



ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΊΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Πτυχιακή Εργασία

ΘΕΜΑ:



**«ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ»**

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

ΑΛΕΙΦΕΡΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΣΑΡΜΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΧΡΥΣΑΝΘΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ

ΕΙΣΗΓΗΣΗ:

Ν. ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

ΠΑΤΡΑ 2006



Περιεχόμενα

Εισαγωγή – Πρόλογος.....	4
--------------------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	6
Α. Έννοια.....	6
1. Η ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας.....	7
2. Η αντιπαροχή, καταβολή μισθού.....	8
3. Το στοιχείο της διάρκειας.....	9
Β. Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Γενικές Παρατηρήσεις.....	15
Β. Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου.....	17

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Αναστολή της εργασιακής σχέσης.....	27
Β. Λύση της σχέσης εργασίας.....	27
Γ. Η καταγγελία ως δικαιοπραξία.....	28
Δ. Είδη καταγγελίας.....	35
Ε. Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας.....	37
ΣΤ. Ηπιότερα μέτρα πριν από την καταγγελία.....	42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Έννοια Έκτακτης Καταγγελίας.....	48
----------------------------------	----

I. Δικαιολογητικός λόγος και λειτουργία της έκτακτης καταγγελίας ...	48
II. Πεδίο εφαρμογής της ΑΚ 672.....	51
III. Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων.....	51
IV. Ο σπουδαίος λόγος ως προϋπόθεση του κύρους της έκτακτης καταγγελίας.....	60
V. Κατευθυντήριες αρχές για το εγγύτερο προσδιορισμό της έννοιας του σπουδαίου λόγου.	77
VI. Περιπτωσιολογία.....	94
VII. Η άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας.....	117
VIII. Συνέπειες καταγγελίας.....	121
IX. Προθεσμία προσβολής του κύρους της καταγγελίας.....	128
X. Απώλεια του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας.....	130
XI. Δικονομικά.....	133

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Καταγγελία για σπουδαίο λόγο.....	136
Σπουδαίος λόγος καταγγελίας – Αποδεικτικά μέσα.....	139
Καταγγελία συμβάσεως ορισμένου χρόνου	144
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο-ΝΠΔΔ-ΟΤΑ και στο δημόσιο τομέα	148
Καταγγελία συμβάσεως διευθύνοντος συμβούλου	152
Καταγγελία συμβάσεως αναπληρώτριας γενικής διευθυντριας	155
Καταγγελία συμβάσεως για σπουδαίο λόγο.....	160
Βιβλιογραφία	163

ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΠΡΟΛΟΓΟΣ

- Η πτυχιακή εργασία είναι ένα από τα τελευταία στάδια της φοιτητικής μας σταδιοδρομίας. Πτυχιακή εργασία σημαίνει ομαδική δουλειά και περισυλλογή στοιχείων κάποιου συγκεκριμένου θέματος, η οποία θα αποτελέσει παράλληλα και κριτήριο για τις γνώσεις που έχουμε αποκομίσει.
- Αναλάβαμε λοιπόν την εξέταση και την κάλυψη του θέματος: <<ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ>>. Η εργασία μας αποτελείται από 5 Κεφάλαια.
- Το 1ο Κεφάλαιο αναφέρεται στη Σύμβαση και στη σχέση εργασίας. Το 2ο Κεφάλαιο αναφέρεται με την Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας. Το 3ο Κεφάλαιο αναφέρεται στη Λύση της Σύμβασης Εργασίας. Το 4ο Κεφάλαιο αναφέρεται στην Έκτακτη Καταγγελία και το 5ο Κεφάλαιο αναφέρεται στην Επισκόπηση της Νομολογίας.
- Σκοπός της επιλογής αυτού του συγκεκριμένου θέματος ήταν να εμβαθύνουμε τις γνώσεις μας περισσότερο σε ένα θέμα που θα μας απασχολήσει στην πορεία μας ως λογιστές και που θα μας είναι χρήσιμο κατά τη διάρκεια της ζωή μας γενικότερα.
Από τις γνώσεις που πήραμε στη διάρκεια των σπουδών μας και τη σημαντική βοήθεια που μας έδωσαν οι καθηγητές πιστεύουμε ότι καταφέραμε να παρουσιάσουμε αυτό που επιδιώξαμε.
- Στο σημείο αυτό θα θέλαμε και αισθανόμαστε υποχρέωση να

ευχαριστήσουμε θερμά την εισηγήτριά μας κυρία Ν.Γεωργιάδου για την πολύτιμη βοήθεια της στην εργασία μας αυτή, είτε με διευκρινιστικές συμβουλές της και υποδείξεις, είτε με τον προσανατολισμό μας σε σημαντικές πηγές ευρέσεως στοιχείων απαραίτητων για την περάτωση της πτυχιακής μας εργασίας.

Οι σπουδαστές:

Αλειφέρης Παναγιώτης

Σαρμάς Γεώργιος

Χρυσανθακόπουλος Ανδρέας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. ΕΝΝΟΙΑ

• Σύμβαση είναι η σύμπτωση δύο ή περισσότερων αντιτιθέμενων δηλώσεων βουλήσεως, που αποβλέπουν σε συγκεκριμένο έννομο αποτέλεσμα. Η σύμβαση από την κατάρτιση της δεσμεύει τα μέρη. Η δήλωση βουλήσεως που προηγείται χρονικά καλείται πρόταση, ενώ η επομένη αποδοχή.

• Κατά το άρθρο Α.Κ.648 παρ.1 «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό».

Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοούμε κυρίως την αρχική σύμβαση προσλήψεως, που ιδρύει τη σχέση εργασίας. Σύμβαση εργασίας όμως, ρυθμιστική αυτής της σχέσεως, είναι και κάθε άλλη μεταγενέστερη συμφωνία, που τροποποιεί ή συμπληρώνει την αρχική.

Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου. Ειδικότερα τα στοιχεία της είναι

(Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995

Καρακατσάνης Α./ Γαρδίκας Στ., σελ. 69-93)

1. Η ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας είναι η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου σαν ενέργεια και όχι σαν αποτέλεσμα. Στην σύμβαση εργασίας το αντικείμενο της υποχρεώσεως παροχής εργασίας μπορεί να προσδιορίζεται είτε με τρόπο γενικό, είτε να περιγράφεται λεπτομερέστερα. Το είδος της εργασίας, όταν δεν συγκεκριμενοποιείται στη σύμβαση, θα συνάγεται με άλλο τρόπο. Αν όμως πρόκειται να παρέχονται διαφορετικών ειδών εργασίες, ειδική μνεία θα πρέπει να γίνεται στη σύμβαση.

Υποχρέωση για παροχή εργασίας μπορεί να αναλάβει κάθε άνθρωπος, ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση. Η ελευθερία εργασίας και το δικαίωμα εργασίας ανήκουν σε όλους. Υπάρχουν ωστόσο ορισμένοι περιορισμοί για τους ανήλικους και τις γυναίκες, που αποβλέπουν στην προστασία τους.

- Άλλες υποχρεώσεις εργαζόμενου.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί αυτοπροσώπως την εργασία, εκτός εάν από την συμφωνία του με τον εργοδότη προκύπτει κάτι άλλο, δηλαδή εκπλήρωση εργασίας από τρίτον.

Το άρθρο 651 Α.Κ. ορίζει την αξίωση του εργοδότη, δηλαδή ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει τις υπηρεσίες μόνο στον εργοδότη. Δεν υπάρχει δανεισμός του μισθωτού σε άλλη υπηρεσία.

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει μόνο τις μισθωτές υπηρεσίες για το είδος που έχει συμφωνήσει και δεν έχει την υποχρέωση να εκτελεί άλλου είδους εργασίες. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μεταβάλει το συγκεκριμένο αντικείμενο απασχολήσεως κατά περίπτωση, πάντα όμως μέσα στο πλαίσιο του είδους της εργασίας που ο μισθωτός οφείλει.

Ο εργαζόμενος πρέπει να εργάζεται τα συμφωνηθέντα, ο μισθωτός θα μπορεί να εργάζεται και υπερωρίες όχι όμως τις λεγόμενες παράνομες υπερωρίες.

Ο τόπος παροχής είτε προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας είτε συνάγεται από αυτής ή τις περιστάσεις. Μεταβολή του τόπου εργασίας γίνεται με 2 τρόπους. Είτε αλλαγή εγκατάστασης της επιχείρησης, είτε με την μορφή μεταθέσεως του μισθωτού.

(Ατομικό εργατικό Δίκαιο Καρακατσάνη)

2. Η αντιπαροχή, καταβολή μισθού

Η κύρια υποχρέωση του εργοδότη είναι η καταβολή του μισθού. Μισθός ή αποδοχές ή απολαβές είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος. Είναι μια περιοδική παροχή, ανεξάρτητη και σταθερή από τον επιχειρηματικό κίνδυνο ή τα αναμενόμενα κέρδη του εργοδότη. Το ύψος του μισθού καθορίζεται από την σύμβαση εργασίας και δεν μπορεί να είναι κατώτερος από τον προβλεπόμενο στη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για την αντίστοιχη κατηγορία εργαζομένων ή τα κατώτερα όρια μισθών και ημερομισθίων όπως καθορίζονται με Υπουργική απόφαση.

Η καταβολή είναι επίσης ουσιαστικό στοιχείο της συμβάσεως εργασίας, αδιάφορο ποια μορφή έχει. Όπου προσφέρεται εργασία χωρίς να καταβάλλεται μισθός ή με αντιπαροχή οικονομικά ωφέληματα που δεν έχουν το χαρακτήρα μισθού, αμοιβής της εργασίας, θα υπάρχει άλλου είδους συμβατική σχέση.

- Άλλες υποχρεώσεις εργοδότη.

Ο τόπος καταβολής του μισθού είναι ο τόπος παροχής της εργασίας. Από το μισθό του μισθωτού που υπάγεται στην κοινωνική ασφάλιση,

παρακρατούνται οι ασφαλιστικές τους εισφορές. Αν δεν παρακρατηθούν μέσα σε 2 μήνες αυτές επιβαρύνουν τον εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να φροντίζει για την προσωπικότητα των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση. Έχει την υποχρέωση να δίνει τις κατάλληλες οδηγίες για την αποπεράτωση της εργασίας και την υποχρέωση να σέβεται την προσωπικότητα των μισθωτών.

Επίσης πρέπει να προστατεύει τον μισθωτό έναντι στους συναδέλφους του και σε τρίτους, να φροντίζει για την διαφύλαξη των πραγμάτων που φέρουν μαζί τους οι μισθωτοί εν ώρα εργασίας. Πρέπει να δίνει άδειες εργασίας για σοβαρούς προσωπικούς λόγους. Τέλος, θα πρέπει να έχουν όλοι την ίδια μεταχείριση και όχι να τους αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο τον καθένα.

(Ατομικό Εργατικό Δίκαιο Καρακατσάνη)

3. Το στοιχείο της διάρκειας

Με την σύμβαση εργασίας ιδρύεται σχέση διάρκειας με επαναλαμβανόμενες τακτικά στο χρόνο παροχές και αντιπαροχές. Η διάρκεια μπορεί να είναι ορισμένη ή αόριστη. Στην πρώτη περίπτωση γίνεται λόγος για Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου, στη δεύτερη για Σύμβαση Αορίστου Χρόνου.

Η διαφορά ανάμεσα στα δύο είδη συμβάσεων έγκειται στο ότι στην σύμβαση ορισμένου χρόνου όταν έρθει η δήλη ημερομηνία, η σύμβαση λήγει δίχως να δημιουργεί κάποια υποχρέωση στα συμβαλλόμενα μέρη. Αντιθέτως με την σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν ο εργοδότης προτίθεται να την λύσει θα πρέπει να ακολουθήσει ορισμένη διαδικασία, δηλαδή να καταγγείλει την σύμβαση και να καταβάλει την προβλεπόμενη

από τον νόμο αποζημίωση.

Τον κανόνα στο εργατικό δίκαιο αποτελούν οι συμβάσεις αορίστου χρόνου ενώ οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι η εξαίρεση και χρησιμοποιούνται μόνον όταν το απαιτεί το είδος και η φύση της ανατειθέμενης εργασίας. (Σημειώσεις εργατικού δικαίου)

Κατά το Άρθρο 8 παρ.1 του ν.2112/1920 οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, όταν ο καθορισμός της διάρκειας τους δε δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως, αλλά έγινε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι σχετικές με την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου διατάξεις αυτού του νόμου. Τέτοια πρόθεση καταστρατηγήσεως πρέπει να τεκμαίρεται, όταν καθορίζεται ο χρόνος της συμβάσεως, χωρίς να υπάρχει εσωτερικός λόγος, χωρίς δηλαδή να δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας και το σκοπό που υπηρετεί.

Από την άποψη αυτή είναι ιδιαίτερα ύποπτες οι αλυσιδωτές διαδοχικές δηλαδή, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν η ανανέωση για ορισμένου κάθε φορά χρόνο δε δικαιολογείται από τις συνθήκες της εργασίας και τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.(Α.Π. 1248/1979 Ε.Ε.Δ. 39 1980 447)

Σε τέτοια περίπτωση οι διαδοχικές συμβάσεις θεωρούνται χρονικά τμήματα μιας ενιαίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, εκτός αν η σύναψη τους επιβάλλεται από το νόμο ή οργανισμό με ισχύ νόμου(Α.Π. 299/1984 Ε.Ε.Δ. 44 1985 334). Το ίδιο ύποπτες είναι και όσες συμβάσεις μετατρέπονται από αορίστου σε ορισμένου χρόνου.

Από την άλλη πλευρά, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν, μολονότι έχει φτάσει το συμφωνημένο χρονικό σημείο της λήξεως της, συνεχίζεται η εκτέλεση της, ο μισθωτός εξακολουθεί την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης(Άρθρο 671 Α.Κ.).

Η σύμβαση εργασίας δεν είναι ορισμένου χρόνου, όταν ο προσδιορισμός της λήξεως της εξαρτάται από περιστατικό μελλοντικό αλλά αβέβαιο, προπαντός όταν περιλαμβάνει εξουσιαστική διαλυτική αίρεση υπέρ του εργοδότη, αίρεση δηλαδή ότι η σύμβαση θα λυθεί, όταν το ορίσει ο εργοδότης.

Η σύμβαση εργασίας με όριο ηλικίας σε συνάρτηση ή όχι με ορισμένο χρόνο υπηρεσίας, τον οποίο όταν τον συμπληρώσει ο μισθωτός, λύνεται η σύμβαση του και αποχωρεί από την εργασία, θεωρείται από τη νομολογία ως ορισμένου χρόνου. Αν όμως σε τέτοια σύμβαση ρητά προβλέπεται δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει το μισθωτό και προτού συμπληρώσει αυτό το όριο με βάσει τις διατάξεις περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η σχέση κατά τη διάρκεια της λειτουργεί ως αορίστου χρόνου, λήγει όμως αυτοδίκαια με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας, που την οριοθετεί τελικά χρονικά.

B. Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

• Σχέση εργασίας είναι η έννομη σχέση εργοδότη-μισθωτού, στο πλαίσιο της οποίας υποχρεούται ο μισθωτός να παρέχει εργασία στον εργοδότη με αμοιβή. Η σχέση στηρίζεται κατά κανόνα σε ιδρυτική της σύμβασης εργασίας. Από τη σύμβαση εργασίας μπορεί να δέχεται και ορισμένο συγκεκριμένο περιεχόμενο, αν και τις πιο πολλές φορές το μεγαλύτερο μέρος των όρων της δεν έχει συμβατική προέλευση αλλά προκύπτει από την ενέργεια των άλλων παραγόντων που τη διαμορφώνουν.

Ο εννοιολογικός διαχωρισμός της ατομικής συμβάσεως, η οποία είναι αμοτεροβαρής σύμβαση, και της σχέσεως εργασίας, που περιλαμβάνει το σύνολο των όρων, με τους οποίους αναλαμβάνεται και εκτελείται η υποχρέωση εργασίας, έχει σημασία. Μια σχέση εργασίας είναι δυνατό να λειτουργεί με όλες τις έννομες συνέπειες, που σχετίζονται με αυτή τη λειτουργία της, και όταν δε στηρίζεται σε σύμβαση εργασίας ή όταν η σύμβαση που την ίδρυσε είναι ελαττωματική, άκυρη ή ακυρώσιμη. Και σε αυτές τις περιπτώσεις όταν με την ένταξη της σχέσεως εργασίας στην εκμετάλλευση και τη θέση της εργασίας στη διάθεση του εργοδότη η σχέση εργασίας λειτουργεί και για όσο διάστημα λειτουργεί, εφαρμόζονται οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Έτσι λ.χ. κρίθηκε ότι εφαρμόζονται και σε άκυρες συμβάσεις οι διατάξεις για τις άδειες, τα εργατικά ατυχήματα και την καταβολή αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως δεν υπάρχει αμφιβολία ότι εφαρμόζονται επίσης οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας, τα μέτρα ασφαλείας.

Το μισθό όμως σε αυτές τις περιπτώσεις των άκυρων συμβάσεων η νομολογία διστάζει να τον νομιμοποιήσει και να δίνει μόνο αξίωση με βάση τις αρχές περί αδικαιολόγητου πλουτισμού(Α.Π. 677/1971 Ε.Ε.Δ 31 1972 396)

Όμως η αντίληψη αυτή παραθεωρεί το γεγονός ότι και η εργασία που έχει παρασχεθεί έστω και με άκυρη σύμβαση, δεν παύει να είναι εργασία και ότι αυτό που οφείλεται για την παροχή της η οποία δε μπορεί να επιστραφεί στο φορέα της είναι ουσιαστικά μισθός.

2. Η ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η σύναψη

Η σύμβαση εργασίας συνάπτεται με τη σύμπτωση δύο αντίρροπων δηλώσεων βουλήσεως. Περιεχόμενο αυτών των δηλώσεων πρέπει να είναι η δημιουργία έννομης σχέσεως διάρκειας μεταξύ των συμβαλλόμενων ή οποία να καταβάλλει αμοιβή για αυτήν την εργασία. Η ειδικότερη διαρρύθμιση της σχέσεως δεν είναι απαραίτητο να γίνεται με την σύμβαση. Τα στοιχεία της μπορούν να προσδιορίζονται από τους άλλους παράγοντες που διαμορφώνουν αυτή τη σχέση εργασίας.

2. Συμβατική ελευθερία και οι περιορισμοί

Στην σύναψη της συμβάσεως εργασίας κρατεί συμβατική ελευθερία. Εάν και με ποιόν κάποιον θα συνάψει σύμβαση εργασίας, απόκειται στην ελεύθερη κρίση και απόφαση του. Ωστόσο υπάρχουν περιορισμοί που αφορούν π.χ. την πρόσληψη ανέργων με ορισμένη προτεραιότητα από το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας, τα άτομα με ειδικές ανάγκες (π.χ. πολεμιστές, ανάπηροι πολέμου, θύματα εθνικής αντίστασης),

άτομα 15-65 ετών με περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής απασχολήσεως λόγω χρόνιας σωματικής ή πνευματικής παθήσεως(ν. 963/1979), την πρόσβαση στην απασχόληση γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής καταστάσεως κ.λ.π.

Συμβατική ελευθερία υπάρχει επίσης για το περιεχόμενο των συμβάσεων εργασίας. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν οποιαδήποτε διαμόρφωση της σχέσεως τους είτε με ρητούς όρους, είτε παραπέμποντας σε όρους συλλογικών συμβάσεων ή και νόμιμες διατάξεις. Ωστόσο περιορίζεται αισθητά από την αναγκαστική ενέργεια των ιεραρχικά ανώτερων από την ατομική σύμβαση μέσων διαμορφώσεως της σχέσεως εργασίας, δηλαδή από διατάξεις νόμων, ιδίως αναγκαστικού δικαίου, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τότε είναι δυνατό να επιτρέπεται κατά περίπτωση με την ατομική σύμβαση μόνο ευνοϊκότερη ρύθμιση για το μισθωτό.

3. Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας

Είναι δυνατό να συναφθεί σύμβαση εργασίας για ορισμένο χρονικό διάστημα που θα είναι περίοδος δοκιμασίας του μισθωτού, ώστε η συνέχιση της απασχολήσεως του να εξαρτάται από την καταλληλότητα του, το βαθμό επιδόσεως του κατά την κρίση του εργοδότη. Η συνέχιση της συμβάσεως εξαρτάται από την πλήρωση ή μη της αίρεσης της επιτυχούς δοκιμασίας του μισθωτού που μπορεί να είναι αναβλητική ή διαλυτική ανάλογα με τη συμφωνία.

Η σχετική κρίση του εργοδότη δεν μπορεί να είναι αυθαίρετη και ελέγχεται με τα κριτήρια για τη σωστή χρήση των δικαιωμάτων. Όταν η σχέση εργασίας συνεχίζεται μετά τη δοκιμαστική περίοδο, ο χρόνος της δοκιμασίας συνυπολογίζεται στο χρόνο διάρκειας της οριστικής συμβάσεως (Άρθρο 2 παρ. 3 β.δ. 16/18.7.1920).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α.Γενικές Παρατηρήσεις

Η σύμβαση εργασίας, ως διαρκής ενοχική σχέση μπορεί να συναφθεί είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Ο προσδιορισμός της διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει μεγάλη σημασία όσον αφορά τον τρόπο λύσης της. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, χωρίς να απαιτείται καμιά δήλωση ή άλλη ενέργεια από τα μέρη(Α.Κ 669 παρ.1).

Αντίθετα, η σύμβαση αορίστου χρόνου λύνεται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης(καταγγελία), στην οποία μπορεί να προβεί καθένα από τα μέρη της σύμβασης. Κατά κανόνα η δήλωση αυτή επιφέρει τη λύση της σύμβασης μετά πάροδο ορισμένης προθεσμίας από την περιέλευση της στο άλλο μέρος(Α.Κ 669 παρ.2).

Η καταγγελία θέτει εκ των υστέρων χρονικά πλαίσια στη σύμβαση και από άποψη λειτουργίας αναπληρώνει την έλλειψη χρονικού περιορισμού που χαρακτηρίζει τη σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η νομοθετικά επιβαλλόμενη τήρηση από τον καταγγέλλοντα ορισμένης προθεσμίας, μετά την πάροδο της οποίας επέρχεται η λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου, δικαιολογείται από το γεγονός ότι, ενώ στη σύμβαση ορισμένου χρόνου και τα δύο μέρη γνωρίζουν επακριβώς εκ των προτέρων το χρονικό σημείο λήξης αυτής και επομένως μπορούν έγκαιρα να μεριμνήσουν για τη μετά τη λήξη περαιτέρω ρύθμιση των

*(Δίκαιο της Καταγγελίας,
Ζερδελής Δ., σελ. 37-52)*

συμφερόντων τους, στη σύμβαση αορίστου χρόνου τα μέρη αγνοούν το χρονικό σημείο λήξης της, η οποία μπορεί ανά πάσα στιγμή να επέλθει με μόνη τη δήλωση του άλλου μέρους. Η τήρηση ορισμένης προθεσμίας επιτρέπει και εδώ στα μέρη να μεριμνήσουν έγκαιρα για το μέλλον τους και αποτρέπει αιφνιδιασμούς.

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας σε ορισμένου και αορίστου χρόνου αποκτά μεγαλύτερη σημασία στο χώρο του εργατικού δικαίου. Εάν τα μέρη δεν έχουν θέσει στη σύμβαση χρονικό περιορισμό, εάν δηλαδή ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί για αόριστο χρόνο, η καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη υπόκειται σε περιορισμούς και διατυπώσεις οι οποίες δεν ισχύουν όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για ορισμένο χρόνο(άρθρο 2112/1920), οπότε η σύμβαση λύνεται αυτοδικαίως χωρίς να είναι αναγκαία αλλά ούτε και δυνατή μια καταγγελία.

Η διάκριση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας σε ορισμένου και αορίστου χρόνου έχει σημασία και στο ζήτημα της έκτακτης καταγγελίας, της καταγγελίας δηλαδή για σπουδαίο λόγο(A.K 672).Η διάταξη του άρθρου 672 Α.Κ εφαρμόζεται τόσο στις συμβάσεις αορίστου όσο και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Όμως όσον αφορά τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η εφαρμογή της περιορίζεται μόνο στη σύμβαση ορισμένου. Και αυτό γιατί η καταγγελία(τακτική και έκτακτη) της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται ειδικά από τους ν. 2112/1920 και 3198/1955, οι οποίοι και ορίζουν περιοριστικά τους λόγους έκτακτης καταγγελίας.

Η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου επιτρέπεται μόνον όταν για την ορισμένη διάρκεια της συντρέχει ένας ιδιαίτερος λόγος, που δικαιολογεί αντικειμενικά τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζομένου.

Πριν από τον έλεγχο αν δικαιολογείται ή όχι αντικειμενικά η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης προηγείται λογικά η διάγνωση του χαρακτήρα της ως ορισμένου ή αορίστου η οποία και ενδιαφέρει εδώ. Η διάγνωση αυτή εξαρτάται από την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών και την ερμηνεία των σχετικών με τη διάρκεια της σύμβασης όρων της, χωρίς να δεσμεύεται ο δικαστής από το χαρακτηρισμό που έδωσαν τα μέρη.

Β. Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουμε όταν τα μέρη συμφωνούν ότι η σύμβαση θα διαρκέσει έως ορισμένο χρονικό σημείο. Με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας η σύμβαση λήγει αυτόματα χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την επερχόμενη λήξη ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη.

Όπως επισημαίνει ο Άρειος Πάγος, «σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου ή μέχρι της επελεύσεως μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή της εκτελέσεως ορισμένου έργου, με την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βεβαίου γεγονότος ή του χρονικού σημείου παύει να ισχύει αυτοδικαίως». Η βεβαιότητα επομένως της λήξης και η αυτοδίκαιη λύση της αποτελούν δύο κύρια ουσιαστικά στοιχεία της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, στη γνήσια μορφή της, η ορισμένη διάρκεια της αποτελεί συγχρόνως την ανώτατη και ελάχιστη διάρκεια της σύμβασης. Η σημασία της ως ελάχιστης διάρκειας εκδηλώνεται στο

γεγονός ότι κατά τη διάρκεια του συμφωνημένου χρόνου δεν είναι δυνατή η(τακτική) καταγγελία της σύμβασης.

Τα μέρη δεν μπορούν να απαλλαγούν με μονομερή δήλωση από τη συμβατική δέσμευση πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας. Διατηρούν βέβαια το δικαίωμα πρόωρης λύσης της σύμβασης (έκτακτη καταγγελία), εφόσον συντρέχουν περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο(A.K 672).

Η αυτόματη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας της, δεν είναι πάντως και υποχρεωτική για τα μέρη, τα οποία έχουν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν την παράταση της για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Περίπτωση παράτασης ρυθμίζει η Α.Κ 671, σύμφωνα με την οποία, «η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο της, λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν, μετά τη λήξη του χρόνου της, ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης». Δεδομένου ότι η διάταξη του άρθρου 671 Α.Κ δεν περιέχει κανόνα αναγκαστικού δικαίου, τα μέρη έχουν τη δυνατότητα , στο πλαίσιο της συμβατικής τους ελευθερίας να αποκλείσουν τη (σιωπηρή) «ανανέωση» για αόριστο χρόνο, που συνάγεται από την εξακολούθηση της εργασίας.

1. Ορισμένη διάρκεια ημερολογιακά καθορισμένη

Τα μέρη ορίζουν ως σημείο λήξης της σύμβασης ορισμένη ημερομηνία ή προβλέπουν ότι η σύμβαση θα παύει αυτοδικαίως μετά πάροδο ορισμένης προθεσμίας, την οποία καθορίζουν επακριβώς(π.χ. 6 μήνες). Ένας αόριστος καθορισμός δεν αρκεί για το χαρακτηρισμό της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου. Όπως ορθά επισημαίνεται ο χρονικός καθορισμός της λήξης της σύμβασης πρέπει να είναι αναμφισβήτητα ακριβής.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου ημερολογιακά καθορισμένη έχουμε και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται, π.χ. για την

περίοδο εκπτώσεων των εμπορικών καταστημάτων, όταν η διάρκεια τους είναι εκ των προτέρων επακριβώς καθορισμένη.

2. Ορισμένη διάρκεια συναγόμενη από το είδος και το σκοπό της εργασίας

Ενώ η διάγνωση του χαρακτήρα της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου δεν παρουσιάζει δυσχέρειες, όταν τα μέρη έχουν καθορίσει τη διάρκεια της ημερολογιακά, δεν ισχύει το ίδιο και για την εδώ εξεταζόμενη κατηγορία συμβάσεων, στις οποίες το χρονικό σημείο λήξης τους δεν αναφέρεται κατά τρόπο άμεσο ή έμμεσο σε μια χρονική μονάδα, αλλά συνδέεται με την εκπλήρωση του σκοπού της παρεχόμενης εργασίας ή με το είδος της. Ενώ στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο χαρακτηρισμός ως ορισμένου χρόνου της σύμβασης που η διάρκεια της, αν και δεν ορίσθηκε, προκύπτει από το είδος ή το σκοπό της εργασίας, γίνεται γενικά αποδεκτός, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο χαρακτηρισμός αυτός εξαρτάται από τη συνδρομή πρόσθετων προϋποθέσεων, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη την ιδιαίτερη θέση του εργαζόμενου στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και τα συμφέροντα, που συνδέει με τη διατήρησή της.

