυτή αποζημίωση, που οφείλεται κατ' άρθ. 674 Α.Κ. είναι ειδική και δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ν. 2112/1920, ούτε η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία του άρθ. 6 § 2 ν. 3198/1955³⁵.

Και στις δύο περιπτώσεις η καταγγελία για σπουδαίο λόγο από το μισθωτό ή τον εργοδότη υπόκειται στο δικαστικό έλεγχο για καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος κατ' άρθ. 281 Α.Κ.³⁶.

5.1.2 Στοιχεία της αγωγής

Αν ο καταγγέλων τη σύμβαση λόγω αθέτησης των όρων αυτής από το αντισυμβληθέν μέρος είναι ο μισθωτός στο δικόγραφο της αγωγής πρέπει να αναφέρονται τα κατωτέρω στοιχεία για να είναι ορισμένη η αγωγή:

- Η κατάρτιση έγκυρης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, το είδος της επερχόμενης εργασίας, ο χρόνος κατάρτισης και ο χρόνος λήξης. Αν η πρόσληψη έγινε για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου ή εργασίας, περιληπτική αναφορά του έργου και ο προβλεπόμενος χρόνος εκτέλεσης αυτού

- Η χρονολογία της γενόμενης καταγγελίας, ο τρόπος γνωστοποίησης αυτής στον εργοδότη και ο χρόνος κατά τον οποίον έλαβε γνώση αυτής, αφότου ισχύει η καταγγελία και αρχίζει η τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία του άρθ. 6 § 1 ν. 3198/1955, η οποία έχει ανάλογη εφαρμογή και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, κατά την κρατούσα νομολογία³⁷.

- Τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο, για τον οποίο έγινε η καταγγελία. Δηλαδή οι συγκεκριμένες πράξεις ή ενέργειες του εργοδότη που παραβίασαν τους συμβατικούς ή νομίμους όρους της σύμβασης, οι οποίες βλάπτουν ή προσβάλλουν την προσωπικότητα του μισθωτού και καθιστούν μη ανεκτή την εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης.

- Το σύνολο των τακτικών μηνιαίων αποδοχών που λάμβανε ή δικαιούνταν ο μισθωτός, βάσει των οποίων θα γίνει ο υπολογισμός της αποζημίωσης (μισθών υπερημερίας). - Ο υπολειπόμενος χρόνος από τη καταγγελία μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας.

- Το σύνολο των αποδοχών που θα λάμβανε ο μισθωτός μέχρι τη λήξη της σύμβασης ή της ολοκλήρωσης του έργου, το οποίο αποτελεί και το αίτημα της αγωγής, μετά των νομίμων τόκων υπερημερίας από τη λήξη κάθε μήνα, κατά τον οποίο θα ήταν πληρωτέες οι μηνιαίες αποδοχές, αν συνεχιζόταν η εργασιακή σχέση.

34. Α.Π. 1610/1988, ΔΕΝ 45, 733, Εφετ. Αθην. 2985/1992, Ελλ. Δικ. 34, 198.

35. Λεβέντης - Γκούτος Εργ. Νομοθεσία 1988 σελ. 359, Βλαστός Ατομικό Εργ. Δικ. 1995 σελ. 1584 § 1164.

36. Α.Π. 1370/1990, ΕΕΔ 50, 739.

37. Α.Π. 474/1994, ΔΕΝ 52, 406. Α.Π. 336 1993. Ελλ. Δικ. 35,403, Εφετ. Αθην. 258/1998, ΕΕΔ 58, 93.

Αν τα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο στοιχειοθετούν και αδικοπραξία ή προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, οπότε δικαιούται να αξιώσει και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης πρέπει να αναφέρονται στην αγωγή τα στοιχεία που στοιχειοθετούν την αδικοπραξία, καθώς και τον αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ αυτών και της επελθούσης ηθικής βλάβης.

Αν η καταγγελία της σύμβασης έγινε από τον εργοδότη για παράβαση των συμβατικών ή νομίμων όρων της σύμβασης από το μισθωτό, δικαιούται και αυτός αποζημίωση κατ' άρθ. 673 Α.Κ. η οποία υπολογίζεται βάσει της πραγματικής ζημίας που υπέστη. Τα στοιχεία της αγωγής είναι τα ίδια με την αγωγή του μισθωτού, με διαφοροποίηση του της αποζημίωσης.

Στοιχεία αγωγής του άρθ. 674 Α.Κ.

Η αγωγή του μισθωτού για εύλογη αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο που οφείλεται στη μεταβολή των προσωπικών ή οικονομικών σχέσεων αυτού πρέπει να περιέχει τα ίδια στοιχεία που προαναφέρθηκαν για την αγωγή του άρθ. 673 Α.Κ. με διαφοροποίηση του στοιχείου της αποζημίωσης, αντί του οποίου να αναφέρεται ότι: Η μεταβολή των προσωπικών ή οικονομικών σχέσεων του εργοδότη οφείλεται σε υπαιτιότητα αυτού, η οποία να προσδιορίζεται. Η οικονομική κατάσταση του εργοδότη, η οποία επιτρέπει την καταβολή εύλογης αποζημίωσης. Η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση του ενάγοντος μισθωτού, από την οποία έχει ανάγκη της αποζημίωσης. Το εύλογο ποσό της αποζημίωσης και γενικά οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες επήλθε η μεταβολή.

5.2 Συνέπειες από την άκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

5.2.1. Αξιώσεις αγωγής

Η καταγγελία της έγκυρης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, που έγινε από τον εργοδότη πριν τη λήξη του συμφωνηθέντος χρόνου είναι άκυρη, αν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, κατά την έννοια που προαναφέρθηκε προηγούμενα ή αν ο επικαλούμενος λόγος δεν είναι σπουδαίος ή αποδείχθηκε κατ' ουσίαν αβάσιμος. Όπως επίσης είναι άκυρη η καταγγελία αν ασκήθηκε κατά παράβαση των αρχών της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών

Συνέπεια της ακυρότητας είναι η μη επέλευση των έννομων αποτελεσμάτων της, δηλαδή της λύσης της σύμβασης, η οποία διατηρείται σε λειτουργία και ο μισθωτός δικαιούται τους μισθούς υπερημερίας μέχρι τη λήξη του συμφωνηθέντος χρόνου ή της αποπεράτωσης του έργου ή της εργασίας για την οποία προσλήφθηκε. Παλιότερα είχε υποστηριχθεί ότι η αξίωση αυτή συνιστά αποζημίωση του άρθ. 673 Α.Κ.³⁸ η οποία ισοδυναμεί με τους μισθούς υπερημερίας του υπολειπόμενου χρόνου μέχρι τη λήξη της σύμβασης. Όμως η άποψη αυτή δεν είναι σωστή, διότι η αποζημίωση που προβλέπεται από το άρθ. 673 Α.Κ. αφορά έγκυρη καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης, όταν η καταγγελία οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης από το αντισυμβαλλόμενο μέρος που άσκησε την καταγγελία, δηλαδή όταν η καταγγελία ασκήθηκε από τον εργαζόμενο για σπουδαίο λόγο που συνίσταται στην

38. Α.Π 474/1994, ΔΕΝ 52, 406, Α.Π. 336/1993, Ελλ. Δικ. 35,403, Εφετ. Αθην. 258/1998, ΕΕΔ 58, 93

παράβαση των συμβατικών ή νομίμων όρων της σύμβασης, οπότε η μεν καταγγελία είναι έγκυρη, πλην όμως ο εργοδότης ευθύνεται στην πληρωμή αποζημίωσης,

Ενώ στην προκείμενη περίπτωση δεν πρόκειται για έγκυρη καταγγελία, αλλά για άκυρη και συνεπώς δεν έχει εφαρμογή το άρθ. 673 Α.Κ. Αντ' αυτού έχουν εφαρμογή οι περί υπερημερίας διατάξεις των άρθ. 349 § 1, 350 και 656 Α.Κ.³⁹

Λόγω του ότι το χρονικό διάστημα για το οποίο οφείλονται οι μισθοί υπερημερίας είναι καθορισμένο (μέχρι τη λήξη της σύμβασης) η αγωγή μπορεί να ασκηθεί αθροιστικά για το σύνολο των αποδοχών του υπολειπόμενου χρόνου, έστω και αν δεν παρήλθε το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα ήταν απαιτητοί, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθ. 69 § 1α και 2 Κ.Π.Δ.⁴⁰. Πλην όμως οι μη ληξιπρόθεσμες κατά το χρόνο της συζήτησης της αγωγής θα είναι καταβλητέες στο τέλος του κάθε μήνα, στον οποίο θα ήταν απαιτητές. Επίσης οφείλονται τόκοι ο υπερημερίας, χωριστά για τις αποδοχές του κάθε μήνα, αφότου κατέστησαν απαιτητές, όπως συμβαίνει γενικά για κάθε περίπτωση που οφείλονται μισθοί υπερημερίας⁴¹.

Εκτός των μισθών υπερημερίας έχει αξίωση για αποζημίωση για κάθε άλλη ζημιά που υπέστη από την άκυρη καταγγελία, καθώς και για χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης αν από τη συμπεριφορά του εργοδότη επήλθε προσβολή της προσωπικότητας του⁴².

Οι αξιώσεις για μισθούς υπερημερίας υπόκεινται στην τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία κατ' ανάλογη εφαρμογή του άρθ. 6 § 1 ν. 3198/1955⁴³.

Στην άκυρη καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασης ο απολυθείς μισθωτός έχει επιλεκτικό δικαίωμα είτε να αξιώσει τους μισθούς υπερημερίας, είτε να παραιτηθεί από το δικαίωμα της προσβολής της καταγγελίας ως άκυρης και να αξιώσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Τέτοιο επιλεκτικό δικαίωμα δεν έχει όταν πρόκειται για άκυρη καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας, διότι με την παραίτηση ισχυροποιείται η άκυρη καταγγελία. Εκτός αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις των άρθ. 673 και 674 Α.Κ. οπότε και στην έγκυρη καταγγελία οφείλεται αποζημίωση. Εφόσον η άκυρη καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας δεν λύει την εργασιακή σχέση ο μισθωτός έχει και αξίωση για την επαναπρόσληψή του και την πραγματική απασχόληση του στην ίδια εργασία μέχρι τη λήξη του συμφωνηθέντος χρόνου⁴⁴.

39. Α.Π. 509/1996, ΔΕΝ 53, 8, Α.Π. 474/1994, ΕΕΔ 54, 978.

40. Α.Π. 509/1996, ΔΕΝ 53, 8, Εφετ. Αθην. 671/1990, ΕΕΔ 52, 470.

41. Α.Π. 509/1996, ΔΕΝ 53, 8.

5.2.2. Στοιχεία της αγωγής

Στοιχεία της αγωγής για αξιώσεις του μισθωτού από την άκυρη καταγγελία είναι:

- Η έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, ο χρόνος κατάρτισης και λήξης και το είδος της εργασίας.
- Οι καταβαλλόμενες ή οφειλόμενες κατά το χρόνο της καταγγελίας αποδοχές, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και το αντίτιμο των αποδοχών σε είδος ή υπηρεσία.
- Ο υπολειπόμενος από την καταγγελία μέχρι τη λήξη της σύμβασης χρόνος και το σύνολο των αποδοχών που θα έπαιρνε ο μισθωτός, αν απασχολούνταν μέχρι τη λήξη της σύμβασης.

Η αναφορά στην αγωγή της γινόμενης καταγγελίας δεν είναι αναγκαία, γιατί προτείνεται ως ένσταση του εναγόμενου εργοδότη, που οφείλει να επικαλεσθεί και αποδείξει το σπουδαίο λόγο που τη δικαιολογεί. Με το αιτητικό της αγωγής ο μισθωτός δικαιούται ν' αξιώσει και τόκους υπερημερίας από την επομένη ημέρα που ήταν καταβλητέες οι κατά μέρους μηνιαίες αποδοχές.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο άκυρα απολυθείς μισθωτός πριν από τη λήξη της σύμβασης δεν έχει το επιλεκτικό δικαίωμα να αξιώσει αντί των μισθών υπερημερίας, την νόμιμη αποζημίωση, διότι η άσκηση της αγωγής για αποζημίωση σημαίνει σιωπηρή παραίτηση από το δικαίωμα της προσβολής της καταγγελίας για ακυρότητα, οπότε η άκυρη καταγγελία ισχυροποιείται.

Αξίωση για αποζημίωση έχει και ο εργοδότης αν την καταγγελία άσκησε ο μισθωτός για σπουδαίο λόγο και κρίθηκε άκυρη ή καταχρηστική. Η αξίωση συνίσταται στην αποκατάσταση της ζημιάς που υπέστη από την πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας.

Την αξίωση του αυτή μπορεί ν' ασκήσει και με ανταγωγή. Για τη θεμελίωση της δεν αρκεί μόνο η απόρριψη της αγωγής του ενάγοντος λόγω ακυρότητας της καταγγελίας του, αλλά χρειάζεται και υπαιτιότητα του μισθωτού, διότι έρεισμα έχει το άρθ. 914 Α.Κ. και όχι το άρθ. 673 Α.Κ., καθώς και αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ καταγγελίας του μισθωτού και της ζημιάς του εργοδότη.

Τα στοιχεία αυτά πρέπει να αναφέρονται στην αγωγή του εργοδότη, ο οποίος φέρει και το βάρος της απόδειξης τους.

42. Α.Π. 1508/1990, ΕΕΔ 50, 818 Α.Π. 1487/1990, ΔΕΝ 47, 85 43. Α.Π. 1355/1979, ΔΕΝ 36, 119, Κουκιάδης Εργ. Δικ. 1995 σελ.851.

44. Καποδίστριας ΕρμΑΚ άρθ. 673, αριθ. 16, Βλαστός Ατομικό Εργ. Δικ. 1995, σελ. 1670.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΡΕΥΝΑ-ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η έρευνά μας βασίστηκε σε δικογραφίες που συγκεντρώθηκαν από τη βιβλιοθήκη του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών, την Εθνική Βιβλιοθήκη και το **Ινστιτούτο Ερευνών**. Αντλήσαμε το δείγμα μας από το Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) και την Εργατική Ασφαλιστική Νομοθεσία (Ε.Α.Ν). Οι υποθέσεις ταξινομήθηκαν χρονολογικά αρχίζοντας από το 1959 και αφορούν νομολογίες για το χρονικό διάστημα (1959-2008).

6.1 Πίνακας περιπτώσεων

Α/ Α ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ	Τεύχος, έτος Τόμος	Ιστορικό	ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ	Απόφαση
1 Πρωτ. Αθηνών 7865/ 1959	ΔΕΝ 1960	Ο ενάγων προσελήφθη με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε ιδιωτική παιδική κατασκήνωση και απελύθη προ της λήξεως της συμβάσεως του.	Η απόλυση έγινε άνευ λόγου.	Δικαιώθηκε από το δικαστήριο αφού αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση προ του συμφωνημένου χρόνου ο εργαζόμενος δικαιούται το μισθό ολόκληρο μέχρι το συμφωνημένο χρόνο.
2 Πρωτ. Θεσσαλονίκης 823/1961	ΔΕΝ 1961	Ο ενάγων προσελήφθη ως εργάτης και απελύθη μετά από υπόδειξη του τμήματος ασφαλείας στο επιβλέποντα το έργο μηχανικό του Ελληνικού Δημοσίου για λόγους εθνικής νομιμοφροσύνης.	Συντρέχει λόγος παράβασης των ουσιωδών όρων της σύμβασης τόσο στα πρόσωπα όσο και στις λοιπές προϋποθέσεις χωρίς να απαιτείται να προέρχεται εκ των παραβιάσεων και υλική ζημία. Συντρέχει λόγος παράβασης των ουσιωδών όρων της σύμβασης	Το δικαστήριο δικάωσε τον ενάγοντα και υποχρέωσε για την επαναπρόσληψή του.