Από τη διάταξη του άρθρου 669 ΑΚ αλλά και από διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σαφώς προκύπτει ότι ο νομοθέτης ως σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν θεωρεί μόνον εκείνη που η λήξη της έχει καθορισθεί ημερολογιακά έτσι ώστε να μην υπάρχει καμιά αβεβαιότητα για το ακριβές χρονικό σημείο λύσης της. Με σύμβαση ορισμένης διάρκειας ημερολογιακά καθορισμένη εξομοιώνεται και η σύμβαση της οποίας η διάρκεια συνάγεται αντικειμενικά από το είδος ή το σκοπό της ενέργειας. Π.χ. πρόσληψη νοσοκόμας, οπότε η σύμβαση λύνεται με το θάνατο του αρρώστου, πρόσληψη ηθοποιού για την παραγωγή ταινίας, πρόσληψη οδηγού για την εκτέλεση ταξιδιού κ.α. αποτελούν κλασικές περιπτώσεις σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η λύση της σύμβασης εξαρτάται από ένα μέλλον γεγονός, η επέλευση του οποίου είναι βέβαιη χωρίς όμως να μπορεί σε αρκετές από αυτές να προσδιορισθεί εκ των προτέρων επακριβώς και το χρονικό σημείο επέλευσης του γεγονότος. Είναι δηλαδή βέβαιο το «αν», αβέβαιο όμως το «πότε». Σύμφωνα με την πάγια νομολογία η αβεβαιότητα αυτή δεν επηρεάζει το χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Έτσι, π.χ. η πρόσληψη για την εκτέλεση συγκεκριμένου τεχνικού έργου συνιστά πάντοτε σύμβαση ορισμένου χρόνου, αδιάφορο αν η διάρκεια του έργου μπορεί να υπολογιστεί ή όχι εκ των προτέρων.

Για το χαρακτηρισμό της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου θα πρέπει πράγματι τα μέρη να έχουν συμφωνήσει ότι η σύμβαση θα λήξει με την επίτευξη του σκοπού της εργασίας, για την οποία προσλήφθηκε ο εργαζόμενος. Η διάρκεια της σύμβασης πρέπει σαφώς να συναρτάται κατά βούληση των μερών με το είδος ή το σκοπό της εργασίας. Η πρόθεση του εργοδότη να προσλάβει τον εργαζόμενο για την κάλυψη αναγκών σε εργατικό δυναμικό, χρονικά περιορισμένων, δεν αρκεί, αλλά πρέπει αυτή να αποτελέσει περιεχόμενο της σύμβασης. Η σύμβαση εργασίας έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών και όχι την επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού ή έργου. Η επίτευξη του σκοπού δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο αυτόματης λύσης της σύμβασης.

Θα πρέπει να υπάρχει σχετική συμφωνία η οποία μπορεί να είναι και σιωπηρή. Σε αρκετές περιπτώσεις ο καθορισμός της διάρκειας της σύμβασης από το είδος και το σκοπό της εργασίας θα είναι σιωπηρός. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει το είδος και ο σκοπός της εργασίας, για την οποία προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος να προκύπτουν σαφώς από το περιεχόμενο της σύμβασης. Διαφορετικά δεν είναι δυνατό μέσω της ερμηνείας της σύμβασης να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι κατά τη βούληση των μερών, η επίτευξη του σκοπού για τον οποίο παρέχεται η

εργασία σημαίνει συγχρόνως και την λήξη της διάρκειας της σύμβασης.

Για να θεωρηθεί μια τέτοια σύμβαση ορισμένου χρόνου πρέπει πρώτα-πρώτα ο σκοπός να μην αποτελεί απλά την αιτία της πρόσληψης, αλλά να καθορίζει κατά τη βούληση των μερών τη διάρκεια της. Να είναι δηλαδή εξασφαλισμένες η δέσμευση για ορισμένη διάρκεια και στη συνέχεια η αυτόματη λύση της σύμβασης.

Επιπλέον για να θεωρηθεί μια σύμβαση ως ορισμένου χρόνου απαιτείται να συντρέχουν δύο ακόμη προϋποθέσεις, α) και τα δύο μέρη της σύμβασης πρέπει να είναι σε θέση να προσδιορίσουν, βάσει αντικειμενικών στοιχείων την επίτευξη του σκοπού της σύμβασης και επομένως μαζί με αυτή το χρονικό σημείο της λύσης. Εάν αντικειμενικά καθίσταται αδύνατος ο προσδιορισμός του χρονικού σημείου λήξης της σύμβασης και τελικά αυτός εναπόκειται στην ελεύθερη κρίση του εργοδότη τότε η σύμβαση πρέπει να θεωρείται ως αορίστου χρόνου και επομένως για τη λύση της απαιτείται καταγγελία, ακόμη και αν ορίζεται σε αυτή κάτι διαφορετικό. Την ερμηνεία αυτή του άρθρου 699 ΑΚ επιβάλλουν τόσο η προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων εργαζομένου όσο και λόγοι ασφάλειας και σαφήνειας του δικαίου. Έτσι ο όρος ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για όσο διάστημα οι αυξημένες ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό θα απαιτούν την απασχόληση του δεν καθιστά τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, όπως και άλλες εντελώς γενικές και αόριστες διατυπώσεις σχετικά με τη διάρκεια της σύμβασης(Ζερδελής, Βλαστός)

β) ενώ στη σύμβαση ορισμένου χρόνου η διάρκεια της οποίας καθορίζεται ημερολογιακά, ο εργαζόμενος γνωρίζει εκ των προτέρων το ακριβές χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης χαρακτηριστικό γνώρισμα του δεύτερου τύπου συμβάσεων ορισμένου χρόνου, που εξετάζουμε εδώ είναι το γεγονός ότι τα μέρη σε πολλές περιπτώσεις, όχι μόνο δεν μπορούν να προσδιορίσουν επακριβώς το χρονικό σημείο λήξης της,

αλλά αδυνατούν να κάνουν οποιαδήποτε πρόβλεψη για το πότε θα επιτευχθεί ο σκοπός της σύμβασης.

Ο εργαζόμενος από τη μια μεριά δεσμεύεται να μη λύση τη σύμβαση έως ότου εκπληρωθεί ο σκοπός της και από την άλλη είναι εκτεθειμένος στον κίνδυνο να χάσει από τη μια ημέρα στην άλλη τη θέση του, χωρίς να έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει έγκαιρα την κατάσταση που δημιουργείται από την απώλεια της θέσης εργασίας και να μεριμνήσει για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα.

Ενώ ο συγκεκριμένος τρόπος λύσης της σύμβασης κατά αποτέλεσμα έχει ενέργεια όμοια με αυτή της απρόθεσμης καταγγελίας, ο εργαζόμενος, αν χαρακτηριστεί η σύμβαση ως ορισμένου χρόνου στερείται την προστασία που του παρέχει η εργατική νομοθεσία σε περίπτωση καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη.

Για να αποτραπεί η καταστρατήγηση των διατάξεων για την προστασία του εργαζόμενου από την απόλυση, ο οποίος είναι δυνατό απρόβλεπτα να χάσει τη θέση εργασίας χωρίς καμιά προστασία, πρέπει ως πρόσθετη προϋπόθεση να απαιτήσουμε να μπορεί ο εργαζόμενος ήδη κατά την κατάρτιση της σύμβασης να προβλέψει έστω κατά προσέγγιση το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης.

Δυστυχώς η Ελληνική νομολογία όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, δεν απαιτεί την προϋπόθεση αυτή και χαρακτηρίζει τη σύμβαση ως ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα αν μπορεί να υπολογισθεί εκ των προτέρων η διάρκεια του έργου. Αν κατά την κατάρτιση της σύμβασης οποιαδήποτε πρόβλεψη για το χρονικό σημείο λήξης της είναι αντικειμενικά αδύνατη τότε η σύμβαση πρέπει να θεωρείται αορίστου χρόνου.

3. Παράταση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Τα συμβαλλόμενα μέρη στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας, έχουν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν την παράταση της σύμβασης ορισμένου χρόνου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και φυσικά να προβλέψουν σχετικές ρήτρες κατά τη σύναψη της σύμβασης. Κατά κανόνα η συνέχιση απασχόλησης του εργαζόμενου μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας εκφράζει τη σιωπηρή βούληση των μερών για παράταση της σύμβασης. Θα μπορούσε έτσι να ισχυρισθεί κανείς ότι η Α.Κ 671 ρυθμίζει μια περίπτωση σιωπηρής παράτασης. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή «σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης».

Η ιδιαιτερότητα όμως της προβλεπόμενης από το νόμο παράτασης απέναντι σε μια συμφωνημένη παράταση έγκειται στο ότι ενόψει του νομικού πλάσματος που θεσπίζει η δικαιοπρακτική βούληση εκλαμβάνεται ως δεδομένη χωρίς να ερευνάται αν αυτή πράγματι συντρέχει. Εάν από την εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης προκύπτει μια ρητή ή σιωπηρή συμφωνία για την επ' αόριστο συνέχιση της απασχόληση του εργαζομένου δεν υπάρχει έδαφος εφαρμογής της Α.Κ671.

Προϋποθέσεις εφαρμογής είναι,

α) Πάροδος της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης

Εάν η ορισμένη διάρκεια προκύπτει από το είδος ή το σκοπό της εργασίας που έχει συμφωνηθεί η διάταξη κατά την ορθότερη γνώμη δεν εφαρμόζεται. Το πλάσμα του άρθρου 671 Α.Κ είναι στην περίπτωση αυτή κατά τούτο περιττό επειδή η συνέχιση απασχόλησης μετά την επίτευξη του σκοπού της εργασίας προϋποθέτει ότι τα μέρη ρητά ή σιωπηρά θα έχουν συμφωνήσει τη συνέχιση της σύμβασης με νέα

εργασιακά καθήκοντα,

β) Συνέχιση από την πλευρά του εργαζόμενου παροχής της εργασίας του.

Ενδιαφέρει το πραγματικό γεγονός της παροχής εργασίας εν γνώσει του εργαζομένου ότι έχει λήξει ο συμβατικός χρόνος. Υποστηρίζεται ότι, προκειμένου να τύχει εφαρμογής η Α.Κ 671 πρέπει ο εργαζόμενος να συνεχίσει να προσφέρει την αυτή εργασία μετά την πάροδο του ορισμένου χρόνου. Παροχή της εργασίας με όρους διαφορετικούς από αυτούς που ισχύουν μέχρι τούδε έχει την έννοια πρότασης για σύναψη νέας σύμβασης. Κατά την άποψη μας η εφαρμογή της διάταξης προϋποθέτει η συνέχιση της απασχόλησης να λαμβάνει χώρα στην ίδια θέση εργασίας.

Γίνεται δεκτό ότι η συνέχιση της παροχής εργασίας για σχετικά μικρό χρονικό διάστημα, όταν αυτό επιβάλλεται από ειδικές περιστάσεις δεν συνεπάγεται εφαρμογή της Α.Κ671,

γ) Γνώση του εργοδότη

Κατ' αρχάς η γνώση του εργοδότη πρέπει να αφορά το πραγματικό γεγονός της παροχής της εργασίας. Αμφισβητείται αν, εκτός από τη γνώση της συνέχισης της εργασίας ο εργοδότης πρέπει να γνωρίζει και την λήξη της σύμβασης. Κατά την άποψη μας δεν αρκεί η γνώση της παροχής της εργασίας. Ο εργοδότης θα πρέπει να γνωρίζει επιπλέον ότι έχει λήξει η σύμβαση,

δ) Μη εναντίωση του εργοδότη

Ο εργοδότης μπορεί να αποκλείσει τις έννομες συνέπειες της Α.Κ 671 αν εναντιωθεί στη συνέχιση παροχής της εργασίας για αόριστο χρόνο. Η εναντίωση συνιστά δικαιοπρακτική δήλωση βουλήσεως και μπορεί να είναι και σιωπηρή. Σιωπηρή εναντίωση μπορεί να προκύψει από το γεγονός ότι ο εργοδότης πριν από τη λήξη της σύμβασης πρότεινε μια μεταβολή των όρων εργασίας και δεν ολοκληρώθηκαν οι

διαπραγματεύσεις κατά τη λήξη της σύμβασης.

Η εναντίωση μπορεί να λάβει χώρα είτε λίγο πριν τη λήξη είτε μετά τη λήξη της σύμβασης. Στην δεύτερη περίπτωση αυτή πρέπει να γίνει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση. Αν και η σχετική κρίση εξαρτάται από την εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης, εντούτοις θα μπορούσαμε να πούμε ότι εναντίωση μετά πάροδο μιας εβδομάδας κατά κανόνα δεν πληροί την προϋπόθεση αυτή. Η προθεσμία για την εναντίωση αρχίζει αφότου ο εργοδότης έλαβε γνώση του γεγονότος ότι ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία του μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης.

Η διάταξη του άρθρου 671 Α.Κ δεν περιέχει αναγκαστικό δίκαιο. Το νομικό πλάσμα που θεσπίζει ανταποκρίνεται στην συναγόμενη από τη συμπεριφορά των μερών βούληση τους, τα οποία είναι ελεύθερα να αποκλείσουν τις έννομες συνέπειες του άρθρου 671 Α.Κ και να συμφωνήσουν ως προς τη συνέχιση της απασχόλησης αποκλίνουσες ρυθμίσεις. Έτσι τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν ότι η εργασιακή σχέση μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας θα παρατείνεται επ' αόριστο χρόνο με διαφορετικούς όρους ή ότι θα παρατείνεται όχι για αόριστο χρόνο αλλά για ορισμένο. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι και σιωπηρή αρκεί να προκύπτει η βούληση των μερών.

Συμφωνίες των μερών που αποκλείουν την εφαρμογή του άρθρου 671 Α.Κ μπορούν να λάβουν χώρα πριν, κατά ή μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας και κατά τη σύναψη της σύμβασης. Στην περίπτωση που η συμφωνία έλαβε χώρα αρχικά κατά την σύναψη της σύμβασης και πάντως πριν από τη λύση της και παρά την συμφωνία αυτή ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία του, εν γνώσει του εργοδότη τότε είναι δυνατόν από την συμπεριφορά των μερών και τις συνοδευόμενες περιστάσεις να συναχθεί μια νέα σιωπηρή συμφωνία που τροποποιεί την αρχική.

Σύμφωνα με τη νομολογία η Α.Κ 671 δεν έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις που ο νόμος αποκλείει την ανανέωση ή επιβάλλει γι' αυτές την τήρηση ορισμένου τύπου.

Μολονότι ο νόμος κάνει λόγο για ανανέωση, η παράταση της σύμβασης κατά τα άρθρο 671 δεν συνιστά ανανέωση κατά την έννοια του άρθρου 436 Α.Κ αλλά αποτελεί συνέχιση της προηγούμενης σύμβασης οι όροι της οποίας συνεχίζουν να ισχύουν και μετά την παράταση.

Ανεξάρτητα πάντως από το αν την κατάσταση που ακολουθεί μετά την λήξη την χαρακτηρίσουμε ως ανανέωση(Α.Κ 436) ή ως παράταση της σύμβασης, οι συνέπειες για τον υπολογισμό του χρόνου προϋπηρεσίας είναι ίδιες, δηλαδή ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να συνυπολογίσει και τον χρόνο που εργάστηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου σαν να πρόκειται για μια ενιαία σύμβαση.

Ως προς το ζήτημα του υπολογισμού της νόμιμης αποζημίωσης λόγω καταγγελίας η νομολογία, όμως είναι αντίθετη και η θέση αυτή εξηγείται από το γεγονός ότι στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις που ρυθμίζουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α.ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Μια σχέση εργασίας αναστέλλεται, δηλαδή αδρανεύει και δεν παράγει υποχρεώσεις για τα συμβαλλόμενα μέρη εξαιτίας γεγονότων που παρεμποδίζουν την ομαλή ροή της. Η σχέση εργασίας που αναστέλλεται δεν λύεται αλλά διατηρείται και δραστηριοποιείται ξανά όταν περάσουν τα αίτια που αναστέλλουν την λειτουργία τους.

Μετά την εξάλειψη του λόγου που δημιούργησε την αναστολή, ο μισθωτός επανεντάσσεται αυτόματα στο προσωπικό της επιχείρησης στην ίδια θέση που κατείχε με διατήρηση όλων των κεκτημένων δικαιωμάτων του. Η αναστολή αναφέρεται στις βασικές υποχρεώσεις, δηλαδή την παροχή εργασίας και μερικές φορές και στην καταβολή μισθού.

Β.ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αν και υπόκειται στους γενικούς κανόνες των ενοχικών συμβάσεων, παρουσιάζει ιδιαιτερότητες σχετικά με την λύση. Κυρίαρχος τρόπος λύσης είναι η μονομερής δήλωση συνήθως του εργοδότη, η λεγόμενη καταγγελία.

(Δίκαιο της Καταγγελίας,
Ζερδελής Δ., σελ. 123-147)

Είναι προφανές λόγω του προσωπικού στοιχείου που χαρακτηρίζει την σύμβαση εργασίας, ότι κατά την λύση της δημιουργείται οξεία αντίθεση συμφερόντων, τα οποία η νομοθεσία καλείται να ρυθμίσει εξαντλητικά.

Γ. Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΩΣ ΔΙΚΑΙΟΠΡΑΞΙΑ

1) Έννοια και νομική φύση

Η καταγγελία είναι δικαίωμα το οποίο ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης και επιφέρει αμέσως από τη στιγμή που θα περιέλθει στο άλλο μέρος ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας τη λύση μιας διαρκούς έννομης σχέσης για το μέλλον(587 Α.Κ)

Εφόσον με την άσκηση της καταγγελίας επέρχεται μονομερώς και άμεσα η κατάργηση της έννομης σχέσης, η διαμόρφωση δηλαδή μιας νέας νομικής κατάστασης, η καταγγελία είναι κατά τη φύση της, δικαίωμα διαπλαστικό(Ατομ. Εργατ. Δίκαιο Ι.Καρακατσάνη). Κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα των διαπλαστικών δικαιωμάτων είναι ότι παρέχουν στο φορέα τους μια νομική «εξουσία», η οποία συνιστάται στη δυνατότητα του να επιφέρει έννομες συνέπειες μονομερώς και άμεσα, δηλαδή χωρίς τη συνεργασία και ενδεχομένως, παρά την αντίθετη βούληση του προσώπου ή των προσώπων που θίγονται από τη νομική μεταβολή.(Ζερδελής)

Το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται ιδιαίτερα έντονα στα διαπλαστικά δικαιώματα που συνδέονται με μια συμβατική σχέση και η άσκηση τους επιφέρει την κατάργηση της.

Στην ίδια κατηγορία ανήκει και η υπαναχώρηση, η οποία όμως διαφέρει από την καταγγελία γιατί η τελευταία επιφέρει κατάργηση της

έννομης σχέσης για το μέλλον(*ex nunc*), ενώ η υπαναχώρηση εξ' υπαρχής(*ex tunc*).

Εκτός τούτου η υπαναχώρηση χωρεί συνήθως επί παροδικών συμβάσεων ενώ η καταγγελία αποτελεί αποσβεστικό λόγο διαρκών συμβάσεων.

Η καταγγελία όπως και η υπαναχώρηση αποτελεί δικαιοπραξία που περιέχει «διάθεση» του ενοχικού δικαιώματος αφού με την άσκηση της παύουν οι μελλοντικές αξιώσεις του καταγγέλλοντος στην παροχή της εργασίας ή στην αμοιβή.

2) Νομική βάση

Το δικαίωμα καταγγελίας μπορεί να πηγάζει είτε από το νόμο είτε από τη σύμβαση. Ανάλογα με τη θεμελίωσή της, η καταγγελία διακρίνεται σε νόμιμη και συμβατική. Ο Α.Κ σε επιμέρους διατάξεις προβλέπει την καταγγελία ως λόγο λήξης διαρκών συμβάσεων ή συμβάσεων όπου το στοιχείο του χρόνου αποκτά ιδιαίζουσα σημασία. Έτσι εκτός από τη σύμβαση εργασίας(άρθρα 699 παρ. 2, 670, 672) δικαίωμα καταγγελίας προβλέπεται στη μίσθωση πράγματος (άρθρα 5875, 594, 609, 610) στη σύμβαση έργου(άρθρο 700) στην εντολή(άρθρο 725) στην εταιρία(άρθρα 743, 766, 767, 770, 771)στο δάνειο(άρθρο 807).

3) Άσκηση της καταγγελίας

Α) Τύπος και περιεχόμενο της δήλωσης της καταγγελίας-Ρητή και σιωπηρή καταγγελία

Η καταγγελία ασκείται με απευθυντέα στον αντισυμβαλλόμενο δήλωση βούλησης με την οποία ο καταγγέλλων εκφράζει τη βούληση του να λύσει μονομερώς τη σύμβαση. Κατά κανόνα η δήλωση της καταγγελίας είναι άτυπη, δηλαδή μπορεί να γίνει προφορικά, εγγράφως, ρητά ή σιωπηρά, ή να διαβιβασθεί στον αποδέκτη της με τη

χρησιμοποίηση ενός ενδιάμεσου τρίτου προσώπου. Ο Α.Κ σε όσες περιπτώσεις προβλέπει την καταγγελία ως τρόπο λύσης μιας διαρκούς έννομης σχέσης δεν επιβάλλει για αυτή την τήρηση ορισμένου τύπου. Για την καταγγελία όμως της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, επιβάλλεται ως προϋπόθεση του κύρους της η τήρηση του έγγραφου τύπου(ν.3198/1955).

Τον έγγραφο τύπο ως συστατικό ή αποδεικτικό της καταγγελίας μπορούν να συμφωνήσουν και τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Στις περιπτώσεις που ο έγγραφος τύπος προβλέπεται από τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας, συχνά ανακύπτει το ζήτημα αν η τήρηση του έγγραφου τύπου αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας ή απλά εξυπηρετεί αποδεικτικούς σκοπούς. Εφόσον δεν μπορεί να συναχθεί διαφορετική βούληση, ισχύει και εδώ ο ερμηνευτικός κανόνας του άρθρου 759 εδαφ. 2 Α.Κ.

Μόνη και χωρίς αντιρρήσεις αποδοχή της καταγγελίας από το πρόσωπο στο οποίο απευθύνεται δεν συνιστά δίχως άλλο παραίτηση από το συμφωνημένο τύπο ούτε καθιστά καταχρηστική την επίκληση της ακυρότητας της καταγγελίας.

Από τη δήλωση του καταγγέλλοντος πρέπει να προκύπτει σαφώς η βούληση του να λύσει μονομερώς τη σύμβαση. Με την άσκηση της καταγγελίας ο φορέας του δικαιώματος επεμβαίνει στην έννομη σφαίρα του αντισυμβαλλόμενου και μεταβάλλει και τη δική του νομική κατάσταση. Για τον ίδιο λόγο γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία δεν επιδέχεται αίρεση(ατομ. εργατ. δικ. Καρακατσάνη), γιατί η προσθήκη αίρεσης δημιουργεί αβεβαιότητα ως προς τη μεταβολή της νομικής κατάστασης(κατάργηση της έννομης σχέσης).

Η καταγγελία ως δήλωση δικαιοπρακτικής βούλησης, μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, δηλαδή να συνάγεται από ορισμένη συμπεριφορά του καταγγέλλοντος εφόσον αυτή αντικειμενικά εκτιμώμενη έχει αξία

δήλωσης. Σύμφωνα με τη νομολογία, σιωπηρή καταγγελία συνιστά και η άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζόμενου όταν αυτή συνοδεύεται από τις περιστάσεις από τις οποίες κατά τρόπο αναμφίβολο, προκύπτει ότι ο πρώτος σαφώς εκδήλωσε τη βούληση του λύση της σύμβασης.

Σιωπηρή καταγγελία είναι δυνατή και από την πλευρά του εργαζόμενου. Για τι κύρος της καταγγελίας δεν απαιτείται κατά κανόνα να αναφέρεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη αυτό ισχύει και στην περίπτωση που η ύπαρξη ενός ιδιαίτερου λόγου αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας, εκτός αν ο νόμος, εκτός από την ύπαρξη απαιτεί και τη γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας κατά την άσκηση. Έτσι στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία είναι δυνατή μόνο για σπουδαίο λόγο (Α.Κ 672), ο καταγγέλλων δεν υποχρεούται να αναφέρει τα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο, γιατί ο νόμος δεν απαιτεί κάτι τέτοιο. Η άποψη αυτή συναντά σοβαρές αντιρρήσεις.

Β) Η «περιέλευση» της καταγγελίας στον αντισυμβαλλόμενο

Η καταγγελία ως μονομερής απευθυντέα δήλωση βούλησης έχει νομική ενέργεια, δηλαδή επιφέρει τη λύση της σύμβασης μόνον αφότου η σχετική δήλωση «περιέλθει» στον αντισυμβαλλόμενο (Α.Κ167), χωρίς να χρειάζεται και αποδοχή εκ μέρους του. Με τη διάταξη του άρθρου 167 ο αστικός κώδικας αποδέχθηκε τη λεγόμενη «θεωρία της λήψης». Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η απευθυντέα δήλωση βούλησης αποκτά νομική ενέργεια από τη στιγμή που εισήλθε κατά συνήθη στη συναλλακτική αντίληψη τρόπο στη σφαίρα επιρροής του λήπτη έτσι ώστε αυτός κατά την κανονική πορεία των πραγμάτων να είναι σε θέση αν λάβει γνώσης αυτής. Δεν απαιτείται ο αποδέκτης να έλαβε πράγματι γνώση του περιεχομένου της δήλωσης. Αρκεί ότι κάτω από τις συνθήκες ήταν δυνατή η γνώση.

Όταν ο αντισυμβαλλόμενος είναι παρών η καταγγελία αποκτά νομική ενέργεια αμέσως. Η περιέλευση της δήλωσης βούλησης στον παρόντα αποδέκτη συμπίπτει κατ' ανάγκη με την εξωτερικήυση της. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η δυνατότητα αντίληψης του αποδέκτη. Εάν η καταγγελία γίνεται εγγράφως η δήλωση βούλησης περιέχεται στον παρόντα αποδέκτη με την παράδοση σε αυτόν του εγγράφου της καταγγελίας.

Ιδιαίτερα ζητήματα που αφορούν τον προσδιορισμό χρονικού σημείου από το οποίο η δήλωση βούλησης αποκτά νομική ενέργεια όταν ο αποδέκτης είναι απών.

Η θεωρία της λήψης επιχειρεί ένα δίκαιο καταμερισμό των κινδύνων που μπορεί να μεσολαβήσουν από τότε που θα εξωτερικευθεί η δήλωση βούλησης έως ότου γνωρίσει ο αποδέκτης το περιεχόμενο της. Τους κινδύνους ως τη στιγμή της περιέλευσης της δήλωσης βούλησης στη σφαίρα επιρροής του αποδέκτη φέρει ο δηλών ο οποίος επέλεξε και το μέσο αποστολής. Από τη στιγμή της περιέλευσης οι κίνδυνοι μετατίθενται στον αποδέκτη. Για την περιέλευση αρκεί ότι το έγγραφο που περιέχει την καταγγελία επιδίδεται σε ένα πρόσωπο που θεωρείται εξουσιοδοτημένο να το παραλάβει για λογαριασμό του αποδέκτη. Σε περίπτωση που ο αποδέκτης είναι νομικό πρόσωπο, η περιέλευση θεωρείται ότι έχει συντελεσθεί από τη στιγμή που το έγγραφο της καταγγελίας εγχειρίζεται στον αρμόδιο προς παραλαβή των εγγράφων επί του πρωτοκόλλου υπάλληλο και όχι στο διοικητικό συμβούλιο.

Για να αποφεύγονται αμφισβητήσεις σκόπιμο είναι να επιλέγεται η επίδοση με δικαστικό επιμελητή(άρθρο 122). Οι επίδοση με δικαστικό επιμελητή ενδείκνυται και για τις περιπτώσεις που ο αποδέκτης δυστροπεί ή αρνείται να παραλάβει το έγγραφο.

4) Φορέας του δικαιώματος της καταγγελίας

Το δικαίωμα της καταγγελίας ανήκει στα μέρη της σύμβασης εργασίας, δηλαδή στον εργοδότη και στον εργαζόμενο. Καταγγελία από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο είναι ανίσχυρη.

Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο η καταγγελία γίνεται από το φυσικό εκείνο πρόσωπο σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό, εκφράζουν τη βούληση του και το εκπροσωπούν στις σχέσεις του με τρίτους. Όργανο εκπροσώπησης Α.Ε. είναι το διοικητικό συμβούλιο το οποίο είναι αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε πράξη που αφορά τη διοίκηση της εταιρίας και τη διαχείριση της περιούσιας της, επομένως να προβαίνει σε από λύσεις. Στην Ομόρρυθμη Εταιρία κάθε εταίρος έχει πλήρη εξουσία διαχείρισης και συνεπώς να προβαίνει στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας που έχει συνάψει κάθε εργαζόμενος με την εταιρία. Επί κοινωνίας (άρθρο 785 Α.Κ) η απόλυση πρέπει να ενεργείται από όλους τους κοινωνούς, διαφορετικά είναι άκυρη.