			<p>ώστε να μη δύναται να απαιτηθεί κατά καλή πίστη η συνέχιση αυτής μέχρι του καθορισμένου χρόνου.</p> <p>Συγκεκριμένα απελύθη λόγω πολιτικών φρονημάτων που εκείνη την εποχή ήταν απαραίτητα για την πρόσληψη στο δημόσιο.</p>	
3 Πρωτ. Πειραιά 192/1962	ΔΕΝ 1961	<p>Η ενάγουσα προσελήφθη ως μαία από μαιευτική κλινική του Πειραιά. Απελύθη από την εργασία γιατί απείχε από τα καθήκοντα της. Απερρίφθησαν οι ισχυρισμοί περί αιτιολογημένης αποχής μετά από μαρτυρίες ιατρών ότι απουσίαζε για 10 ημέρες.</p>	<p>Σπουδαίος λόγος η αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία αφού η εργαζομένη απείχε από την εργασία της χωρίς σπουδαία αιτιολογία.</p>	<p>Το δικαστήριο απεφάσισε κατά της απολυόμενης αφού η απουσία της ήταν αδικαιολόγητη προς την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, δείχνοντας έλλειψη αισθήματος ευθύνης.</p>
4 Άρειος Πάγος 111/63 – Τμ. Γ΄	ΔΕΝ 1963	<p>Ο ενάγων προσελήφθη με σύμβαση ορισμένου χρόνου και απελύθη προ της λήξεως.</p>	<p>Η απόλυση έγινε άνευ λόγου.</p>	<p>Δικαιώθηκε από το δικαστήριο αφού αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση προ του συμφωνημένου χρόνου ο εργαζόμενος δικαιούται το μισθό ολόκληρο μέχρι το συμφωνημένο χρόνο.</p>

<p>5 Άρειος Πάγος 124/63 – Τμ. Α΄</p>	<p>ΔΕΝ 1963</p>	<p>Ο αναιρεσείων πτυχιούχος μηχανικός προσελήφθη στην αρχή με σύμβαση αορίστου χρόνου που αργότερα μεταβλήθηκε σε ορισμένου χρόνου με μισθό ως τεχνικός και εμπορικός διευθυντής. Απελύθη διότι κατά την επιχείρηση δεν επεδείκνυε τον απαραίτητο ζήλο και επειδή αρνήθηκε να αναλάβει καθήκοντα ζημιώνοντας έτσι την επιχείρηση αφού αναγκάστηκε να προσλάβει άλλον για αυτά τα καθήκοντα.</p>	<p>Σπουδαίος λόγος καταγγελίας εργ. συμβάσεων υφίσταται όταν κατά την καλή πίστη δεν δύναται να διατηρηθεί η εργ. σύμβαση. Συγκεκριμένα 1. άρνηση ανάληψης καθήκοντων 2. μη επίδειξη προσήκοντος ζήλου</p>	<p>Ο αναιρεσείων δεν δικαιώθηκε από το δικαστήριο αφού: Α. δεν επεδείκνυε τον προσήκοντα ζήλο Β. αρνήθηκε να αναλάβει τη διεύθυνση τμήματος της ειδικότητάς του αναγκάζοντας την επιχείρηση σε νέα πρόσληψη και ως εκ τούτου σε οικονομική ζημία</p>
<p>6 Άρειος Πάγος 777/1964 – Τμ. Β΄</p>	<p>ΔΕΝ 1965</p>	<p>Ο αναιρεσίβλητος επιστήμονας φαρμακοποιός προσελήφθη για μία τριετία από νόμιμο αντιπρόσωπο εταιρείας. Απελύθη διότι αρνήθηκε να συμμορφωθεί με εντολές για υπηρεσίες πέρα των συμβατικών υποχρεώσεών του όπως εισπράξεις χρηματικών ποσών, διάθεση δειγμάτων φαρμάκων χωρίς την απαραίτητη σήμανση για τη χρονική καταλληλότητά</p>	<p>Σπουδαίος λόγος η άρνηση συμμόρφωσης προς εντολές εργοδότη. Συγκεκριμένα 1. αρνήθηκε να συμμορφωθεί με εντολές για υπηρεσίες πέρα των συμβατικών υποχρεώσεών του</p>	<p>Ο αναιρεσίβλητος δικαιώθηκε αφού το δικαστήριο έκρινε ότι δεν είναι σπουδαίος λόγος η άρνηση συμμόρφωσης προς εντολές εργοδότη εκτός των συμβατικών υποχρεώσεών του μισθωτού.</p>

		τους και έλεγχο ιατρών αν χορηγούν τα φάρμακα αυτά.		
7 Πρωτ. Θεσσαλονίκης 1535/1965	ΔΕΝ 1965	<p>Ο ενάγων προσελήφθη από ανώνυμη εταιρεία ως χειριστής εκσκαπτικών μηχανημάτων - εκσκαφέας. Εργαζόταν αν και στερείτο ειδικής αδειάς μηχανοδηγού χειριστού μηχανημάτων εκτελέσεως τεχνικών έργων κατηγορίας εκσκαπτικών και ανυψωτικών μηχανημάτων, που ήταν γνωστό στον εργοδότη του. Όταν απέκτησε την άδεια τη γνωστοποίησε στον εργοδότη του και συνέχισε να εργάζεται. Αν και η αρχική σύμβαση εργασίας ήταν άκυρη αφού δεν υπήρχαν τα απαραίτητα προσόντα με την απόκτηση αυτών και την γνωστοποίησή τους επικυρώθηκε. Απουσίασε από την εργασία του λόγω εργατικού ατυχήματος και λόγω ασκήσεως του εκλογικού του δικαιώματος. Με την επιστροφή του του ζητήθηκε να</p>	<p>Σπουδαίος λόγος είναι η άρνηση εξέτασης από ιατρό του εργοδότη εφ' όσον ήδη έχει εξεταστεί από δημόσιο νοσοκομείο.</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε τον ενάγοντα αφού δεν θεώρησε σπουδαίο λόγο την άρνηση εξέτασης από ιατρό του εργοδότη από τη στιγμή που υπήρχαν γνωματεύσεις από δημόσιο νοσοκομείο.</p>

		εξεταστεί από άλλους γιατρούς και αρνήθηκε. Απελύθη.		
8 Εφετείο Αθηνών 284/1970	ΔΕΝ 1970	Ο εκκαλών προσελήφθη υπό του εφεσίβλητου με σύμβαση ορισμένου χρόνου ως σερβιτόρος σε ξενοδοχείο της Κρήτης. Απελύθη λόγω εισπράξεως εκ του ταμείου χρηματικού ποσού που ο εκκαλών είχε ήδη εισπράξει από πελάτη. Αφού απεκαλύφθη το επέστρεψε. Το ξενοδοχείο θεώρησε την πράξη δυσφημιστική και βλάπτουσα τα συμφέροντά του.	Σπουδαίος λόγος είναι η βαρεία παράβαση των υπό τη σύμβαση καθηκόντων του υπαλλήλου χωρίς υποχρέωση να τηρηθεί προηγουμένως η πειθαρχική διαδικασία για τη διαπίστωση της βαρύτητας του παραπτώματος. Συγκεκριμένα ο υπάλληλος προέβη στη πράξη της κλοπής και παρά το ότι επέστρεψε το ποσό στον πελάτη η πράξη του θεωρήθηκε δυσφημιστική για το ξενοδοχείο.	Το δικαστήριο δεν δικάωσε τον εκκαλούντα αφού η παράβαση που διέπραξε συνιστά σπουδαίο λόγο.
9 Εφετείο Αθηνών 756/1972	ΕΕΔ – 1972 – Τόμος 31	Ο εκκαλών ασκών επιχείρηση παραγωγής και εκμετάλλευσης κινηματογραφικών ταινιών προσέλαβε ως σκηνοθέτη τον ενάγοντα (άνδρα) προκειμένου να προβεί σε έναρξη γυρισμάτων ταινίας μεγάλου μήκους. Συμφωνήθηκε να πραγματοποιηθεί το γύρισμα και η τεχνική επεξεργασία από τις	Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί εργασία σε συμφωνημένο χρόνο με συμφωνημένη αμοιβή και υπό συμφωνημένους όρους. Συγκεκριμένα ο εναγόμενος επειδή ήρθε σε πλήρη οικονομική αδυναμία άλλαξε διαμονή και έτσι ο ενάγων δεν	Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκρινε ορθώς ότι ο εναγόμενος οφείλει την καταβολή ολόκληρου του ποσού στον ενάγοντα. Το εφετείο έκρινε τον ισχυρισμό βάσιμο και την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου δικαιολογημένη.

		<p>10-10-1986 μέχρι 31-12-1968 και η κινηματογράφηση να διαρκέσει 4 εργάσιμες ημέρες. Ορίστηκε η αμοιβή σκηνοθέτη και οι λοιπές υποχρεώσεις του. Η μη παράδοση της ταινίας στον συμφωνηθέντα χρόνο προκάλεσε στον εκκαλούντα οικονομική ζημία και αδυναμία συνέχισης της ταινίας.</p> <p>Ο ενάγωντας απέδειξε ότι δεν οφειλόταν σε υπαιτιότητά του λόγω του ότι κατέστη άγνωστος η διαμονή του εναγομένου και δεν μπορούσε να λάβει την απαραίτητη και συμφωνημένη συγκατάθεση για συνέχιση των εργασιών.</p>	μπορούσε να παραδώσει.	
10 Εφετείο Αθηνών 1278/ 1973	ΕΕΔ – 1973 – Τόμος 32	<p>Πρόκειται περί προπονητού ποδοσφαίρου που κατήγγειλε τη σύμβαση εργασία ορισμένου χρόνου με νόμιμο αθλητικό σωματείο προ της λήξης της. Ο ενάγων αρνήθηκε να εκγυμνάσει την ερασιτεχνική ομάδα. Επενέβαινε συστηματικά στο έργο της διοίκησης αποφασίζοντας για πειθαρχικά παραπτώματα επί</p>	<p>Σπουδαίος λόγος υφίσταται όταν συντρέχει παράβαση ουσιωδών όρων της σύμβασης που αναφέρονται τόσο στα πρόσωπα των συμβληθέντων όσο και στις άλλες προϋποθέσεις αυτής.</p> <p>Συγκεκριμένα 1. Αρνήθηκε να εκγυμνάσει τους αμειβόμενους ποδοσφαιριστές 2. Επέδειξε</p>	<p>Το δικαστήριο δέχθηκε ότι κλονίστηκε η προσωπική συνεργασία και η αμοιβαία εμπιστοσύνη με αποτέλεσμα να καθίσταται αδύνατη η συνέχιση της σύμβασης. Ο ενάγων απεφασίσθη ότι αβασίμως επικαλείτο την ακυρότητα της καταγγελίας και</p>

		των ποδοσφαιριστών και όχι μόνο εις την εισήγησή τους ως όφειλε. Αρνήθηκε να εκγυμνάσει τους αμειβόμενους ποδοσφαιριστές και επέδειξε υβριστική συμπεριφορά προς τα μέλη του ΔΣ.	υβριστική συμπεριφορά προς τα μέλη του ΔΣ.	την επιδίκασιν μισθών υπερημερίας.
11 Άρειος Πάγος 1168)76 Τμ. Β΄	ΔΕΝ -1976 –Τόμος 33 Τεύχος 800	Η ενάγουσα προσελήφθη υπό του εναγομένου θεατρικού επιχειρηματία ως ηθοποιός πρωταγωνίστρια. Στη σύμβαση αναφερόταν ότι η ηθοποιός δεν δικαιούται να προσφέρει καλλιτεχνικές υπηρεσίες σε καμία άλλη παράσταση επί πληρωμή ή δωρεάν ή να συμβάλλει με άλλο τρόπο χωρίς έγγραφη συγκατάθεση από τον εναγόμενο. Η ενάγουσα όμως συνέχισε να εργάζεται στις τηλεοπτικές σειρές «Ο άγνωστος πόλεμος», «Ανήσυχα νιάτα».	Σπουδαίος λόγος όταν παρά την εν συμβάσει απαγόρευση, ο εργαζόμενος προσφέρει και άλλου υπηρεσίες και όταν αυτός εκφράζεται με περιφρονητικούς χαρακτηρισμούς για την εργοδοσία Συγκεκριμένα 1. συνέχισε να εργάζεται στις τηλεοπτικές σειρές «Ο άγνωστος πόλεμος», «Ανήσυχα νιάτα» 2. εκφράστηκε με περιφρονητικούς χαρακτηρισμούς για την εργοδοσία (ξοφλημένοι γέροι).	Το δικαστήριο δικαίωσε τον εναγόμενο και υποχρέωσε την ενάγουσα σε επιστροφή των μισθών υπερημερίας κρίνοντας ως απαράδεκτους τους ισχυρισμούς της.
12 Άρειος Πάγος 298)77 Τμ. Β΄	ΔΕΝ -1977 – Τόμος 33 Τεύχος 807	Ο ενάγων προσελήφθη ως λογιστής σε ατομική επιχείρηση παραγωγής και εμπορίας κρυστάλλων ασφαλείας. Η αναιρεσείουσα	Σπουδαίος λόγος δεν είναι η εκδικητική διάθεση εκ μέρους της εργοδοσίας Συγκεκριμένα λόγω αιτήσεως του υπαλλήλου για υπερωριακή	Ο ενάγων δικαιώθηκε αφού το δικαστήριο δέχθηκε ως γενεσιουργό αιτία της εκδικητικής διαθέσεως την προηγούμενη απόφαση του

		κατήγγειλε την εργασία του εξ εκδίκησεως λόγω αιτήσεων του ενάγοντος για υπερωριακή αμοιβή η οποία και του επεδικάσθη από απόφαση μονομελούς πρωτοδικείου.	αμοιβή και δικαιώσεως του υπάλληλου από δικαστήριο δημιουργήθηκε εκδικητική διάθεση εκ μέρους της εργοδοσίας.	δικαστηρίου υπέρ του ενάγοντος.
13 Άρειος Πάγος 17)77 Τμ. Β΄	ΔΕΝ -1977 – Τόμος 33 Τεύχος 806	Ο αναιρεσίβλητος προσελήφθη ως διευθυντής ορθοπεδικού εξωτερικού ιατρείου επί πενταετή θητεία που παρατάθηκε για άλλη πέντε έτη. Μετά σιωπηρώς προσέφερε τις υπηρεσίες του για ένα ακόμη έτος. Μετά διεγράφη από τη δύναμη του επιστημονικού προσωπικού.	Δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος όταν απουσιάζουν επαρκείς αιτιολογίες	Το δικαστήριο δικάωσε τον εργαζόμενο μη αποδεχόμενο τη σιωπηρή ανανέωση και μονομερή απόλυση
14 Άρειος Πάγος 247)77 Τμ. Β΄	ΔΕΝ -1977 – Τόμος 33 Τεύχος 808	Η εκκαλούσα προσελήφθη και εργαζόταν σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών ως καθηγήτρια με σύμβαση ορισμένου χρόνου που ανανεωνόταν ετησίως με κυμαινόμενες εργασιακές ώρες. Κατήγγειλε το φροντιστήριο για μείωση ωρών.	Δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος όταν οι αιτιολογίες είναι επαρκείς εκ της φύσεως των πραγμάτων. Συγκεκριμένα λόγω λιγότερων εγγραφών μειώθηκαν οι ώρες διδασκαλίας της και επομένως η αμοιβή της.	Το δικαστήριο απέρριψε τους ισχυρισμούς της εκκαλούσης και παρέπεμψε στην Ολομέλεια.

<p>15 Άρειος Πάγος 813)77 Τμ. Β΄</p>	<p>ΔΕΝ -1977 – Τόμος 33 Τεύχος 818</p>	<p>Ο αναιρεσίβλητος προσελήφθη ως έκτακτος για συγκεκριμένο διάστημα ως διευθυντής του ιδιαίτερου γραφείου του διοικητού του ΟΣΕ. Μετά τη λήξη της σύμβασης επανεπροσελήφθη με τους ίδιους όρους και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Στη σύμβαση υπήρχε όρος ότι κατά την κρίση του Οργανισμού θα μπορούσε να απολυθεί αν κρινόταν αναγκαίο. Αυτό έγινε με την αλλαγή διοίκησης.</p>	<p>Έγκυρος η προ της λήξεως καταγγελία δια σπουδαίο λόγο. Σπουδαίος λόγος η εμπιστευτική φύση της θέσεως εργασίας. Συγκεκριμένα λόγω αλλαγής της διοίκησης και λόγω της εμπιστευτικής φύσεως της θέσης εργασίας.</p>	<p>Το δικαστήριο δεν δικαίωσε τον αναιρεσίβλητο λόγω της εμπιστευτικής φύσης της θέσεως που κατείχε.</p>
<p>16 Άρειος Πάγος 1524)77</p>	<p>ΔΕΝ -1978 – Τόμος 34 Τεύχος 827</p>	<p>Ο εργαζόμενος ως διευθυντής κατά τους ισχυρισμούς της εργοδότης και ιδιοκτήτριας μεταλλείων προέβαινε μεθοδικώς εις διέγερσιν του εργατοτεχνικού προσωπικού δια προσηλυτίσεων και προκαλώντας στάσεις εργασίας. Προέβαινε σε συστηματική κατασυκοφάντηση της εργοδοσίας διαδίδοντας ότι πρόκειται να χρεοκοπήσει.</p>	<p>Συντρέχει λόγος παράβασης των ουσιωδών όρων της σύμβασης τόσο στα πρόσωπα όσο και στις λοιπές προϋποθέσεις χωρίς να απαιτείται να προέρχεται εκ των παραβιάσεων και υλική ζημία. Συγκεκριμένα τα επικαλούμενα γεγονότα είναι 1. η συκοφάντηση της εργοδοσίας 2. η διέγερση του προσωπικού δια προσηλυτίσεων σε στάση εργασίας</p>	<p>Δικαιώθηκε ο εργαζόμενος αφού τα γεγονότα δεν απεδείχθησαν επαρκώς και δέχθηκε ότι ο αναιρεσίβλητος επέδειξε περισσή επιμέλεια υπέρ των συμφερόντων της αναιρεσειούσης.</p>

<p>17 Εφετείο Αθηνών 263)78</p>	<p>ΔΕΝ – 1978 – Τόμος 34 Τεύχος 834</p>	<p>Η μεταξύ ενάγοντος και του νομίμου εκπροσώπου της εναγομένης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου καταρτίστηκε στην Αθήνα και όχι στη Βεγγάζη της Λιβύης όπως ανεγράφη εικονικώς.</p>	<p>Συντρέχει λόγος παράβασης των ουσιωδών όρων της σύμβασης ώστε να μη δύναται να απαιτηθεί κατά καλή πίστη η συνέχιση αυτής μέχρι του καθορισμένου χρόνου. Τέτοια γεγονότα μπορεί να είναι 1. η αμελής εκτέλεση της εργασίας και 2. η μακρά απουσία του μισθωτού ή οι συχρές βραχείες απουσίες.</p>	<p>Το δικαστήριο επέβαλλε την ακύρωση της προηγούμενης απόφασης λόγω δωσιδικίας και περαιτέρω έρευνα.</p>
<p>18 Άρειος Πάγος 832)79 Τμ. Β΄</p>	<p>ΔΕΝ -1979 – Τόμος 35 Τεύχος 865</p>	<p>Ο αναιρεσιών εργάστηκε ως υπάλληλος υπό της αναιρεσιβλήτου ανωνύμου εταιρείας εκδοτικού και εμπορικού οίκου με μηνιαίο μισθό και ποσοστά επί των κερδών για τέσσερις συνεχείς πενταετίες με συμβάσεις που ανανεώνονταν. Είχε υπογράψει και αποδεχθεί ότι πέραν του μισθού του θα δέχεται και ποσοστό 7% επί των καθαρών κερδών της εργοδότης του και η δεύτερη δεν θα έχει καμία επιπλέον υποχρέωση καταβολής δώρων εορτών κ.λπ. Μετά τη λήξη της τελευταίας</p>	<p>Σύναψις διαδοχικών πενταετούς διάρκειας συμβάσεων εργασίας προς σκοπό διασφάλισης του εργαζομένου. Τμηματική καταβολή δώρων εορτών δια μηνιαίων δόσεων ή δια καταλογισμού των επί πλέον των κατωτάτων ορίων αποδοχών καταβαλλομένων ποσών εις το δώρο.</p>	<p>Το δικαστήριο δικαίωσε την αναιρεσίβλητο και απεδέχθη τις αιτιάσεις της.</p>

		πενταετίας έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του.		
19 Μον. Πρωτ. Αθηνών 5328)81	ΔΕΝ – 1982- Τόμος 38	Ο ενάγων προσελήφθη υπό της εναγομένης Τραπέζης Αττικής ως υπάλληλος διοικητικού – λογιστικού κλάδου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Ο ενάγων υπέγραψε ως ιδρυτικό μέλος για την ίδρυση τράπεζας με την επωνυμία Τράπεζα Αιγαίου Α.Ε. σκοπεύοντας μόλις ιδρυθεί να παραιτηθεί εκ της θέσεως του και να εργασθεί στη νέα τράπεζα με καλύτερους όρους. Απελύθη	Η υπογραφή ως ιδρυτικό μέλος τράπεζας με την επωνυμία Αιγαίου Α.Ε υπαλλήλου άλλης τραπεζής δεν συνιστά σπουδαίο λόγο διότι σπουδαίος λόγος υφίσταται όταν εξ αιτίας γεγονότος ή συμπεριφοράς δεν δύναται να συνεχιστεί η σύμβαση με καλή πίστη. Συγκεκριμένα η συμμετοχή στην ίδρυση από υπάλληλο άλλης τραπεζής.	Το δικαστήριο δικάωσε τον ενάγοντα δεχόμενο ότι η τελευταία δραστηριότητά του δεν παρακώλυσε την πρώτη. <u>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</u> Ο ΑΠ έκρινε αντίθετα στις υποθέσεις με α/α 23 και 29 αποδεχόμενο το σπουδαίο λόγο που προέβαλλαν οι τράπεζες που εργάζονταν ήδη οι υπάλληλοι.
20 Εφετείο Αθηνών 6480)81	ΔΕΝ – 1982 – Τόμος 38	Ο ενάγων προσελήφθη ως οδηγός από τη Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία και χρησιμοποιείτο για τις μετακινήσεις του προέδρου του Δ.Σ. μέχρι του θανάτου του. Συνέχισε οδηγώντας άλλο αυτοκίνητο γι άλλους σκοπούς της εταιρείας. Θέλοντας να προκαλέσει την απόλυση και αποζημίωσή του για	Σπουδαίο λόγο αποτελεί η απρεπής συμπεριφορά εργαζομένου όπως: 1. η χυδαιολογία 2. η περιφρονητική συμπεριφορά προς τους ανωτέρους 3. η παραβίαση των καθηκόντων του.	Το δικαστήριο έκρινε ως καταχρηστική την αξίωση του ενάγοντος.