5) Αντιπροσώπευση στην καταγγελία

Η καταγγελία μπορεί να γίνει από αντιπρόσωπο του καταγγέλλοντος ή να απευθύνεται σε αντιπρόσωπο του αποδέκτη της. Η εξουσία προς αντιπροσώπευση μπορεί να απορρέει από το νόμο ή να παρέχεται από τον αντιπροσωπευόμενο με σχετική δικαιοπραξία(Α.Κ 216). Η πληρεξουσιότητα μπορεί να δοθεί με δήλωση προς τον αντισυμβαλλόμενο. Στην πράξη αντιπροσώπευση έχουμε από την πλευρά του καταγγέλλοντος εργοδότη.

Εάν για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας προβλέπεται η τήρηση του έγγραφου τύπου, στον έγγραφο τύπο πρέπει να υποβάλλεται και η δήλωση για την πληρεξουσιότητα. Στο έγγραφο της καταγγελίας δεν απαιτείται να γίνεται μνεία της πληρεξουσιότητας.

Σύμφωνα με το άρθρο 226 Α.Κ εάν η καταγγελία επιχειρηθεί χωρίς

την επίδειξη του πληρεξούσιου εγγράφου, είναι άκυρη αν ο άλλος προς τον οποίο γίνεται την αποκρούσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση. Η ακυρότητα επέρχεται ακόμη και αν ο αντιπρόσωπος είχε πράγματι πληρεξουσιότητα. Η απόκρουση της καταγγελίας θα πρέπει να γίνεται για το λόγο αυτό ότι δηλαδή επιχειρήθηκε χωρίς την επίδειξη του πληρεξούσιου εγγράφου και όχι για άλλους λόγους και χωρίς υπαίτια καθυστέρηση.

Σύμφωνα με το άρθρο 232 Α.Κ μονομερής δικαιοπραξία που επιχειρήθηκε από αντιπρόσωπο χωρίς να έχει εξουσία αντιπροσώπευσης, είναι άκυρη.

Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο και η καταγγελία γίνεται στο όνομα του από φυσικό πρόσωπο που στερείται την εξουσία για αντιπροσώπευση, είτε γιατί δεν είναι καταστατικό όργανο του νομικού προσώπου είτε γιατί δεν έχει δοθεί σε αυτό από καταστατικό όργανο εξουσία αντιπροσώπευσης, η καταγγελία είναι πράξη ξένη προς το νομικό πρόσωπο το οποίο δεν έχει καμία ευθύνη απέναντι στον εργαζόμενο. Ευθύνη προκύπτει μόνο για τον ψεύδοαντιπρόσωπο (άρθρα 234 και 231 Α.Κ).

Όταν η καταγγελία γίνεται από πρόσωπο που δεν έχει εξουσία αντιπροσώπευσης και ο αντισυμβαλλόμενος δεν την αποκρούσει για το λόγο αυτό μπορεί να ισχυροποιηθεί και μάλιστα αναδρομικά από τη στιγμή που έλαβε χώρα εφόσον την εγκρίνει ο αντιπροσωπευόμενος (άρθρα 233 και 238 Α.Κ). Σύμφωνα με τη νομολογία τα άρθρα 233 και 238 που προβλέπουν τη δυνατότητα αναδρομικής ισχυροποίησης της μονομερούς δικαιοπραξίας δεν εφαρμόζονται στην καταγγελία λόγω του διαπλαστικού της χαρακτήρα. Σύμφωνα με την άποψη αυτή η μεταγενέστερη έγκριση της καταγγελίας που έγινε από πρόσωπο που δεν είχε εξουσία για αντιπροσώπευση, δεν την ισχυροποιεί αναδρομικά αλλά αποτελεί αυτοτελή καταγγελία που αποκτά ενέργεια από τότε που η

δήλωση περιέλθει νόμιμα στο πρόσωπο προς το οποίο απευθύνεται.

Ο διαπλαστικός χαρακτήρας της καταγγελίας δεν αντιτίθεται στην εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 233 και 238 Α.Κ. όπως ορθά δέχεται η μειοψηφία της ΑΠ 1162/1991. Η αβεβαιότητα που δημιουργείται ως προς τη λύση ή όχι της σύμβασης αίρεται με τη έγκριση της καταγγελίας από τον αντιπροσωπευόμενο. Τη σχετική απόφαση οφείλει μάλιστα να λάβει μέσα σε εύλογη προθεσμία που του καθορίζει ο αντισυμβαλλόμενος (άρθρο 233 παρ.1 ΑΚ) έτσι ώστε η διάρκεια της αβεβαιότητας που πλήττει αυτόν να εξαρτάται από τη δική του συμπεριφορά.

Δ. ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Τακτική καταγγελία είναι η με μονομερή δήλωση βούλησης, και συνήθως με προθεσμία, λύση μιας σύμβασης εργασίας με αόριστη διάρκεια.

Έκτακτη καταγγελία είναι η μονομερής λύση της σύμβασης εργασίας που οφείλεται σε εξαιρετικούς λόγους και γίνεται χωρίς προθεσμία.

Η Έκτακτη καταγγελία είναι δυνατή μόνον στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ένεκα σπουδαίου λόγου και επιφέρει την πρόωρη λύση της ΣΟΧ.

Με τον όρο τακτική καταγγελία εννοούμε παράλληλα την καταγγελία που γίνεται με προειδοποίηση και τα αποτελέσματα της αρχίζουν μετά την πάροδο της προθεσμίας που προβλέπεται για την προειδοποίηση.

Αντίθετα η άτακτη καταγγελία γίνεται για οποιονδήποτε λόγο και επιφέρει την άμεση λύση της σύμβασης με καταβολή ορισμένης

αποζημίωσης.

Καταγγελία με προθεσμία ή χωρίς προθεσμία ,ανάλογα με το αν το διαπλαστικό αποτέλεσμα της καταγγελίας, η λύση της σύμβασης για το μέλλον, επέρχεται αμέσως με την άσκηση της ή αφού περάσει ορισμένη προθεσμία, η καταγγελία διακρίνεται σε καταγγελία με προθεσμία ή απρόθεσμη καταγγελία.

Η τακτική καταγγελία είναι κατά κανόνα καταγγελία με προθεσμία, ενώ η έκτακτη είναι επίσης κατά κανόνα, απρόθεσμη καταγγελία.

Καταγγελία υπό αίρεση-Τροποποιητική καταγγελία-Επικουρική καταγγελία, η καταγγελία υπό αίρεση δεν επιτρέπεται και η τυχόν προσθήκη αίρεσης την καθιστά άκυρη. Η αίρεση δημιουργεί αβεβαιότητα στον αντισυμβαλλόμενο σχετικά με τη λήξη ή μη της σύμβασης. Σε όσες όμως περιπτώσεις η προσθήκη αίρεσης δεν προκαλεί την παραπάνω αβεβαιότητα δεν υπάρχει κανένας λόγος να την απαγορεύσουμε, τέτοια αίρεση περιέχει η τροποποιητική καταγγελία, η καταγγελία δηλαδή υπό την αίρεση ότι ο αντισυμβαλλόμενος θα απορρίψει την πρόταση τροποποίησης των όρων της σύμβασης.

Η επικουρική καταγγελία πρόκειται για δεύτερη καταγγελία στην οποία προβαίνει ο καταγγέλλων για την περίπτωση που η προηγούμενη καταγγελία θα κρινόταν από το δικαστήριο άκυρη.

Μερική καταγγελία, αφορά ορισμένους μόνον όρους της σύμβασης και δεν επιφέρει την κατάργηση της στο σύνολο της. Επίσης καταργεί μεμονωμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση χωρίς να επηρεάζεται κατά τα λοιπά το περιεχόμενο και η ύπαρξη της. Η μερική καταγγελία δεν είναι επιτρεπτό μέσο μεταβολής των όρων της σύμβασης.

Ε. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Η καταγγελία ως δικαιοπραξία υπόκειται στις γενικές διατάξεις που αφορούν τις προϋποθέσεις κύρους των δικαιοπραξιών. Επομένως η καταγγελία είναι άκυρη αν ο καταγγέλλων δεν έχει δικαιοπρακτική ικανότητα, η καταγγελία είναι εικονική ή αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου(174 Α.Κ) ή στα χρηστά ήθη(178 Α.Κ). Επίσης η καταγγελία είναι ακυρώσιμη αν γίνεται από πλάνη ή μετά από απάτη ή απειλή. Η απειλή για να οδηγήσει στην ακύρωση της καταγγελίας πρέπει να ασκήθηκε παράνομα ή αντίθετα προς τα χρηστά ήθη(150 ΑΚ).

Από την άκυρη και ακυρώσιμη καταγγελία η οποία μετά την ακύρωση της εξομοιώνεται με την εξ αρχής άκυρη(184 ΑΚ), πρέπει να διακρίνουμε την ανυπόστατη καταγγελία. Η έλλειψη του έγγραφου τύπου όπου αυτός επιβάλλεται ως συστατικός τύπος η αντίθεση στα χρηστά ήθη ή σε απαγορευτική διάταξη νόμου δεν καθιστούν την καταγγελία ανυπόστατη αλλά αποτελούν λόγους ακυρότητας της και η διαπίστωση αυτή έχει σημασία, όσον αφορά την τήρηση της 3μηνης αποκλειστικής προθεσμίας που θέτει ο νομοθέτης για την προσβολή του κύρους της(άρθρο 6 παρ.1 ν. 3198/1955).

Ως ανυπόστατη θεωρεί η νομολογία την καταγγελία που γίνεται στο όνομα από πρόσωπο που δεν έχει εξουσία αντιπροσώπευσης με συνέπεια να μην εφαρμόζει στη περίπτωση αυτή την 3μηνη προθεσμία του άρθρου 6 παρ.2 ν. 3198/1955.

1) Ικανότητα για δικαιοπραξία

Η καταγγελία είναι άκυρη αν ο καταγγέλλων ή ο αντισυμβαλλόμενος προς τον οποίο απευθύνεται, δεν έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα (130 ΑΚ). Στην περίπτωση αυτή η καταγγελία πρέπει να γίνεται από και προς το νόμιμο αντιπρόσωπο. Εφόσον ο ανήμπορος που συμπλήρωσε το 15ο έτος μπορεί με τις προϋποθέσεις του

άρθρου 136 ΑΚ, να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος έχει την ικανότητα και να την καταγγείλει.

2) Καταγγελία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου

Η καταγγελία εφόσον αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου αν δεν συνάγεται κάτι άλλο, είναι άκυρη(174 ΑΚ). Σ το χώρο του εργατικού δικαίου υπάρχουν αρκετές διατάξεις που απαγορεύουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη είτε γενικά είτε για ορισμένους μόνο λόγους.

Το άρθρο 15 του ν 1483/1984 απαγορεύει την απόλυση εγκύου τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και κατά το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, εκτός αν συντρέχει σπουδαίος λόγος, που όμως δεν μπορεί να συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τον τοκετό, το άρθρο 5 παρ.6 του ν.539/1945 που ορίζει ότι «απαγορεύεται εις τον εργοδότη να απολύει τον μισθωτό, διαρκούσης της χορηγηθείσης εις τούτον αδείας», το άρθρο 14 παρ. 4 του ν. 1264/1982, σύμφωνα με το οποίο είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση, το άρθρο 6 του ν. 1414/1984 το οποίο ορίζει ότι «απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας α) για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζόμενου που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλλων στις εργασιακές σχέσεις».

Επίσης αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου και είναι επομένως άκυρη η καταγγελία, όταν δεν τηρείται η τυχόν προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία η οποία μπορεί να συνίσταται π.χ. στην προηγούμενη έγκριση της καταγγελίας από τη δημόσια αρχή. Έτσι για την απόλυση προστατευόμενου, σύμφωνα με το ν.1264/1982, συνδικαλιστικού στελέχους η οποία επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους(14 παρ. 10 ν. 1264/1982), πρέπει πριν από την απόλυση να αποφασίζει για την ύπαρξη ενός από τους περιοριστικά προβλεπόμενους

λόγους η Επιτροπή Συνδικαλιστικών Στελεχών(άρθρο 15 ν. 1264/1982).

3)Καταγγελία αντίθετη στα χρηστά ήθη

Η καταγγελία ως δικαιοπραξία υπόκειται στον περιορισμό που θέτει στη συμβατική ελευθερία η ΑΚ 178. Τα χρηστά ήθη συνιστούν το «ηθικό ελάχιστο», το οποίο μια ιδιωτική έννομη τάξη η οποία στηρίζεται στην αρχή της συμβατικής ελευθερίας, οφείλει να εγγυηθεί. Επειδή η καταγγελία ως μονομερής δήλωση βούλησης που επιφέρει την κατάργηση της έννομης σχέσης όσον αφορά αυτό καθαυτό το περιεχόμενο της, είναι αξιολογικά ουδέτερη η αντίθεση στα χρηστά ήθη μπορεί να προκύψει από τον έλεγχο των κινήτρων της καταγγελίας ή του επιδιωκόμενου σκοπού. Κριτήριο αποτελούν «οι αντιλήψεις περί ηθικής του χρηστού και εμφρόνως σκεπτόμενου μέσου κοινωνικού ανθρώπου». Με βάση το κριτήριο αυτό γίνεται δεκτό ότι αντικειμενικά στα χρηστά ήθη επειδή ο εργαζόμενος διεκδίκησε νόμιμες αξιώσεις του ή αρνήθηκε να συμπράξει με τον εργοδότη στην εκτέλεση κολάσιμων πράξεων. Επίσης αντιβαίνει τα χρηστά ήθη η καταγγελία του εργοδότη που γίνεται ως αντίδραση στην απόκρουση από την εργαζόμενη σεξουαλικής παρενόχλησης.

Δεν συνάδει με τα χρηστά ήθη να χρησιμοποιεί κανείς δικαιώματα που του παρέχει το δίκαιο των συμβάσεων για να επιβάλλει κυρώσεις σε μια συνταγματικά προστατευόμενη ιδιωτική συμπεριφορά ενός άλλου προσώπου, όταν αυτή δεν επηρεάζει τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Οι παραπάνω περιπτώσεις εμπίπτουν και στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 178 ΑΚ.

Αντίθετα δεν προσκρούει στην απαγόρευση του άρθρου 178 η «αδικαιολόγητη» ή αντικοινωνική» απόλυση, η καταγγελία δηλαδή από την πλευρά του εργοδότη χωρίς τη συνδρομή ενός ιδιαίτερου λόγου. Η καταγγελία αυτή μπορεί να προσκρούει στην ΑΚ 281.

Από πρακτική σκοπιά η σημασία της διάταξης του άρθρου 178 ΑΚ

είναι περιορισμένη. Και τούτο γιατί ο έλεγχος της καταγγελίας με βάση την ΑΚ 281 αφήνει ελάχιστα περιθώρια για την εφαρμογή της ΑΚ 178. Όλα τα παραπάνω παραδείγματα αντίθετης στα χρηστά ήθη συνιστούν συγχρόνως και κλασικές περιπτώσεις καταχρηστικής απόλυσης.

4)Καταχρηστική καταγγελία

Στο γενικό περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ υπόκεινται και η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Η καταγγελία είναι καταχρηστική και επομένως άκυρη, αν υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Την ακυρότητα της καταγγελίας λόγω καταχρηστικής άσκησης θα μπορούσε κανείς να την εντάξει στις περιπτώσεις ακυρότητας λόγω αντίθεσης σε απαγορευτική διάταξη νόμου (ΑΚ 174).(ατομικό εργατικό δίκαιο Καρακατσάνη)

Επιβάλλεται όμως η αναφορά της αυτοτελώς γιατί η εφαρμογή της ΑΚ 281 στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία. Η νομολογία, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που παρέχει η γενική ρήτρα της απαγόρευσης της κατάχρησης του δικαιώματος έχει παράσχει στον εργαζόμενο, ο οποίος από τη διατήρηση της θέσης εργασίας εξαρτά ζωτικής σημασίας συμφέροντα μια καθόλου ασήμαντη προστασία από την απόλυση.

Όπως προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, ο έλεγχος της κατάχρησης στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Τα κριτήρια αυτά είναι, η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Τα χρηστά ήθη συνιστούν το γενικότατο κριτήριο συμπεριφοράς, εφαρμόζονται δε και όταν δεν υπάρχει συγκεκριμένη έννομη σχέση, ορίζουν δηλαδή το μέτρο της ανθρώπινης συμπεριφοράς και έναντι τρίτων. Αποτελούν το «ηθικό ελάχιστο» που ισχύει για όλους τους ανθρώπους και όπως ειπώθηκε είναι οι αντιλήψεις περί του χρηστού και

εμφρόνως σκεπτόμενου κοινωνικού ανθρώπου.

Η καλή πίστη δεν αρκείται στο ηθικό ελάχιστο, στα παραγγέλματα της στοιχειώδους κοινωνικής ηθικής αλλά έχει ένα ευρύτερο περιεχόμενο. Ενώ όλοι οι κανόνες των χρηστών ηθών αποτελούν και κανόνες της καλής πίστης, δεν ισχύει και το αντίστροφο. Οι κανόνες της καλής πίστης δεν αποτελούν κατ' ανάγκη και κανόνες των χρηστών ηθών. Η καλή πίστη αποτελεί ευρύτερο κριτήριο, έτσι ώστε η αντίθεση σε αυτή να είναι πιο εύκολη από ότι η αντίθεση στα χρηστά ήθη. Τα τελευταία θέτουν τα ελάχιστα ανεκτά όρια στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Επομένως είναι δυνατό η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας να αντίκειται στις επιταγές της καλής πίστης, χωρίς να προσβάλλει συγχρόνως και τα χρηστά ήθη.

Η καλή πίστη έχει ως προϋπόθεση εφαρμογής την ύπαρξη ενός ειδικού δεσμού μιας έννομης σχέσης μεταξύ ορισμένων προσώπων. Ενώ τα χρηστά ήθη διέπουν τη συμπεριφορά γενικά των υποκειμένων μιας ιδιαίτερης έννομης σχέσης. Η προϋπόθεση αυτή, η ύπαρξη μιας συναλλακτικής σχέσης η οποία δημιουργεί ένα έντονο σύνδεσμο μεταξύ των μερών δικαιολογεί και τις αυξημένες υποχρεώσεις συμπεριφοράς που επιβάλλει η καλή πίστη στα μέρη της έννομης σχέσης. Τα μέρη οφείλουν να ενεργούν σύμφωνα με την απαιτούμενη, στις συναλλαγές, ευθύτητα, εντιμότητα και εμπιστοσύνη. Η καλή πίστη επιβάλλει στα συμβαλλόμενα μέρη, κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους και κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους (ΑΚ 281,288) να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα και τις προσδοκίες του άλλου μέρους. Καλεί τον δικαστή να προβεί σε μια αξιολόγηση και στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων εν όψει πάντοτε των ιδιαίτερων συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης.

Ιδιαίτερη σημασία για την εξειδίκευση των επιταγών της καλής πίστης έχουν οι διατάξεις του Συντάγματος που κατοχυρώνουν τα

ατομικά δικαιώματα. Οι διατάξεις αυτές ενσωματώνουν θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης τις οποίες ο δικαστής οφείλει να λαμβάνει υπόψη ως «κατευθυντήριες γραμμές» κατά την εξειδίκευση των γενικών ρητρών και αόριστων εννοιών.

ΣΤ. ΗΠΙΟΤΕΡΑ ΜΕΤΡΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

1. Η προειδοποίηση ως ηπιότερο από την καταγγελία μέτρο

α) Έννοια, θεμελίωση και λειτουργία.

Ενώ η Ελληνική νομολογία και θεωρία δεν αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στο χαρακτήρα της έκτακτης καταγγελίας ως έσχατου μέσου, η Γερμανική νομολογία και θεωρία έχουν διαμορφώσει έναν κατάλογο ηπιότερων μέτρων τα οποία μπορούν να αποδειχθούν εξίσου πρόσφορα με την καταγγελία μέσα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Ένα από τα μέτρα αυτά με μεγάλη πρακτική σημασία είναι η προειδοποίηση.

Σύμφωνα με την πάγια θέση της Γερμανικής νομολογίας και θεωρίας, όταν το λόγο της καταγγελίας αποτελεί συμπεριφορά του άλλου μέρους αντίθεση προς τις συμβατικές του υποχρεώσεις ο καταγγέλων οφείλει κατά κανόνα πριν προσφύγει στον πλέον δραστικό μέτρο, την καταγγελία να αποδοκιμάσει την συγκεκριμένη συμπεριφορά, δηλώνοντας ότι δεν θα παραμείνει χωρίς συνέπειες για την εργασιακή σχέση. Με το μέτρο αυτό επισημαίνει το αντισυμβατικό χαρακτήρα της συγκεκριμένης ενέργειας αποτρέποντας έτσι την εντύπωση του άλλου μέρους ότι η ενέργεια του είναι σύμφωνη με τις συμβατικές του υποχρεώσεις.

Η προειδοποίηση αποτελεί την κίτρινη κάρτα την οποία σε περίπτωση συνέχισης ή επανάληψης της αντισυμβατικής συμπεριφοράς,

ακολουθεί η κόκκινη κάρτα, η καταγγελία. Η υποχρέωση του καταγγέλλοντος να προειδοποιήσει το άλλο μέρος για τις συνέπειες της αντισυμβατικής συμπεριφοράς πριν προσφύγει στην καταγγελία, βαρύνει καταρχάς και τα δυο μέρη της εργασιακής σχέσης. Επομένως και ο εργαζόμενος οφείλει προηγουμένως να προειδοποιήσει τον εργοδότη για τις συνέπειες σε περίπτωση συνέχισης ή επανάληψης της αντισυμβατικής συμπεριφοράς του.

Ο εργοδότης δεν πρέπει να αντιδράσει σε μια αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου με προσφυγή αμέσως στην καταγγελία όταν εύκολα μπορεί να αναμένει κανείς ότι με την λήψη ηπιότερων μέτρων, όπως είναι η προειδοποίηση, ο εργαζόμενος θα παύσει την αντισυμβατική συμπεριφορά του.

Αρχικά η προειδοποίηση συνδέθηκε με την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, την καταγγελία δηλαδή για σπουδαίο λόγο, αργότερα όμως η νομολογία και θεωρία επέκτειναν το βάρος και την τακτική καταγγελία. Έτσι η προειδοποίηση έχει αναχθεί σε προϋπόθεση για την έγκυρη άσκηση της καταγγελίας.

Το ηπιότερο αυτό μέτρο, που πρέπει κατά κανόνα να προηγείται από την καταγγελία, την οποία και προετοιμάζει έχει αποκτήσει στο χώρο του Γερμανικού δικαίου μεγάλη σημασία τόσο από θεωρητική όσο και από πρακτική σκοπιά.

Τη λειτουργία της προειδοποίησης και την αναγκαιότητα να προηγείται αυτή από την καταγγελία μπορεί να κατανοήσει κανείς καλύτερα, αν εξετάσει το ηπιότερο αυτό μέτρο όχι μεμονωμένα αλλά στη σχέση του με την καταγγελία και εν όψει του σκοπού που η τελευταία υπηρετεί.

Η λειτουργία της προειδοποίησης έγκειται στο ότι προετοιμάζει το έδαφος για την καταγγελία που ενδεχομένως θα ακολουθήσει δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη έγκυρη άσκηση της σε περίπτωση επανάληψη

της αντισυμβατικής ενέργειας. Στόχος της προειδοποίησης δεν είναι η τιμωρία του εργαζόμενου αλλά η μεταβολή της συμπεριφοράς του, ώστε αυτή να είναι στο μέλλον σύμφωνη με τις συμβατικές του υποχρεώσεις. Εφόσον η προειδοποίηση δεν αποτελεί πειθαρχική ποινή, ο εργοδότης μπορεί να λάβει το συγκεκριμένο μέτρο χωρίς τήρηση της προβλεπόμενης στον κανονισμό της πειθαρχικής διαδικασίας. Η προειδοποίηση δεν είναι απαραίτητο να γίνει από τον ίδιο τον εργοδότη, στο μέτρο αυτό δικαιούνται να προβούν όλα τα πρόσωπα εκείνα που έχουν από τον εργοδότη την εξουσία να δίνουν στον εργαζόμενο δεσμευτικές οδηγίες, χωρίς να είναι απαραίτητο να έχουν την δυνατότητα να απολύουν.

Η προειδοποίηση θα πρέπει να λάβει χώρα μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα από τότε που ο εργοδότης ή τα παραπάνω πρόσωπα έλαβαν γνώση της παράβασης.

β)Πότε η προειδοποίηση δεν είναι αναγκαία

Η προειδοποίηση ως ηπιότερο μέτρο δεν απαιτείται σε κάθε περίπτωση να προηγείται από την καταγγελία όταν ο λόγος της έχει σχέση με αντισυμβατική συμπεριφορά του άλλου.

Π.χ. Δεν απαιτείται ο εργοδότης πριν προσφύγει στην καταγγελία, να προειδοποιήσει τον υπάλληλο που έκανε υπαιξέρεση χρημάτων από την επιχείρηση ότι σε περίπτωση επανάληψης της συγκεκριμένης ενέργειας οι συνέπειες θα είναι πολύ αυστηρότερες. Η συγκεκριμένη ενέργεια επιτρέπει άμεσα την προσφυγή στην καταγγελία.

Διαφωνίες όμως υπάρχουν στον προσδιορισμό των προϋποθέσεων κάτω από τις οποίες η προειδοποίηση είναι περιττή.

Σύμφωνα με μια άποψη την οποία ακολουθεί η Γερμανική νομολογία η προειδοποίηση είναι κατά κανόνα αναγκαία στις περιπτώσεις παράβασης των κύριων υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας ή παρεπόμενων υποχρεώσεων που συνδέονται

στενά με τις κύριες, ενώ αντίθετα είναι περιττή στις περιπτώσεις παράβασης παρεπόμενων υποχρεώσεων που κλονίζουν την αναγκαία για την ομαλή συνεργασία των μερών σχέση εμπιστοσύνης.

Στην περίπτωση που η διατάραξη της σύμβασης εκδηλώνεται στο πεδίο της σχέσης εμπιστοσύνης, η προειδοποίηση είναι αναγκαία όταν ο εργαζόμενος δικαιολογημένα πιστεύει λόγω έλλειψης σαφών ρυθμίσεων ότι η συμπεριφορά του δεν είναι αντίθετη προς τις συμβατικές του υποχρεώσεις ή ότι ο εργοδότης δεν τη θεωρεί παράπτωμα ικανό να θέσει σε κίνδυνο την υπόσταση της εργασιακής σχέσης.

Με την προειδοποίηση επιδιώκεται η μεταβολή της συμπεριφοράς του άλλου μέρους, ώστε να είναι στο μέλλον σύμφωνα με τις συμβατικές υποχρεώσεις. Επομένως η προειδοποίηση δεν απαιτείται να προηγείται της καταγγελίας στην περίπτωση που η μεταβολή αυτή για λόγους αντικειμενικούς και ανεξάρτητους από τη βούληση του εργαζόμενου δεν είναι δυνατή.

Επίσης όταν έχουμε ιδιαίτερα σοβαρές παραβάσεις των συμβατικών υποχρεώσεων που κλονίζουν ανεπανόρθωτα τη σχέση εμπιστοσύνης δεν μπορεί να αξιώσει κανείς από τον καταγγέλοντα να προσφύγει σε άλλα ηπιότερα μέτρα, όπως είναι η προειδοποίηση.

2. Οι πειθαρχικές Ποινές ως ηπιότερο μέτρο

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το ζήτημα αν στο κατάλογο των ηπιότερων από την καταγγελία μέτρων μπορούμε να εντάξουμε τις προβλεπόμενες στον κανονισμό εργασίας πειθαρχικές ποινές, με συνέπεια η προσφυγή στην έκτακτη καταγγελία που αποτελεί έσχατο μέσο να μην είναι δυνατή όταν στη συγκεκριμένη περίπτωση τα επιδιωκόμενα με αυτή συμφέροντα του εργοδότη μπορούν εξίσου να αντιμετωπισθούν με την επιβολή πειθαρχικής ποινής.

Το ζήτημα τίθεται μόνο όταν η αντισυμβατική συμπεριφορά του

εργαζόμενου συνιστά συγχρόνως και η πειθαρχική παράβαση προβλόμενη και τιμωρούμενη από τον κανονισμό.

Η νομολογία δέχεται ότι η πρόβλεψη στον κανονισμό εργασίας πειθαρχικών παραπτωμάτων και αντίστοιχων ποινών δεν αφαιρεί από τον εργοδότη το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας χωρίς προηγούμενη τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας, αν το πειθαρχικό παράπτωμα διαταράσσει σε τέτοιο βαθμό την ομαλή λειτουργία της σύμβασης ώστε να καθιστά μη ανεκτή για τον εργοδότη τη συνέχιση της.

Το ν.δ.3789/1957 δεν προβλέπει την απόλυση ως πειθαρχική ποινή και σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, αυτή δεν αποτελεί επιτρεπτό πειθαρχικό μέτρο.

Την λειτουργία των πειθαρχικών ποινών ως ηπιότερων από την απόλυση μέτρων δέχεται και η Α.Π. 643/1988.

Οι πειθαρχικές ποινές θεωρούνται από το δικαστήριο ως πρόσφορο μέσο για να αποτρέψουν την επανάληψη στο μέλλον της αντισυμβατικής συμπεριφοράς.

Όσο δε χρονικά βαρύτερη είναι η κατά τον κανονισμό εργασίας επιτρεπόμενη ανώτατη πειθαρχική ποινή της προσωρινής παύσης τόσο περισσότερο περιορίζεται το δικαίωμα άσκησης της έκτακτης καταγγελίας λόγω πειθαρχικών ποινών

Οι πειθαρχικές ποινές και η καταγγελία διαφέρουν τόσο στη λειτουργία όσο και στο σκοπό τους. Η καταγγελία δεν επιδιώκει τον κολασμό, την τιμωρία του εργαζόμενου. Τον σκοπό αυτό έμμεσα κατά αποτέλεσμα υπηρετούν οι πειθαρχικές ποινές οι οποίες ως κύριο στόχο έχουν τον κολασμό του εργαζόμενου.

Η προειδοποίηση όπως και η καταγγελία ε αντίθεση με τις πειθαρχικές ποινές δεν έχει κυρωτικό χαρακτήρα. Η προειδοποίηση αποτελεί το προστάδιο της καταγγελίας. Ο εργοδότης επιβάλλει τις πειθαρχικές ποινές ως φορέας της πειθαρχικής εξουσίας που αντλεί από

τον κανονισμό και σύμφωνα με την προβλεπόμενη από αυτόν διαδικασία. Είναι δε, αυτονόητο ότι για την προειδοποίηση ο εργοδότης δεν χρειάζεται να τηρήσει την πειθαρχική διαδικασία που προβλέπει ο κανονισμός αφού αυτή δεν αποτελεί πειθαρχική ποινή.

Συμπερασματικά επισημαίνουμε ότι ο εργοδότης προκειμένου να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο δεν υποχρεούται να τηρήσει την προβλεπόμενη στον κανονισμό εργασίας πειθαρχική διαδικασία. Η καταγγελία δεν καθίσταται άκυρη για το λόγο μόνο ότι δεν τηρήθηκε η πειθαρχική διαδικασία. Δεν αποκλείεται όμως οι πειθαρχικές ποινές να αποτελέσουν ηπιότερα και εξίσου πρόσφορα με την καταγγελία μέτρα για την ικανοποίηση των επιδιωκόμενων με αυτή συμφερόντων του εργοδότη, με συνέπεια κατ' αποτέλεσμα τον περιορισμό του δικαιώματος κατάγγελίας.

3. Τροποποίηση των όρων εργασίας - Μετάθεση

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης οφείλει πριν προσφύγει στην καταγγελία να προτείνει στον εργαζόμενο την τροποποίηση των όρων εργασίας και να προχωρήσει σ' αυτή μόνο μετά την απόρριψη της. Το βάρος αυτό το έχει ο εργοδότης όχι μόνο όταν ο λόγος καταγγελίας προέρχεται από τη δική του σφαίρα ευθύνης, αλλά κι όταν αυτός έχει σχέση με το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζόμενου.

Ηπιότερο από την καταγγελία μέτρο αποτελεί και η μετάθεση του εργαζόμενου σε άλλη θέση εργασίας, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος ή ύστερα από τροποποίηση της σύμβασης.

Όταν ο λόγος της καταγγελίας συνίσταται σε μια υπαίτια ουσιώδη παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζόμενου, σπανιότερα από ότι σε άλλες περιπτώσεις η μετάθεση και γενικότερα η τροποποίηση των όρων εργασίας θα αποτελούν εξίσου πρόσφορα με την καταγγελία μέτρα για την ικανοποίηση των εργοδοτικών συμφερόντων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Έννοια Έκτακτης Καταγγελίας

• Έκτακτη είναι η καταγγελία που γίνεται με μονομερή δήλωση λύσεων της συμβάσεως εργασίας για εξαιρετικούς λόγους. Γίνεται χωρίς να τηρηθεί κάποια προθεσμία. Έκτακτη καταγγελία είναι δυνατή μόνον στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λύνεται κατά κανόνα με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου. Εκτός όμως από την αυτόματη λύση της σύμβασης με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας, που αποτελεί το φυσιολογικό και συνήθη τρόπο λύσης της σύμβασης, ο νομοθέτης παρέχει στα μέρη, κατ' εξαίρεση, τη δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος.

I. Δικαιολογητικός λόγος και λειτουργία της έκτακτης καταγγελίας

Σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ «καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία». Η διάταξη αυτή προβλέπει τη λεγόμενη «έκτακτη» καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Σε αντίθεση με την τακτική καταγγελία, η οποία επιφέρει τη λήξη μιας διαρκούς

(Δίκαιο της Καταγγελίας,

Ζερδελής Δ., σελ. 65-122, 147-218)

ενοχικής σχέσης αορίστου χρόνου, αναπληρώνοντας έτσι το συμβατικό χρονικό περιορισμό που λείπει στη μορφή αυτή σύμβασης, η έκτακτη δεν έχει ως σκοπό να θέσει εκ των υστέρων χρονικά πλαίσια σε μια διαρκή ‘επ’ αόριστον’ ενοχική σχέση, ώστε να αποτρέπονται δεσμεύσεις στο διηνεκές, αλλά αποβλέπει στην πρόωρη λήξη της σύμβασης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος.

Δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας έχουν τα μέρη τόσο στη σύμβαση ορισμένου χρόνου όσο και στη σύμβαση αορίστου χρόνου. Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου επιφέρει τη λύση της πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας. Στη σύμβαση αορίστου χρόνου, η έκτακτη καταγγελία φαίνεται να μην έχει πρακτική σημασία και να είναι εντελώς περιττή. Από τη στιγμή όμως που ο νομοθέτης υποβάλλει την άσκηση της τακτικής καταγγελίας σε περιορισμούς και διατυπώσεις, όπως είναι η τήρηση ορισμένης προθεσμίας, η σημασία της έκτακτης καταγγελίας συνιστάται ακριβώς στο ότι επιτρέπει την άμεση λύση της σύμβασης, χωρίς την τήρηση των περιορισμών αυτών, υπό τον όρο ότι συντρέχουν περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο.

Η έκτακτη καταγγελία, όπως άλλωστε προκύπτει από το χαρακτηρισμό της, συνιστά “εξαιρετικό δικαίωμα”. Στις περιπτώσεις που ο νόμος ή τα μέρη έχουν αποκλείσει την τακτική καταγγελία αποκτά ιδιαίτερη σημασία το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας ως η μόνη δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης.

Η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης για σπουδαίο λόγο προβλέπεται από το νομοθέτη ρητά και για άλλες διαρκείς συμβάσεις, όπως είναι π.χ. η προσωπική εταιρία και η εντολή (άρθρ. 766,767,725 ΑΚ). Και στις συμβάσεις αυτές, η αξία του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας ανακύπτει όταν : α) οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν δικαίωμα ‘ελεύθερης’ καταγγελίας και β) όταν έχουν μεν δικαίωμα ‘ελεύθερης’

καταγγελίας, η άσκηση του όμως υπόκειται σε τήρηση προθεσμίας ή συνεπάγεται υποχρέωση αποζημίωση του άλλου μέρους αν ασκηθεί άκαιρα (αρθρ. 767 2, 725 ΑΚ).

Οι νομοθετικές διατάξεις που προβλέπουν το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας στις διαρκείς συμβάσεις εκφράζουν ένα γενικότερο κανόνα, ο οποίος αποτελεί εκδήλωση των επιταγών της καλής πίστης και θα ίσχυε και χωρίς ειδική νομοθετική πρόβλεψη: ότι κάθε συμβαλλόμενο μέρος μιας διαρκούς έννομης σχέσης μπορεί να λύσει μονομερώς τη σχέση αυτή, όταν συντρέχουν περιστατικά που καθιστούν τόσο επαχθή τη συνέχιση της συμβατικής δέσμευσης, ώστε, κατά την καλή πίστη να μην μπορεί να αξιωθεί απ' αυτό η εξακολούθηση της. Η καλή πίστη δεν απαιτεί τη με κάθε τίμημα και θυσία τήρηση των συμφωνηθέντων αλλά θέτει ορισμένα όρια αντοχής. Αρκεί να αναφέρουμε στο σημείο αυτό τις περιπτώσεις της «υπερενοχικής» ή «υπερβολικής δυσχέρειας» εκπλήρωσης της παροχής, όπου η παροχή είναι καθαυτή νομικά και φυσικά δυνατή, η εκπλήρωσή της όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι τόσο δυσχερής για τον οφειλέτη, ώστε να υπερβαίνει τα όρια αντοχής του ή, σύμφωνα με άλλη διατύπωση, να οδηγεί σε θυσία του οφειλέτη μη ανεκτή κατά την καλή πίστη. Στην περίπτωση αυτή, η αξίωση του άλλου μέρους να εμμένει ο αντισυμβαλλόμενός του στην εκτέλεση της σύμβασης αντίκειται στην καλή πίστη και επομένως δεν είναι άξια νομικής προστασίας. Ιδίως όταν πρόκειται για διαρκείς ενοχικές σχέσεις με έντονο προσωπικό χαρακτήρα, όπως είναι η σύμβαση εργασίας, ο εξαναγκασμός του συμβαλλομένου να παραμείνει στη σύμβαση, παρόλο που για ορισμένους λόγους κατέστη γι' αυτόν αφόρητη η συνέχισή της, έρχεται σε προφανή αντίθεση με θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης.

II. Πεδίο εφαρμογής της ΑΚ 672

Η διάταξη του άρθρ. 672 ΑΚ, όπως προκύπτει από τη διατύπωσή της «σε κάθε περίπτωση», εφαρμόζεται τόσο στις συμβάσεις αορίστου, όσο και στις ορισμένου χρόνου. Όμως, όσον αφορά τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η εφαρμογή της περιορίζεται μόνο στη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Κι αυτό γιατί η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου ρυθμίζεται ειδικά από το ν. 2112/1920, ο οποίος και ορίζει περιοριστικά τους λόγους έκτακτης καταγγελίας.

III. Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) ως αντικείμενο συμβατικών ρυθμίσεων.

1. Αποκλεισμός ή περιορισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας

Η εφαρμογή του θεμελιώδους κανόνα, που εκφράζει η διάταξη του άρθρου 672, όπως και άλλες διατάξεις του Αστικού Κώδικα (725,766,767), ως εκδήλωσης των επιταγών της καλής πίστης, δεν επαφίεται στη βούληση των συμβαλλομένων. Το έδαφ. Β' του άρθρου 672 ΑΚ ορίζει ότι δικαίωμα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία των μερών. Πρόκειται επομένως για διάταξη αναγκαστικού δικαίου. Τυχόν αποκλεισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας θα σήμαινε τον εξαναγκασμό του συμβαλλομένου να εμμένει στη σύμβαση, παρόλο που συντρέχουν περιστατικά που καθιστούν γι' αυτόν αφόρητη τη συνέχισή της, τη δημιουργία δηλαδή καταστάσεων, αντίθετων με θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης που βρίσκουν έκφραση και στις διατάξεις του Συντάγματος.

Η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ είναι αμφιμερώς αναγκαστικού

δικαίου. Επομένως, θέτει όρια και στην συλλογική αυτονομία. Κατά το μέτρο που απαγορεύονται συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Άκυρος είναι όχι μόνο ο πλήρης αποκλεισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, αλλά και η εκ των προτέρων συμφωνία ότι ορισμένοι λόγοι, οι οποίοι, αντικειμενικά κρινόμενοι, θα μπορούσαν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ, στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν θα παρέχουν δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας. Έτσι, κρίθηκε ότι είναι άκυρη η συμφωνία ότι η σοβαρή εξύβριση του εργοδότη από τον εργαζόμενο δεν θα αποτελεί λόγο έκτακτης καταγγελίας. Επίσης, απαγορεύεται να συμφωνηθεί ότι ορισμένοι μόνο λόγοι, περιοριστικά αναφερόμενοι, θα μπορούν να δικαιολογήσουν την πρόωρη λύση της σύμβασης, αποκλεισμένου κάθε άλλου σπουδαίου λόγου.

Γίνεται δεκτό, τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία ότι η διάταξη του άρθρου 672 εδαφ. Β' του ΑΚ απαγορεύει όχι μόνο τον αποκλεισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, αλλά και τη συμφωνία με την οποία άμεσα ή έμμεσα τίθενται περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος, εφόσον αυτοί οδηγούν κατ' ουσία στο ίδιο αποτέλεσμα με τον αποκλεισμό, στη ματαίωση άσκησής του ή σε ουσιώδη περιορισμό του δικαιώματος. Έτσι, θεωρείται ότι είναι άκυρη η συμφωνία, βάσει της οποίας η άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας θα συνεπάγεται για τον καταγγέλλοντα την καταβολή ποινικής ρήτρας, αποζημίωσης κ.λπ. ή θα εξαρτάται από την ανέλεγκτη κρίση τρίτου προσώπου. Η κρίση ως προς το αν ο περιορισμός στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας είναι σύμφωνα με την καλή πίστη ανεκτός ή όχι εξαρτάται από την εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Για το λόγο αυτό, ο κανόνας ότι η σύνδεση της άσκησης με δυσμενείς οικονομικές συνέπειες για τον καταγγέλλοντα (καταβολή συμβατικών πινών, αποζημιώσεων ή άλλων χρηματικών

παροχών) συνιστά πάντοτε ανεπίτρεπτο περιορισμό του δικαιώματος έτσι γενικά και απόλυτα όπως διατυπώνεται, δεν μπορεί να γίνει δεκτός.

Ως «ουσιώδης» ή «υπέρμετρος» περιορισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας εις βάρος του εργοδότη και επομένως μη ανεκτός κρίθηκε ότι αποτελεί ο όρος σε σύμβαση ορισμένου χρόνου εικοσαετούς διάρκειας, σύμφωνα με τον οποίον ο εργαζόμενος (δημοσιογράφος απασχολούμενος ως αρχισυντάκτης εφημερίδας) «επί καταγγελίας της συμβάσεως δια σπουδαίον λόγον θα λαμβάνη τους μισθούς του απομένοντος χρόνου, ως και 5.000.000 δραχμάς ως αποζημίωσιν δια την συμβολήν του εις την δημιουργίαν της εφημερίδος». Στην υπόθεση που απασχόλησε την αρεοπαγίτικη απόφαση, ο σπουδαίος λόγος προκλήθηκε από υπαίτια και αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου και το δικαστήριο δέχθηκε ότι ο σχετικός όρος προσέκρουε στην αναγκαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ και επομένως ήταν άκυρος. Συνιστά ανεπίτρεπτο περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου ο όρος κανονισμού συμβατικής ισχύος, σύμφωνα με τον οποίο ο εργοδότης θα δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση για λόγους που αφορούν τον εργαζόμενο μόνο μετά από προηγούμενη βεβαίωση, με αμετάκλητη δικαστική απόφαση, της συνδρομής του σπουδαίου λόγου. Αντίθετη εκδοχή – επισημαίνει η απόφαση – «έχει το ανεπίτρεπτο αποτέλεσμα να υποχρεούνται ο εναγόμενος να διατηρήσει για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα τον ενάγοντα στην εργασίας του και να τον μισθοδοτεί, παρότι προβάλλει υπηρεσιακή ανεπάρκειά του και κατ' εξακολούθηση παράβαση των κανονισμών της από μέρος του και τούτο είναι ασυμβίβαστο με το σκοπό του άρθρου 672 ΑΚ». Ανεπίτρεπτο περιορισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας εις βάρος του εργαζομένου θεωρείται επίσης ότι συνιστά ο συμβατικός όρος, κατά τον οποίο ο εργαζόμενος, σε περίπτωση καταγγελίας, θα υποχρεούται να επιστρέψει διάφορες

«οικειοθελείς» παροχές που έλαβε στο παρελθόν, γιατί ο περιορισμός αυτός de facto καταλήγει ουσιαστικά στον αποκλεισμό του δικαιώματος.

Αντίθετα, θεωρούνται έγκυροι συμβατικοί περιορισμοί με τους οποίους δεν αίρεται κατ' ουσία το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, ούτε δυσχεραίνεται η άσκησή του υπέρμετρα, ιδίως μάλιστα όταν οι περιορισμοί αυτοί τίθενται προς όφελος του εργαζομένου. Έτσι, έχει νομολογηθεί ότι είναι έγκυρος ο συμβατικός περιορισμός, σύμφωνα με τον οποίο το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη δεν θα ασκείται αμέσως αλλά μετά από κλήση του εργαζομένου σε απολογία και απόφαση πειθαρχικού συμβουλίου, εφόσον ο εργοδότης δεν στερείται το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση και παρά τη γνώμη του συμβουλίου.

Η κατ'αγγελία για σπουδαίο λόγο θα ασκείται μόνο αφού έχει προηγηθεί γνωμοδότηση, μη δεσμευτική, του πειθαρχικού συμβουλίου «δεδομένου ότι πρόκειται για περιορισμό προς όφελος του εργαζομένου χωρίς συγχρόνως ν' αποκλείεται η περιορίζεται ουσιαστικά το δικαίωμα του εργοδότη προς καταγγελία της εργασιακής σύμβασης για σπουδαίο λόγο». Εφόσον δε ως συνέπεια της παράβασης του όρου αυτού έχει προβλεφθεί η ακυρότητα, η καταγγελία χωρίς προηγουμένως να τηρηθεί η συγκεκριμένη διατύπωση είναι άκυρη.

Όσον αφορά την υποχρέωση του καταγγέλλοντος να τηρήσει ορισμένη προθεσμία, αυτή θεωρείται επίσης επιτρεπτός συμβατικός περιορισμός στην άσκηση του δικαιώματος, εφόσον πρόκειται για μικρής διάρκειας προθεσμία, έτσι ώστε να μην αναιρείται ο επιδιωκόμενος με την έκτακτη καταγγελία σκοπός.

Από τη γερμανική νομολογία κρίθηκε ότι αποτελεί επιτρεπτό, προς όφελος του εργαζομένου, περιορισμό η συμφωνία, με βάση την οποία ο εργοδότης ανέλαβε την υποχρέωση, σε περίπτωση έκτακτης καταγγελίας για λόγους που αφορούν την επιχείρηση, να καταβάλλει στον εργαζόμενο

ορισμένη περιοδική παροχή ως είδος επιχειρησιακής σύνταξης.

Σε αντίθεση με τον αποκλεισμό του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, στο ζήτημα του περιορισμού βλέπουμε λοιπόν ότι η νομολογία αφήνει κάποια περιθώρια στην ιδιωτική αυτονομία.

2. Η διεύρυνση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας

A) Η θέση της νομολογίας

Ακόμα ευρύτερα χαράσσει τα όρια της συμβατικής ελευθερίας η νομολογία στο ζήτημα της διεύρυνσης των λόγων της έκτακτης καταγγελίας. Εδώ μάλιστα η νομολογία ως μόνο φραγμό στην άσκηση της συμβατικής ελευθερίας βλέπει τα χρηστά ήθη (ΑΚ 178).

Όσον αφορά τη συμβατική διεύρυνση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας, θα μπορούσε κανείς να παρατηρήσει ότι από το σκοπό του άρθρου 672 ΑΚ, ο οποίος συνίσταται στο να διευκολύνει την απαλλαγή των μερών μιας διαρκούς ενοχικής σχέσης από τη συμβατική τους δέσμευση όταν η συνέχισή της για ορισμένους λόγους έχει γίνει δυσβάστακτη, προκύπτει ότι δεν απαγορεύεται κατ' αρχάς τα μέρη να καθορίσουν εκ των προτέρων ευρύτερα τους λόγους έκτακτης καταγγελίας και πέρα από τις περιπτώσεις, που, κατ' αντικειμενική κρίση, αποτελούν σπουδαίο λόγο.

Με βάση την αντίληψη αυτή, η νομολογία δέχεται ότι στο πλαίσιο μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν ως λόγους πρόωρης και αζήμιας για τον εργοδότη καταγγελίας της σύμβασης περιστατικά τα οποία, κατ' αντικειμενική κρίση, δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ, αρκεί η συμφωνία αυτή να μη έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη.

Έτσι, σε σύμβαση που προβλέπει την αυτοδίκαιη αποχώρηση του

εργαζομένου από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας, και επομένως, σύμφωνα με την πάγια νομολογία, θεωρείται ως ορισμένου χρόνου, και γενικότερα σε οποιαδήποτε σύμβαση ορισμένου χρόνου, τα μέρη έγκυρα μπορούν να συμφωνήσουν ότι η παράβαση ορισμένου συμβατικού όρου θα αποτελεί για το άλλο μέρος σπουδαίο λόγο, ακόμη κι αν η παράβαση, αντικειμενικά κρινόμενη σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, δεν συνιστά σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ. Επίσης, έγκυρα μπορεί να συμφωνηθεί ότι η κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων θα αποτελεί για τον εργοδότη λόγο πρόωρης και αζήμιας καταγγελίας της σύμβασης, παρόλο που ο συγκεκριμένος λόγος, αν δεν συμφωνούνταν, δεν θα αποτελούσε αντικειμενικά σπουδαίο λόγο, αφού, όπως η ίδια η νομολογία δέχεται, «ο εργοδότης, φέρων τον κίνδυνον της επιχειρήσεώς του, δεν δύναται να επιρρίψη τούτον επί του μισθωτού, απολύων τούτον αζημίως». Στην καταγγελία που έχει ως αιτία έναν από τους συμφωνημένους λόγους δεν εφαρμόζεται ο ν. 2112/1920 του 3198/1920, γιατί πρόκειται για (έκτακτη) καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου, η οποία δεν χάνει το χαρακτήρα της ως ορισμένου χρόνου από το γεγονός της συμβατικής διεύρυνσης των λόγων έκτακτης καταγγελίας.

Μόνον όταν με τη σύμβαση ή τον κανονισμό εργασίας αναγνωρίζεται στον εργοδότη το δικαίωμα να απολύει τον εργαζόμενο ελεύθερα, χωρίς δηλαδή να απαιτείται η συνδρομή κάποιου ιδιαίτερου λόγου, και πριν από την πάροδο της ορισμένης διάρκειας. η σύμβαση, εφόσον ο εργοδότης κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, μετατρέπεται εξ αρχής σε σύμβαση αορίστου χρόνου και επομένως εφαρμόζεται ο ν. 2112/1920, ενώ, αν λήξει με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, διατηρεί το χαρακτήρα που είχε εξ αρχής ως ορισμένου χρόνου και επομένως δεν τίθεται ζήτημα καταγγελίας και αποζημίωσης.

Εάν αντίθετα δεν αναγνωρίζεται στον εργοδότη δικαίωμα ελεύθερης

καταγγελίας, η σύμβαση σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από τον τρόπο λύσης της (καταγγελία, πάροδος ορισμένης διάρκειας), διατηρεί το χαρακτήρα της ως ορισμένου χρόνου.

B) κριτική

Η θέση αυτή της νομολογίας συναντά σοβαρές επιφυλάξεις. Όρια στη συμβατική ελευθερία των μερών της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν θέτουν μόνο τα χρηστά ήθη, αλλά και οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του δικαίου της καταγγελίας, με τις οποίες δεν επιτρέπεται να έρχεται, άμεσα ή έμμεσα, σε αντίθεση ή σχετική συμφωνία.

Ο καθορισμός των περιστατικών που κατ' εξαίρεση δικαιολογούν την πρόωρη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, η συγκεκριμενοποίηση δηλαδή της έννοιας του σπουδαίου λόγου, είναι έργο του δικαστή. Η συγκεκριμενοποίηση αυτή θα γίνει εν όψει πάντοτε της ιδιαιτερότητας της υπό κρίση περίπτωσης βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, χωρίς να ενδιαφέρουν οι υποκειμενικές εκτιμήσεις και αντιλήψεις του καταγγέλλοντος. Εάν αναγνωρίζαμε στα μέρη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας τη δυνατότητα να καθορίζουν ευρύτερα τους λόγους της έκτακτης καταγγελίας και να περιλαμβάνουν σ' αυτούς και περιστατικά τα οποία, κατ' αντικειμενική κρίση, δεν θα μπορούσαν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης, θα οδηγούμασταν αφενός στη δημιουργία απόλυτων λόγων καταγγελίας – γεγονός ασυμβίβαστο με το σκοπό της ΑΚ 672 – και αφετέρου στην καταστρατήγηση της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, στην αποδοχή έννομων συνεπειών αντίθετων με βασικές αξιολογήσεις της, όπως αυτές έχουν βρει έκφραση στους ν. 2112/1920 και 3198/1955. Με τη διεύρυνση υπέρ του εργοδότη και δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου και την αύξηση έτσι του κινδύνου

πρώρης και αιφνιδιαστικής απώλειας της θέσης εργασίας, ο εργαζόμενος έρχεται στην κατάσταση εκείνη που θέλησαν να αμβλύνουν με τις ρυθμίσεις τους οι ν. 2112/1920 και 3198/1955.

Η νομολογία επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση στην καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου από τον εργοδότη (μη εφαρμογή της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας) για μόνο το λόγο ότι η άσκησή της δεν είναι ελεύθερη, αλλά προϋποθέτει την ύπαρξη ορισμένων λόγων που έχουν καθορίσει τα μέρη. Ορθά δε παρατηρείται ότι η νομολογία, με τη θέση της αυτή, επιτρέπει στον εργοδότη αντί για συμβάσεις αορίστου χρόνου να συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεγάλης διάρκειας, όπως είναι η σύμβαση με όριο ηλικίας, προβλέποντας συγχρόνως ένα τόσο ευρύ κατάλογο «σπουδαίων λόγων», έτσι ώστε ο εργαζόμενος να κινδυνεύει ανά πάσα στιγμή και για ασήμαντο λόγο να χάσει τη θέση του αζημίως και χωρίς κυρώσεις για τον εργοδότη. Με την αποδοχή της δυνατότητας συμβατικής διεύρυνσης των λόγων έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ο εργαζόμενος στερείται την προστασία που παρέχουν οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου χωρίς η στέρηση αυτή να εξισορροπείται με την αυξημένη εγγύηση διατήρησης της θέσης εργασίας που εξασφαλίζει η σύμβαση ορισμένου χρόνου καθ' όλη τη διάρκειά της.

Η συγκεκριμενοποίηση επομένως της έννοιας του σπουδαίου λόγου, τουλάχιστον στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας, είναι έργο του δικαστή και όχι των μερών. Η αναγνώριση σ' αυτά της εξουσίας να «κατασκευάζουν» λόγους έκτακτης καταγγελίας προσκρούει στις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις των ν. 2112/1920 και 3198/1955.

Ο προσδιορισμός από τα μέρη ορισμένων λόγων ως «σπουδαίων» δεν στερείται βέβαια παντελώς σημασίας. Εφόσον πρόκειται για λόγους που κατ' αντικειμενική κρίση θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν σύμφωνα με την καλή πίστη την πρόωρη λύση της σύμβασης, η αναφορά

και ο εγγύτερος προσδιορισμός τους από τα μέρη εκφράζει τη βούλησή τους να αποδώσουν, εν όψει τους είδους της συγκεκριμένης σύμβασης, σε ορισμένους λόγους ιδιαίτερη βαρύτητα. Το στοιχείο αυτό ασφαλώς και πρέπει να ληφθεί υπόψη από το δικαστή κατά τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών της υπό κρίση περίπτωσης και τη στάθμιση των συμφερόντων των μερών.