		να εργασθεί σε ταξί του οποίου ήταν συγκύριος προκαλούσε με απρεπή συμπεριφορά, χυδαιολογία, περιφρονητική συμπεριφορά προς ανωτέρους καθώς και παραβίαση των καθηκόντων του. Μετά από εξακολούθηση αυτής της συμπεριφοράς απελύθη.		
21 Άρειος Πάγος 771)82 – Τμ. Β'	ΔΕΝ – 1982 – Τόμος 38	Ο αναιρεσείων υποστηρίζει ότι συνεπεία εγκλήσεως της εναγομένης, από την οποία είχε προσληφθεί ως υπάλληλος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, διετέλεσε προφυλακιστέος διότι δεν τήρησε τα προβλεπόμενα βιβλία και παρέλειψε να ελέγχει συγκεκριμένο υπάλληλο που κάλυπτε τις απουσίες του ενάγοντος και απώλεσε εισόδημα. Διακηρύσσει ότι αφού έχει αποδειχθεί αθώος ελλείψει αποδεικτικών στοιχείων η προφυλάκιση του οφείλεται σε υπαιτιότητα της εναγομένης και	Σπουδαίο λόγο αποτελεί η αδικοπραξία από μέρους του εργοδότη. Συγκεκριμένα διότι 1. δεν τήρησε τα προβλεπόμενα βιβλία και 2.παρέλειψε να ελέγχει συγκεκριμένο υπάλληλο που κάλυπτε τις απουσίες του ενάγοντος	Το δικαστήριο απεφάσισε ότι η προφυλάκισης έγινε λόγω υπονοιών αμελείας του αναιρεσειόντος διότι δεν τήρησε τα προβλεπόμενα βιβλία και παρέλειψε να ελέγχει συγκεκριμένο υπάλληλο που κάλυπτε τις απουσίες του ενάγοντος. Η αγωγή του απερρίφθη.

		μόνο και ζητά αποζημίωση.		
22 Άρειος Πάγος 1031) 82 Τμ. Β΄	ΔΕΝ – 1983- Τόμος 39 Τεύχος 941-942	Οι αναιρεσεύοντες εκδότες συμφώνησαν με τον αναιρεσίβλητο αρχισυντάκτη και διευθυντή απογευματινής εφημερίδας να βοηθήσει στην έκδοση της απογευματινής εφημερίδας «Ε». Λόγω της επιτυχούς κυκλοφορίας και της αναγνωρίσεως της συμβολής του αρχισυντάκτου από τους αναιρεσεύοντες υπεγράφη νέα εικοσαετής σύμβαση. Όμως έπαυσε η καλή συνεργασία λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς του αρχισυντάκτου προς τους αναιρεσεύοντες αγνοώντας τις εντολές τους και η σύμβαση καταγγέλθηκε.	Σπουδαίος λόγος είναι η ύπαρξη πλειόνων περιστατικών, κρινόμενων αντικειμενικώς τα οποία καθιστούν μη ανεκτή την περαιτέρω διατήρηση της σύμβασης. Τέτοιος είναι 1. η ανάρμοστη συμπεριφορά του υπαλλήλου προς την εργοδοσία και 2. η αγνόηση των εντολών που καθιστούν μη ανεκτή την περαιτέρω διατήρηση της εργασιακής σχέσης.	Το δικαστήριο δικαίωσε τους αναιρεσεύοντες δεχόμενο ότι είναι άκυρη η συμφωνία που εκ των προτέρων αποκλείει το δικαίωμα για συμβατικές ποινές, αποζημιώσεις κ.λπ
23 Άρειος Πάγος 858/ 1984 Ολομ.	ΕΕΔ – 1984 – Τόμος 43	Ο αναιρεσειών προσελήφθη την 1-10-1973 με σύμβαση ορισμένου χρόνου ως υπάλληλος της αναιρεσιβλήτου τραπεζής κατέχοντας το βαθμό του υποτιμηματάρχη. Η παραβίαση συνίσταται στο ότι στις 10- 12-1989 ο	Σπουδαίος λόγος υφίσταται όταν ο εργαζόμενος παραβαίνει την υποχρέωση πίστεως και καταχράται την εμπιστοσύνη του εργοδότη. Επίσης υφίσταται όταν εξ αιτίας γεγονότος ή συμπεριφοράς δεν δύναται να συνεχιστεί η σύμβαση με καλή	Το δικαστήριο έκρινε ότι αυτά αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Επίσης ότι η αναιρεσίβλητος τράπεζα δεν ήταν υποχρεωμένη να περιμένει την ολοκλήρωση της ανταγωνίστριας

		<p>αναιρεσειών έκανε αίτηση για ίδρυση τράπεζας ανώνυμης υπό την επωνυμία «Τράπεζα Αιγαίου» και άρχισε να ασχολείται με την ίδρυση και την οργάνωση της λειτουργίας της. Γνώριζε σημαντικά μυστικά που μπορούσε να καταστήσει γνωστά στην ανταγωνιστική τράπεζα.</p>	<p>πίστη. Συγκεκριμένα 1. η συμμετοχή στην ίδρυση από υπάλληλο άλλης τραπεζής. 2. Γνώριζε σημαντικά μυστικά που μπορούσε να καταστήσει γνωστά στην ανταγωνιστική τράπεζα.</p>	<p>τραπέζης για αν απομακρύνει τον αναιρεσειόντα για ότι αφού γνώριζε τη δραστηριότητα του ήταν επιβεβλημένη η απομάκρυνσή του.</p> <p><u>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</u> Το δικαστήριο έκρινε ομοίως στην υπόθεση με α/α 29 αλλά αντίθετα στην υπόθεση με α/α 19 όπου το δικαστήριο δικαίωσε τον υπάλληλο</p>
24 Άρειος Πάγος 1049)83 Τμ. Β΄	ΔΕΝ – 1984- Τόμος 40 Τεύχος 971	<p>Η αναιρεσίβλητος, ασχολούμενη με την παραγωγή σάκων και πλαστικών ειδών συστεγάζετο συνεργαζόταν και χρησιμοποιούσε το εργασιακό δυναμικό με πρόσθετη αμοιβή και τις εγκαταστάσεις της εταιρείας «Βιομηχανία Φωσφορικών Λιπασμάτων Α.Ε». Η αναιρεσίβλητος διέθετε τα προϊόντα της στην Α.Ε. Οι δύο εταιρείες είχαν κοινό γενικό διευθυντή. Ο αναιρεσειών προσελήφθη με σύμβαση ορισμένου χρόνου με πενταετή διάρκεια από την Α.Ε και επίσης από</p>	<p>Για δύο χωριστές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου από δύο επιχειρήσεις που τελούν σε στενή σχέση συνεργασίας και αλληλεξάρτησης σπουδαίο λόγο αποτελεί η απόλυση του μισθωτού από τη μία και για την άλλη. Συγκεκριμένα επήλθε δυσαρμονία εις τας σχέσεις του μετά των μετόχων και του προσωπικού.</p>	<p>Το δικαστήριο δικαίωσε την αναιρεσίβλητο αφού δέχθηκε ότι εκ των πραγμάτων καθίσταται δυσχερής η συνέχιση.</p>

		<p>την αναιρεσίβλητο με επιπρόσθετη αμοιβή. Η Α.Ε κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του λόγω του ότι επήλθε δυσαρμονία εις τας σχέσεις του μετά των μετόχων και του προσωπικού. Ακολούθησε η καταγγελία της αναιρεσιβλήτου με λόγο ότι λόγω της προηγούμενης απολύσεως καθίστατο αδύνατη η συνέχιση της εργασιακής σχέσης.</p>		
25 Α.Π 16)85 – Τμ. Β΄	ΔΕΝ – 1985 – Τόμος 41 Τεύχος 1009	<p>Η εφεσίβλητος εναγομένη αφού είχε καταρτίσει σύμβαση με το Δημόσιο για την τουριστική και βιομηχανική αξιοποίηση εκτάσεως στη Σιθωνία Χαλκιδικής ανέθεσε την οργάνωση, λειτουργία, διαχείριση και εκμετάλλευση του συγκροτήματος σε μια Αγγλική εταιρεία με παγκόσμιες λειτουργίες. Η Αγγλική εταιρεία για 20 χρόνια θα διεύθυνε και έλεγχε την άνω επιχείρηση. Όρισε γενικό διευθυντή Άγγλο υπήκοο και διευθυντή</p>	<p>Σπουδαίο λόγο συνιστά η παράβαση από τη σύμβαση των υποχρεώσεων του μισθωτού αλλά και όταν θιγούν η καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη. Συγκεκριμένα λόγω πλημμελούς λειτουργίας η επιχείρηση ζημιώθηκε αφού 1.δεν ανταποκρίθηκαν στις υποχρεώσεις τους λειτουργώντας πλημμελώς στις λογιστικές και ταμειακές υποχρεώσεις τους 2.παρουσιάστηκε απώλεια και σημαντική φθορά του εξοπλισμού του ξενοδοχείου.</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε την εναγομένη και κήρυξε την καταγγελία αβάσιμη αφού ο αναιρεσειών άσκησε πλημμελώς τα καθήκοντά του .</p> <p><u>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ</u></p> <p>Η υπόθεση με α/α 26 είναι ίδια αλλά με διαδίκους την εταιρεία και άλλους υπαλλήλους. Η απόφαση είναι ίδια.</p>

		<p>προσωπικού και διευθυντές ξενοδοχείων Έλληνες υπηκόους. Ούτε όμως αυτοί ούτε η εταιρεία ανταποκρίθηκαν στις υποχρεώσεις τους λειτουργώντας πλημμελώς στις λογιστικές και ταμειακές υποχρεώσεις τους αλλά και με απώλεια και σημαντική φθορά του εξοπλισμού του ξενοδοχείου. Η εφεσίβλητη επιχείρηση είχε ζημία εις βάρος της και προέβη εις την απόλυση του Διευθυντή προσωπικού και των άλλων διευθυντών των τμημάτων.</p>		
<p>26 Άρειος Πάγος 17)85 Τμ. Β΄</p>	<p>ΔΕΝ– 1986 – Τόμος 42 Τεύχος 1033</p>	<p>Η εφεσίβλητος εναγομένη αφού είχε καταρτίσει σύμβαση με το Δημόσιο για την τουριστική και βιομηχανική αξιοποίηση εκτάσεως στη Σιθωνία Χαλκιδικής ανέθεσε την οργάνωση, λειτουργία, διαχείριση και εκμετάλλευση του συγκροτήματος σε μια Αγγλική εταιρεία με παγκόσμιες λειτουργίες. Η</p>	<p>Σπουδαίο λόγο συνιστά η παράβαση από τη σύμβαση των υποχρεώσεων του μισθωτού αλλά και όταν θιγούν η καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτική ήθη αφού λόγω πλημμελούς λειτουργίας η επιχείρηση ζημιώθηκε. Συγκεκριμένα λόγω πλημμελούς λειτουργίας η επιχείρηση ζημιώθηκε αφού 1.δεν</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε την εναγομένη και κήρυξε την καταγγελία αβάσιμη αφού ο αναιρεσείων άσκησε πλημμελώς τα καθήκοντά του .</p> <p><u>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ</u></p> <p>Η υπόθεση με α/α 25 είναι ίδια αλλά με διαδίκους την εταιρεία και άλλους υπαλλήλους. Η απόφαση είναι</p>

		<p>εταιρεία για 20 χρόνια θα διεύθυνε και έλεγχε την άνω επιχείρηση. Όρισε γενικό διευθυντή Άγγλο υπήκοο και διευθυντή προσωπικού και διευθυντές ξενοδοχείων Έλληνες υπηκόους. Ούτε όμως αυτοί ούτε η εταιρεία ανταποκρίθηκαν στις υποχρεώσεις τους και η εφεσίβλητη επιχείρηση είχε ζημία εις βάρος της και προέβη εις την απόλυση του Διευθυντή προσωπικού και των άλλων διευθυντών των τμημάτων.</p>	<p>ανταποκρίθηκαν στις υποχρεώσεις τους λειτουργώντας πλημμελώς στις λογιστικές και ταμειακές υποχρεώσεις τους 2.παρουσιάστηκε απώλεια και σημαντική φθορά του εξοπλισμού του ξενοδοχείου.</p>	<p>ίδια.</p>
<p>27 Άρειος Πάγος 126)1986 Τμ. Β΄</p>	<p>ΕΕΔ – 1986 – Τόμος 45</p>	<p>Ο αναιρεσειών προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ως τεχνίτης εργαλειομηχανών σε εργοστάσιο αρμάτων μάχης στο Βελεστίνο. Μετά από λίγο καιρό συνεπλάκη με έναν εργοδηγό και βιαιοπράγησε εναντίον του. Μετά από διεξαγωγή ενόρκου διοικητικής εξέτασης του επεβλήθη πειθαρχική ποινή που αρνήθηκε να παραλάβει εκστομίζοντας</p>	<p>Σπουδαίος λόγος είναι 1.η δημιουργία άκρως τεταμένης κατάστασεως και 2. απαράδεκτης εν συνεχεία συμπεριφορά με συμπλοκές με άλλους εργαζόμενους 3. άρνηση παραλαβής πειθαρχικής αποφάσεως 4. χρήση απειλών. Επέρχεται κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη εξ αιτίας μισθωτού που υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα.</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε την επιχείρηση.</p>

		απειλές κατά του εργοστασίου και των συναδέλφων του.		
28 Μον. Πρωτ. Αθηνών 2901)86	ΔΕΝ – 1987- Τόμος 43 Τεύχος 1040	<p>Η εναγομένη ξενοδοχειακή επιχείρηση «Porto Heli» προσέλαβε τον ενάγοντα (άνδρα) με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου για τη θέση σερβιτόρου στο ξενοδοχείο Porto Heli. Λίγες μέρες μετά την πρόσληψη έφυγε ο μαιτρ του ξενοδοχείου και η εναγομένη προσέλαβε κάποιον υπάλληλο που είχε ξαναδουλέψει παλαιότερα στο ξενοδοχείο. Το γεγονός ενόχλησε τον ενάγοντα που περίμενε την ευκαιρία για να αναβαθμίσει τη θέση του στο ξενοδοχείο. Άρχισε:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. να μη συμμορφώνεται προς τις υποδείξεις του νεοπροσληθέντα 2. να εργάζεται απρόθυμα και αδιάφορα 3. να μη συνεργάζεται με τους υπόλοιπους και 4. να ενδύεται απρεπώς. <p>Απουσίασε αρκετές ημέρες αν και</p>	<p>Σπουδαίος λόγος 1. η αδιαφορία, απροθυμία και 2. κακή συμπεριφορά του μισθωτού.</p> <p>Συγκεκριμένα</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. δεν συμμορφωνόταν προς τις υποδείξεις του νεοπροσληθέντα 2. εργαζόταν απρόθυμα και αδιάφορα 3. δεν συνεργαζόταν με τους υπόλοιπους και 4. ενδύοταν απρεπώς. 	<p>Η αγωγή κηρύχτηκε αβάσιμη και δικαιώθηκε ο εργοδότης</p>