Πέρα από την περιορισμένη αυτή σημασία της συμβατικής εξειδίκευσης της έννοιας του σπουδαίου λόγου, η αναγνώριση στα μέρη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας περισσότερης ελευθερίας στη συγκεκριμενοποίηση του σπουδαίου λόγου με συνέπεια τη διεύρυνσή του, στην έκταση μάλιστα που δέχεται η νομολογία, δεν πρέπει να γίνει δεκτή για τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Η απαγόρευση συμβατικής διεύρυνσης των λόγων έκτακτης καταγγελίας δεν στερεί βέβαια από τα μέρη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας την ελευθερία να προβλέψουν σε μια σύμβαση, στην οποία εκ των προτέρων έχουν θέσει ορισμένο χρονικό σημείο λήξης που κατ' ανώτατο όριο αυτή θα διαρκέσει, τη λύση της πριν από το χρονικό αυτό σημείο με τακτική καταγγελία. Της ελευθερίας αυτής κάνουν χρήση στις συμβάσεις με όριο ηλικίας, στις οποίες συμφωνούν ότι ο εργοδότης θα μπορεί να λύνει τη σύμβαση με καταγγελία και πριν από τη συμπλήρωση του προβλεπόμενου ορίου ηλικίας είτε ελεύθερα είτε για ορισμένους μόνο λόγους, οι οποίοι όμως δεν είναι σπουδαίοι κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ. Η καταγγελία αυτή, ανεξάρτητα αν είναι «ελεύθερη» ή «δεσμευμένη» - «αναιτιώδης» ή αιτιώδης κατά την έκφραση της νομολογίας - , υπόκειται στους περιορισμούς και στις διατυπώσεις των νόμων 2112/1920 και 3198/1955. Οι νόμοι βέβαια αυτοί, δεν εφαρμόζονται στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γιατί αυτές λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, χωρίς να είναι δυνατή η μονομερής λύση τους, αφού η σύναψη σύμβασης ορισμένου

χρόνου σημαίνει ακριβώς δέσμευση των μερών για τη συμφωνημένη διάρκεια, δηλαδή (σιωπηρή) παραίτηση από το δικαίωμα τακτικής καταγγελίας. Εάν τώρα τα μέρη, στο πλαίσιο της συμβατικής τους ελευθερίας, συμφωνούν ότι ο εργοδότης θα έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση και πριν από την πάροδο της ορισμένης διάρκειας για περιστατικά που δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο ή, ακόμη περισσότερο, χωρίς να χρειάζεται να επικαλεσθεί κάποιο λόγο, η καταγγελία αυτή, ανεξάρτητα από το πώς θα χαρακτηρίσει κανείς τη σύμβαση, ως τακτική καταγγελία υπόκειται στο πεδίο εφαρμογής των νόμων 2112/1920 και 3198/1955.

IV. Ο σπουδαίος λόγος ως προϋπόθεση του κύρους της έκτακτης καταγγελίας

A. Μέθοδοι νομοθετικής ρύθμισης της έκτακτης καταγγελίας

Σε όλες της έννομες τάξεις, για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας απαιτείται να συντρέχει ένας ιδιαίτερος λόγος. Η συνδρομή ορισμένου λόγου ανάγεται από το νομοθέτη σε ουσιαστική προϋπόθεση του κύρους της έκτακτης καταγγελίας.

Η έκτακτη καταγγελία χαρακτηρίζεται ως αιτιώδης, η ύπαρξη ορισμένου λόγου αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της.

Όσον αφορά τη ρύθμιση των λόγων έκτακτης καταγγελίας, μπορεί κανείς να διακρίνει, από νομοτεχνική άποψη, βασικά δύο μεθόδους. Χαρακτηριστικό στοιχείο της πρώτης μεθόδου είναι η περιπτωσιολογική και συγχρόνως αποκλειστική απαρίθμηση από το νομοθέτη των λόγων έκτακτης καταγγελίας. Η πρόωρη καταγγελία της σύμβασης είναι δυνατή, μόνον αν συντρέχει ένας από τους περιοριστικά προβλεπόμενους λόγους. Χαρακτηριστικό γνώρισμα της δεύτερης μεθόδου είναι ότι ο νομοθέτης παραιτείται από κάθε προσπάθεια περιπτωσιολογικής

απαρίθμησης των λόγων έκτακτης καταγγελίας και αφήνει τον προσδιορισμό τους στην αξιολογική κρίση του δικαστή. Χρησιμοποιεί με άλλα λόγια τη μέθοδο της γενικής ρήτηρας. Τέλος, υπάρχει και μια τρίτη μέθοδος, η οποία αποτελεί συνδυασμό των δύο προηγούμενων μεθόδων. Ο νομοθέτης αναφέρει ορισμένα γεγονότα που μπορούν να αποτελέσουν λόγο έκτακτης καταγγελίας, αλλά επιτρέπει συγχρόνως, με τη χρησιμοποίηση αόριστων εννοιών, στο δικαστή τη διεύρυνση του καταλόγου με νέους λόγους. Δηλαδή η απαρίθμηση δεν είναι αποκλειστική αλλά μόνο ενδεικτική.

Ο νομοθέτης του ΑΚ απέφυγε να προσδιορίσει ο ίδιος εκ των προτέρων, περιοριστικά ή έστω ενδεικτικά, τους λόγους εκείνους που δικαιολογούν κατ' εξαίρεση την πρόωρη λύση της σύμβασης, τη λύση της δηλαδή πριν από την κανονική της λήξη είτε με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας (σύμβαση ορισμένου χρόνου) είτε με την παρέλευση της νόμιμης προθεσμίας (τακτική καταγγελία σύμβαση αορίστου χρόνου). Απλά περιορίζεται να ορίσει ότι καθένα από τα μέρη μπορεί να λύσει οποτεδήποτε τη σύμβαση, χωρίς την τήρηση προθεσμίας, εφόσον συντρέχει «σπουδαίος λόγος». Με τη χρησιμοποίηση της αόριστης έννοιας του “σπουδαίου λόγου”, ο νομοθέτης αφέθηκε θελημένα στη δημιουργική σύμπραξη του δικαστή, παραχωρώντας σ' αυτόν την εξουσία να κρίνει στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση, ύστερα από συνολική εκτίμηση των ιδιαίτερων συνθηκών της, αν τα περιστατικά που επικαλείται ο καταγγέλλων καθιστούν γι' αυτόν τόσο δυσβάστακτη τη συνέχιση της σύμβασης, ώστε, με γνώμονα τη καλή πίστη, να επιβάλλεται η πρόωρη απαλλαγή του από τη συμβατική δέσμευση. Ο νομοθέτης του ΑΚ επέλεξε δηλαδή τη δεύτερη από τις παραπάνω μεθόδους νομοθετικής ρύθμισης της έκτακτης καταγγελίας, τη μέθοδο της γενικής ρήτηρας.

Η επιλογή αυτή, από δικαιοπολιτική σκοπιά, είναι ορθή. Μια

περιπτωσιολογική και τυποποιημένη ρύθμιση των προϋποθέσεων (πραγματικού) της έκτακτης καταγγελίας προσκρούει στη μεγάλη ποικιλία και πολυμορφία των περιστατικών που μπορούν να αποτελέσουν στη συγκεκριμένη περίπτωση λόγο έκτακτης καταγγελίας. Η πολυμορφία αυτή καθιστά αδύνατη την εκ των προτέρων λεπτομερή νομοθετική πρόβλεψη για όλα μάλιστα τα είδη των συμβάσεων εργασίας. Κάθε προσπάθεια να εξαντληθεί ο κατάλογος των «σπουδαίων λόγων» δεν μπορεί να είναι πλήρης. Η περιπτωσιολογική μέθοδος οδηγεί συχνά σε ανεπιεικείς και σκληρές λύσεις, γιατί, δημιουργώντας απόλυτους λόγους καταγγελίας, δεν επιτρέπει να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης ατομικής περίπτωσης. Αντίθετα, με τη μέθοδο της γενικής ρήτρας επιτυγχάνεται η δικαιότερη ρύθμιση της ατομικής περίπτωσης, η «επιεικής» λύση της, αφού η κρίση του δικαστή για την ύπαρξη ή όχι σπουδαίου λόγου διαμορφώνεται πάντοτε εν όψει των ειδικών συνθηκών και ιδιομορφιών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Η ελαστικότητα που χαρακτηρίζει τη διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ, όπως και κάθε διάταξη που χρησιμοποιεί γενικές ρήτρες ή αόριστες έννοιες, διευκολύνει το δικαστή να προσαρμόζει τη λύση στις ιδιομορφίες κάθε περίπτωσης αλλά και στις μεταβαλλόμενες κοινωνικοηθικές αντιλήψεις, εξασφαλίζοντας έτσι έναν ελεύθερο χώρο για τη φυσιολογική ανέλιξη του δικαίου.

Βέβαια, η μέθοδος της γενικής ρήτρας δεν είναι απαλλαγμένη από μειονεκτήματα. Η χρήση από το νομοθέτη γενικών ρητρών και αόριστων εννοιών συνεπάγεται μια ανασφάλεια δικαίου. Το μειονέκτημα όμως αυτό αντισταθμίζεται με τη δικαιότερη ρύθμιση της συγκεκριμένης ατομικής περίπτωσης αλλά και με τη δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών για τη συγκεκριμενοποίηση της έννοιας του σπουδαίου λόγου, στη διαμόρφωση των οποίων συμβάλλει αποφασιστικά ο αναιρετικός έλεγχος.

B. Η έννοια του σπουδαίου λόγου – Γενικά χαρακτηριστικά

1. Απόλυτοι και σχετικοί λόγοι

Η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ δεν παρέχει στο δικαστή έναν πλήρως διαμορφωμένο κανόνα δικαίου άμεσα εφαρμόσιμο στη συγκεκριμένη περίπτωση. Η απευθείας υπαγωγή της υπό κρίση περίπτωσης στην έννοια του σπουδαίου λόγου είναι αδύνατη. Όπως κάθε αόριστη έννοια έτσι και η έννοια του σπουδαίου λόγου, για να καταστεί δυνατή η εφαρμογή της και να επιτελέσει τη ρυθμιστική της λειτουργία, πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί. Η συγκεκριμενοποίηση (εξειδίκευση) είναι έργο του δικαστή, ο οποίος σε κάθε ατομική περίπτωση πρέπει να εκφέρει μια αξιολογική κρίση για το αν τα περιστατικά που απεικαλείται ο καταγγέλλων καθιστούν μη ανεκτή, κατά την καλή πίστη, τη συνέχιση της σύμβασης και επομένως δικαιολογούν την πρόωρη λύση της.

Είναι προφανές ότι με τη συγκεκριμενοποίηση των αόριστων εννοιών, όπως και των γενικών ρητρών, ο δικαστής συμβάλλει σημαντικά στη διάπλαση και εξέλιξη του δικαίου, αφού καλείται να διαμορφώσει αυτός τον κανόνα δικαίου που θα ρυθμίζει τη συγκεκριμένη περίπτωση. Με την εξειδίκευση, ο δικαστής ασκεί ένα ποσοστό νομοθετικής λειτουργίας. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι ο δικαστής εξουσιοδοτείται να κρίνει ελεύθερα, με βάση τις υποκειμενικές του αξιολογήσεις. Χώρος “διακριτικής εξουσίας” ή “διακριτικής ευχέρειας” του δικαστή δεν υφίσταται. Η κρίση του, που εξειδικεύει το περιεχόμενο της αόριστης έννοιας, δεν μπορεί να στηριχθεί στις προσωπικές του αντιλήψεις και πεποιθήσεις, στο ατομικό του περί δικαίου αίσθημα. Η ΑΚ 672 και γενικότερα η αρχή της καλής πίστης, εκδήλωση της οποίας και αποτελεί, καλούν το δικαστή να προβεί σε αξιολογήσεις με αντικειμενική ισχύ. Η συγκεκριμενοποίηση της έννοιας του σπουδαίου λόγου πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Τα

κριτήρια αυτά αντλεί ο δικαστής από το σκοπό της διάταξης, τη φύση της σύμβασης εργασίας, τα ειδικότερα αξιολογικά κριτήρια που περιέχονται στο Σύνταγμα και τους νόμους, καθώς επίσης και από τις αντικειμενικές, δηλαδή γενικά παραδεκτές στην κοινωνία αντιλήψεις. Ιδιαίτερα θα πρέπει να τονίσουμε τη σημασία των συνταγματικών αρχών για τη συγκεκριμενοποίηση των αόριστων εννοιών και γενικών ρητρών.

Σύμφωνα με τη νομολογία και θεωρία, σπουδαίο λόγο συνιστούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία, αντικειμενικά κρινόμενα, καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα την περαιτέρω συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη.

Ο δικαστής οφείλει να σταθμίσει εν όψει των ειδικών συνθηκών της κάθε περίπτωσης, το συμφέρον του καταγγέλλοντος για πρόωρη λύση της σύμβασης με το συμφέρον του αντισυμβαλλομένου για διατήρηση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη. Η κρίση αν μπορεί να αξιωθεί η όχι από τον καταγγέλλοντα η συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, η κρίση δηλαδή για τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, προϋποθέτει τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών και είναι ακριβώς το αποτέλεσμα της στάθμισης αυτής. Η στάθμιση αυτή επιτρέπει στο δικαστή να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει όλες τις συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης και υπηρετεί επομένως κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο το βασικό σκοπό της ΑΚ 672 αλλά και γενικότερα της αρχής της καλής πίστης, την πραγμάτωση της ατομικής δικαιοσύνης (επιείκειας) . την αξιολογική στάθμιση των συμφερόντων των μερών επιτάσσει η καλή πίστη όχι μόνον όταν χρησιμοποιείται ως κριτήριο προσδιορισμού του τρόπου εκπλήρωσης της παροχής, για τον καθορισμό δηλαδή του «πώς» της παροχής αλλά κι όταν ελέγχεται το «αν» θα πρέπει η παροχή να εξακολουθήσει να οφείλεται.

Εφόσον το περιεχόμενο της αόριστης έννοιας του σπουδαίου λόγου διαμορφώνεται πάντοτε εν όψει των ατομικών και ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της συγκεκριμένης περίπτωσης, μέσα από μια στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, προκύπτει ότι το πεδίο εφαρμογής της ΑΚ 672 δεν υπάρχουν απόλυτοι λόγοι καταγγελίας. Ακόμη κι αν συντρέχουν ιδιαίτερα σοβαροί λόγοι, οι οποίοι είναι ικανοί να δικαιολογήσουν την πρόωρη λύση της σύμβασης, ο δικαστής δεν πρέπει να αρκестθεί στη διαπίστωση αυτή αλλά οφείλει να εξετάσει περαιτέρω αν οι λόγοι αυτοί καθιστούν πράγματι μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα την εξακολούθηση της συμβατικής δέσμευσης. Για την κρίση αυτή, η οποία, απαιτεί τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, ο δικαστής οφείλει να λάβει υπόψη τις ειδικές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης: τόσο εκείνες που συνηγορούν υπέρ της άμεσης λύσης, όσο και εκείνες που αντιτίθενται σ' αυτή. Ακόμη και στην περίπτωση που ο εργοδότης προβαίνει σε έκτακτη καταγγελία των συμβάσεων εργασίας περισσότερων εργαζομένων, με αφορμή το ίδιο ακριβώς περιστατικό (π.χ. συμμετοχή των εργαζομένων στη διάπλαξη της ίδιας παράβασης), η συνδρομή του σπουδαίου λόγου θα πρέπει να εξεταστεί χωριστά για καθεμιά περίπτωση και μια διαφορετική κρίση ως προς το κύρος της καταγγελίας είναι όχι μόνο δυνατή αλλά και επιβεβλημένη, όταν αυτή δικαιολογείται από τις ιδιαίτερες συνθήκες της συγκεκριμένης ατομικής περίπτωσης.

2. Λόγοι αντικειμενικοί και κίνητρα της καταγγελίας

Τα γεγονότα που συνιστούν το σπουδαίο λόγο δεν είναι αναγκαίο να αφορούν το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του καταγγελλομένου. Όπως προκύπτει και από τη διάταξη του άρθρου 674 ΑΚ, σπουδαίο λόγο αποτελούν και περιστατικά που αφορούν το πρόσωπο του καταγγέλλοντος. Ακόμη και γεγονότα που βρίσκονται έξω από τη σφαίρα

δράσης και ευθύνης των μερών μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, εφόσον αυτά επηρεάζουν δυσμενών τη λειτουργία της σύμβασης σε βαθμό που καθιστά μη ανεκτή τη συνέχισή της. Επίσης, δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση η πρόκληση ζημίας εις βάρος του καταγγέλλοντος.

Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι συνιστούν σπουδαίο λόγο π.χ. η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων των μερών (κυρίων ή παρεπόμενων), όπως άρνηση παροχής εργασίας, παράβαση της υποχρέωσης πίστης, η επαγγελματική ανεπάρκεια ή ανικανότητα, η βάνανυση και υβριστική συμπεριφορά. Ακόμη και πιέσεις τρίτων (πελατών, προσωπικού) προς τον εργοδότη να απολύσει συγκεκριμένο εργαζόμενο είναι δυνατό, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης (εξαναγκασμένη καταγγελία).

Ο όρος «λόγος καταγγελίας» είναι δισήμαντος. Με τον όρο αυτό εννοούμε καταρχήν το κίνητρο του καταγγέλλοντος, δηλαδή ένα καθαρά υποκειμενικό γεγονός, στοιχείο του εσωτερικού κόσμου του καταγγέλλοντος. Ο όρος αυτός έχει στη νομική επιστήμη και μιαν άλλη έννοια, περισσότερο τεχνική. Σημαίνει γεγονότα του εξωτερικού κόσμου, αντικειμενικούς λόγους, ικανούς να δικαιολογήσουν τη λύση της σύμβασης. Οι λόγοι αυτοί δεν συμπίπτουν κατ' ανάγκη με τα πραγματικά κίνητρα που ώθησαν τον καταγγέλοντα στην απόφασή του να λύσει μονομερώς τη σύμβαση. Με τη δεύτερη αυτή έννοια χρησιμοποιεί ο νομοθέτης τον όρο «σπουδαίος λόγος» στην ΑΚ 672. εκείνο που ενδιαφέρει είναι αν συντρέχουν ένα ή περισσότερα πραγματικά περιστατικά, τα οποία, αντικειμενικά κρινόμενα, καθιστούν για τον καταγγέλλοντα μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης. Τα πραγματικά κίνητρα του καταγγέλλοντος είναι κατά βάση αδιάφορα. Έτσι, δεν χρειάζεται ο καταγγέλων να αποδείξει ότι οι αντικειμενικοί λόγοι που

επικαλείται αποτέλεσαν και την πραγματική αιτία, το «κινήσαν αίτιον» της καταγγελίας (πράγμα άλλωστε δυσχερές αν όχι αδύνατο). Επίσης, οι υποκειμενικές εκτιμήσεις και αξιολογήσεις του καταγγέλλοντος δεν είναι κρίσιμες. Ο ισχυρισμός π.χ. του εργοδότη ότι απώλεσε την εμπιστοσύνη του απέναντι στον εργαζόμενο δεν θεμελιώνει σπουδαίο λόγο, όταν δεν συντρέχουν γεγονότα τα οποία, αντικειμενικά κρινόμενα, θα μπορούσαν να αποτελέσουν πράγματι αιτία απώλειας ή κλονισμού της εμπιστοσύνης.

Η γνώση από τον καταγγέλλοντα των κρίσιμων για τη θεμελίωση του σπουδαίου λόγου περιστατικών δεν αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας. Αρκεί ότι αυτά είχαν ήδη λάβει χώρα πριν από την άσκηση της καταγγελίας. Σε αρμονία με τη θέση αυτή, γίνεται δεκτό ότι ο καταγγέλλων μπορεί να επικαλεσθεί στη δίκη για το κύρος της καταγγελίας για πρώτη φορά νέους λόγους, οι οποίοι προϋπήρχαν της καταγγελίας και είτε ήσαν ήδη γνωστοί σ' αυτόν είτε περιήλθαν σε γνώση του μετά την καταγγελία.

3. Δυσμενείς επιδράσεις στην εργασιακή σχέση –αρνητική πρόγνωση

Τα περιστατικά που επικαλείται ο καταγγέλλων, για να αποτελέσουν λόγο καταγγελίας, πρέπει να επηρεάζουν δυσμενώς την εργασιακή σχέση. Εάν τα επικαλούμενα περιστατικά δεν διαταράσσουν την ομαλή λειτουργία της σύμβασης, τότε τα συμφέροντα που επιδιώκει να ικανοποιήσει ο συμβαλλόμενος με τη καταγγελία δεν είναι άξια νομικής προστασίας, επειδή ακριβώς δεν σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας και την ομαλή λειτουργία της. Ότι η εργασιακή σχέση διαταράσσεται από την παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων των μερών, π.χ. μη εκπλήρωση της οφειλόμενης από τον εργαζόμενο υποχρέωσης για παροχή εργασίας, μη καταβολή από τον εργοδότη του μισθού, είναι αυτονόητο και δεν χρειάζεται να ελεγχθεί ιδιαίτερα. Το στοιχείο όμως αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία, όταν ως λόγος καταγγελίας προβάλλονται

προσωπικές ιδιότητες και καταστάσεις του εργαζομένου ή η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του. Τα περιστατικά αυτά είναι κατ' αρχάς νομικά αδιάφορα και δεν μπορούν να θεμελιώσουν λόγο καταγγελίας. Σημασία από νομική σκοπιά αποκτούν, μόνον όταν επιδρούν βλαπτικά στην εργασιακή σχέση, οπότε και μπορούν να θεμελιώσουν ένα άξιο προστασίας συμφέρον για τη λύση της σύμβασης.

Η διατάραξη μπορεί να εντοπίζεται στο πεδίο των οφειλόμενων κύριων παροχών (π.χ. άρνηση εκπλήρωσης της υποχρέωσης για παροχή εργασίας ή πλημμελή εκπλήρωση), της απαιτούμενης για τη λειτουργία της σύμβασης αμοιβαίας εμπιστοσύνης (π.χ. πράξεις ανταγωνισμού), της πειθαρχίας και εσωτερικής τάξης της εκμετάλλευσης (π.χ. διάπραξη πειθαρχικών παραπτωμάτων) ή τέλος στο πεδίο της επιχείρησης. Στην τελευταία βέβαια περίπτωση μόνο κατ' εξαίρεση μπορεί να αναγνωρισθεί σπουδαίος λόγος προερχόμενος από τη σφαίρα του εργοδότη, δεδομένου ότι τον οικονομικό και επιχειρηματικό κίνδυνο φέρει ο εργοδότης και δεν επιτρεπτό να τον επιρρίπτει, μέσω της έκτακτης καταγγελίας, στον εργαζόμενο.

Η καταγγελία είναι αποσβεστικός λόγος διαρκών ενοχικών σχέσεων. Επιφέρει τη λύση τους για το μέλλον. Συνεπώς, δεν δημιουργείται αμοιβαία υποχρέωση απόδοσης των παροχών που έχουν ήδη λάβει τα μέρη. Όταν επομένως ο νομοθέτης θέτει ως προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας την ύπαρξη ενός ιδιαίτερου λόγου, συνεπές είναι τόσο προς τη φύση της σύμβασης εργασίας ως διαρκούς ενοχικής σχέσης όσο και προς τη λειτουργία και ενέργεια της καταγγελίας ο λόγος αυτός να αφορά το μέλλον της εργασιακής σχέσης. Βέβαια, κάθε λόγος καταγγελίας στηρίζεται σε γεγονότα που έχουν ήδη λάβει χώρα, γεγονότα δηλαδή του παρελθόντος. Τα γεγονότα όμως αυτά αποκτούν νομική σημασία, γίνονται "λόγοι καταγγελίας", όταν διαπιστώνεται ότι επηρεάζουν δυσμενώς τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης για το μέλλον. Όπως

ορθά παρατηρείται, οι λόγοι καταγγελίας, για να δικαιολογήσουν τη μονομερή λύση της σύμβασης, πρέπει να έχουν βαρύτητα για το μέλλον της εργασιακής σχέσης και όχι μόνο για το παρελθόν. Ένα περιστατικό που συνέβη στο παρελθόν, αυτό καθαυτό, δεν μπορεί να δικαιολογήσει τη λύση της σύμβασης όσο σοβαρό κι αν είναι. Κρίσιμες είναι οι μελλοντικές βλαπτικές επιδράσεις του γεγονότος αυτού στην εργασιακή σχέση.

Η σύνδεση του λόγου της καταγγελίας με το μέλλον της εργασιακής σχέσης προκύπτει ήδη κι από τον ορισμό της έννοιας του σπουδαίου λόγου, όπως αυτό διατυπώνεται από τη θεωρία και τη νομολογία. Σπουδαίο λόγο αποτελούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία, αντικειμενικά κρινόμενα, καθιστούν, σύμφωνα με την καλή πίστη, μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη. Ο δικαστής, προκειμένου επομένως να κρίνει αν μπορεί να αξιωθεί ή όχι από τον καταγγέλλοντα η συνέχιση της σύμβασης, θα πρέπει με αφετηρία τα επικαλούμενα απ' αυτόν τωρινά ή παρελθόντα γεγονότα, να κοιτάξει μπροστά, στο μέλλον της εργασιακής σχέσης και να εξετάσει αν και κατά πόσο τα γεγονότα αυτά επηρεάσουν την ομαλή λειτουργία της, ώστε να καθιστούν αδύνατη για τον καταγγέλλοντα τη συνέχισή της. Με άλλα λόγια, τα περιστατικά αυτά πρέπει να θεμελιώνουν μια αρνητική πρόγνωση για την περαιτέρω λειτουργία της σύμβασης.

Η καταγγελία δεν αποτελεί κύρωση που επιβάλλεται εις βάρος του αντισυμβαλλομένου για διατάραξη της ομαλής λειτουργίας της σύμβασης, προερχόμενη από τη δική του πλευρά. Η δυνατότητα απαλλαγής από τη συμβατική δέσμευση παρέχεται στον καταγγέλλοντα εν όψει των κινδύνων που συνεπάγεται γι' αυτόν η εξακολούθησή της και προς αποφυγή μελλοντικών βλαπτικών επιδράσεων, δηλαδή για την προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων του και όχι απλά ως αντίδραση σε παρελθόντα γεγονότα.

Η απουσία οποιουδήποτε στοιχείου που προσδίδει στην καταγγελία κυρωτικό χαρακτήρα και λειτουργία φαίνεται καθαρά στην περίπτωση που ο λόγος της καταγγελίας αφορά αυτό καθαυτό το πρόσωπο του εργαζομένου, όπως είναι π.χ. η ασθένεια. Πράγματι, η ασθένεια του εργαζομένου είναι δυνατό να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Ο εργοδότης έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, όταν ο εργαζόμενος, λόγω της ασθένειάς του δεν είναι πλέον σε θέση να προσφέρει τη συμφωνημένη εργασία. Εδώ ο λόγος της καταγγελίας πρέπει να θεμελιώνει μια αρνητική πρόγνωση για τη μελλοντική εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Ο δικαστής οφείλει να εξετάσει αν και κατά πόσο η ασθένεια του εργαζομένου θα επηρεάζει δυσμενώς τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης και στο μέλλον. Ανάμφιβολα, τη βάση της πρόγνωσης αυτής θα αποτελέσουν παρελθόντα γεγονότα, π.χ. οι έως την καταγγελία απουσίες του εργαζομένου λόγω της ασθένειάς του. Η συχνότητα και η διάρκεια των απουσιών αποτελούν σοβαρές ενδείξεις για το πώς θα εξελιχθεί η εργασιακή σχέση στο μέλλον.

Όταν όμως κατά το χρόνο της καταγγελίας διαπιστώνεται ότι ο εργαζόμενος έχει πλήρως θεραπευθεί, τότε οι απουσίες του στο παρελθόν, όσο συχνές και μεγάλης διάρκειας κι αν είναι, χάνουν τη σημασία τους, γιατί πλέον δεν υπάρχει κίνδυνος επανάληψης τους και στο μέλλον. Επομένως ο εργοδότης δεν μπορεί να θεμελιώσει ένα δικαιολογημένο συμφέρον για την πρόωρη λύση της σύμβασης.

Ενώ η έλλειψη κάθε κυρωτικού χαρακτήρα είναι προφανής στην περίπτωση που ως λόγος καταγγελίας προβάλλονται προσωπικές ιδιότητες ή καταστάσεις του εργαζομένου, δεν φαίνεται να συμβαίνει το ίδιο, όταν το λόγο της καταγγελίας αποτελεί η συμπεριφορά του εργαζομένου και συγκεκριμένα η παράβαση συμβατικών υποχρεώσεών του. Αντίθετα, εδώ, από πρώτη ματιά, η καταγγελία φαίνεται να

προσλαμβάνει ένα λιγότερο ή περισσότερο κυρωτικό χαρακτήρα. Η καταγγελία αποτελεί το μέσο αντίδρασης του εργοδότη σε μια συγκεκριμένη ενέργεια του εργαζομένου, αντίθετα προς τις συμβατικές του υποχρεώσεις. Το γεγονός δε ότι η ενέργεια αυτή οφείλεται κατά κανόνα σε πταίσμα του εργαζομένου ενισχύει ακόμη περισσότερο τον κυρωτικό χαρακτήρα της καταγγελίας. Αρκετοί μάλιστα σπεύδουν να χαρακτηρίσουν την καταγγελία στην περίπτωση αυτή ως την “εσχάτη των ποινών”. Εκείνο που ελέγχεται από το δικαστήριο είναι αν η αντίδραση του εργοδότη είναι ανάλογη προς το παράπτωμα του εργαζομένου, αν δηλαδή η συγκεκριμένη παράβαση, εν όψει της βαρύτητάς της, δικαιολογεί την αντιμετώπισή της με καταγγελία ή μήπως αυτή αποτελεί στη συγκεκριμένη περίπτωση αντίδραση “προφανώς δυσανάλογη” προς το παράπτωμα.

Μολονότι δεν μπορεί να αρνηθεί κανείς ότι η καταγγελία, στην περίπτωση που την αιτία της αποτελεί μια υπαίτια συμπεριφορά του άλλου μέρους αντίθετη προς τις συμβατικές υποχρεώσεις του, εκ των πραγμάτων προσλαμβάνει ένα κυρωτικό χαρακτήρα, πιστεύουμε ότι και στην περίπτωση αυτή η κύρια και προέχουσα λειτουργία της καταγγελίας δεν είναι ο κολασμός του αντισυμβαλλομένου αλλά η προστασία και διαφύλαξη νόμιμων συμφερόντων του καταγγέλλοντος. Η καταγγελία και εδώ λειτουργεί όχι ως μέσο τιμωρίας του αντισυμβαλλομένου, ως ποινή, αλλά ως μέσο απαλλαγής του καταγγέλλοντος από μια διαρκή δέσμευση, όταν, εν όψει των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης, η εξακολούθησή της καθίσταται γι’ αυτόν αφόρητη. Επομένως, ο δικαστικός έλεγχος για την ύπαρξης ή όχι σπουδαίου λόγου δεν πρέπει να στραφεί στη διαπίστωση αν η καταγγελία ως κύρωση είναι ανάλογη προς τη βαρύτητα του παραπτώματος, αλλά στην έρευνα αν από το συγκεκριμένο παράπτωμα του εργαζομένου απορρέουν μελλοντικές βλαπτικές επιδράσεις στην εργασιακή σχέση, εξαιτίας των οποίων να

αποβαίνει αδύνατη η περαιτέρω συνεργασία των μερών. Και εδώ το βλέμμα πρέπει να είναι στραμμένο στο μέλλον.

Η συμπεριφορά του εργαζομένου, που έλαβε χώρα στο παρελθόν, δεν είναι βέβαια χωρίς σημασία, αφού αυτή θα αποτελέσει τη βάση για μια αρνητική πρόγνωση. Η βαρύτητα δε της παράβασης κύριων ή παρεπόμενων υποχρεώσεων έχει κι αυτή σημασία, στο πλαίσιο του δικαστικού ελέγχου για να διαπιστωθεί αν κλονίσθηκε από τη συγκεκριμένη παράβαση η απαραίτητη για τη συνέχιση της υπαλληλικής σχέσεως, σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης .

Και στην περίπτωση επομένως της αντισυμβατικής συμπεριφοράς ως λόγου καταγγελίας, εκείνο που κυρίως ενδιαφέρει είναι αν η συμπεριφορά αυτή και οι περιστάσεις που τη συνοδεύουν μπορούν να αποτελέσουν βάση αρνητικής πρόγνωσης για την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Αν δεν αναμένονται μελλοντικές επιδράσεις στη λειτουργία της εργασιακής σχέσης, ο ισχυρισμός του καταγγέλλοντος ότι τα συγκεκριμένα περιστατικά (τωρινά ή παρελθόντα) καθιστούν γι' αυτόν μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης απορρίπτεται ως αβάσιμος.

Η καταγγελία δεν προσλαμβάνει κυρωτικό χαρακτήρα ούτε στην περίπτωση που ο εργοδότης προβαίνει σ' αυτή λόγω διάπραξης από τον εργαζόμενο μιας ποινικά κολάσιμης πράξης. Ανεξάρτητα αν η ποινικά κολάσιμη πράξη συνέβη εντός ή εκτός υπηρεσίας, κρίσιμο στοιχείο για την ικανότητά της να αποτελέσει λόγο καταγγελίας δεν είναι η βαρύτητά της κατά τον ποινικό νόμο και γενικότερα η αξιολόγησή της από σκοπιά ποινικού δικαίου, αλλά το αν αυτή επηρεάζει δυσμενώς τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Την προϋπόθεση αυτή ελέγχει ιδιαίτερα η νομολογία, όταν πρόκειται για αξιόποινες πράξεις που λαμβάνουν χώρα εκτός υπηρεσίας και δεν στρέφονται κατά του εργοδότη, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι παραιτείται από την παραπάνω προϋπόθεση, όταν η αξιόποινη πράξη διαπράττεται κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή

στρέφεται προσωπικά κατά του ίδιου του εργοδότη. Απλά στην περίπτωση αυτή οι βλαπτικές επιδράσεις στην εργασιακή σχέση είναι κατά κανόνα δεδομένες, ώστε να μη χρειάζεται ιδιαίτερος έλεγχος. Όπως ορθά επισημαίνεται, και εδώ κρίσιμη είναι όχι αυτή καθαυτή η αξιόποινη πράξη ή η τυχόν ζημία που υπέστη ο καταγγέλλων αλλά ο κλονισμός της σχέσης εμπιστοσύνης που προκάλεσαν οι συγκεκριμένες ενέργειες, εξαιτίας του οποίου καθίσταται μη ανεκτή για τον εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξης. Εν όψει όλων των παραπάνω, ορθά παρατηρείται ότι η απόφαση του δικαστή για το κύρος της καταγγελίας προϋποθέτει πάντοτε μια πρόγνωση.

4. Υπαιτιότητα

Εφόσον, η καταγγελία δεν έχει κυρωτικό χαρακτήρα, η υπαιτιότητα του αντισυμβαλλομένου δεν είναι αναγκαία προϋπόθεση για τη θεμελίωση λόγου μονομερούς λύσης της σύμβασης. Πάγια η νομολογία δέχεται ότι για την αποδοχή σπουδαίου λόγου δεν απαιτείται πταίσμα και η θέση αυτή είναι σύμφωνη με τη γενικότερη αντίληψη για την έννοια του σπουδαίου λόγου, ο οποίος δεν εξαρτάται από την ύπαρξη υποκειμενικών στοιχείων στο πρόσωπο του αντισυμβαλλομένου ή του καταγγέλλοντος αλλά από τη συνδρομή αντικειμενικών περιστατικών που καθιστούν, κατά την καλή πίστη, μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης για τον καταγγέλλοντα.

Η θέση της κρατούσας στη νομολογία και θεωρία άποψης, σύμφωνα με την οποία η έλλειψη υπαιτιότητας του καταγγέλλοντος ή η υπαιτιότητα του αντισυμβαλλομένου δεν είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη θεμελίωση σπουδαίου λόγου, δεν πρέπει να μας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η υπαιτιότητα δεν έχει καμιά απολύτως σημασία στο δίκαιο της καταγγελίας. Η υπαιτιότητα αποτελεί, κατά το νόμο (όχι μόνο τον ποινικό), κριτήριο αξιολόγησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς και

ως τέτοιο διατηρεί τη σημασία του και στο χώρο του δικαίου της καταγγελίας. Ορισμένοι μάλιστα υποστηρίζουν ότι, όταν ο λόγος της καταγγελίας έχει σχέση με τη συμπεριφορά του άλλου μέρους (παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων), απαιτείται πάντοτε να συντρέχει στο πρόσωπό του πταίσμα.

Κι αν ακόμη δεν υιοθετήσει κανείς την άποψη αυτή, η ύπαρξη ή όχι υπαιτιότητας και ο βαθμός αυτής (δόλος, αμέλεια) αποτελούν στοιχεία, τα οποία ασφαλώς οφείλει να λάβει υπόψη και συνεκτιμήσει ο δικαστής κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Η καλή πίστη, ως αντικειμενικό αξιολογικό κριτήριο, δεν αποκλείει αλλά αντίθετα επιβάλλει να ληφθεί υπόψη και η τυχόν επιλήψιμη υποκειμενική στάση των μερών, χωρίς βέβαια η έλλειψη οιασδήποτε υπαιτιότητας να αποκλείει την ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Άλλωστε, η υπαιτιότητα και ο βαθμός της είναι στοιχεία κρίσιμα για την (αρνητική) πρόγνωση αναφορικά με τη μελλοντική εξέλιξη της εργασιακής σχέσης.

Κανείς δεν μπορεί να αρνηθεί ότι μια “εκ προθέσεως” παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου δεν έχει τις ίδιες βλαπτικές επιδράσεις στη λειτουργία της σύμβασης και στη σχέση εμπιστοσύνης των μερών με μια παράβαση για την οποία ο εργαζόμενος δεν βαρύνεται με πταίσμα ή έστω οφείλεται σε αμέλειά του.

Η υπαιτιότητα δεν συνιστά αναγκαίο στοιχείο της έννοιας του σπουδαίου λόγου, αποτελεί όμως απαραίτητη προϋπόθεση για την επιδίκαση αποζημίωσης σύμφωνα με το άρθρο 673 ΑΚ.

5. Χρόνος εμφάνισης του σπουδαίου λόγου

Τα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο πρέπει να έχουν λάβει χώρα πριν από την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Περιστατικά μεταγενέστερα από την άσκηση δεν λαμβάνονται υπόψη, μπορούν όμως να στηρίζουν μια νέα καταγγελία σε περίπτωση

ακυρότητας της προηγούμενης. Γίνεται πάντως δεκτό ότι κατ' εξαίρεση και μεταγενέστερα περιστατικά είναι δυνατό να έχουν σημασία για την καταγγελία που προηγήθηκε, αν αυτά συνδέονται στενά με τον υφιστάμενο ήδη κατά το χρόνο άσκησης της καταγγελίας λόγω και η λήψη τους υπόψη συμβάλλει στο να διαφωτισθεί περισσότερο το όλο ιστορικό της καταγγελίας και να εκτιμηθεί ορθά ο συγκεκριμένος λόγος της.

Τα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο πρέπει να έχουν λάβει χώρα κατά τη διάρκεια της σύμβασης και ο λόγος να είναι ενεργός κατά το χρόνο άσκησης της καταγγελίας. Και γεγονότα όμως που προϋπήρχαν από την κατάρτιση της σύμβασης είναι δυνατό να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, εφόσον αυτά δεν ήσαν γνωστά κατά την κατάρτισή της στον καταγγέλλοντα και επηρεάζουν την εργασιακή σχέση σε τέτοιο βαθμό, ώστε να καθίσταται μη ανεκτή η συνέχισή της. Πάντως, όσο περισσότερο απέχουν χρονικά τα γεγονότα αυτά από την κατάρτιση της σύμβασης τόσο λιγότερο πιθανό είναι να συνεχίζουν να επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή σχέση.

6. Στάθμιση συμφερόντων

Δεν αρκεί βέβαια μόνη η κρίση ότι ένα περιστατικό, αυτό καθαυτό λαμβανόμενο, είναι ικανό να αποτελέσει σπουδαίο λόγο. Επιβάλλεται περαιτέρω η έρευνα αν το περιστατικό αυτό, εν όψει των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης, καθιστά πράγματι μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης. Η «σπουδαιότητα» του λόγου της καταγγελίας δεν θα κριθεί γενικά και αφηρημένα αλλά στη συγκεκριμένη περίπτωση, με βάση τις ιδιαιτερότητες που αυτή παρουσιάζει.

Η δημιουργία απόλυτων λόγων καταγγελίας έρχεται σε αντίθεση με τη διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ η οποία, απαιτεί τη λήψη υπόψη όλων

των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης και τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Για την κρίση αν μπορεί να αξιωθεί από τον καταγγέλλοντα και γενικότερα από τον συμβαλλόμενο η τήρηση των συμβατικών του υποχρεώσεων δεν μπορεί να στηριχθεί κανείς μόνο στην εκτίμηση των δικών του συμφερόντων αλλά οφείλει να λάβει υπόψη και τα συμφέροντα του άλλου μέρους. Χωρίς τη λήψη υπόψη και τη στάθμιση των συμφερόντων και των δύο μερών δεν είναι δυνατή η δίκαιη, “επιεικής” λύση της υπό κρίση περίπτωσης που επιδιώκει η ΑΚ 672.

Ακόμη κι αν συντρέχουν περιστατικά τα οποία, αυτά καθαυτά λαμβανόμενα, λόγω της βαρύτητάς τους, δεν υπάρχει καμιά αμφιβολία ότι μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, ο δικαστής οφείλει να προχωρήσει στη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, εν όψει των ιδιαίτερων συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Ο δικαστής, προκειμένου να κρίνει αν το συμφέρον του καταγγέλλοντος για άμεση λύση της σύμβασης είναι περισσότερο άξιο προστασίας από το συμφέρον του αντισυμβαλλομένου για συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, πρέπει να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει όλα τα κρίσιμα στοιχεία που συνηγορούν υπέρ ή κατά της πρόωρης λύσης της σύμβασης, όπως είναι π.χ. το είδος και η βαρύτητα της συγκεκριμένης παράβασης, ο βαθμός πταίσματος, ο κίνδυνος επανάληψης της, η διάρκεια της σύμβασης και ο χρόνος που υπολείπεται μέχρι τη λήξη της.

Τούτο δεν σημαίνει, βέβαια, ότι κάθε στοιχείο που επικαλούνται τα μέρη είναι και νομικά κρίσιμο κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Συνθήκες που δεν επιδρούν στην εργασιακή σχέση, ούτε εμφανίζουν κάποιο σύνδεσμο με αυτή, δε λαμβάνονται υπόψη. Θα πρέπει, επομένως, να διακρίνουμε μεταξύ συμφερόντων που συναρτώνται με τη σύμβαση εργασίας και συμφερόντων που ανήκουν αποκλειστικά στην ιδιωτική σφαίρα του εργοδότη ή του εργαζομένου.

Μολονότι η διάκριση αυτή σε ορισμένες περιπτώσεις καθίσταται δυσχερής, είναι κατά τη γνώμη μας, από δογματική και μεθοδολογική σκοπιά επιβεβλημένη. Θα μπορούσαμε μάλιστα να υποστηρίξουμε ότι όσο στενότερη είναι η σχέση ορισμένου στοιχείου (π.χ. διάρκεια απασχόλησης) με τη σύμβαση εργασίας τόσο μεγαλύτερη βαρύτητα αποκτά στο πλαίσιο της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Κατά τη στάθμιση των συμφερόντων θα πρέπει πάντοτε να λαμβάνεται υπόψη ο εξαιρετικός χαρακτήρας της διάταξης του άρθρου 672.

V. Κατευθυντήριες αρχές για το εγγύτερο προσδιορισμό της έννοιας του σπουδαίου λόγου.

A. Γενικές παρατηρήσεις

Το περιεχόμενο της έννοιας του σπουδαίου λόγου διαμορφώνεται όχι γενικά και αφηρημένα αλλά στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση και για το λόγο αυτό επισημαίνουν ότι κανένας γενικός κανόνας δεν μπορεί να ισχύει για τον εγγύτερο προσδιορισμό της.

Το γεγονός ότι η εξειδίκευση της έννοιας του σπουδαίου λόγου λαμβάνει χώρα πάντοτε εν όψει των ειδικών συνθηκών της κάθε περίπτωσης και απαιτεί τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών δεν δικαιολογεί την παραίτηση από την προσπάθεια διατύπωσης ορισμένων κανόνων που θα χρησιμεύσουν ως κατευθυντήριες γραμμές για τον εγγύτερο προσδιορισμό της αόριστης έννοιας. Η εξειδίκευση της έννοιας του σπουδαίου λόγου, όπως κάθε αόριστης έννοιας, είναι μεν άρρηκτα συνδεδεμένη με τα ατομικά και ιδιαίτερα στοιχεία της συγκεκριμένης περίπτωσης, χωρεί όμως επί τη βάσει αντικειμενικών αξιολογικών κριτηρίων, στα οποία άμεσα ή έμμεσα αναφέρεται ο κανόνας δικαίου, στοιχείο του πραγματικού του οποίου

αποτελεί η αόριστη έννοια. Ακριβώς επειδή η εξειδίκευση δεν γίνεται με υποκειμενικά αλλά με αντικειμενικά κριτήρια, είναι δυνατός ο έλεγχος της ορθότητας της κρίσης του δικαστή και η διαμόρφωση κατευθυντήριων γραμμών.

Στην δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών, που μπορούν να εφαρμοσθούν σε όμοιες ή σε ανάλογες περιπτώσεις, συμβάλλει κάθε απόφαση και εξειδικεύει την έννοια του σπουδαίου λόγου. Αναμφίβολα όμως, για το ζήτημα που μας απασχολεί εδώ ιδιαίτερα σημαντική είναι η συμβολή του Αρείου Πάγου. Ο ακυρωτικός έλεγχος αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για τη δημιουργία ορθών κατευθυντηρίων γραμμών.

Οι κατευθυντήριες γραμμές δεν εξαντλούν το περιεχόμενο της αόριστης έννοιας, ούτε οδηγούν στη δημιουργία απόλυτων λόγων καταγγελίας, πράγμα άλλωστε ασυμβίβαστο με το σκοπό και τη λειτουργία της ΑΚ 672. Συμβάλλουν όμως στη μείωση της ανασφάλειας δικαίου που αναπόφευκτα συνεπάγεται η χρήση γενικών ρητρών και αόριστων εννοιών. Με τη δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών, επιτυγχάνεται κάποια ισορροπία ανάμεσα στην αρχή της ατομικής δικαιοσύνης (επιείκειας), την οποία πρώτιστα υπηρετεί η ΑΚ 672, και στην ασφάλεια του δικαίου. Η εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων αυτών αρχών, οι οποίες απορρέουν άμεσα από την ιδέα της δικαιοσύνης και αποτελούν συστατικά στοιχεία του κράτους δικαίου, είναι καθήκον τόσο του νομοθέτη όσο και του δικαστή.

Για την έννοια του σπουδαίου λόγου δεν είναι δυνατή η διατύπωση αφηρημένων και γενικών θετικών κανόνων όσον αφορά τους λόγους που δικαιολογούν οπωσδήποτε και χωρίς κανένα περιορισμό την πρόωρη λύση της σύμβασης, δυνατή θεωρείται η διατύπωση ορισμένων αρνητικών κανόνων, δηλαδή κανόνων για το ποια περιστατικά δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο και επομένως, σε περίπτωση συνδρομής τους, αποκλείεται εκ των προτέρων η έκτακτη καταγγελία.

Έτσι, γίνεται δεκτό ότι οι πολιτικές, θρησκευτικές κ.λπ. πεποιθήσεις του αντισυμβαλλομένου, η φυλή, η καταγωγή του κ.α. δεν μπορούν να αποτελέσουν λόγο καταγγελίας. Επίσης, ο καταγγέλλων δεν μπορεί να επικαλεσθεί ως σπουδαίο λόγο περιστατικά τα οποία γνώριζε πριν από την κατάρτιση της σύμβασης, ακόμη και στην περίπτωση που αυτός δεν είχε εκτιμήσει σωστά τις συνέπειές τους. Επίσης, μόνη η πολιτική ή συνδικαλιστική δραστηριότητα του εργαζομένου δεν συνιστούν λόγο καταγγελίας. Από το σύνολο των επιμέρους αυτών κανόνων συνάγεται μια γενικότερη αρχή, σύμφωνα με την οποία δεν μπορούν να αποτελέσουν λόγο καταγγελίας περιστατικά τα οποία δεν επηρεάζουν δυσμενώς τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Και τούτο γιατί στην περίπτωση αυτή ο καταγγέλλων δεν θεμελιώνει ένα άξιο προστασίας συμφέρον για τη μονομερή λύση της. Επίσης, ο εργοδότης δεν μπορεί γενικά να επικαλεσθεί ως λόγους έκτακτης καταγγελίας περιστατικά που εμπίπτουν στη σφαίρα του επιχειρηματικού του κινδύνου, όπως π.χ. η κατάργηση θέσεων εργασίας ή υπηρεσιών λόγω ανανέωσης του τεχνικού εξοπλισμού ή λήψης μέτρων αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Όπως επισημαίνει το Ανώτερο Δικαστήριο, «ο εργοδότης, που φέρει τον κίνδυνο της επιχείρησης του, δεν μπορεί με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας να επιρρίπτει τον κίνδυνο αυτό στον μισθωτό ή να προκαλέσει δυσμενείς συνέπειες γι' αυτόν από ενέργειες που ανάγονται στη σφαίρα της δικής του αποκλειστικά δραστηριότητας»

Από την ελληνική νομολογία κρίθηκε ότι συνιστά σπουδαίο λόγο π.χ. η οφειλόμενη σε οικονομικούς λόγους διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, η διακοπή της εκτέλεσης του έργου για το οποίο προσλήφθηκε ο εργαζόμενος. Επίσης, ο (αρνητικός) κανόνας ότι οι πολιτικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις του εργαζομένου δεν μπορούν να αποτελέσουν λόγο καταγγελίας δεν ισχύει απόλυτα. Γίνεται δεκτό ότι οι πολιτικές, θρησκευτικές κ.α. πεποιθήσεις του εργαζομένου δεν είναι

αδιάφορες αν αυτός απασχολείται σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς που επιδιώκουν ορισμένες κατεύθυνσης πολιτικού, θρησκευτικούς ή ιδεολογικούς σκοπούς. Στην περίπτωση αυτή, η έκφραση δημόσια απόψεων αντίθετων προς την πολιτική, ιδεολογική κ.λπ. κατεύθυνση της επιχείρησης συνιστά παράβαση της υποχρέωσης πίστης και είναι δυνατό να αποτελέσει λόγο καταγγελίας.

Στο ελληνικό δίκαιο ο αναιρετικός έλεγχος δεν περιορίζεται στην έρευνα αν τα περιστατικά που το δικαστήριο της ουσίας δέχθηκε ως αποδεδειγμένα ή είναι ικανά να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο. Το Ακυρωτικό ελέγχει περαιτέρω αν τα περιστατικά αυτά, στη συγκεκριμένη περίπτωση, καθιστούν πράγματι μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης, αν δηλαδή αποτέλεσαν *in concreto* σπουδαίο λόγο.

Η παραπάνω κρίση, όπως ήδη τονίσαμε, είναι το αποτέλεσμα της στάθμισης από το δικαστή των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Και για τη στάθμιση αυτή δυνατή είναι η διατύπωση ορισμένων αρχών. Οι αρχές αυτές, στη διαμόρφωση των οποίων συμβάλλει και η επιστήμη με την επεξεργασία του τεράστιου νομολογιακού υλικού, δεν προδιαγράφουν μια εκ των προτέρων δεδομένη λύση. Παρέχουν όμως στον εφαρμοστή του δικαίου ορισμένους κανόνες, λειτουργούν ως κατευθυντήριες γραμμές, ως υποδείξεις, με βάση τις οποίες θα προχωρήσει στη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, με στόχο πάντοτε την έκδοση δίκαιης απόφασης για τη συγκεκριμένη περίπτωση. Συγχρόνως επιτρέπουν στα μέρη μια εκτίμηση για το ποιες συνθήκες είναι νομικά κρίσιμες και για τη βαρύτητά τους, για το πώς δηλαδή αυτές θα αξιολογηθούν από το δικαστή στο πλαίσιο της επιχειρούμενης απ' αυτόν στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων, καθιστώντας έτσι προβλέψιμη την απόφαση. Τις αρχές αυτές ερχόμαστε να εξετάσουμε αμέσως παρακάτω.

B. Η αρχή της αναλογικότητας – Η έκτακτη καταγγελία ως ultima ratio (έσχατο μέσο)

Τα περιστατικά που επικαλείται ο καταγγέλλων ως σπουδαίο λόγο δεν δικαιολογούν την πρόωρη λύση της σύμβασης, όταν είναι δυνατή η αντιμετώπιση των βλαπτικών επιδράσεων τους στην εργασιακή σχέση με ηπιότερα από την καταγγελία μέτρα. Η έκτακτη καταγγελία αποτελεί το έσχατο μέσο (ultima ratio) για την ικανοποίηση και προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων του καταγγέλλοντος. Η προσφυγή σ' αυτήν επιτρέπεται μόνον όταν στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν υπάρχει καμιά άλλη διέξοδος για την άρση της διατάραξης και την αποκατάσταση της ομαλής λειτουργίας της σύμβασης. Ο δικαστής οφείλει επομένως, σταθμίζοντας τα συγκρουόμενα συμφέροντα των μερών να εξετάσει αν υπάρχουν άλλα ηπιότερα από την καταγγελία μέτρα εξίσου πρόσφορα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου μ' αυτή σκοπού, με άλλα λόγια αν η καταγγελία είναι όχι μόνο πρόσφορο αλλά και αναγκαίο μέσο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων του καταγγέλλοντος. Εφόσον υπάρχουν ηπιότερες και εξίσου αποτελεσματικές εναλλακτικές λύσεις, η συνέχιση της σύμβασης δεν καθίσταται, σύμφωνα με την καλή πίστη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα. Έτσι, η απώλεια από τον εργαζόμενο λόγω ασθένειας της ικανότητας να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία δεν συνιστά σπουδαίο λόγο, όταν είναι αντικειμενικά δυνατή η συνέχιση της απασχόλησής του σε άλλες εργασίες, τις οποίες, με δεδομένη την κατάσταση της υγείας του είναι ικανός να εκτελέσει. Η μετάθεση και γενικότερα η τροποποίηση των όρων εργασίας, προηγούνται της καταγγελίας.

Το βάρος του καταγγέλλοντος να αναζητήσει ηπιότερα μέτρα για την αντιμετώπιση της βλαπτικής για τα συμφέροντα που συνδέει με τη σύμβαση εργασίας κατάστασης δεν εξαρτάται από το είδος του λόγου της

καταγγελίας. Κι όταν ο λόγος της καταγγελίας δεν αφορά αυτό καθαυτό το πρόσωπο του αντισυμβαλλομένου, δηλαδή προσωπικές ιδιότητες ή καταστάσεις, όπως π.χ. ασθένεια, ακαταλληλότητα, αλλά συνίσταται σε μια υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του, πάλι πρέπει να ερευνηθεί η δυνατότητα αντιμετώπισής της με ηπιότερα από την καταγγελία μέτρα. Και στην περίπτωση αυτή, κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, πρέπει να ληφθεί υπόψη η δυνατότητα αποφυγής της καταγγελίας με τη λήψη άλλων, ηπιότερων μέτρων, όπως είναι η προειδοποίηση, η μετάθεση, η αλλαγή του είδους εργασίας κ.α.

Ο παραπάνω κανόνας, που λειτουργεί ως κριτήριο για τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, εκφράζει μια γενική αρχή του δικαίου, την αρχή της αναλογικότητας. Η αρχή αυτή τα τελευταία χρόνια έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία για όλο το δίκαιο της καταγγελίας και σε ορισμένες έννομες τάξεις έχει αναχθεί σε μία από τις από τις βασικές αρχές του.

Όπως επισημαίνει το γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό, στο δίκαιο της καταγγελίας ισχύει γενικά η αρχή ότι η καταγγελία, ανεξάρτητα αν οφείλεται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους ή λόγους που έχουν σχέση με το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου και ανεξάρτητα από το χαρακτήρα της ως τακτικής ή έκτακτης αποτελεί το έσχατο μέσο και ασκείται τότε μόνο, όταν δεν υπάρχει αντικειμενικά η δυνατότητα να συνεχισθεί η απασχόληση του εργαζομένου στην ίδια ή σε άλλες θέσεις εργασίας, έστω και με δυσμενέστερους όρους.

Για τη δικαιολόγηση της εφαρμογής της αρχής αυτής στην έκτακτη καταγγελία της σύμβαση εργασίας δεν χρειάζεται πάντως ιδιαίτερη επιχειρηματολογία. Ο χαρακτήρας της ως έσχατου μέσου προκύπτει από τη ίδια τη φύση και το σκοπό του δικαιώματος αυτού. Η διάσπαση της αρχής της δεσμευτικότητας των συμβάσεων, που συνεπάγεται η έκτακτη καταγγελία, επιτρέπεται μόνον όταν συντρέχουν περιστατικά που

καθιστούν μη ανεκτή, κατά την καλή πίστη, τη συνέχιση της σύμβασης. Ο καταγγέλλων οφείλει επομένως να εξαντλήσει όλες τις δυνατότητες που θα επιτρέψουν τη διατήρηση και συνέχιση του συμβατικού δεσμού. Την υποχρέωση αυτή επιβάλλει η ίδια η καλή πίστη, εκδήλωσης της οποίας αποτελεί και το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας.

Η έκτακτη καταγγελία αποτελεί το έσχατο μέσο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με αυτή σκοπού όχι μόνο για τον εργοδότη αλλά και για τον εργαζόμενο. Πρέπει όμως να παρατηρήσουμε ότι η αξιολόγηση της έκτακτης καταγγελίας ως έσχατου μέσου έχει ιδιαίτερη σημασία, όταν στην καταγγελία προβαίνει ο εργοδότης, γεγονός που αποτελεί και τη συνηθέστερη στην πράξη περίπτωση. Τη διαπίστωση αυτή θα μπορούσε κανείς να την εξηγήσει με την παρατήρηση ότι ο εργοδότης, σε αντίθεση με τον εργαζόμενο, έχει κατά κανόνα στη διάθεσή του ένα ευρύ κατάλογο ηπιότερων μέτρων, τα οποία μπορεί να αποδειχθούν εξίσου αποτελεσματικά με την καταγγελία για την ικανοποίηση των σκοπών του. Είναι δε προφανές ότι το βάρος του καταγγέλλοντος να αναζητήσει ηπιότερα από την καταγγελία μέτρα απόκτά μεγαλύτερη πρακτική σημασία όσο περισσότερες εναλλακτικές λύσεις έχει στη διάθεσή του.