		παρουσίασε δικαιολογητικά. Ισχυρίστηκε ότι απελύθη επειδή ζητούσε υπερωριακές αμοιβές και νυχτερινά επιδόματα, πράγμα που απεδείχθη αβάσιμο λόγω προσκομίσεως των αποδεικτικών μισθοδοτικών καταστάσεων του ξενοδοχείου. ιατρικά.		
29 Άρειος Πάγος 723)86 Τμ. Β΄	ΔΕΝ – 1987- Τόμος 43 Τεύχος 1048	Η αναιρεσίβλητος, υπάλληλος της τράπεζας Εμπορικής Πίστεως, προσελήφθη από την αναιρεσείουσα τράπεζα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και ανέλαβε να εργάζεται για αυτήν με μηνιαίο μισθό. Η αναιρεσείουσα κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας λόγω του ότι η αναιρεσίβλητος με την ιδιότητά της ως υπάλληλος της τράπεζας δεν είναι δυνατό να υπογράψει ως ιδρυτικό μέλος της υπό ίδρυσης Τράπεζας Αιγαίου.	Σπουδαίος λόγος υφίσταται όταν ο εργαζόμενος παραβαίνει την υποχρέωση πίστεως και καταχράται την εμπιστοσύνη του εργοδότη. Επίσης υφίσταται όταν εξ αιτίας γεγονότος ή συμπεριφοράς δεν δύναται να συνεχιστεί η σύμβαση με καλή πίστη. Συγκεκριμένα 1. η συμμετοχή στην ίδρυση από υπάλληλο άλλης τραπεζής.	Το δικαστήριο δικαίωσε τον εργοδότη ακυρώνοντας την προηγούμενη απόφαση του Εφετείου που ήταν υπέρ της εργαζόμενης. <u>ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ</u> Το δικαστήριο έκρινε ομοίως στην υπόθεση με α/α 23 αλλά αντίθετα στην υπόθεση με α/α 19 όπου το δικαστήριο δικαίωσε τον υπάλληλο
30 Άρειος Πάγος 1494)86 Τμ Δ΄	ΔΕΝ – 1987- Τόμος 43 Τεύχος	Ο ενάγων απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία του	Σπουδαίοι λόγοι καταγγελίας είναι: 1. η παράβαση καθήκοντος	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία ως καταχρηστική

	1051	100 συνεχείς ημέρες (άνευ αποδοχών). Άσκησε καταχρηστικά το δικαίωμα καταγγελίας ενώ ο εναγόμενος θα έπρεπε να τον διώξει πειθαρχικά μέσα σε σύννομο χρόνο και δεν το έκανε.	2. η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση καθήκοντος για 15 ημέρες τουλάχιστον 3. η κατά σύστημα ανάρμοστη συμπεριφορά κατά την εκτέλεση καθηκόντων 4. η σοβαρή απείθεια στις νόμιμες εντολές των προϊσταμένων.	αφού δεν έγινε σε εύλογο χρονικό διάστημα από την τέλεση των πράξεων.
31 Άρειος Πάγος 1887)87 Τμ. Β΄	ΔΕΝ – 1988- Τόμος 44 Τεύχος 1072	Η ενάγουσα ισχυρίστηκε ότι από το προσωπικό της εναγομένης συστήθηκε επαγγελματικό σωματείο με την επωνυμία «Σωματείο υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών της επιχειρήσεως Θεσσαλονίκης Μ.Π» του οποίου η ίδια εκλέχθηκε μέλος προσωρινής διοικήσεως και την ιδιότητα αυτή τη διατήρησε και μετά την αναγνώριση του σωματείου από το Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης. Η εναγομένη την απέλυσε	Είναι άκυρη η καταγγελία σχέσεως εργασίας των μελών διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά από ίδρυση συνδικαλιστικής οργανώσεως	Το δικαστήριο δικαίωσε την ενάγουσα
32 Άρειος Πάγος 1610)88 Τμ. Β΄	ΔΕΝ – 1989- Τόμος 45 Τεύχος 1094	Ο ενάγων προσλήφθηκε με σύμβαση εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ως	Σπουδαίος λόγος είναι η υπαίτια παράβαση των υποχρεώσεων του μισθωτού από τη σύμβαση αλλά και	Το δικαστήριο έκρινε τους ισχυρισμούς της εναγομένης βάσιμους.

		<p>συντάκτης της εφημερίδος «Εγνατία». Μετά την παρέλευση της ημερομηνίας λήξεως η σύμβαση θα μετατρέπετο σε αορίστου χρόνου. Συμφώνησαν και οι δύο να παραιτηθούν του δικαιώματος καταγγελίας για όσο διάστημα η σύμβαση θα ήταν ορισμένου χρόνου. Καταγγελία θα μπορούσε να γίνει μόνο σε περίπτωση μη κυκλοφορίας της εφημερίδας ή διακοπής της κυκλοφορίας της καταβάλλοντας όμως τις αποδοχές και την αποζημίωση που εδικαιούτο ο ενάγων. Έτσι και έγινε και η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση λόγω διακοπής της εκδόσεως της εφημερίδας.</p>	<p>κάθε άλλο γεγονός συνεπεία του οποίου δεν μπορεί να αξιωθεί καλή τη πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη η εξακολούθηση από το άλλο μέρος της εργασιακής σχέσης μέχρι της καθορισμένης λήξεώς της. Αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται στη μεταβολή των περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη είναι δυνατό να επιδικασθεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό. Συγκεκριμένα εδώ είναι λόγω της διακοπής της κυκλοφορίας της εφημερίδας εξαιτίας μικρής κυκλοφορίας της.</p>	
33 Εφετ. Θεσσαλονίκης 2995)88	ΔΕΝ – 1989- Τόμος 45 Τεύχος 1095	<p>Η εναγόμενη εταιρεία διατηρούσε στις Σέρρες κέντρο διασκεδάσεως με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και προσέλαβε τους ενάγοντες ως μουσικούς για να απασχοληθούν και να αποτελέσουν την 5μελή ορχήστρα</p>	<p>Η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει αν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος ή αν η καταγγελία βασίζεται σε ψευδείς λόγους. Σπουδαίο λόγο αποτελούν τα πραγματικά περιστατικά και όχι το γεγονός ότι η επιχείρηση</p>	<p>Δικαιώθηκαν οι ενάγοντες.</p>

		<p>συνοδεύοντας τον τραγουδιστή. Η ενάγουσα ισχυρίστηκε ότι οι ενάγοντες έλυσαν τη σύμβαση με την ξαφνική εγκατάλειψη της εργασίας τους. Αυτό όμως ήταν ψευδές διότι τους απέλυσε η εναγομένη λόγω οικονομικών ζημιών και προσπάθεια περιορισμών τους.</p>	<p>παρουσιάζει ζημίες. Συγκεκριμένα ο ισχυρισμός ότι οι ενάγοντες εγκατέλειψαν την εργασία τους ήταν ψευδής.</p>	
<p>34 Άρειος Πάγος 276)88 Τμ. Β΄</p>	<p>ΔΕΝ – 1989- Τόμος 45 Τεύχος 1082</p>	<p>Η αναιρεσείουσα προσέλαβε τον αναιρεσίβλητο καθηγητή αγγλικής γλώσσας με άδεια διδασκαλίας και με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για φροντιστήριο ξένων γλωσσών κατά το σχολικό έτος 1984-1985 και με υποχρέωση εργασίας 22.5 ώρες εβδομαδιαίως. Ο αναιρεσίβλητος αντέδρασε στην πιεστική παρακολούθησή τους για τον τρόπο της διδασκαλίας και τον περιορισμό της διδακτικής του πρωτοβουλίας καίτοι επαρκώς καταρτισμένος. Έτσι απελύθη στις 5 -11-84.</p>	<p>Σπουδαίος λόγος για την καταγγελία σχέσεως εργασίας υπάρχει όταν συντρέχει παράβαση ουσιωδών όρων της συμβάσεως ή όταν ρητώς προβλέπεται το δικαίωμα λύσεως της για ορισμένο λόγο ή όταν λόγω συμπεριφοράς ή γεγονότος του ενός από τους συμβαλλόμενους. Ο εργοδότης μπορεί να καθορίζει την έκταση της υποχρεώσεων του μισθωτού για εργασία και να ορίζει ειδικότερα το είδος, τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής μέσα στα κοινωνικά πλαίσια όμως. Συγκεκριμένα</p>	<p>Το δικαστήριο έκρινε ως αβάσιμους τους ισχυρισμούς της αναιρεσειούσης και ως μη επαρκώς αποδειχθέντες.</p>

			1 παρακολουθείτο ο τρόπος διδασκαλίας 2. περιοριζόταν η διδακτική πρωτοβουλία.	
35 Εφ. Αθηνών 1610)88	ΔΕΝ – 1989- Τόμος 45 Τεύχος 1087	Ο εφεσίβλητος που είναι ιδιοκτήτης κοσμικού κέντρου διασκεδάσεων προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης σχέσεως εργασίας την εκκαλούσα ως τραγουδίστρια. Το ρεπερτόριό της ήταν τραγούδια λατινικής Αμερικής και λιγότερο ελληνικά. Τα τραγούδια όμως αυτά δεν είχαν απήχηση στους πελάτες του κέντρου. Ο εφεσίβλητος όταν τοπ είδε αυτό κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας και προσέλαβε άλλη τραγουδίστρια με ρεπερτόριο πιο κατάλληλο.	Δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο το γεγονός ότι το συμφωνηθέν ρεπερτόριο τραγουδιστή δεν βρίσκει απήχηση στους πελάτες. Συγκεκριμένα οι καλλιτέχνες είχαν ρεπερτόριο λατινικών τραγουδιών πράγμα που ήταν γνωστό από την αρχή,	Η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη και δικαιώνεται η εκκαλούσα.
36 Άρειος Πάγος 590)88 Τμ. Β΄	ΔΕΝ – 1989- Τόμος 45 Τεύχος 1089	Οι τρεις πρώτοι ενάγοντες εργάζονταν ως υπάλληλοι της εναγομένης Τράπεζας με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση αυτή επικαλούμενη την αδικαιολόγητη απουσία των υπαλλήλων επειδή συμμετείχαν σε	Σπουδαίος λόγος υπάρχει όταν συντρέχει παράβαση ουσιωδών όρων της σύμβασης ή όταν ρητώς ορίζεται σ' αυτή ότι η παράβαση ορισμένου όρου της παρέχει δικαίωμα στον άλλον να λύσει αυτήν αζημίως ή όταν λόγω γεγονότος ή συμπεριφοράς δεν	Το δικαστήριο δέχθηκε τις αιτιάσεις των εναγόντων και έκρινε αβάσιμες τις αιτιάσεις της εναγομένης απορρίπτοντας την αίτησή της.

		<p>απεργιακές κινητοποιήσεις παρόλο που γνώριζαν ότι σε αυτές δεν συμμετέχει ο σύλλογος υπαλλήλων της τραπεζής ούτε και ο συνδικαλιστικός φορέας των τραπεζοϋπαλλήλων. Επίσης ότι την ημέρα της απεργίας προέτρεπαν φορτικά τους συναδέλφους τους να κάνουν το ίδιο. Οι ενάγοντες ισχυρίστηκαν ότι έλαβαν μέρος νομίζοντας ότι συμμετέχουν σε νόμιμη απεργία και πράγματι προέτρεπαν τους συναδέλφους τους να συμμετάσχουν ενεργώντας κατά τη συνδικαλιστική τους συνείδηση.</p>	<p>μπορεί σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτική ήθη να αξιωθεί από τον άλλο η συνέχισή της. Συγκεκριμένα 1. συμμετείχαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις 2. προέτρεπαν φορτικά τους συναδέλφους τους να κάνουν το ίδιο</p>	
37	ΕΕΔ – 1989- Τόμος 48	<p>Ο ενάγων και ήδη αναιρεσείων προσλήφθηκε από οξύ έμφραγμα και εισήχθη στο νοσοκομείο. Μετά την έξοδό του έλαβε αναρρωτική άδεια ενός ακόμη μηνός. Μετά το πέρας της αδειας έπρεπε να επανεξεταστεί από ιατρούς για την εξέλιξη της υγείας του. Η σύμβαση εργασίας του καταγγέλθηκε .</p>	<p>Η βαρεία και δια χρόνο σχετικώς μακρό ασθένεια του μισθωτού από την οποία δημιουργείται δυσχέρεια στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.</p>	<p>Το δικαστήριο δικαίωσε την επιχείρηση.</p>

38	ΔΕΝ – 1990 – Τεύχος 1111	Καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του ενάγοντος αφού τηρήθηκε η πειθαρχική διαδικασία.	Σπουδαίος λόγος η παράβαση των συμβατικών ή νόμιμων υποχρεώσεων του εργαζομένου και η παράβαση της υποχρέωσης πίστεως και η κατάχρηση της εμπιστοσύνης του εργοδότη.	Το δικαστήριο αποφάσισε ότι συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας της σύμβασης αφού επήλθε κλονισμός της αρμονικής συνεργασίας και διατάραξη της αμοιβαίας εμπιστοσύνης.
39	ΕΕΔ – 1991- Τόμος 50B	Ο αναιρεσείων προσελήφθη για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως μουσικός αρμονίου με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Απολύθηκε διότι δεν υπάκουε στις μουσικές υποδείξεις του επικεφαλής της ορχήστρας δημιουργώντας διενέξεις και προβλήματα στο μουσικό πρόγραμμα.	Σπουδαίος λόγος η παρακώλυση της λειτουργίας	Το δικαστήριο δικάωσε την επιχείρηση.
40	ΔΕΝ – 1991- Τόμος 47 Τεύχος 1135	Ο αναιρεσίβλητος ανέφερε ότι γνώριζε περί δραστηριοτήτων του συντονιστή διευθυντή του ΔΣ επιδιώκοντας έρευνα για αυτόν και τις δραστηριότητές του. Ο αναιρεσείων οργανισμός κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του αναιρεσίβλητου δικηγόρου.	Δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η καταγγελία δικηγόρου στο ΔΣ των ενεργειών διευθυντού	Το δικαστήριο ακύρωσε την καταγγελία και υποχρέωσε σε αποζημιώσεις.

41	ΔΕΝ – 1992- Τόμος 48 Τεύχος 1157	Η αναιρεσίβλητη τράπεζα απέλυσε τον αναιρεσειών εξαιτίας παραπτωμάτων που συνιστούν σπουδαίο λόγο.	Σπουδαίος λόγος είναι οι βαρύτατες υπαίτιες παραβάσεις των υποχρεώσεων που προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας.	Το δικαστήριο δικάωσε την αναιρεσίβλητη.
42 ϊδιο με 11	ΕΕΔ- 1993- Τόμος 36	Η ενάγουσα προσελήφθη από τον εναγόμενο θεατρικό επιχειρηματία ως ηθοποιός πρωταγωνίστρια θεάτρου. Απελύθη γιατί προσέφερε τις υπηρεσίες της σε άλλη ξένη θεατρική παράσταση χωρίς συγκατάθεση του επιχειρηματία.	Σπουδαίος λόγος είναι η παράλληλη προσφορά εργασίας χωρίς προηγούμενη έγγραφη συγκατάθεση του πρώτου εργοδότη και η ανάρμοστη συμπεριφορά.	Το δικαστήριο δικάωσε το θεατρικό επιχειρηματία κρίνοντας ότι η καταγγελία είναι έγκυρη αφού η συμπεριφορά της κατέστησε αδύνατη τη συνεργασία τους.
43 Μον. Πρωτ. Αθηνών 896)93	ΔΕΝ – 1994 – Τόμος 50 Τεύχος 1195	Η ενάγουσα προσλήφθηκε με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου από την εναγομένη Τράπεζα. Απελύθη λόγω κλονισμού της σχέσης εμπιστοσύνης και μετά από πειθαρχικές διώξεις.	Σπουδαίος λόγος η σχέση εμπιστοσύνης ως αναγκαία προϋπόθεση για την απασχόληση υπαλλήλου ιδιαίτερα σε ευαίσθητες θέσεις αλλά η καταγγελία πρέπει να γίνει σε εύλογο χρονικό διάστημα από την τέλεση πράξεων που οδηγούν σε άρση της εμπιστοσύνης για να θεωρείται σπουδαίος ο λόγος. Συγκεκριμένα 1.κλονισμός της σχέσης εμπιστοσύνης 2. πειθαρχικές διώξεις	Μετά από εξέταση μαρτύρων και εξέταση των περιστατικών αλλά και του χρόνου που μεσολάβησε το δικαστήριο δικάωσε την ενάγουσα.

<p>44 Εφετείο Θεσσαλονίκης 1607)94</p>	<p>ΔΕΝ – 1994 – Τόμος 50 Τεύχος 1195</p>	<p>Οι ενάγοντες προσλήφθηκαν με σύμβαση ορισμένου χρόνου ως μουσικοί στο κέντρο «Π» της Θεσσαλονίκης. Απελύθησαν αφού πρώτα τους εξητήθη μείωση αποδοχών και τροποποίηση ρεπερτορίου, πράγμα που αρνήθηκαν να κάνουν.</p>	<p>Σπουδαίο λόγο δεν συνιστά η μη ικανοποιητική πορεία των εργασιών κέντρου διασκεδάσεως. Συγκεκριμένα 1.λίγη πελατεία 2.μείωση αποδοχών εξαιτίας αυτού 3.τροποποίηση ρεπερτορίου</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε τους ενάγοντες.</p>
<p>45 Μον. Πρωτ. Αθηνών 726)94</p>	<p>ΔΕΝ – 1994 – Τόμος 50 Τεύχος 1195</p>	<p>Ο ενάγων (άνδρας) προσελήφθη από την εναγομένη Ιονική και Λαϊκή τράπεζα με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Εισέπραξε από αποδέκτες χρηματικά ποσά επιστρέφοντας τις συναλλαγματικές αλλά παρακράτησε τα χρήματα. Κατά τη διενέργεια ελέγχου παραδέχθηκε την πράξη του και επέστρεψε τα χρήματα στην τράπεζα. Το ΔΣ της τράπεζας κατήγγειλε τη σύμβαση.</p>	<p>Σπουδαίος λόγος τα πειθαρχικά παραπτώματα και η κατάχρηση χρημάτων και εμπιστοσύνης. Συγκεκριμένα εισέπραξε από αποδέκτες χρηματικά ποσά επιστρέφοντας τις συναλλαγματικές αλλά παρακράτησε τα χρήματα</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε την τράπεζα.</p>
<p>46</p>	<p>ΕΑΝ - 1994</p>	<p>Η αναιρεσείουσα κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της αναιρεσιβλήτου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της.</p>	<p>Προστατεύεται η μητρότητα και είναι άκυρη και καταχρηστική η καταγγελία σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης.</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε την αναιρεσίβλητο.</p>

47	EAN - 1994	Ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν σε εργοστάσιο κονσερβοποιίας ως ηλεκτρολόγος με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Του ζητήθηκε να εργαστεί επιπροσθέτως ως μηχανικός με πρόσθετη αμοιβή αλλά αρνήθηκε. Απολύθηκε με την αιτιολογία ότι αποχώρησε από την εργασία του μετά το πέρας του νομίμου ωραρίου αλλά χωρίς να ενημερώσει.	Άκυρη και καταχρηστική η καταγγελία σύμβασης εργασίας με κατάχρηση δικαιώματος σχετικά με την άρνηση παροχής πρόσθετων υπηρεσιών.	Το δικαστήριο δικάωσε τον αναιρεσίβλητο.
48	ΔΕΝ – 1995- Τόμος 51	Ο ενάγων προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Καταγράστηκε ένα μεγάλο ποσό αν και το επέστρεψε με την αιτιολογία βαρύτερης ασθένειας του πατέρα του. Απολύθηκε.	Σπουδαίος λόγος η κατάχρηση χρημάτων.	Το δικαστήριο δεν δικάωσε τον ενάγοντα.
49	ΔΕΝ – 1995- Τόμος 51	Οι ενάγοντες άρχισαν να εργάζονται στο κέντρο διασκέδασης της εναγομένης ως μουσικοί και τραγουδίστρια, πέντε ημέρες την εβδομάδα. Αφού εργάστηκαν 18 ημέρες προσερχόμενοι στην εργασία τους βρήκαν το κέντρο	Δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η μη ικανοποιητική πορεία των εργασιών	Το δικαστήριο δικάωσε τους ενάγοντες.