Εκτός όμως από τη διαπίστωση αυτή, υπάρχει κι ένας άλλος λόγος, πολύ σοβαρότερος, που δικαιολογεί την παραπάνω επισήμανση. Ο εργαζόμενος συνδέει με τη διατήρηση της σύμβασης ζωτικής σημασίας συμφέροντα, αφού η εργασιακή σχέση αποτελεί τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης. Το συμφέρον του να μη λυθεί πρόωρα η σύμβαση είναι εντονότερο λόγω της σημασίας που έχει γι' αυτόν η διατήρηση της θέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό ασφαλώς και πρέπει να ληφθεί υπόψη στα πλαίσια της επιχειρούμενης από το δικαστή στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων, προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη ή όχι σπουδαίου λόγου. Το όριο θυσίας το οποίο, κατά την καλή

πίστη, μπορεί ή δεν μπορεί να αξιωθεί από τον καταγγέλλοντα θα προσδιορισθεί, αφού ληφθούν υπόψη και τα συμφέροντα που συνδέει το άλλο μέρος με τη διατήρηση της σύμβασης. Όσο δε εντονότερα είναι τα συμφέροντα αυτά, τόσο αυστηρότερες είναι και οι απαιτήσεις της καλής πίστης από τον καταγγέλλοντα.. η αξιολόγηση επομένως της έκτακτης καταγγελίας ως έσχατου μέσου όχι μόνο συνάδει με τον εξαιρετικό χαρακτήρα του δικαιώματος αυτού, αλλά και υπηρετεί, στην περίπτωση που την καταγγελία ασκεί ο εργοδότης, την ιδέα της προστασίας της θέσης εργασίας, η οποία είναι διάχυτη σε όλο το εργατικό δίκαιο και στηρίζει αρκετούς θεσμούς και κανόνες, που έχει διαπλάσει η νομολογία.

Η ΑΠ 336/1975 επεκτείνει την υποχρέωση του εργοδότη να αναζητήσει ηπιότερα από την καταγγελία μέτρα σε κάθε περίπτωση που ο εργοδότης έχει διευρύνει, με συμβατικές ρήτρες, το δικαίωμα πρόωρης λύσης της σύμβασης, συμφωνώντας ως λόγους καταγγελίας και περιστατικά που, αντικειμενικά θεωρούμενα, δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο. Την υποχρέωση αυτή θεμελιώνει η απόφαση στην αρχή της καλής πίστης η οποία απαιτεί από τα μέρη μια έννομη σχέση, κατά τη εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους και κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους, να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα του άλλου μέρους, εδώ τα συμφέροντα που συνδέει ο εργαζόμενος με τη διατήρηση της θέσης εργασίας. Από την υποχρέωση αυτή η αρεοπαγιτική απόφαση συνάγει την ειδικότερη υποχρέωση του εργοδότη να επιλέξει για την προστασία των συμφερόντων του μεταξύ περισσότερων μέτρων, εξίσου αποτελεσματικών, εκείνο που βλάπτει λιγότερο τα συμφέροντα του εργαζομένου.

Γ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

Εκτός από την αρχή της αναλογικότητας, μια άλλη αρχή κρίσιμη για τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών είναι η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Βέβαια, η αρχή αυτή, σε σχέση με την αρχή της αναλογικότητας, έχει περιορισμένη σημασία στο δίκαιο της καταγγελίας. Εδώ σπανιότερα απ' ό,τι σε άλλα πεδία εφαρμογής της θα μπορεί να γίνει λόγος για “όμοιες περιπτώσεις”. Εφόσον η βαρύτητα του λόγου της καταγγελίας, η ύπαρξη ή όχι σπουδαίου λόγου, προκύπτει μέσα από τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης ατομικής περίπτωσης, κατά κανόνα δεν θα συντρέχει η απαιτούμενη για την εφαρμογή της προϋπόθεση, να βρίσκονται δύο τουλάχιστον εργαζόμενοι σε όμοια κατά τα ουσιώδη κατάσταση. Ακόμη κι αν ο εργοδότης προβαίνει σε περισσότερες καταγγελίες με αφορμή το ίδιο ακριβώς παράπτωμα που διέπραξαν, από κοινού ενεργούντες, περισσότεροι εργαζόμενοι, είναι δυνατόν η κρίση ως προς την ύπαρξη σπουδαίου λόγου να διαφέρει από περίπτωση σε περίπτωση, λόγω των ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζει η καθεμιά. Η κρατούσα μάλιστα άποψη στη θεωρία απορρίπτει την άμεση εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας, με το επιχείρημα ότι αυτή δύσκολα συμβιβάζεται με την απαιτούμενη στάθμιση των συμφερόντων των μερών εν όψει των ειδικών συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Αν συντρέχει ή όχι λόγος καταγγελίας κρίνεται αποκλειστικά και μόνο στο πλαίσιο των σχέσεων του εργοδότη με το συγκεκριμένο εργαζόμενο που απολύθηκε, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος αντίδρασης του απέναντι σε άλλους εργαζομένους. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να προβεί σε ομοιόμορη άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας στην περίπτωση που ο λόγος της καταγγελίας αφορά περισσότερους από έναν εργαζομένους και συνεπώς η εκ μέρους του

καταγγελία της σύμβασης ενός ή περισσοτέρων από αυτούς και η μη καταγγελία της σύμβασης των λοιπών δεν συνιστά παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ο Αγαλλόπουλος, υιοθετώντας την κρατούσα άποψη στη γερμανική θεωρία, επισημαίνει σχετικά ότι «η αρχή της ίσης μεταχείρισης δυσκόλως εφαρμόζεται επί της καταγγελίας της συμβάσεως είτε τακτικής, είτε εκτάκτου, διότι εις κάθε περίπτωσιν κρίνεται πλήθος ατομικών παραγόντων, οίτινες δυσκόλως δύναται υπό την αυτήν ακριβώς μορφήν να υπάρχουν εις πλείονας μισθωτούς, διά τούτο δύνανται όμοια παραπτώματα να κρίνωνται διαφόρως, διότι υπάρχη διαφορά εις τους λοιπούς προσωπικούς παράγοντας».

Η παρατήρηση αυτή είναι αναμφίβολα ορθή και εξηγεί την περιορισμένη πρακτική σημασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας. Δεν δικαιολογεί όμως τη μη εφαρμογή της, όπως υποστηρίζει η κρατούσα άποψη, αφού η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν επιτάσσει την ίση μεταχείριση ανόμοιων καταστάσεων αλλά, όπως πάγια γίνεται δεκτό στη θεωρία και νομολογία, επιβάλλει διαφοροποιήσεις, όταν συντρέχουν ειδικοί και σοβαροί κατ' αντικειμενική κρίση λόγοι.

Η κρατούσα στη γερμανική θεωρία και νομολογία άποψη δεν αρνείται πάντως εντελώς τη σημασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας, αλλά αναγνωρίζει σ' αυτή μια έμμεσα επίδραση στην επιχειρούμενη από το δικαστή στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Όταν ο εργοδότης, με αφορμή π.χ. τη συμμετοχή περισσότερων εργαζομένων στη διάπραξη της ίδιας παράβασης, καταγγέλλει τη σύμβαση μόνον ενός απ' αυτούς, θα πρέπει να αιτιολογήσει ειδικά γιατί μόνον ως προς το συγκεκριμένο εργαζόμενο καθίσταται, σύμφωνα με την καλή πίστη, αδύνατη η εξακολούθηση της σύμβασης, ενώ είναι δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης των άλλων. Θα πρέπει, με άλλα λόγια, να προτείνει λόγους που να δικαιολογούν αντικειμενικά την ιδιαίτερη αυτή μεταχείριση. Αλλιώς ο δικαστής θα

καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η συνέχιση της σύμβασης έως τον καθορισμένο χρόνο λήξης της είναι ανεκτή για τον εργοδότη, ότι δηλαδή αυτή δεν υπερβαίνει το «όριο θυσίας» που απαιτεί η καλή πίστη από τους συναλλασσομένους θα αποβεί υπέρ του εργαζομένου. Η ανεκτικότητα που επέδειξε ο εργοδότης στη μία περίπτωση επηρεάζει αποφασιστικά την κρίση ως προς το αν μπορεί να αξιωθεί απ' αυτόν η συνέχιση της σύμβασης σε μίαν άλλη, όμοια περίπτωση (έμμεση επίδραση).

Αντί να κάνουμε λόγο για έμμεση επίδραση, ορθότερο είναι να δεχθούμε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει άμεση εφαρμογή στο δίκαιο της καταγγελίας και αποτελεί κριτήριο ελέγχου της άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας. Η απαγόρευση αυθαίρετων διαφοροποιήσεων, διαφοροποιήσεων δηλαδή με κριτήρια που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένα, την οποία επιβάλλει η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ισχύει άμεσα και στο δίκαιο της καταγγελίας. Για την εφαρμογή της αρχής θα πρέπει δύο τουλάχιστον εργαζόμενοι να βρίσκονται σε όμοια, κατά τα ουσιώδη, κατάσταση. Η προϋπόθεση αυτή σπανιότερα θα συντρέχει όταν ο λόγος της καταγγελίας αφορά αυτό καθαυτό το πρόσωπο του εργαζομένου (ασθένεια, ακαταλληλότητα) απ' ό,τι τη συμπεριφορά του. Στη δεύτερη περίπτωση, είναι δυνατό να εμφανισθούν περιπτώσεις, όπου ο λόγος της καταγγελίας θα αφορά κατά τον ίδιο τρόπο περισσότερους από έναν εργαζομένους, οπότε η ατομικά κρινόμενη περίπτωση προσλαμβάνει, κατ' εξαίρεση, μια συλλογική διάσταση. Αυτό συμβαίνει όταν π.χ. περισσότεροι εργαζόμενοι, ενδεχομένως ενεργούντες από κοινού, διαπράττουν στο ίδιο χρονικό διάστημα την ίδια παράβαση. Στην περίπτωση αυτή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θέτει τον εργοδότη προ του διλήμματος ή να απολύσει όλους τους εργαζομένους, με κίνδυνο να διαταραχθεί η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, ή να μην απολύσει κανέναν, ανεχόμενος έτσι τη συγκεκριμένη παράβαση. Θα πρέπει όμως η επιλογή ορισμένων μόνον

εργαζομένων, και επομένως η διαφορετική τους μεταχείριση ως προς την καταγγελία, να μη είναι αυθαίρετη αλλά να δικαιολογείται βάσει αντικειμενικών λόγων που θα προκύπτουν μέσα από το ίδιο το ιστορικό της καταγγελίας. Τέτοιους λόγους, τους οποίους οφείλει να επικαλεσθεί και να αποδείξει ο εργοδότης, αποτελούν π.χ. η έκταση της συμμετοχής στη συγκεκριμένη παράβαση, ο βαθμός πταίσματος, η προϋπηρεσία, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος που επελέγη προς απόλυση έχει διαπράξει στο παρελθόν παρόμοια παραπτώματα, ώστε βάσιμα να υπάρχει κίνδυνος επανάληψής τους και στο μέλλον κ.ά.

Μολονότι δεν αναφέρεται ρητά στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, εντούτοις την εφαρμογή της, ως κριτηρίου ελέγχου της άσκησης του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, δέχεται έμμεσα η ΑΠ 1092/1990. στην υπόθεση που απασχόλησε το Ακυρωτικό, η εργοδότηρια Τράπεζα κατήγγειλε τη σύμβαση ορισμένου χρόνου που τη συνέδεε με τον υπάλληλό της, ο οποίος κατείχε θέση διευθυντή υποκαταστήματος, επικαλούμενη ως σπουδαίο λόγο τη διάπραξη από την πλευρά του σοβαρών παραβάσεων των αποφάσεων της Νομισματικής Επιτροπής και τη μη συμμόρφωσή του σε οδηγίες της Διοίκησης, που αφορούσαν τη χρηματοδότηση πελατών της. Στη διάπραξη των παραβάσεων αυτών είχε συμμετάσχει και ο προϊστάμενος του τμήματος χρηματοδοτήσεων του συγκεκριμένου υποκαταστήματος, ο οποίος είχε προσυπογράψει τις μη νόμιμες χρηματοδοτήσεις. Ο υπάλληλος όμως αυτός δεν απολύθηκε αλλά του επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της επίπληξης. Στον ισχυρισμό του απολυθέντος ότι η καταγγελία υπερβαίνει προφανώς τα όρια της καλής πίστης, για το λόγο ότι η εργοδότηρια Τράπεζα τον μεταχειρίστηκε πολύ δυσμενέστερα σε σχέση με τον άλλο υπάλληλο, τον οποίο διατήρησε στην υπηρεσία της, το δικαστήριο απάντησε ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση ήταν αντικειμενικά δικαιολογημένη και όχι αυθαίρετη, γιατί ο υπάλληλος αυτός δεν είχε την πρωτοβουλία για τις παράνομες

χρηματοδοτήσεις, αλλά ο απολυθείς, κατήγγειλε δε τις ατασθαλίες και βοήθησε στην αποκάλυψή τους: “Δικαιολογείται, συνεπώς, η διαφορετική μεταχείρισή τους, αφού μάλιστα δεν ήταν αυτός ο Διευθυντής του υποκαταστήματος, αλλά ο αναιρεσείων”. Η αιτιολογία αυτή, με την οποία το Ακυρωτικό απέρριψε τον παραπάνω ισχυρισμό του εργαζομένου, προϋποθέτει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την οποία έμμεσα δέχεται και η αρεοπαγιτική απόφαση, αφού αναφέρει συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούσαν τη διαφορετική μεταχείριση των δύο υπαλλήλων της.

Δ. Επίκληση περισσότερων λόγων καταγγελίας

1. Μεμονωμένη και συνολική εκτίμηση

Συχνά ο καταγγέλλων επικαλείται, για να δικαιολογήσει την καταγγελία, όχι έναν αλλά περισσότερους λόγους, οι οποίοι είναι δυνατό και να διαφέρουν ως προς το είδος τους. Σε μια τέτοια περίπτωση πολλαπλής αιτιολόγησης της καταγγελίας πρέπει καταρχήν να ελεγχθεί μεμονωμένα ο καθένας λόγος και να ερευνηθεί αν ένας από τους λόγους ή τα περιστατικά που επικαλείται ο καταγγέλλων δικαιολογούν πράγματι την πρόωρη λύση της σύμβασης. Εάν το αποτέλεσμα της μεμονωμένης αυτής εξέτασης είναι αρνητικό, θα πρέπει περαιτέρω να ερευνηθεί αν οι λόγοι καταγγελίας, συνολικά εκτιμώμενοι, επιβαρύνουν σε τέτοιο βαθμό την εργασιακή σχέση, ώστε να καθιστούν για τον καταγγέλλοντα μη ανεκτή τη συνέχισή της. Με άλλα λόγια, ο σπουδαίος λόγος είναι δυνατό να προκύψει από τη εκτίμηση των επικαλούμενων λόγων στο σύνολό τους. Όπως επισημαίνει ο Αγαλλόπουλος, “ενδέχεται περιστατικά τινά μεμονωμένως εξεταζόμενα να μη συνιστούν σπουδαίο λόγο δύνανται όμως ως σύνολον να απαρτίζουν την έννοιαν αυτού”.

Στο πλαίσιο της συνολικής εκτίμησης και στάθμισης θα ληφθούν

υπόψη όλοι οι επικαλεσμένοι λόγιοι, ακόμη κι αν πρόκειται για γεγονότα που δεν έχουν καμιά σχέση μεταξύ τους και οι δυσμενείς επιδράσεις τους εκδηλώθηκαν σε διαφορετικά πεδία της εργασιακής σχέσης. Πάντως, η συνεκτίμησή τους προϋποθέτει ότι ο καθένας από τους επικαλεσμένους λόγους, αυτός καθαυτός λαμβανόμενος, είναι ικανός να αποτελέσει σπουδαίο λόγο, άσχετα αν στη συγκεκριμένη περίπτωση από μόνος του δεν έχει τη βαρύτητα εκείνη που απαιτείται για να δικαιολογήσει την άμεση λύση της σύμβασης. Επίσης, προϋπόθεση για την συνεκτίμηση είναι όλοι οι λόγοι να προέρχονται από τη σφαίρα του ενός μέρους. Όταν π.χ. καταγγέλλει ο εργοδότης, στους λόγους που προέρχονται από τη σφαίρα του εργαζομένου δεν μπορεί, στο πλαίσιο της συνολικής εκτίμησης, να προσθέτει και λόγους που αφορούν τον ίδιο.

2. Συνεκτίμηση λόγων που αποσβέστηκαν ή “ατόνησαν”

Λόγοι καταγγελίας που για οποιαδήποτε αιτία (παραίτηση, παροχή συγγνώμης, αποδυνάμωση) αποσβέστηκαν ή “ατόνησαν”, αυτοί καθαυτοί, δεν λαμβάνονται υπόψη και επομένως δεν μπορούν να θεμελιώσουν δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας. Δεν χάνουν όμως εντελώς τη σημασία τους. Σύμφωνα με τη νομολογία και τη θεωρία, οι λόγοι αυτοί δεν είναι μεν δυνατό να στηρίξουν αυτοτελώς δικαίωμα καταγγελίας, μπορούν όμως να χρησιμοποιηθούν για να ενισχύσουν νεότερα γεγονότα, τα οποία ο καταγγέλλων προβάλλει ως αιτία της καταγγελίας (ενεργοί λόγοι), ώστε από τη συνεκτίμησή τους να κριθεί αν συντρέχει ή όχι σπουδαίος λόγος. Εάν συντρέχουν π.χ. νέα παραπτώματα του εργαζομένου, τα οποία από μόνα τους δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο, στα πλαίσια της συνολικής εκτίμησης της συμπεριφοράς του εργαζομένου και της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων. Θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και “ατονήσαντα παραπτώματα”. Όπως ορθά επισημαίνει ο Άρειος Πάγος, για να κριθεί αν εκλείπει πλέον η

δυνατότητα ομαλής συνεργασίας μεταξύ των μερών σε κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης “είναι αυτονόητον το ότι και λόγοι ατονήσαντες ένεκεν συνδρομής τίνος των γεγονότων εκείνων δύναται να ληφθώσιν υπ’ όψιν προς υποστήριξιν καταγγελίας βάσει νεωτέρων περιστατικών, ώστε εκ της συνολικής εκτιμήσεως πάντων τα νεότερα περιστατικά να μην είναι εντελώς επουσιώδη αλλά να έχουν ορισμένη βαρύτητα, η οποία βέβαια δεν αρκεί για να θεμελιώσουν από μόνα τους σπουδαίο λόγο και γι’ αυτό ακριβώς έχουν ανάγκη ενίσχυσης.

Ε. Η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης – Σχέση λόγου καταγγελίας και διάρκειας της σύμβασης

Γίνεται δεκτό ότι η διάρκεια που υπολείπεται μέχρι την κανονική λήξη της σύμβασης αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Εφόσον η στάθμιση αυτή γίνεται προκειμένου να κριθεί αν μπορεί να αξιωθεί ή όχι από τον καταγγέλλοντα, σύμφωνα με την καλή πίστη, η συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, το πόσος χρόνος απομένει γι’ αυτή, το διάστημα δηλαδή για το οποίο δεσμεύεται ο καταγγέλλων να παραμείνει στη σύμβαση, αν δεν του αναγνωρισθεί δικαίωμα πρόωρης λύσης της σύμβασης, δεν μπορεί παρά να επηρεάζει τη σχετική κρίση. Διατυπώνεται μάλιστα ο κανόνας ότι όσο βραχύτερη είναι η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης τόσο περισσότερο μπορεί να απαιτηθεί από τον καταγγέλλοντα να παραμείνει στη σύμβαση. Αντίθετα, όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της συμβατικής δέσμευσης τόσο περισσότερο δυσβάστακτη είναι για τον καταγγέλλοντα η συνέχιση της, με συνέπεια να γίνεται ευκολότερα δεκτή η πρόωρη λύση της. Με άλλα λόγια, η απαιτούμενη βαρύτητα του λόγου της έκτακτης καταγγελίας, ώστε αυτός να είναι πράγματι “σπουδαίος”, βρίσκεται σε σχέση

αντιστρόφως ανάλογη προς τη διάρκεια της σύμβασης. Ο Άρειος Πάγος, στην απόφαση του 693/1963, ένα από τα στοιχεία που συνεκτίμησε για να καταλήξει στην κρίση ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση μπορούσε, σύμφωνα με την καλή πίστη, να αξιωθεί από τον καταγγέλλοντα εργοδότη η εξακολούθηση της σύμβασης και επομένως δεν συνέτρεχε σπουδαίος λόγος ήταν και ο βραχύς χρόνος που υπολειπόταν μέχρι τη λήξη της συμφωνημένης διάρκειας. Ο βραχύς χρόνος λειτούργησε υπέρ του εργαζομένου και εις βάρος του καταγγέλλοντος εργοδότη.

Η συνεπής εφαρμογή του παραπάνω κανόνα θα οδηγούσε στην παράδοση πράγματι κατάστασης, συμβάσεις, των οποίων τη λύση με τακτική καταγγελία έχουν αποκλείσει τα μέρη ή για τις οποίες έχουν συμφωνήσει μια μεγάλη διάρκεια, αναλαμβάνοντας έτσι μια στενή και διαρκή συμβατική δέσμευση, να λύνονται ευκολότερα απ' ό,τι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις μικρής χρονικής διάρκειας. Εάν η υπολειπόμενη μεγάλη διάρκεια αξιολογούνταν πάντοτε υπέρ του καταγγέλλοντος εργοδότη και εις βάρος του εργαζομένου, αυτού θα είχε ως συνέπεια η ύπαρξη σπουδαίου λόγου να γίνεται ευκολότερα δεκτή στις συμβάσεις εκείνες που, με στόχο την προστασία της θέσης εργασίας, επιδιώκουν να εξασφαλίσουν μια όσο το δυνατό μεγαλύτερη διάρκεια της σύμβασης εργασίας και να αποτρέψουν τη λύση της, στις συμβάσεις δηλαδή, βάσει των οποίων ο εργαζόμενος αποκτά μια ιδιαίτερη προστατευόμενη έννομη θέση. Με την εφαρμογή του παραπάνω κανόνα θα είναι δυνατή στις περιπτώσεις αυτές η λύση της σύμβασης με τη συνδρομή «λιγότερο σπουδαίων» λόγων απ' ό,τι σε άλλες περιπτώσεις, πράγμα που έρχεται σε αντίθεση με το σκοπό των ρυθμίσεων που εξασφαλίζουν την προστασία της θέσης εργασίας, εν όψει του οποίου, εύλογα θα περίμενε κανείς η κρίση για το σπουδαίο λόγο και επομένως για τη μονομερή επέμβαση στην έννομη θέση του εργαζομένου να είναι εδώ αυστηρότερη.

Για το λόγο αυτό, δεν συμφωνούμε με την άποψη που υποστηρίζει ότι ο υπολειπόμενος χρόνος για να λήξει η σύμβαση, εφόσον αυτός είναι μεγάλος, αποτελεί στοιχείο που θα συνεκτιμάται πάντοτε υπέρ του καταγγέλλοντος εργοδότη και ότι, επομένως, μια σχετικά μεγάλη διάρκεια της σύμβασης δεν δυσχεραίνει, αλλά, αντίθετα, διευκολύνει την αναγνώριση δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας. Εάν ακολουθήσουμε με συνέπεια την άποψη αυτή καταλήγουμε σε ανεπιεική αποτελέσματα. Αναμφίβολα, ο υπολειπόμενος χρόνος διάρκειας της σύμβασης έχει σημασία στο πλαίσιο της στάθμισης των συμφερόντων των μερών. Το πώς όμως αυτός θα αξιολογηθεί, αν δηλαδή θα ληφθεί υπόψη υπέρ ή εις βάρος του καθ' ου η καταγγελία (εργαζομένου), είναι ζήτημα που δεν θα απαντηθεί *in abstracto*, με βάση τον παραπάνω κανόνα, αλλά στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση, εν όψει του σκοπού που επιδιώκει η συμβατική ή κανονιστική ρύθμιση που εξασφαλίζει τη διαρκή δέσμευση και του είδους του λόγου της καταγγελίας.

Αν το λόγο της καταγγελίας αποτέλεσαν π.χ. ενέργειες του εργαζομένου που κλονίζουν τη σχέση εμπιστοσύνης, τότε η τυχόν μεγάλη διάρκεια που απομένει για να λήξει η σύμβαση αποτελεί στοιχείο που θα ληφθεί υπόψη υπέρ του εργοδότη. Άλλωστε, σκοπός της ρύθμισης που εξασφαλίζει στον εργαζόμενο μεγαλύτερη προστασία της θέσης εργασίας δεν είναι η προνομιακή του μεταχείριση σε σχέση με άλλους συναδέλφους του στην περίπτωση που αυτός π.χ. υπεξαίρεσε χρηματικά ποσά ή αρνείται επίμονα και αδικαιολόγητα να εκτελέσει τη συμφωνημένη εργασία.

VI. Περιπτώσιολογία

Αμέσως παρακάτω θα παρουσιάσουμε ορισμένες από τις περιπτώσεις που κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι συνιστούν σπουδαίο λόγο και οι οποίες εμφανίζονται συχνά στη πράξη. Τις περιπτώσεις αυτές εντάσσουμε σε ορισμένες τυπικές ομάδες, έτσι ώστε να διευκολύνεται η συστηματική παρουσίασή τους. Αν και αποφασιστική σημασία έχουν πάντοτε οι ειδικές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης, πράγμα που δεν επιτρέπει τη γενίκευση των νομολογιακών παραδειγμάτων, εντούτοις είναι δυνατή για καθεμία από τις ομάδες αυτές η διατύπωση ορισμένων κανόνων, οι οποίοι θα αποτελέσουν οδηγό για τον εφαρμοστή του δικαίου κατά την αξιολόγηση παρόμοιων μελλοντικών περιπτώσεων, χωρίς βέβαια να προδιαγράφουν και τη λύση τους. Ίσως δεν είναι άσκοπο να επαναλάβουμε για μια ακόμα φορά ότι στο πεδίο εφαρμογής της ΑΚ 672 δεν υπάρχουν απόλυτοι λόγοι καταγγελίας.

A. Σπουδαίοι λόγοι για τον εργοδότη

1. Λόγοι που αφορούν τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου

Τον συνηθέστερο στην πράξη σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη αποτελεί η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου. Σύμφωνα με τη νομολογία και τη θεωρία, η παράβαση πρέπει να είναι ουσιώδης. Το ουσιώδες κρίνεται στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση, ύστερα από εκτίμηση των ειδικών συνθηκών της.

Η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων δεν απαιτείται κατ' ανάγκη να είναι και υπαίτια. Η έλλειψη όμως υπαιτιότητας του εργαζομένου αποτελεί ασφαλώς ένα στοιχείο που θα ληφθεί υπόψη και

θα βαρύνει ιδιαίτερα κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών.

Εφόσον ο σπουδαίος λόγος δεν προϋποθέτει υπαιτιότητα του καταγγελλομένου και λόγοι που ανάγονται στο πρόσωπό του (π.χ. ασθένεια) και δεν συνιστούν αντισυμβατική συμπεριφορά μπορούν να αποτελέσουν λόγους έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Και εδώ όμως θα πρέπει να πρόκειται για λόγους που επηρεάζουν αρνητικά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης και φυσικά θα πρέπει να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, να ελέγχεται δηλαδή αν υπάρχουν για την αντιμετώπισή τους ηπιότερα από την καταγγελία μέσα εξίσου αποτελεσματικά με αυτή.

α) Παράβαση της υποχρέωσης για παροχή της συμφωνημένης εργασίας

Σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί καταρχήν να αποτελέσει η παράβαση κάθε συμβατικής υποχρέωσης και πρωτίστως η παράβαση της κύριας υποχρέωσης του εργαζομένου που συνίσταται στην παροχή της συμφωνημένης εργασίας. Κατά κανόνα, πρέπει να προηγείται της καταγγελίας η προειδοποίηση. Το πρώτον η συνέχιση ή η επανάληψη της αντισυμβατικής συμπεριφοράς προσδίδει στην παράβαση τη βαρύτητα εκείνη που πρέπει να έχει, ώστε να καθίσταται, κατά την καλή πίστη, μη ανεκτή για τον εργοδότη. Έτσι, η προσέλευση στο χώρο εργασίας με καθυστέρηση, ακόμη κι αν αυτή είναι ολιγόλεπτη ή οι αυθαίρετες απουσίες, εφόσον οι παραβάσεις αυτές συνεχίζονται παρά τις προειδοποιήσεις του εργοδότη, μπορούν να θεμελιώσουν λόγο πρόωρης λύσης της σύμβασης. Δεν αποκλείεται όμως και μία μόνο παράβαση, εν όψει της σοβαρότητάς της, να αποτελέσει λόγο έκτακτης καταγγελίας. Αυτό θα εξαρτηθεί κυρίως από τη συγκεκριμένη θέση και τα καθήκοντα που ασκεί ο εργαζόμενος. Στο

πλαίσιο της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών ιδιαίτερη σημασία έχει και ο βαθμός πταίσματος του εργαζομένου. Υπέρ του εργαζομένου θα βαρύνει αποφασιστικά π.χ. το γεγονός ότι από ανυπαίτια πλάνη πίστευε ότι δικαιούνταν να αρνηθεί τη παροχή της εργασίας του.