		κλειστό και με πινακίδα που ανακοίνωνε την αλλαγή προγράμματος.		
50 Επιτροπή άρθρου 15N 1264/82 26/94	ΔΕΝ – 1995- Τόμος 51 Τεύχος 1217	Η αιτούσα τράπεζα έχει την έδρα της στις Η.Π.Α και λειτουργεί στην Ελλάδα. Ο καθ' ου ή αίτηση είναι και πρόεδρος του Δ.Σ. του επαγγελματικού σωματείου της τράπεζας καθώς και ταμίας του Ταμείου Αλληλοβοήθειας των εργαζομένων της τράπεζας. Κυκλοφόρησε μια επιστολή της γενικής διεύθυνσης της τράπεζας με περιεχόμενο εφ' ενός μειωτικό για το Δ.Σ. αφετέρου θα δημιουργούσε προβλήματα στη λειτουργία του Επικουρικού ταμείου. ανακοινώνοντας διάφορα μέτρα που θα έπαιρνε η διοίκηση. Αφού του κοινοποιήθηκε η επιστολή θορυβήθηκε και εκνευρισμένος επειδή δεν είχε προηγηθεί συζήτηση πήγε στο γραφείο του Διευθυντή για να αντιτεθεί σε αυτή την ενέργεια της τράπεζας. Στη συνάντηση με το διευθυντή	Σπουδαίος λόγος είναι 1. η περίπτωση προκλήσεως σωματικών βλαβών ή σοβαράς εξυβρίσεως ή απειλής κατά του εργοδότη ή του εκπρόσωπου του εκ μέρους συνδικαλιστού.	Το δικαστήριο δικάωσε το συνδικαλιστή.

		αντηλλάγησαν χαρακτηρισμοί με έντονο ύφος, εξυβριστικές για το πρόσωπο του γενικού διευθυντή. Αφού του αρνήθηκαν την είσοδο στα γραφεία προσπάθησε να μπει ορμητικώς, τα κατάφερε και αντηλλάγησαν βαριές εκφράσεις.		
51 Ββαθμίου επιτροπής άρθρου 15Ν 1264/82 1/95	ΔΕΝ – 1995- Τόμος 51 Τεύχος 1220	Το ίδιο με το προηγούμενο αλλά η αντίθετη άποψη	Το ίδιο με το προηγούμενο αλλά η αντίθετη άποψη	Το δικαστήριο δικάωσε το συνδικαλιστή
52	ΔΕΝ – 1996- Τόμος 52 Τεύχος 1256	Η απόλυση της ενάγουσας έγινε εξαιτίας 1. γεγονότος πλαστογράφησης και υπεξαίρεσης χρημάτων από λογαριασμό πελάτισσας της τραπεζής και 2. προτροπών της εναγούσας προς τους πελάτες της τραπεζής να επενδύουν τα χρήματά τους σε αμοιβαία κεφάλαια άλλης εταιρείας.	Σπουδαίος λόγος αυτός που πλήττει την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Συγκεκριμένα 1. πλαστογράφηση και υπεξαίρεση χρημάτων από λογαριασμό πελάτισσας της τραπεζής και 2. προτροπών της εναγούσας προς τους πελάτες της τραπεζής να επενδύουν τα χρήματά τους σε αμοιβαία κεφάλαια άλλης εταιρείας.	Το δικαστήριο δικάωσε την τράπεζα αφού οι πράξεις της εναγούσας αποτελούν βαρύτατες παραβάσεις των καθηκόντων της θέτοντας σε κίνδυνο τη φήμη και αξιοπιστία της τραπεζής και κλονίζουν τη σχέση εμπιστοσύνης.
53	ΔΕΝ – 1997 – Τόμος 53 Τεύχος 1264	Ο εκκαλόν υπηρέτησε ως γενικός διευθυντής με εποπτικά καθήκοντα σε καταστήματα	Σπουδαίος λόγος η αμελής συμπεριφορά προς την εκτέλεση των καθηκόντων. Συγκεκριμένα	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία έγκυρη.

		Τραπέζης. Τέθηκε σε υποχρεωτική άδεια και εν συνεχεία καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του αφού ο εκκαλών έδειξε αμελή συμπεριφορά ως προς την άσκηση των καθηκόντων του ως μέλους του Δ.Σ της τραπέζης.	έδειξε αμελή συμπεριφορά ως προς την άσκηση των καθηκόντων του ως μέλους του Δ.Σ της τραπέζης.	
54	ΔΕΝ – 1997 – Τόμος 53 Τεύχος 1264	Ο ενάγων προσελήφθη με σύμβαση ορισμένου χρόνου από Τράπεζα. Αρνήθηκε να εκτελέσει οποιαδήποτε εργασία απουσιάζοντας επί μακρό με αναρρωτικές άδειες και απέφευγε να εκτελεί εργασίες που του ανατίθεντο παρά τις συστάσεις και τις υποδείξεις των προϊσταμένων του.	Σπουδαίος λόγος η επί μακρό απουσία που δημιουργεί κενό υπηρεσίας και η πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων. Συγκεκριμένα 1. αρνήθηκε να εκτελέσει οποιαδήποτε εργασία απουσιάζοντας επί μακρό με αναρρωτικές άδειες και 2. απέφευγε να εκτελεί εργασίες που του ανατίθεντο παρά τις συστάσεις και τις υποδείξεις των προϊσταμένων του	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία έγκυρη.
55 Μον. Πρωτ. Αθηνών 3816/97	ΔΕΝ – 1998- Τόμος 54 Τεύχος 1287	Η ενάγουσα προσλήφθηκε από το Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο ως βοηθός νοσηλεύτρια με σύμβαση ορισμένου χρόνου προς αντικατάσταση εγκύου. Η σύμβασή της ανανεώθηκε εν γνώσει της και για	Δεν είναι σπουδαίος λόγος οι ανανεώσεις συμβάσεων για συγκεκριμένο χρόνο και εν γνώσει των μερών.	Το δικαστήριο δεν δικαίωσε την ενάγουσα.

		συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Μετά τη λήξη αυτών η σύμβασή της καταγγέλθηκε.		
56 Άρειος Πάγος 847/96	ΔΕΝ – 1998- Τόμος 54 Τεύχος 1302	Ο αναιρεσείων είχε προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου και μειωμένο ωράριο ως σύμβουλος από την επιχείρηση της αναιρεσειούσης. Λόγω αναδιάρθρωσης του τμήματος που εργαζόταν του ζητήθηκε να εργαστεί με πλήρες ωράριο και με αύξηση των αποδοχών του. Για προσωπικούς λόγους αρνήθηκε και η σύμβασή του καταγγέλθηκε.	Σπουδαίος λόγος είναι η άρνηση του εργαζόμενου να μεταβληθεί η εργασιακή σχέση προς όφελος του ιδίου και της επιχειρήσεως. Συγκεκριμένα λόγω αναδιάρθρωσης του τμήματος που εργαζόταν του ζητήθηκε να εργαστεί με πλήρες ωράριο και με αύξηση των αποδοχών του.	Το δικαστήριο δεν δικαίωσε τον εργαζόμενο.
57	ΔΕΝ – 1999 – Τόμος 55 Τεύχος 1307	Η εναγομένη εκμεταλλευόταν τηλεοπτικό σταθμό και οι ενάγοντες εργάστηκαν στα στούντιό της. Η εκπομπή διακόπηκε κατόπιν εντολής χωρίς την ύπαρξη λόγου και χωρίς γνωστοποίηση των εναγόντων. Επικαλούμενη χαμηλά ποσοστά τηλεθέασης και μη ύπαρξη κερδών από διαφημιστικό χρόνο κατήγγειλε τη σύμβασή τους.	Σπουδαίος λόγος είναι η ουσιώδης παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων. Συγκεκριμένα λόγω 1. χαμηλών ποσοστών τηλεθέασης και 2. μη ύπαρξης κερδών από διαφημιστικό χρόνο	Το δικαστήριο δικαίωσε τους ενάγοντες.

58	EAN – 2000 – Τόμος 21	Ο αναιρεσείων προσελήφθη από Τράπεζα με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η σύμβασή του καταγγέλθηκε μετά από περιστατικά ακαταλληλότητας, ραθυμίας και αμέλειας αλλά και παραβίασης καθηκόντων του αναιρεσείοντος.	Σπουδαίος λόγος είναι 1. η παραβίαση καθηκόντων 2. η αμέλεια και η ραθυμία και 3. η ακαταλληλότητα.	Το δικαστήριο δέχθηκε τους ισχυρισμούς της Τράπεζας.
59	Δεν – 2001- Τόμος 57	Η εναγόμενη κολυμβητική ομοσπονδία προσέλαβε την ενάγουσα, παλαιά κολυμβήτρια με τις εξής υπευθυνότητες: να έχει την ευθύνη για τα επιστημονικά θέματα, για την επιστημονική παρακολούθηση της προπονητικής αποδόσεως των αθλητών, για το πρόγραμμα επιμορφώσεως των προπονητών και για να συμμετέχει σε σεμινάρια. Η εναγόμενη ομοσπονδία κατήγγειλε την ενάγουσα διότι ουδέποτε εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις της ούτε παρουσιαζόταν στα γραφεία της διοίκησης όπως είχε την υποχρέωση.	Σπουδαίος λόγος η μη άσκηση των καθηκόντων και των υποχρεώσεων του μισθωτού. Συγκεκριμένα δεν 1. παρακολουθούσε προπονητικά σεμινάρια 2. δεν είχε την ευθύνη των επιστημονικών θεμάτων 3. δεν παρακολουθούσε την προπονητική απόδοση των αθλητών	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία έγκυρη.

60	ΔΕΝ – 2002 – Τόμος 58 Τεύχος 1389	Η υπάλληλος επέδειξε βαρεία αμέλεια στην εμπλοκή της στην παράνομη διακίνηση χρηματικών ποσών από το λογιστήριο της αναιρεσίβλητης.	Σπουδαίος λόγος η βαρεία αμέλεια του μισθωτού ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων του που κλονίζει τη σχέση εμπιστοσύνης. Συγκεκριμένα διακίνησε χρηματικά ποσά από το λογιστήριο της επιχείρησης.	Το δικαστήριο δεν δικαίωσε τον εργαζόμενο.
61	ΔΕΝ – 2003 – Τόμος 59	Ο αναιρεσείων προσελήφθη από την αναιρεσίβλητη τράπεζα Μακεδονίας Θράκης ΑΕ με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Σε έλεγχο που διενεργήθει αποκαλύφθηκε ότι διακινούσε ποσά στους λογαριασμούς του παραβιάζοντας τις συμβατικές υποχρεώσεις του, τις εγκύκλιες οδηγίες, τους κανονισμούς λειτουργίας της τράπεζας και τους κανόνες της τραπεζικής δεοντολογίας. Η σύμβασή του καταγγέλθηκε.	Σπουδαίος λόγος η παραβίαση συμβατικών υποχρεώσεων, κανόνων λειτουργίας της επιχείρησης και δεοντολογικών κανόνων. Συγκεκριμένα 1. διακινούσε ποσά στους λογαριασμούς του παραβιάζοντας τις συμβατικές υποχρεώσεις του, τις εγκύκλιες οδηγίες, τους κανονισμούς λειτουργίας της τράπεζας και τους κανόνες της τραπεζικής δεοντολογίας.	Το δικαστήριο δικαίωσε την τράπεζα.
62	ΕΕΔ – 2003- Τόμος 2	Η αναιρεσείουσα προσελήφθη ως υπάλληλος από την Τράπεζα Κρήτης. Παρέσχε συνδρομή από τη θέση της ως ιδιαίτερα γραμματεύς στους διοικούντες της τραπεζής για	Σπουδαίος λόγος ο κλονισμός της σχέσεως εμπιστοσύνης από πράξεις του μισθωτού. Συγκεκριμένα προέβη σε υπεξαίρεση χρημάτων	Το δικαστήριο δικαίωσε την τράπεζα.

		υπεξάιρεση χρημάτων, πράγμα που αποκαλύφθηκε αφού στην τράπεζα ανέλαβε την εποπτεία επίτροπος.		
63	ΔΕΝ – 2004 – Τόμος 60 Τεύχος 1420	Ο ενάγων προσελήφθη από Τράπεζα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφού παραιτήθηκε από την προηγούμενη εργασία του στην Τράπεζα Εργασίας. Σε ελάχιστο χρονικό διάστημα και με αόριστες και γενικές δικαιολογίες η τράπεζα κατήγγειλε τη σύμβασή του.	Δεν είναι σπουδαίος λόγος οι αόριστες και γενικές δικαιολογίες	Το δικαστήριο δικαίωσε τον ενάγοντα.
64	ΔΕΝ – 2004 – Τόμος 22	Η αναιρεσείουσα προσέλαβε τον αναιρεσίβλητο ως πιανίστα. κατήγγειλε τη σύμβασή του μετά από σωρεία περιστατικών όπου ο αναιρεσίβλητος 1. δεν ανταποκρινόταν στις προτιμήσεις των πελατών 2. δεν έκανε πρόβα μαζί με τους άλλους μουσικού 3. παρείχε τις υπηρεσίες του και αλλού και έτσι ήταν κουρασμένος και δεν απέδιδε όπως έπρεπε.	Σπουδαίος λόγος όταν ο μισθωτός 1. δεν ανταποκρίνεται στις προτιμήσεις των πελατών 2. όταν παρέχει τις υπηρεσίες του και αλλού και 3. όταν δεν διακατέχεται από πνεύμα συνεργασίας με τα άλλα στελέχη της επιχείρησης.	Η υπόθεση παραπέμφθηκε για περαιτέρω έλεγχο.
65	ΔΕΝ – 2005 – Τόμος 61	Η εναγόμενη αναιρεσίβλητη ανώνυμη εταιρεία	Σπουδαίος λόγος ο κλονισμός εμπιστοσύνης λόγω	Το δικαστήριο δικαίωσε την εταιρεία

	Τεύχος 1458	με αντικείμενο την παραγωγή και εμπορία αγροτικών προϊόντων και λοιπών ειδών διατροφής προσέλαβε με σύμβαση ορισμένου χρόνου τον ενάγοντα αναιρεσείοντα ως γενικό διευθυντή του εργοστασίου της στον Πύργο Ηλείας. Απελύθη λόγω κακής και αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς.	επανελημμένης κακής συμπεριφοράς.	
66	ΔΕΝ – 2005 – Τόμος 61 Τεύχος 1441	Εργαζόμενος απολύθηκε από επιχείρηση με την κατηγορία ότι μετέφερε πληροφορίες σε ανταγωνιστές χωρίς όμως να υπάρχουν αποδείξεις γι' αυτό.	Σπουδαίος λόγος η υποψία τελέσεως ποινικού αδικήματος όταν η θέση είναι ιδιαίτερης εμπιστοσύνης.	Το δικαστήριο δικάωσε τον εργαζόμενο.
67	ΔΕΝ – 2005 – Τόμος 61 Τεύχος 1441	Η ενάγουσα σε συνεννόηση με πρώην υπάλληλο της εναγομένης προέτρεπε κατ' εξακολούθηση πελάτες να επενδύουν τα χρήματά τους σε ασφαλιστικά προϊόντα και αμοιβαία κεφάλαια άλλης εταιρείας. Απελύθη.	Σπουδαίος λόγος υφίσταται όταν ο εργαζόμενος παραβαίνει την υποχρέωση πίστεως και καταχράται την εμπιστοσύνη του εργοδότη. Συγκεκριμένα προέτρεπε κατ' εξακολούθηση πελάτες να επενδύουν τα χρήματά τους σε ασφαλιστικά προϊόντα και αμοιβαία κεφάλαια άλλης εταιρείας.	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία νόμιμη.

68	ΔΕΝ - 2006- Τόμος 1	Η ενάγουσα προσελήφθη με σύμβαση ορισμένου χρόνου από την Τράπεζα Εργασίας για τη θέση των υπηρεσιών συναλλάγματος. Έγινε αντιληπτή ότι προέτρεπε πελάτες της τραπεζής να επενδύσουν τα διαθέσιμά τους σε ανταγωνιστικό οργανισμό αλλά και να υπεξαιρεί χρήματα από λογαριασμό υπερήλικα πελάτη που διέμενε μόνιμα στην Αμερική.	Σπουδαίος λόγος υφίσταται όταν ο εργαζόμενος παραβαίνει την υποχρέωση πίστεως και καταχράται την εμπιστοσύνη του εργοδότη. Συγκεκριμένα 1. προέτρεπε πελάτες της τραπεζής να επενδύσουν τα διαθέσιμά τους σε ανταγωνιστικό οργανισμό αλλά και 2. υπεξείρεσε χρήματα από λογαριασμό υπερήλικα πελάτη που διέμενε μόνιμα στην Αμερική.	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία νόμιμη.
69	ΔΕΝ – 2006 – Τόμος 62	Ο εργαζόμενος παρέβη σημαντικούς κανόνες της εσωτερικής λειτουργίας της τράπεζας και απελύθη.	Η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού αποτελεί σπουδαίο λόγο.	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία νόμιμη.
70	ΔΕΝ – 2006 – Τόμος 62 Τεύχος 1475	Ο αναιρεσειών υπηρετούσε με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε τράπεζα όπου μετά από έλεγχο διαπιστώθηκαν αντικανονικές ενέργειες και απελύθη.	Σπουδαίος λόγος οι αντικανονικές ενέργειες του υπαλλήλου.	Το δικαστήριο έκρινε την καταγγελία νόμιμη.
71	ΔΕΝ – 2007 – Τόμος 63 Τεύχος 1948	Η ενάγουσα προσελήφθη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από την τράπεζα Μακεδονίας Θράκης που αργότερα	Η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού αποτελεί σπουδαίο λόγο.	Το δικαστήριο δίκαιωσε την τράπεζα.

		<p>συγχωνεύτηκε από την Τράπεζα Πειραιώς. Υπήρξαν υποψίες ότι διέρρευσε απόρρητες πληροφορίες σε οφειλέτες της τράπεζας μέσω ενός άλλου υπαλλήλου. Η σύμβαση εργασίας της καταγγέλθηκε.</p>		
72	<p>ΔΕΝ – 2008 – Τόμος 64 Τεύχος1523</p>	<p>Ο αναιρεσειών προσελήφθη ως γενικός διευθυντής με σύμβαση ορισμένου χρόνου από τράπεζα. Στα μισά της θητείας του η σύμβασή του καταγγέλθηκε λόγω της μειωμένης του απόδοσης.</p>	<p>Η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού αποτελεί σπουδαίο λόγο.</p>	<p>Το δικαστήριο δικάωσε την τράπεζα.</p>

6.2 Περαιτέρω ανάλυση με διάφορα κριτήρια

6.2.1 Εισαγωγή

Η ανάλυση αφορά τις 72 υποθέσεις που δημοσιεύθηκαν στα ειδικά περιοδικά εργατικών διαφορών ΔΕΝ και ΕΑΝ και αναφερθήκαμε στο υποκεφάλαιο 6.1. Η κατηγοριοποίηση ανά κριτήριο γίνεται σε δύο φάσεις:

- α. αναφερόμενη ανά κριτήριο στο συνολικό χρονικό διάστημα 1960-2008 και
- β. ανά δεκαετία για να μπορέσουμε να καταλήξουμε σε περισσότερα συμπεράσματα.

Τα κριτήρια είναι τα εξής:

- Συνολικός αριθμός των υποθέσεων
- Ποσοστό δικαίωσης εργοδότη ή εργαζόμενου
- Γένος εργαζόμενου (άνδρας-γυναίκα)
- Ποσοστό πτυχιούχων ΑΕΙ και μη

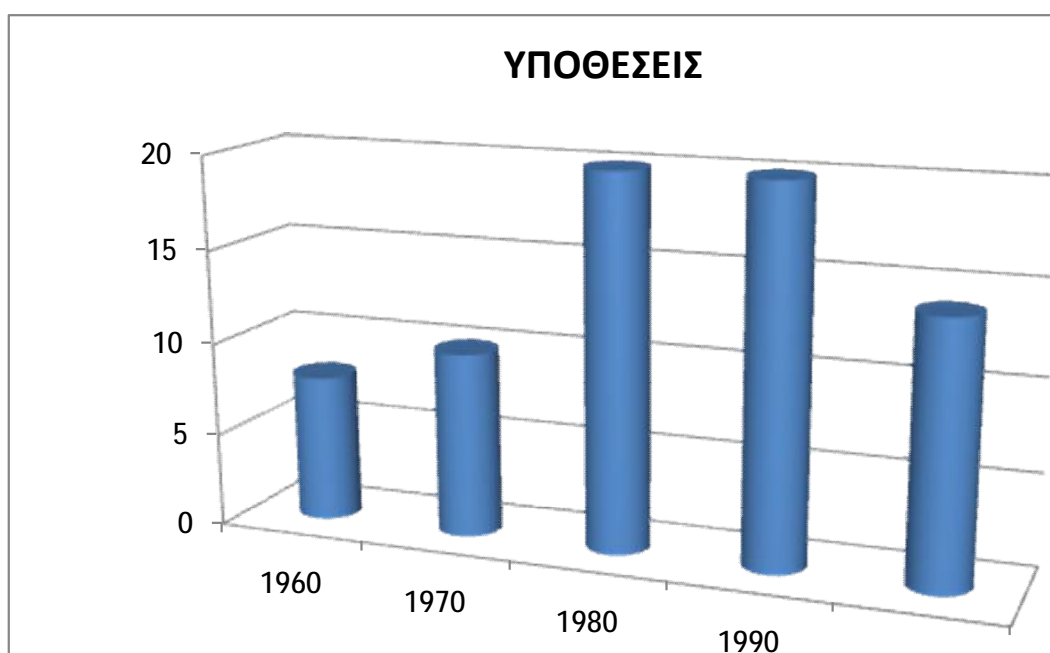
Ακολουθεί κριτική.

6.2.2 Ο αριθμός των υποθέσεων

Το δείγμα μας αποτελείται από 72 υποθέσεις, οι οποίες κατανέμονται χρονολογικά ως εξής:

- 1960-1970: 8 υποθέσεις
- 1970- 1980: 10 υποθέσεις
- 1980-1990: 20 υποθέσεις
- 1990- 2000: 20 υποθέσεις
- 2000- 2008: 14 υποθέσεις

Σε αυτές τις υποθέσεις συμπεριλαμβάνονται 24 υποθέσεις γυναικών, 48 υποθέσεις ανδρών, 17 υποθέσεις πτυχιούχων, 55 υποθέσεις μη πτυχιούχων, 42 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργοδότης, 27 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος και 3 υποθέσεις που απαιτείται περαιτέρω έρευνα.



Σχ.1 : Αριθμός υποθέσεων από το 1960 ως το 2008

Μια γενική παρατήρηση είναι ότι στις δύο πρώτες δεκαετίες (1960-1970) παρατηρούμε μικρό αριθμό υποθέσεων σε σχέση με τις άλλες δεκαετίες. Αυτό συμβαίνει πιθανότατα λόγω των πολιτικών συνθηκών που επικρατούσαν στη χώρα μας. Η Ελλάδα μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο βίωσε ένα φρικτό εμφύλιο πόλεμο που άφησε τα σημάδια του στις ψυχές και τις συνειδήσεις των Ελλήνων. Πολλοί και για μεγάλο χρονικό διάστημα αφού τελείωσε αυτός ο εφιάλτης, δεν συνειδητοποιούσαν ότι έχουν δικαιώματα που μπορούν να τα διεκδικήσουν. Αυτό οφείλεται όχι μόνο στο φόβο τους (που τον καλλιέργησε ανεπίσημα και το κράτος – παρακράτος της εποχής εκείνης) αλλά και στις τεράστιες οικονομικές ανάγκες που είχε δημιουργήσει εκείνη η εποχή στο μεγαλύτερο τμήμα του ελληνικού πληθυσμού. Στην προσπάθειά τους λοιπόν να καλύψουν αυτές τις οικονομικές ανάγκες και ταυτόχρονα να βελτιώσουν τη ζωή τους και κυρίως των παιδιών τους δεν διεκδικούσαν τα δικαιώματά τους. Φυσικά κατά τη διάρκεια της δικτατορίας 1967-1974 αυτή η κατάσταση επιδεινώθηκε αφού δεν είχαν καταργηθεί μόνο τα δημοκρατικά δικαιώματα αλλά και κάθε έννοια δικαιώματος. Τις επόμενες δεκαετίες αυτό αλλάζει μετά τη μεταπολίτευση και με την είσοδο της νέας γενιάς στον εργασιακό χώρο. Μια γενιά που δεν είχε τα βιώματα των πατέρων της και που έχοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητες και τα προσόντα της δε διστάζει να διεκδικήσει τα δικαιώματά της με αποκορύφωμα τις δεκαετίες 1980 και 1990. Τέλος από το 2000 και μετά παρατηρούμε μία μείωση των καταγγελιών συμβάσεων εργασίας η οποία οφείλεται κυρίως στο ότι πλέον εργαζόμενοι και εργοδότες είναι πιο συνειδητοποιημένοι όσον αφορά τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους, συνεπώς καταγγελίες συμβάσεων εργασίας γίνονται συνεχώς και λιγότερες.

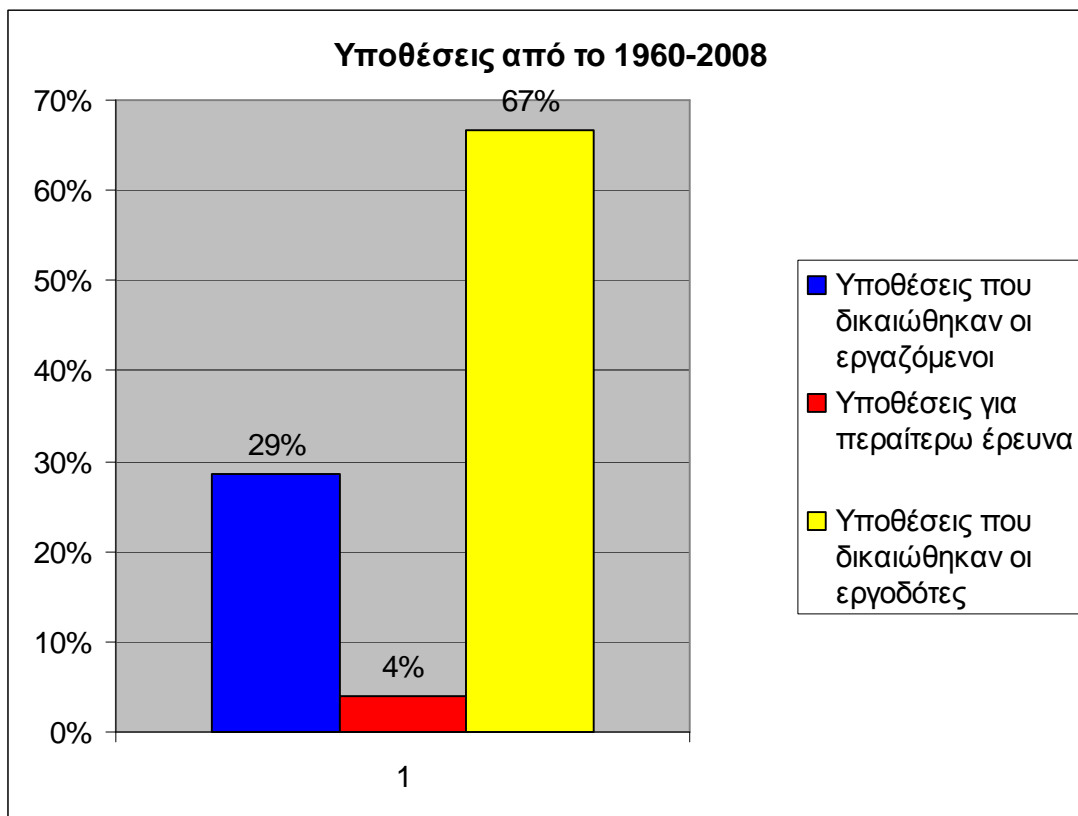
κάτι το οποίο μπορούμε να το συμπεράνουμε και από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των τελευταίων ετών. Οι εργαζόμενοι πλέον νιώθοντας ανασφάλεια όσον αφορά το εργασιακό τους μέλλον είναι πιο συγκαταβατικοί και οι καταγγελίες συμβάσεων εργασίας είναι μειωμένες.

6.2.3 Ποσοστό δικαίωσης εργοδότη ή εργαζόμενου

Στο σχ.2 παρουσιάζουμε τις υποθέσεις που δικαιώθηκαν οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και τις υποθέσεις που χρειάζονται περαιτέρω έρευνα. Αναλυτικότερα ανά δεκαετία:

- 1960-1970: 3 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργοδότης
 - 1970- 1980: 4 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργοδότης
 - 1980-1990: 14 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργοδότης
 - 1990- 2000: 10 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργοδότης
 - 2000- 2008: 11 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργοδότης
- και
- 1960-1970: 5 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος
 - 1970- 1980: 4 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος
 - 1980-1990: 6 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος
 - 1990- 2000: 10 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος
 - 2000- 2008: 2 υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος

Οι υποθέσεις που χρειάζονται περαιτέρω έρευνα παρουσιάστηκαν τη δεκαετία 1970-1980 (2 υποθέσεις) και 2000- 2008 (1 υπόθεση)



Σχ.2: Ποσοστιαίος πίνακας υποθέσεων που δικαιώθηκαν οι εργοδότες, που δικαιώθηκαν οι εργαζόμενοι και που αποφασίστηκε περαιτέρω έρευνα από το 1960 ως το 2008.

Το δείγμα της μελέτης μας καλύπτει χρονικά το διάστημα 1960 ως 2008. Από αυτά τα έτη υπήρξαν 72 υποθέσεις. Οι υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος αποτελούν το 29% και οι υποθέσεις που το δικαστήριο διέταξε περαιτέρω έρευνα αποτελούν το 4%. Στην πλειοψηφία των υποθέσεων δικαιώθηκε ο εργοδότης αφού στις περισσότερες περιπτώσεις η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είχε γίνει για σπουδαίο λόγο (όπως π.χ. λόγω κακής συμπεριφοράς του εργαζόμενου ή λόγω υπεξαίρεσης χρημάτων) κάτι το οποίο φαίνεται μέσα από την έρευνά μας.

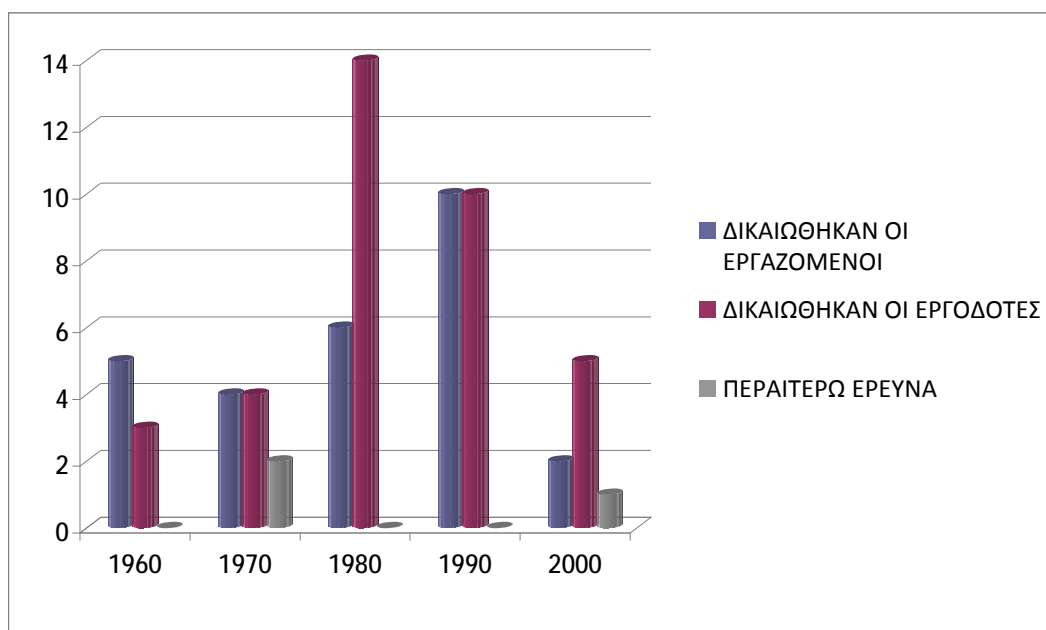
Αναλυτικότερα:



Σχ. 2.1: Υποθέσεις στις οποίες δικαιώθηκαν οι εργοδότες σε σχέση με το χρόνο.



Σχ. 2.2 : Υποθέσεις στις οποίες δικαιώθηκαν οι εργαζόμενοι σε σχέση με το χρόνο.



Σχ. 2.3 : Συγκριτικός χρονικός πίνακας υποθέσεων που δικαιώθηκαν οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και υποθέσεων που αποφασίστηκε περαιτέρω έρευνα.

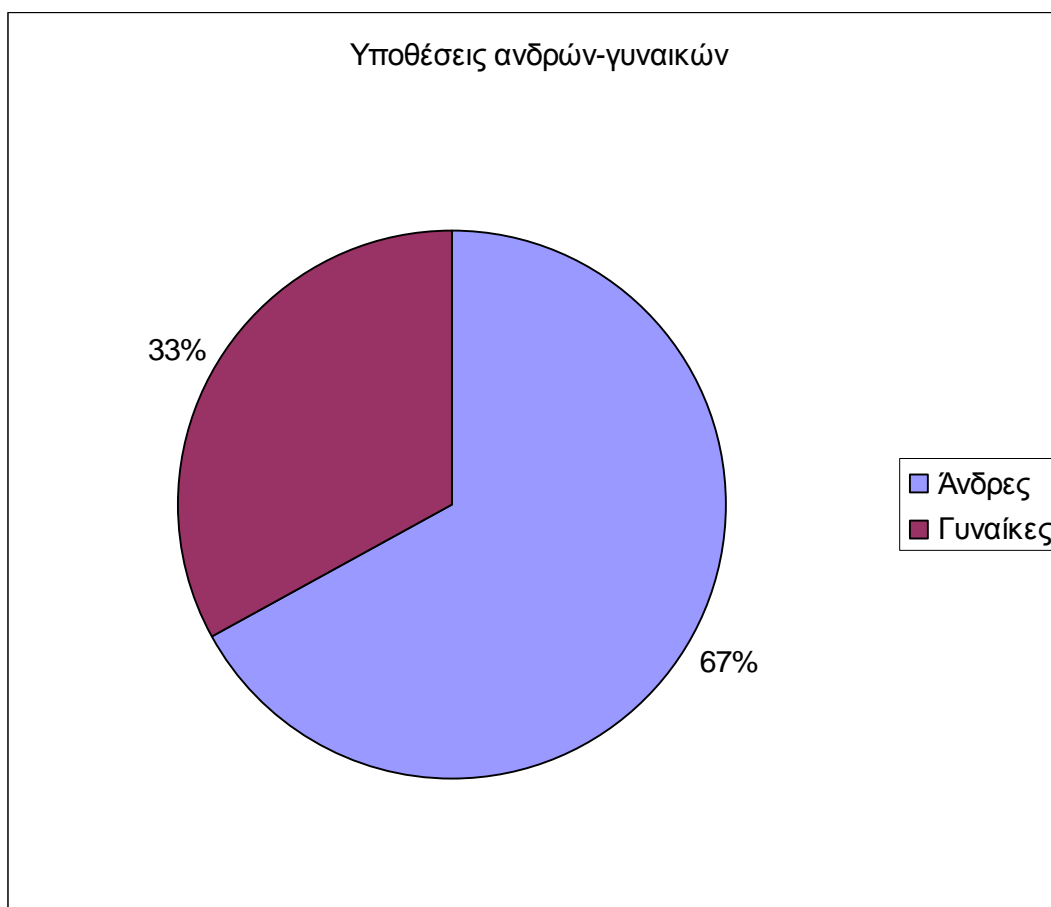
Τη δεκαετία του 1980 βλέπουμε να δικαιώνονται οι υποθέσεις υπέρ των εργοδοτών και μάλιστα κυρίως τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας. Αυτό συμβαίνει γιατί με την αλλαγή του πολιτικού σκηνικού (άνοδος μιας σοσιαλιστικής κυβέρνησης στην εξουσία με σαφή προσανατολισμό υπέρ των εργαζομένων) δημιουργήθηκε η αίσθηση στους εργαζομένους ότι θα δικαιώνονται και από τα Δικαστήρια για κάθε τους προσφυγή ακόμα και αν οι εργοδότες ήταν αυτοί που είχαν δίκιο. Έτσι αργότερα βλέπουμε αυτό να αντιστρέφεται με αποκορύφωμα τη δεκαετία του 1990 όπου εργαζόμενοι και εργοδότες έχουν το ίδιο ποσοστό δικαίωσης υποθέσεων καθώς ο εργαζόμενος συνειδητοποίησε ότι η προσφυγή στα δικαστήρια πρέπει να γίνεται όταν όντως υπάρχει σοβαρός λόγος. Από το 2000 και έπειτα βλέπουμε ξανά μία αύξηση των υποθέσεων που δικαιώθηκαν οι εργοδότες και αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί στην σημερινή εποχή οι εργοδότες καταγγέλλουν μία σύμβαση εργασίας μόνο όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Άλλωστε, η συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου προτιμώνται από εκείνες του αορίστου από τους εργοδότες και αυτό λόγω της αποζημίωσης που καλούνται να δώσουν στον εργαζόμενο σε περίπτωση απόλυσης του.

6.2.4 Γένος εργαζόμενου (άνδρες-γυναίκες)

Στο σχ.3 παρουσιάζουμε τις υποθέσεις που αφορούν γυναίκες συγκριτικά με τις υποθέσεις που αφορούν άνδρες

- 1960-1970: 1 υπόθεση που αφορά γυναίκα
 - 1970- 1980: 3 υποθέσεις που αφορούν γυναίκες
 - 1980-1990: 7 υποθέσεις που αφορούν γυναίκες
 - 1990- 2000: 6 υποθέσεις που αφορούν γυναίκες
 - 2000- 2008: 7 υποθέσεις που αφορούν γυναίκες
- και
- 1960-1970: 7 υποθέσεις που αφορούν άνδρες
 - 1970- 1980: 7 υποθέσεις που αφορούν άνδρες
 - 1980-1990: 13 υποθέσεις που αφορούν άνδρες

- 1990- 2000: 14 υποθέσεις που αφορούν άνδρες
- 2000- 2008: 7 υποθέσεις που αφορούν άνδρες

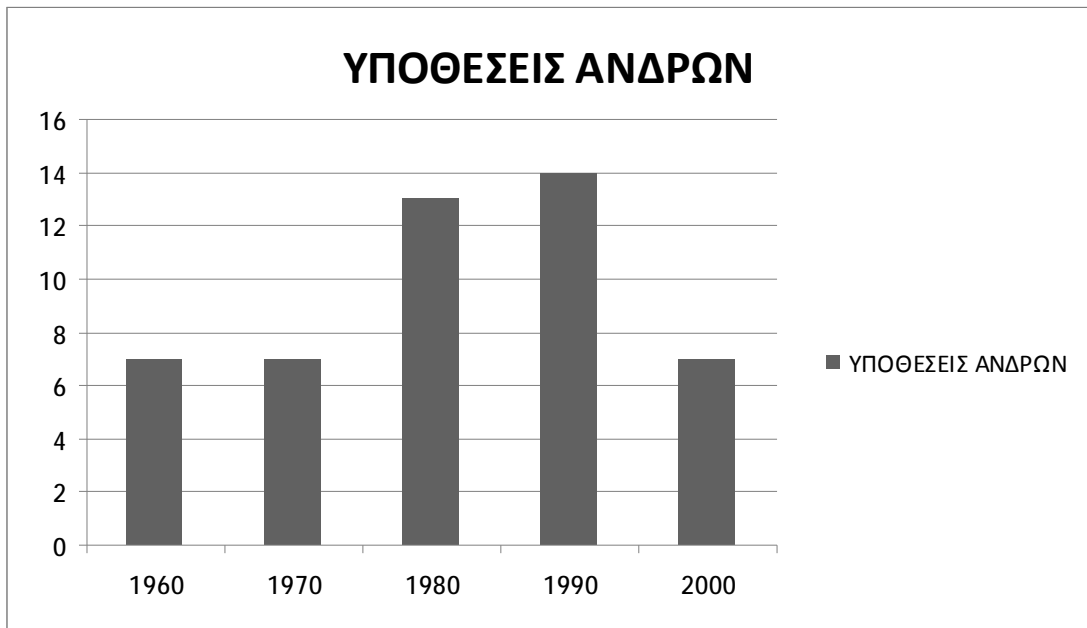


Σχ. 3: Υποθέσεις γυναικών – ανδρών

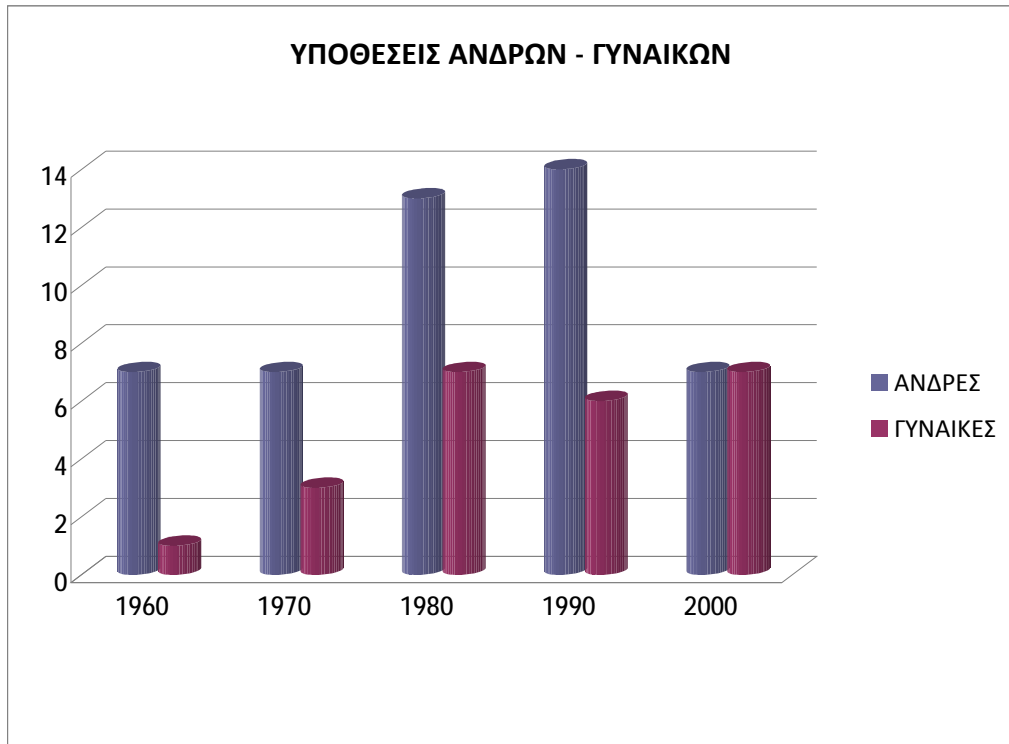
24 υποθέσεις από τις 72 (33%) αφορούσαν γυναίκες εργαζόμενες. Σε όσες περιπτώσεις οι γυναίκες ήταν εγκυμονούσες δικαιώθηκαν αφού ο νόμος προστατεύει την έγκυο και τα δικαιώματά της. Το μεγάλο ποσοστό το οποίο καταλαμβάνουν οι υποθέσεις οι οποίες αφορούν άνδρες σε σχέση με το ποσοστό εκείνων που αφορούν γυναίκες οφείλεται κυρίως στο ότι η γυναίκα έχει μπει στην αγορά εργασίας από την δεκαετία του 1980 και έπειτα.



Σχ. 3.1: Υποθέσεις που αφορούν γυναίκες σε σχέση με τον χρόνο.



Σχ. 3.2 : Υποθέσεις που αφορούν άνδρες σε σχέση με τον χρόνο.



Σχ. 3.3 : Συγκριτικός πίνακας υποθέσεων ανδρών-γυναικών σε σχέση με τον χρόνο.

Στις δεκαετίες 1960-1970 βλέπουμε ότι οι υποθέσεις που αφορούν άνδρες είναι περισσότερες από αυτές που αφορούν γυναίκες. Αυτό συμβαίνει επειδή ακόμη η γυναίκα δεν έχει βγει στην εργασιακή αρένα. Ακολουθεί το στερεοτυπικό και παραδοσιακό πρότυπο της Ελληνίδας μάνας και νοικοκυράς. Ασχολείται με τα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών. Αυτό τουλάχιστον επίσημα, γιατί πολλές γυναίκες βοηθούσαν τους συζύγους τους στις δουλειές τους ανεπίσημα και χωρίς καταγραφή ως εργαζόμενες. Αντίθετα στις επόμενες δεκαετίες ο αριθμός των υποθέσεων που αφορούν γυναίκες αυξάνεται. Αυτό συμβαίνει γιατί η γυναίκα χειραφετήθηκε. Βγήκε από το σπίτι και έπιασε δουλειά σε όλα τα επίπεδα, από απλή εργάτρια μέχρι εξειδικευμένη επιστήμων. Φυσικό επακόλουθο ήταν να έχουμε αύξηση και στο αριθμό καταγγελιών. Ειδικά για τη δεκαετία 2000 βλέπουμε ότι οι υποθέσεις που αφορούν γυναίκες και άνδρες είναι ίσες.

6.2.5 Ποσοστό πτυχιούχων ΑΕΙ και μη πτυχιούχων

Στο σχ.4 παρουσιάζουμε υποθέσεις πτυχιούχων ΑΕΙ – μη πτυχιούχων

- 1960-1970: 3 υποθέσεις πτυχιούχων

- 1970- 1980: 3 υποθέσεις πτυχιούχων

- 1980-1990: 2 υποθέσεις πτυχιούχων

- 1990- 2000: 5 υποθέσεις πτυχιούχων

- 2000- 2008: 4 υποθέσεις πτυχιούχων

και

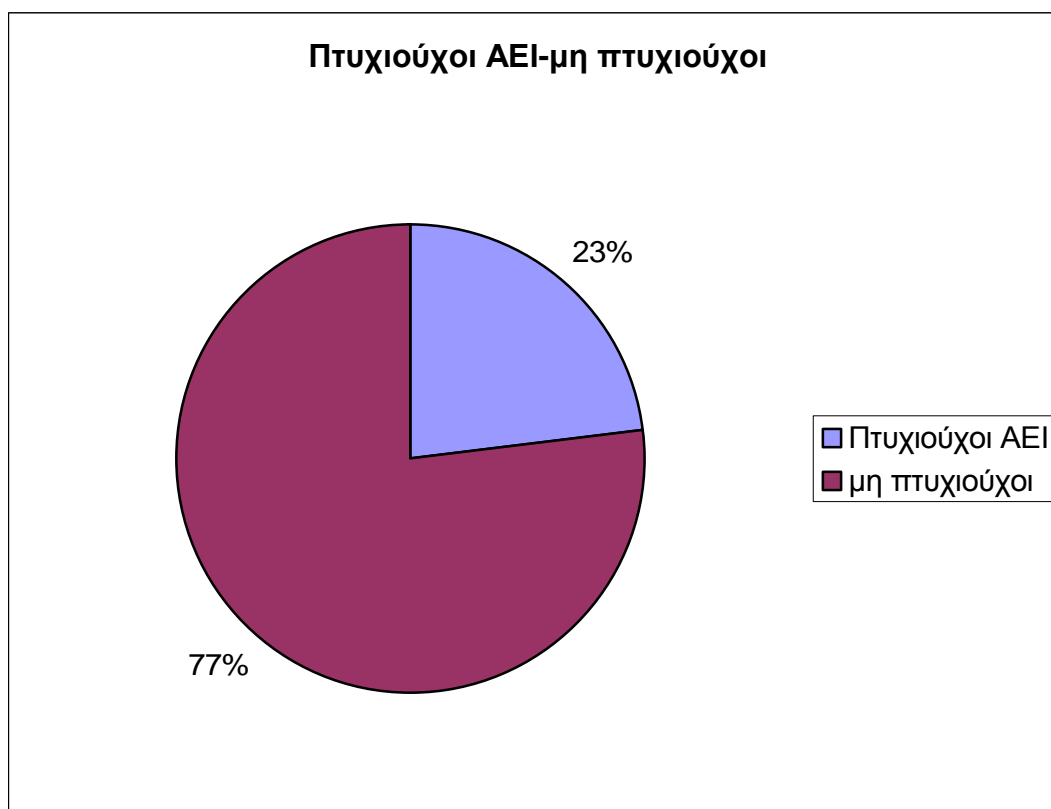
- 1960-1970: 5 υποθέσεις μη πτυχιούχων

- 1970- 1980: 7 υποθέσεις μη πτυχιούχων

- 1980-1990: 18 υποθέσεις μη πτυχιούχων

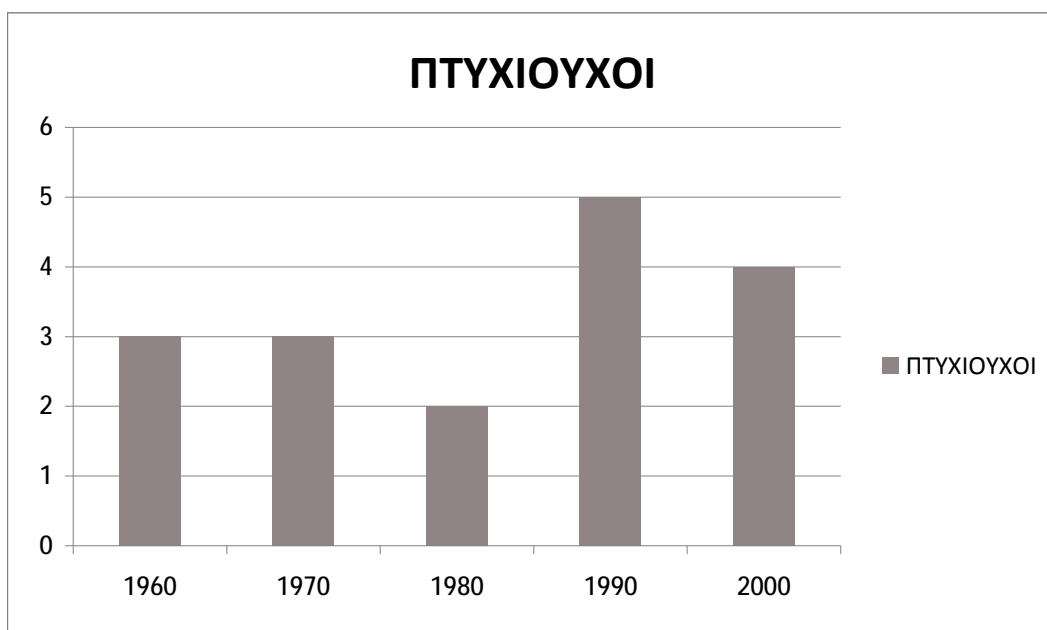
- 1990- 2000: 15 υποθέσεις μη πτυχιούχων

- 2000- 2008: 10 υποθέσεις μη πτυχιούχων



Σχ. 4: Πτυχιούχοι ΑΕΙ – μη πτυχιούχοι

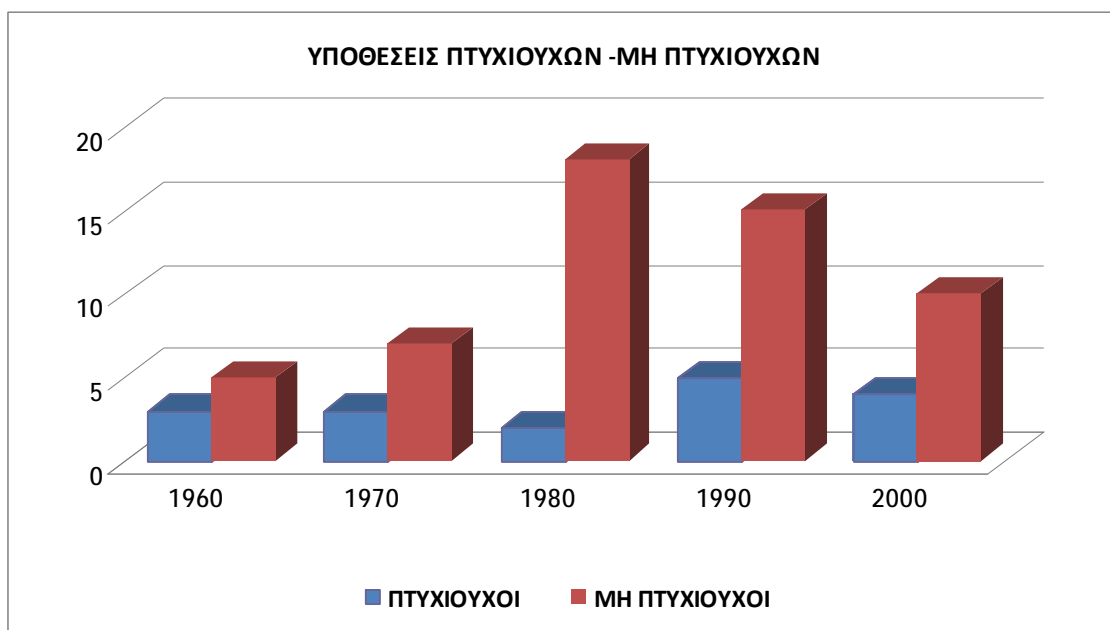
17 περιπτώσεις από τις 72 αφορούσαν πτυχιούχους ανώτατης εκπαίδευσης (23%) ενώ οι υπόλοιπες αφορούσαν αποφοίτους πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας ή τεχνικών σχολών. Σε αυτές τις 17 περιπτώσεις δικαιώθηκαν οι 6. Φαίνεται μία σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο κατηγοριών και αυτό πιθανός να οφείλεται στο ότι οι πτυχιούχοι εργαζόμενοι γνωρίζουν καλύτερα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του στην εργασία λόγω ανωτέρου μορφωτικού επιπέδου και συνεπώς λιγότερες καταγγελίες συμβάσεων εργασίας αφορούν πτυχιούχους.



Σχ. 4.1 : Υποθέσεις που αφορούν πτυχιούχους σε σχέση με τον χρόνο.



Σχ. 4.2 : Υποθέσεις που αφορούν μη πτυχιούχους σε σχέση με τον χρόνο.



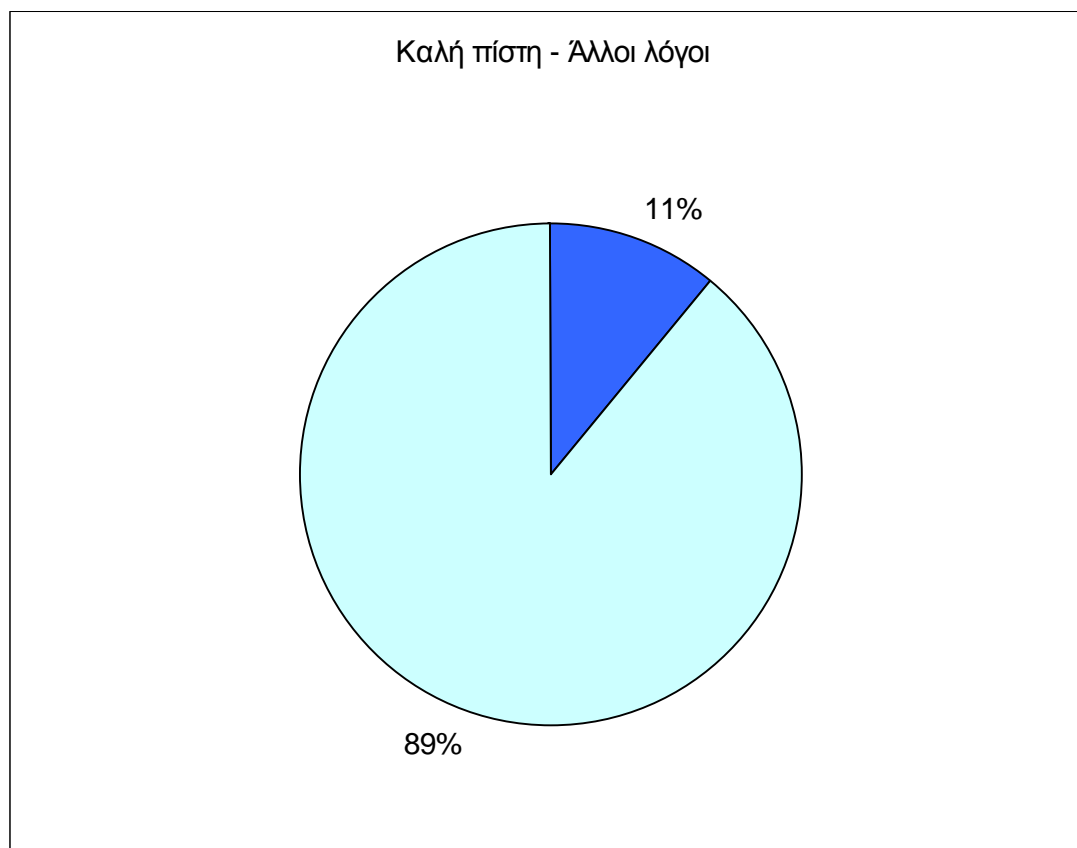
Σχ. 4.3 : Συγκριτικός πίνακας υποθέσεων πτυχιούχων και μη πτυχιούχων σε σχέση με τον χρόνο.

Στις δεκαετίες 1990 και 2000 παρατηρούμε αυξημένο αριθμό υποθέσεων με πτυχιούχους. Ο αυξημένος αριθμός των νέων που σπούδαζαν - και συνεχίζει ακόμη να αυξάνεται- και η ίδρυση νέων πανεπιστημιακών τμημάτων που συνεχώς τροφοδοτούν την αγορά εργασίας με νέους πτυχιούχους είναι ένας λόγος. Άλλος λόγος είναι ότι πολλές εργασίες που δεν χρειάζονται προσόντα πτυχιούχων (χειρωνακτικές εργασίες όπως οι αγροτικές ή στον κατασκευαστικό, επισιτιστικό τομέα) καλύπτονται πλέον από αλλοδαπούς που για πολλούς λόγους (π.χ. έλλειψη άδειας παραμονής, παράνομη είσοδος στη χώρα κ.α) δεν καταφεύγουν στα δικαστήρια για να δικαιωθούν στην περίπτωση που αδικούνται.

6.2.6 Υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη- άλλες υποθέσεις

Στο σχ.6 παρουσιάζουμε υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη σε σχέση με άλλες υποθέσεις.

- 1960-1970: **3** υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη
- 1970- 1980: **3** υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη
- 1980-1990: **2** υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη
- 1990- 2000: **5** υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη
- 2000- 2008: **4** υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη



Σχ. 6: Υποθέσεις που βασίστηκαν στην καλή πίστη – άλλες υποθέσεις.

Ένας άλλος λόγος που συγκεντρώνει το 11,1% είναι όταν καταγγέλλεται η εργασιακή σύμβαση αφού κατά την καλή πίστη δεν δύναται να διατηρηθεί.

6.3 Κατηγοριοποίηση των “σπουδαίων λόγων” του αντικειμένου της έρευνας

Μετά την ανάλυση των 72 περιπτώσεων μπορούμε να κάνουμε μία κατηγοριοποίηση των σπουδαίων λόγων για τους οποίους γίνονται οι καταγγελίες συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

- Καταγγελία λόγω κακής ή ανάρμοστης συμπεριφοράς. (18 περιπτώσεις)
- Καταγγελία λόγω παράβασης καθηκόντων και υποχρεώσεων. (23 περιπτώσεις)
- Καταγγελία λόγω παραβίασης ουσιωδών όρων της σύμβασης. (13 περιπτώσεις)
- Καταγγελία λόγω άρνησης μεταβολής της εργασιακής σχέσης. (5 περιπτώσεις)
- Καταγγελία άνευ λόγου. (5 περιπτώσεις)
- Καταγγελία για άλλους λόγους. (8 περιπτώσεις)

Αναλυτικότερα, μετά την ομαδοποίηση των λόγων καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου βλέπουμε ότι οι περισσότερες καταγγελίες γίνονται για λόγους παράβασης καθηκόντων και υποχρεώσεων. Δεύτερος συχνότερος λόγος καταγγελίας σύμβασης εργασίας είναι η κακή ή ανάρμοστη συμπεριφορά και η καταγγελία λόγω παραβίασης ουσιωδών όρων της σύμβασης. Ακολουθούν μετά οι καταγγελίες λόγω άρνησης μεταβολής της εργασιακής σχέσης, λόγω πολιτικών-συνδικαλιστικών θεμάτων, οι καταγγελίες για άλλους λόγους (π.χ. καταγγελία σύμβασης εργαζομένου λόγω μείωσης των εσόδων της επιχείρησης) και οι καταγγελίες άνευ λόγων. Συνεπώς, βλέπουμε ότι το 70% των υποθέσεων ορθώς καταγγέλλθηκαν αφού υπήρχε σύμφωνα με τους κανόνες του εργατικού δικαίου και την νομοθεσία σπουδαίος λόγος καταγγελίας και αφορά το πρόσωπο του εργαζομένου (π.χ. κακή ή ανάρμοστη συμπεριφορά).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το δείγμα της μελέτης μας ήταν νομολογικές περιπτώσεις από το 1950 ως το 2008. Οι περιπτώσεις αυτές είναι δημοσιευμένες σε δικηγορικά περιοδικά κάτι το οποίο κατέστησε την έρευνά μας αρκετά δύσκολη καθώς έπρεπε να επισκεφτούμε αρκετές βιβλιοθήκες πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και βιβλιοθήκες δικηγορικών συλλόγων για να μπορέσουμε να βρούμε όλα τα τεύχη από το 1950 μέχρι και το 2008. Στην συνέχεια, αφού είχαμε συλλέξει όλες τις δημοσιευμένες περιπτώσεις επιλέξαμε αυτές που ήταν σχετικές με το αντικείμενο που ερευνούμε (72 περιπτώσεις συνολικά), τις αναλύσαμε και τις κατηγοριοποιήσαμε κάτι το οποίο ήταν αρκετά δύσκολο καθώς δεν γνωρίζουμε πλήρως τους δικηγορικούς όρους και ήταν επίσης αρκετά χρονοβόρο. Έπειτα από αυτήν την έρευνα καταλήξαμε στα ακόλουθα συμπεράσματα.

Οι υποθέσεις που δικαιώθηκε ο εργαζόμενος αποτελούν το 30% και οι υποθέσεις που το δικαστήριο διέταξε περαιτέρω έρευνα αποτελούν το 4% (σχ.2). Από αυτές τις υποθέσεις 16 (23%) αφορούσαν γυναίκες εργαζόμενες (σχ.3). Στις περιπτώσεις που οι γυναίκες ήταν εγκυμονούσες δικαιώθηκαν αφού ο νόμος προστατεύει την έγκυο και τα δικαιώματά της.

Παρατηρούμε επίσης ότι από τη δεκαετία του 1980 οι υποθέσεις με γυναίκες εργαζόμενες αυξήθηκαν και αυτό οφείλεται στο ότι η γυναίκα χειραφετήθηκε και έκανε πιο έντονη την παρουσία της στον εργασιακό χώρο διεκδικώντας τα δικαιώματά της με κάθε δυνατό και νόμιμο τρόπο.

Αυτές οι περιπτώσεις αφορούσαν 17 πτυχιούχους ανώτατης εκπαίδευσης (24%) ενώ οι υπόλοιπες αφορούσαν αποφοίτους πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας ή τεχνικών σχολών (σχ.4). Σε αυτές τις 17 περιπτώσεις δικαιώθηκαν οι 6.

Επίσης 4 (6%) περιπτώσεις (σχ.4) καταγγέλλθηκαν για συνδικαλιστικούς λόγους. Ένας άλλος λόγος που συγκεντρώνει το 11,1% είναι όταν καταγγέλλεται η εργασιακή σύμβαση αφού κατά την καλή πίστη δεν δύναται να διατηρηθεί (σχ.6).

Ένα άλλο πρωτότυπο ίσως για τα διεθνή δεδομένα είναι ότι υπάρχουν περιπτώσεις καταγγελίας λόγω πολιτικών φρονημάτων (α/α 2). Επειδή πριν τη μεταπολίτευση η πολιτική κατάσταση στην Ελλάδα ήταν ρευστή και ένα από τα χαρακτηριστικά της ήταν οι πολιτικές διώξεις, ιδίως μετά το τέλος του εμφυλίου πολέμου, ήταν κοινός τόπος ότι κάποιος για να εργαστεί έπρεπε να διαθέτει απαραίτητων το λεγόμενο «πιστοποιητικό πολιτικών φρονημάτων», δηλαδή ότι δεν είχε φάκελο στην αστυνομία για πολιτικούς λόγους (συμμετοχή σε κινητοποιήσεις, μέλος αριστερών κομμάτων). Αυτό το πιστοποιητικό το έπαιρνε κάποιος από την αστυνομία. Ανά δεκαετία παρατηρούμε να αλλάζει η φύση των καταγγελιών αλλά και να αυξάνει ο αριθμός τους. Αυτό οφείλεται σε πολλούς λόγους. Το μεν πρώτο στην αλλαγή των κοινωνικών δομών και του τρόπου εργασίας και το δεύτερο στην αλλαγή νομοθεσίας και την έμφαση που δόθηκε υπέρ των εργασιακών δικαιωμάτων, ειδικά μετά το 1981.

Βλέπουμε, λοιπόν ότι για τη δεκαετία 1960-1970 έχουμε 7 περιπτώσεις με σπουδαίο λόγο την αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία, την άρνηση ανάληψης καθηκόντων, τη μη επίδειξη προσήκοντος ζήλου κ.α. Επίσης λίγο πριν τη δικτατορία,

το 1961 έχουμε μια περίπτωση καταγγελίας λόγω πολιτικών φρονημάτων που αναφέραμε πιο πάνω.

Τη δεκαετία 1970-1980 έχουμε 10 περιπτώσεις με σπουδαίο λόγο την κλοπή, τον κλονισμό της εμπιστοσύνης, την άρνηση ανάληψης καθηκόντων, τη μη επίδειξη προσήκοντος ζήλου, την υβριστική συμπεριφορά εκ μέρους του εργαζομένου προς την εργοδοσία, τις απουσίες από την εργασία αλλά και καταγγελίας λόγω αλλαγής εργασιακών δεδομένων.

Από τη δεκαετία 1980-1990 παρατηρούμε μια αύξηση σε περιπτώσεις που έχουν να κάνουν με υπαλλήλους τραπεζών. Αυτό ίσως να οφείλεται ότι τότε άρχισε να ανθεί ο τραπεζικός τομέας στη χώρα μας. Σπουδαίος λόγος για αυτή τη δεκαετία είναι λοιπόν η συμμετοχή υπαλλήλου μιας τράπεζας σε ίδρυση άλλη τράπεζας, η παραβίαση καθηκόντων, η αγνόηση εντολών αλλά και οι συνδικαλιστικοί λόγοι. Ο συνδικαλισμός, ειδικά μετά το 1981 άρχισε να δραστηριοποιείται έντονα στην Ελλάδα και να διεκδικεί τα δικαιώματα των εργαζομένων καθώς και να καταγγέλλει τυχόν παραβιάσεις τους εκ μέρους της εργοδοσίας ή και του κράτους ακόμη. Αυτός είναι ίσως και ο λόγος που έχουμε τόσες πολλές περιπτώσεις (18) σε αυτή τη δεκαετία. Την ίδια δεκαετία παρατηρούμε και μία σημαντική αύξηση του ποσοστού των καταγγελιών συμβάσεων εργασίας πτυχιούχων έναντι των μη πτυχιούχων και αυτό συμβαίνει γιατί εκείνη την περίοδο υπήρχε σημαντική αύξηση του ποσοστού των πτυχιούχων στην χώρα μας η οποία επικρατεί ακόμη κ σήμερα.

Τη δεκαετία 1990-2000 παρουσιάζεται ένας καινούργιος σπουδαίος λόγος: καταγγελία λόγω χαμηλής τηλεθέασης και χαμηλών διαφημιστικών κερδών. Αυτό οφείλεται στην άνθηση του τηλεοπτικού τοπίου με την ίδρυση των ιδιωτικών τηλεοπτικών σταθμών που άλλαξε τα δεδομένα στο χώρο της τηλεόρασης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- *Αγαλλόπουλος, Το προς εργασία δικαίωμα του αλλοδαπού Σύμμικτα Στρειτ 1939*
- *Β. Βασιλείου, Καταγγελία συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου μετά ποινικήν καταδίκην, ΕΕΔ 18,873.*
- *Β. Μαυρίδη, Λόγος καταγγελίας συμβάσεως εργασίας κατ' άρθρον 672 ΑΚ, ΕΕΔ 20,1117.*
- *Ζερδελής. Η αποδυνάμωση δικαιώματος*
- *Ζερδελής. Το Δίκαιο της καταγγελίας, 1995*
- *Καρακατσάνης - Γαρδίκας Ατομικό Εργ. Δικ. § 154*
- *Ι. Καποδίστρια, Καταγγελία συμβάσεως εργασίας δια σπουδαίων λόγον, ΕΕΔ 19,1*
- *Αηξουργιώτης, Σχόλια στην Α.Π. 1993/1990*
- *Π. Σμαίλη, Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δια σπουδαίων λόγον, ΕΕΔ, 14,939.*
- *Ο ίδιος, ΕΕΔ 14,1059.*
- *Γ. Σολωμού, Καταγγελία συμβάσεως εργασίας δια σπουδαίων λόγον, ΕΕΔ 21,1345.*
- *Σύνταξη ΕΕΔ, 26,766*
- *Δ. Τραυλού-Τζανετάτον, Καταγγελία συμβάσεως εργασίας διευθύνοντος υπαλλήλου για σπουδαίο λόγο, Γνωμοδότηση, ΕΕΔ 46,409*
- *Σύνταξη ΕΕΔ, Αποζημίωσις δια καταγγελίαν συμβάσεως εργασίας κατ' άρθρον 674 ΑΚ, 17,767.*
- *Σύνταξη ΕΕΔ, Αποζημίωσις μισθωτών εις περίπτωσιν άρθρου 674 ΑΚ, 23,685.*
- *Camerlynk – G.Lyon – Caen Droit du Travail έκδ. 12η*