Είναι αυτονόητο ότι η άρνηση του εργαζομένου να εκτελέσει την εργασία που του ανέθεσε ο εργοδότης ή να ακολουθήσει τις σχετικές οδηγίες τότε μόνο μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, όταν αυτές εμπíπτουν μέσα στα όρια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Ο εργαζόμενος δεν οφείλει να εκτελέσει εργασίες που βρίσκονται έξω από τα πλαίσια της συμφωνημένης εργασίας ή είναι παράνομες. Σπουδαίο λόγο μπορεί να αποτελέσει όχι μόνο η άρνηση εκτέλεσης της συμφωνημένης εργασίας αλλά και η πλημμελής εκτέλεση της, ιδίως αν αυτή οφείλεται σε πρόθεση.

Τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, και επομένως η απάντηση στο ερώτημα αν η ανάθεση των συγκεκριμένων καθηκόντων καλύπτεται ή όχι από την εξουσία του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας, προσδιορίζονται μέσα από τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, εν όψει πάντοτε των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Τα συμφέροντα που συνδέει ο εργοδότης με την παροχή της εργασίας και κατ' επέκταση με την επίτευξη των επιχειρηματικών σκοπών που θέτει, δεν υποχωρούν πάντοτε απέναντι στην επικαλεσμένη από τον εργαζόμενο ελευθερία συνείδησης και στα συμφέροντα που, μέσω αυτής, επιδιώκει να προστατεύσει. Αν π.χ. ο εργαζόμενος, ήδη κατά την κατάρτιση της σύμβασης, μπορούσε να προβλέψει τη σύγκρουση ανάμεσα στις συμβατικές υποχρεώσεις και στις επιταγές της συνείδησης του πολύ δύσκολα μπορεί να του αναγνωρισθεί ένα δικαίωμα να αρνηθεί να εκτελέσει τα καθήκοντα που του αναθέτει ο εργοδότης.

Κριτήριο κρίσιμο για μια δίκαιη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, με ιδιαίτερη βαρύτητα, ιδίως στην περίπτωση που η σύγκρουση των συμβατικών υποχρεώσεων με τη συνείδηση του εργαζομένου δεν μπορούσε να προβλεφθεί κατά την κατάρτιση της σύμβασης, είναι και το γεγονός αν ο εργοδότης, αντί για τα καθήκοντα που η εκτέλεσή τους συνεπάγεται τη σύγκρουση με τη συνείδηση του εργαζομένου, μπορεί να αναθέσει σ' αυτόν άλλα καθήκοντα. Εφόσον υπάρχει η δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου με άλλα καθήκοντα, η εκτέλεση των οποίων δεν έρχεται σε σύγκρουση με την ελευθερία συνείδησης του, ο εργοδότης οφείλει να επιλέξει την ηπιότερη αυτή εναλλακτική λύση. Διαφορετικά, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα όρια της καλής πίστης και είναι συνεπώς παράνομη.

Πάντως, ακόμη κι αν η άρνησή του εργαζομένου να εκτελέσει τα συγκεκριμένα καθήκοντα κρίνεται δικαιολογημένη, είναι δυνατό, σε ορισμένες περιπτώσεις, η άρνηση αυτή να αποτελέσει λόγο καταγγελίας. Αυτό θα συμβαίνει αν ο εργοδότης οφείλει και στο μέλλον να υπολογίζει με την επανάληψη των συγκρούσεων και δεν διαθέτει ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις για την αντιμετώπιση της κατάστασης. Στις περιπτώσεις αυτές, ο λόγος της καταγγελίας δεν έχει βέβαια σχέση με μια αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου, αφού ο εργαζόμενος, με την άρνησή του να εκτελέσει την εργασία του, δεν παραβιάζει καμία υποχρέωση αλλά αφορά αυτό καθαυτό το πρόσωπό του.

β) Παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων

Σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορούν να αποτελέσουν όχι μόνο παραβάσεις της κύριας υποχρέωσης του εργαζομένου, αλλά και παραβάσεις παρεπόμενων υποχρεώσεων, που είτε προβλέπονται ειδικά από τα μέρη ή το νόμο, είτε απορρέουν από τη

γενικότερη υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς (ΑΚ 288), εφόσον βέβαια αυτές είναι ουσιώδεις. Όπως στις άλλες περιπτώσεις, έτσι και εδώ, η «σπουδαιότητα» του λόγου προκύπτει από τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης ατομικής περίπτωσης, κατά την οποία θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι κατευθυντήριες αρχές που αναφέραμε παραπάνω.

Σύμφωνα με τη νομολογία, για να αποτελέσει σπουδαίο λόγο η παράβαση των υποχρεώσεων του εργαζομένου (κύριων ή παρεπόμενων), δεν απαιτείται να επέρχεται απ' αυτή ζημία εις βάρος του εργοδότη. Η επέλευση όμως ζημιάς και το ύψος της αποτελούν στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη στο πλαίσιο της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών.

Ουσιώδη παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζομένου, που στοχεύουν στην εξασφάλιση της σωστής, εκπλήρωσης της κύριας υποχρέωσής του, συνιστούν π.χ. η κατανάλωση από οδηγό αυτοκινήτου, κατά τη διάρκεια της οδήγησης, οινοπνευματωδών ποτών, γενικότερα η μη τήρηση των κανόνων ασφάλειας, όταν αυτή συνεπάγεται σοβαρούς κινδύνους για τη σωματική ακεραιότητα ή τη ζωή του εργαζομένου, συναδέλφων του ή τρίτων (π.χ. παράβαση της απαγόρευσης καπνίσματος σε εργοστάσιο παραγωγής εύφλεκτων υλών).

Τη συχνότερη εμφανιζόμενη στην πράξη περίπτωση σπουδαίου λόγου που αφορά παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζομένου αποτελούν παραβάσεις της λεγόμενης «υποχρέωσης πίστης» του εργαζομένου. Σ' αυτές ανήκουν π.χ. η διάπραξη ποινικών αδικημάτων εις βάρος του προσώπου ή της περιουσίας του εργοδότη, η αποκάλυψη μυστικών της επιχείρησης, η κατάχρηση της εξουσίας αντιπροσώπευσης που του παραχώρησε ο εργοδότης, η αξίωση ή αποδοχή αθέμιτων πλεονεκτημάτων (προμηθειών κ.λπ.) από τρίτους κ.α. Σ' όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η καταγγελία δικαιολογείται με το

σκεπτικό ότι οι συγκεκριμένες ενέργειες του εργαζομένου κλόνισαν την αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της σύμβασης σχέση εμπιστοσύνης, έτσι ώστε να καθίσταται για τον εργοδότη αδύνατη η εξακολούθησή της.

Παράβαση της υποχρέωσης πίστης συνιστά και η ενέργεια πράξεων ανταγωνισμού σε βάρος του εργοδότη. Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παραλείπει δραστηριότητα ή πράξεις ανταγωνιστικές προς την επιχείρηση του εργοδότη του. Η παρεπόμενη αυτή υποχρέωση απορρέει από την καλή πίστη (288ΑΚ) και επομένως δεν απαιτείται να έχει συμφωνηθεί ειδικά. Η υποχρέωση παράλειψης πράξεων ανταγωνισμού δεν ισχύει μετά τη λύση της σύμβασης, εκτός αν ο εργαζόμενος έχει αναλάβει σχετική δέσμευση και με την προϋπόθεση βέβαια ότι η συμβατική αυτή δέσμευση είναι έγκυρη.

Ο εργαζόμενος δεν προσβάλλει πάντως την υποχρέωσή του παράλειψης πράξεων ανταγωνισμού αν ήδη πριν από τη λύση της σύμβασής, για το διάστημα μετά την αποχώρησή του, καταρτίζει σύμβαση με ανταγωνιστική του εργοδότη του επιχείρηση ή προετοιμάζει τη δημιουργία δικής του επιχείρησης ακόμη και ανταγωνιστικής προς αυτή του εργοδότη του, μισθώνοντας π.χ. επαγγελματικό χώρο. Για τη διάκριση μεταξύ επιτρεπτών προπαρασκευαστικών ενεργειών και απαγορευμένων πράξεων ανταγωνισμού κρίσιμο είναι αν οι ενέργειες του εργαζομένου θίγουν ενεστώτα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη.

Έτσι δεν απαγορεύονται προπαρασκευαστικές πράξεις, οι οποίες στοχεύουν στη δημιουργία των τυπικών και οργανωτικών προϋποθέσεων για τη σχεδιαζόμενη επαγγελματική δραστηριότητα. Θα πρέπει όμως να εξαντλούνται στο προπαρασκευαστικό στάδιο και δεν επιτρέπεται μέσω π.χ. επαφών με πελάτες, προμηθευτές ή άλλους συναλλασσόμενους με τον εργοδότη του να θέτουν σε κίνδυνο τα συμφέροντα του τελευταίου. Έτσι επιτρέπονται π.χ. η μίσθωση επαγγελματικών χώρων, ο εξοπλισμός

της επαγγελματικής εγκατάστασης, η σύναψη εταιρικών συμβάσεων, η προσέλκυση συνεργατών, εξαιρουμένων φυσικά των απασχολουμένων στον εργοδότη του κ.α.

Πρέπει στο σημείο αυτό να παρατηρήσουμε ότι και στις περιπτώσεις που το λόγο καταγγελίας αποτελούν παραβάσεις της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από το βάρος να αναζητήσει ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις. Ο εργοδότης σπανιότερα απ' ό,τι σε άλλες περιπτώσεις θα έχει στη διάθεσή του ηπιότερα μέτρα εξίσου πρόσφορα με την καταγγελία για την ικανοποίηση των συμφερόντων του. Σε αρκετές περιπτώσεις κλονισμού της σχέσης εμπιστοσύνης, ο εργοδότης δεν θα έχει καμιά άλλη διέξοδο από την καταγγελία. Ο εργαζόμενος, που εκμεταλλεύεται την ιδιαίτερα εμπιστευτική θέση που κατέχει και υπεξαιρεί χρήματα της επιχείρησης ή προβαίνει σε πράξεις ανταγωνισμού εις βάρος του εργοδότη, κλονίζοντας έτσι ανεπανόρθωτα τη σχέση εμπιστοσύνης, δεν μπορεί να ελπίζει σε ηπιότερη μεταχείριση. Η προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλο ηπιότερο από την καταγγελία μέτρο δεν αποτελούν στην περίπτωση αυτή μέσα ικανά να αποκαταστήσουν την απαραίτητη βάση εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών και επομένως η προσφυγή σ' αυτή αποκλείεται. Η διαπίστωση όμως αυτή δεν ισχύει σε κάθε περίπτωση που ως λόγος καταγγελίας προβάλλεται η παράβαση της υποχρέωσης πίστης. Δεν μπορεί να αποκλείσει κανείς τη δυνατότητα, ανάλογα με το είδος και τη σοβαρότητα της παράβασης αποκατάστασης της σχέσης εμπιστοσύνης που διαταράχθηκε και επομένως την ομαλή λειτουργία της σύμβασης στο μέλλον.

Σπουδαίο λόγο μπορούν να αποτελέσουν και ενέργειες του εργαζομένου που διαταράσσουν την ομαλή ροή της εργασιακής διαδικασίας ή (και) την εργασιακή ειρήνη μέσα στο χώρο της εκμετάλλευσης. Οι ενέργειες αυτές συνιστούν παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζομένου οι οποίες, αν δεν προβλέπονται ειδικά

στον κανονισμό εργασίας ή στην ατομική σύμβαση, απορρέουν από την καλή πίστη.

γ) Συμμετοχή σε παράνομη απεργία

Η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία συνιστά άσκηση συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος, η οποία αναστέλλει τις απορρέουσες από τη σύμβαση εργασίας κύριες υποχρεώσεις των μερών και καλύπτεται από την προστασία της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης (αρθρ. 14 παρ. 4 ν. 1264/1982). Επομένως, δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο τακτικής ή έκτακτης καταγγελίας. Αντίθετα, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά παράβαση της σύμβασης, η οποία, όπως κάθε παράβαση, μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο έκτακτης καταγγελίας. Πολύ περισσότερο η συμμετοχή σε παράνομη απεργία μπορεί να αποτελέσει δικαιολογημένη αιτία για την τακτική καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου, έτσι ώστε η άσκησή της να μη θεωρείται καταχρηστική.

Η οφειλόμενη στη συμμετοχή σε παράνομη απεργία άρνηση παροχής εργασίας παρουσιάζει όμως ορισμένες ιδιαιτερότητες σε σχέση με άλλες περιπτώσεις αυθαίρετης ή αδικαιολόγητης άρνησης παροχής εργασίας, ώστε να επιβάλλεται η αντιμετώπισή της ξεχωριστά. Η ανυπαίτια πλάνη του εργαζομένου ως προς το νόμιμο χαρακτήρα της απεργίας αποτελεί στοιχείο που ασφαλώς και πρέπει να ληφθεί υπόψη υπέρ του εργαζομένου κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών.

Η ελληνική νομολογία έχει δεχθεί ότι η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν συνιστά σπουδαίο λόγο, όταν ο εργαζόμενος δικαιολογημένα πιστεύει ότι αυτή είναι νόμιμη. Όταν ο εργαζόμενος συμμετέχει σε απεργία που έχει κηρύξει νόμιμα συνεστημένη συνδικαλιστική οργάνωση, η πλάνη του ως προς το νόμιμο χαρακτήρα της απεργίας

θεωρείται συγγνωστή. Έτσι, συμμετέχοντας στην απεργία αυτή, δεν ενεργεί «ιδίω κινδύνω», ώστε, σε περίπτωση που για διάφορους λόγους η απεργία είναι παράνομη, να κινδυνεύει να χάσει τη θέση του. Τούτο προκύπτει κι από την ερμηνεία που δόθηκε στη διάταξη του άρθρου 14 παρ. 10 περιπτ. Ε' που ορίζει ότι σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών συνιστά η εξακολούθηση συμμετοχής σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική. Σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε, η έννοια της διάταξης ήταν ότι συνέτρεχε λόγος καταγγελίας από τη στιγμή που ο συνδικαλιστής θα ελάμβανε γνώση κατά οποιοδήποτε τρόπο του περιεχομένου της δικαστικής απόφασης και συνέχιζε να απεργεί. Στην περίπτωση αυτή, η πεποίθησή του για το νόμιμο χαρακτήρα της απεργίας δεν θεωρείται δικαιολογημένη και άξια προστασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 1915/1990, όλοι οι εργαζόμενοι, περιλαμβανομένων των προστατευόμενων από το άρθρο 14 παρ 5 – 8 του ν. 1264/1982 και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων μπορούν να απολυθούν κι όταν «εξακολούθησαν να συμμετέχουν σε απεργία που κρίθηκε παράνομη ή καταχρηστική με δικαστική απόφαση, τελεσίδικη ή οριστική, που έχει κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή, 24 ώρες μετά την έκδοση και τη γνωστοποίηση με δικαστικό επιμελητή της απόφασης στην οικεία συνδικαλιστική οργάνωση. Από τη διατύπωση της διάταξης φαίνεται ότι ο νόμος δεν απαιτεί γνώση του περιεχομένου της δικαστικής απόφασης ή αυτή την τεκμαίρει μόλις περάσουν 24 ώρες από τη γνωστοποίηση της απόφασης με δικαστικό επιμελητή στην απεργούσα συνδικαλιστική οργάνωση.

δ). Η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά

Η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζόμενου δεν μπορεί καταρχήν να αποτελέσει λόγο καταγγελίας ούτε να επισύρει άλλες δυσμενείς εις βάρος του εργαζομένου συνέπειες. Οι δεσμεύσεις του εργαζομένου από την ατομική σύμβαση εργασίας επεκτείνονται και στην ιδιωτική του ζωή, την οποία είναι ελεύθερος να διαμορφώνει σύμφωνα με τις πεποιθήσεις και τις αντιλήψεις του (άρθρ. 5 παρ.Ι Συντ.). Έτσι η πολιτική δράση υπέρ ενός συγκεκριμένου κόμματος, που αναπτύσσει ο εργαζόμενος εκτός υπηρεσίας όχι μόνο δεν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης αλλά συγχρόνως καθιστά καταχρηστική την τακτική καταγγελία. Ούτε φυσικά υπάρχει μια γενική συμβατική υποχρέωση του εργαζομένου να αποφεύγει στην ιδιωτική του ζωή δραστηριότητες και γενικότερη συμπεριφορά που μπορεί να βλάψει την υγεία του, να μειώσει τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις, ή να θέσει σε κίνδυνο τη ζωή του.

Κατ' εξαίρεση είναι δυνατό η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου να συνιστά παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων του, οπότε αυτή καθίσταται νομικά κρίσιμη και στο χώρο του δικαίου της καταγγελίας. Π.χ. για τους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που επιδιώκουν ορισμένης κατεύθυνσης θρησκευτικούς, πολιτικούς, ιδεολογικούς κ.λπ. σκοπούς, γίνεται δεκτό ότι, λόγω της απασχόλησης τους σε εκμεταλλεύσεις τέτοιου είδους, προκύπτουν συμβατικές δεσμεύσεις, όσον αφορά την εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά τους και περιορισμοί σε συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα (ελευθερία γνώμης κ.ά.), η παράβαση των οποίων μπορεί να δικαιολογήσει την απόλυση τους. Τα πρόσωπα αυτά υπέχουν έναντι του εργοδότη μια αυξημένη υποχρέωση πίστης, η οποία εκδηλώνεται με την

υποχρέωσή τους να παραλείψουν και εκτός υπηρεσίας κάθε ενέργεια που έρχεται σε αντίθεση προς τους επιδιωκόμενους απ' τον εργοδότη σκοπούς και στοχεύει στη ματαίωση τους. Π.χ. ο δημοσιογράφος σε εφημερίδα που ακολουθεί ορισμένη πολιτική γραμμή οφείλει να μη διατυπώνει δημόσια απόψεις, που αντιτίθενται στην πολιτική γραμμή του εργοδότη του και ο παιδαγωγός που απασχολείται σε ίδρυμα της καθολικής εκκλησίας να μην εκφράζει δημόσια απόψεις, που έρχονται σε σύγκρουση με θεμελιώδεις κανόνες της διδασκαλίας της πίστης και της ηθικής της καθολικής εκκλησίας.

Όσο στενότερη είναι η σύνδεση των καθηκόντων με τους επιδιωκόμενους από την επιχείρηση σκοπούς, τόσο μεγαλύτερη είναι η συμβατική δέσμευση του εργαζομένου στην εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά.

Επίσης, γίνεται δεκτό ότι η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας, όταν αυτή βλάπτει την καλή φήμη της επιχείρησης. Κρίθηκε πάντως - και ορθά - ότι οι εξωσυζυγικές σχέσεις διευθυντικού στελέχους με έγγαμη γυναίκα που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση δεν δικαιολογούν την καταγγελία με το επιχείρημα ότι θίγεται η υπόληψη του εργαζομένου και η καλή φήμη της επιχείρησης. Η ίδια κρίση προσήκει και για τον υπάλληλο Τράπεζας, ο οποίος επανειλημμένα συνάπτει σχέσεις με έγγαμες πελάτισσες του υποκαταστήματος στο οποίο υπηρετεί ο εργοδότης δεν είναι ο θεματοφύλακας των περί ηθικής αντιλήψεων που επικρατούν στην κοινωνία ούτε η επιχείρηση συνιστά ιδρύματα ηθικής διαπαιδαγώγησης. Οι επιφυλάξεις ως προς την ηθική ακεραιότητα του εργαζομένου τότε μόνο είναι κρίσιμες, όταν αυτή είναι αναγκαία προϋπόθεση για την εκτέλεση των ανατεθειμένων στον εργαζόμενο καθηκόντων. Έτσι, γίνεται δεκτό ότι ο ηθικά επιλήψιμος βίος εκπαιδευτικού ιδιωτικού σχολείου μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας.

Επίσης, ποινικά αδικήματα εκτός υπηρεσίας, που δεν στρέφονται κατά του εργοδότη, μπορούν κατ' εξαίρεση να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, όταν δημιουργούν βάσιμες επιφυλάξεις ως προς την αξιοπιστία του εργαζομένου ή την καταλληλότητά του να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία. Έτσι, μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας η εκτός υπηρεσίας διάπραξη αδικημάτων του περιουσιακού δικαίου (κλοπή, υπεξαίρεση) από υπάλληλο που απασχολείται με τη διαχείριση χρημάτων ή οι συχνές του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας από οδηγό αυτοκινήτου.

Το γεγονός ότι, στις περιπτώσεις που αναφέραμε παραπάνω, η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά, ακόμη κι όταν αυτή δεν συνιστά παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου, είναι ικανή να αποτελέσει λόγο καταγγελίας δεν απαλλάσσει το δικαστή από το βάρος να ερευνησει αν ο εργαζόμενος, με τη συγκεκριμένη συμπεριφορά του, παραβίασε συγχρόνως και συμβατικές του υποχρεώσεις (κύριες ή παρεπόμενες). Η διαπίστωση τυχόν παράβασης έχει ουσιώδη σημασία για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου και την κρίση αν μπορεί να αξιωθεί ή όχι από τον εργοδότη η εξακολούθηση της συμβατικής δέσμευσης. Είναι προφανές ότι ευκολότερα ο δικαστής θα δεχθεί την ύπαρξη λόγου καταγγελίας, αν η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου συνιστά και παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων του απ' ό,τι αν δεν διαπιστώνεται τέτοια παράβαση.

Ο δικαστής οφείλει περαιτέρω να ερευνήσει τη βαρύτητα, τη «σπουδαιότητα» του λόγου, αν δηλαδή ο λόγος αυτός είναι τόσο σοβαρός, ώστε να καθιστά πράγματι μη ανεκτή για τον εργοδότη την συνέχιση της σύμβασης. Η σχετική κρίση, όπως ήδη ειπώθηκε είναι το αποτέλεσμα της στάθμισης ενόψει των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης, των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Για τη στάθμιση δε αυτή έχει σημασία αν η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά συνιστά μια ενέργεια που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη (π.χ. ποινικό

αδίκημα) ή αντίθετα μια ενέργεια ανεκτή ή, πολύ περισσότερο, μια συμπεριφορά που εκφράζει συνταγματικά κατοχυρωμένες έννομες θέσεις, όπως είναι η πολιτική δράση.

ε.) Ασθένεια του εργαζομένου

Κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις και η ασθένεια του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη. Διάταξη που να απαγορεύει την καταγγελία κατά την διάρκεια της απουσίας του εργαζομένου που οφείλεται στην ασθένεια του δεν υπάρχει. Η ασθένεια μάλιστα αποτελεί την σημαντικότερη από τις περιπτώσεις λόγων καταγγελίας που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου. Βέβαια, η ασθένεια, αυτή καθαυτή, δεν συνιστά λόγο καταγγελίας. Κρίσιμες είναι οι δυσμενείς επιδράσεις στην εργασιακή σχέση και γενικότερα στην ομαλή λειτουργία της εκμετάλλευσης (διατάραξη της παραγωγικής διαδικασίας, επιβάρυνση του υπόλοιπου προσωπικού κ.ά.), που προκαλούνται από την οφειλόμενη στην ασθένεια απουσία του εργαζομένου ή τη μείωση της ικανότητάς του να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία.

Γίνεται δεκτό ότι η λόγω ασθένειας αποχή του εργαζομένου από την εργασία του μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο, εφόσον διαρκεί για σχετικά μεγάλο χρονικό διάστημα. Για να αποτελέσει η μακρά ασθένεια λόγο καταγγελίας, θα πρέπει πρώτον τα περιστατικά που επικαλείται ο εργοδότης να θεμελιώνουν κατ'αντικειμενική εκτίμηση μια αρνητική πρόγνωση σχετικά με την εξέλιξη της κατάστασης της υγείας του εργαζομένου. Η καταγγελία δεν είναι κύρωση που επιβάλλεται εις βάρος του εργαζομένου για τις οφειλόμενες στην ασθένειά του απουσίες που έλαβαν χώρα στο παρελθόν. Όσο σοβαρή και αν είναι η ασθένεια του εργαζομένου και όσο μακροχρόνια η απουσία του, δεν είναι ικανές να

θεμελιώσουν σπουδαίο λόγο, όταν κατά το χρόνο της καταγγελίας ο εργαζόμενος έχει θεραπευθεί ή αναμένεται σε σύντομο χρονικό διάστημα η πλήρης ίαση του. Εν όψει του σκοπού και της λειτουργίας της καταγγελίας δεν ενδιαφέρει η κατάσταση της υγείας του εργαζομένου στο παρελθόν αλλά το πώς αυτή θα εξελιχθεί στο μέλλον και πώς θα επηρεάσει την εργασιακή σχέση. Γεγονότα και καταστάσεις του παρελθόντος δεν έχουν αυτοτελή σημασία στο πλαίσιο του ελέγχου του κύρους της καταγγελίας, αλλά απλά μπορούν να αποτελέσουν ενδείξεις για την εξέλιξη της υγείας του εργαζομένου και στο μέλλον. Στην περίπτωση που απασχόλησε την ΑΠ 36/1988, επρόκειτο για βαριά ασθένεια, η οποία είχε καταστήσει τον εργαζόμενο ανίκανο να εργασθεί για σχετικά μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο 'Αρειος Πάγος επιδοκίμασε την απόφαση του δικαστηρίου της ουσίας η οποία δεν περιορίστηκε στην παραπάνω διαπίστωση αλλά απέδωσε ιδιαίτερη βαρύτητα στο γεγονός ότι κατά το χρόνο της καταγγελίας ήταν άδηλος ο χρόνος αποκατάστασης της υγείας του εργαζομένου και ο εργοδότης, εν όψει της σοβαρότητας της ασθένειας, όφειλε να υπολογίζει με συνέχιση της αδυναμίας του εργαζομένου να παρέχει την εργασία για απροσδιόριστο χρόνο. Η αρνητική πρόγνωση ως προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας ήταν επομένως δεδομένη.

Απουσίες του εργαζομένου μικρής σχετικά διάρκειας, που οφείλονται σε ασθένεια, δεν μπορούν καταρχήν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης. Οι απουσίες αυτές, τις οποίες άλλωστε οφείλει να υπολογίζει και να ανέχεται ο εργοδότης, δεν δημιουργούν κατά κανόνα σοβαρές δυσχέρειες στην ομαλή λειτουργία εκμετάλλευσης, όπως οι απουσίες μεγάλης διάρκειας. Όταν όμως οι μικρής διάρκειας απουσίες είναι συχνές και διαταράσσουν σε σημαντικό βαθμό την παραγωγική διαδικασία και γενικότερα τη λειτουργία της εκμετάλλευσης, μπορούν να αποτελέσουν κι αυτές σπουδαίο λόγο για

την έκτακτη καταγγελία. Κι εδώ θα πρέπει από τα περιστατικά που επικαλείται ο εργοδότης, όπως π.χ. το είδος της ασθένειας (χρόνιες παθήσεις), τη συχνότητα και τη διάρκεια των απουσιών, να θεμελιώνεται βάσιμα ο κίνδυνος συνέχισης των απουσιών και στο μέλλον και επομένως και των βλαπτικών επιδράσεων που συνεπάγονται αυτές στην όλη παραγωγική διαδικασία. Θα πρέπει μάλιστα να σημειωθεί ότι η αντιμετώπιση, με τη λήψη διάφορων μέτρων, των βλαπτικών επιδράσεων στη λειτουργία της εκμετάλλευσης, που απορρέουν από τις μικρής διάρκειας συχνές απουσίες του εργαζομένου, είναι για τον εργοδότη δυσχερέστερη απ' ό,τι η αντιμετώπιση της κατάστασης που δημιουργεί μια μεγάλης διάρκειας απουσία του εργαζομένου.

Σε κάθε περίπτωση, είτε πρόκειται για μεγάλης είτε για μικρής διάρκειας ασθένεια, το δικαστής οφείλει να προβεί στη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, προκειμένου να κρίνει αν μπορεί να αξιωθεί ή όχι από τον εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης. Εκτός από τη δυνατότητα αποφυγής της απόλυσης με τη λήψη άλλων, ηπιότερων μέτρων, στοιχεία κρίσιμα για τη στάθμιση αυτή αποτελούν η έκταση της διατάραξης που προκαλούν στη λειτουργία της εκμετάλλευσης οι απουσίες του εργαζομένου, η θέση που κατέχει ο εργαζόμενος, το διάστημα κατά το οποίο λειτούργησε αδιατάρακτα η σχέση εργασίας, η αιτία της ασθένειας, αν δηλαδή αυτή οφείλεται στις συνθήκες εργασίας, ή τυχόν υπαιτιότητα του εργαζομένου στην πρόκληση της ασθένειας κ.α.

Σπουδαίο λόγο μπορεί να αποτελέσει η ασθένεια του εργαζομένου και όταν αυτή δεν προκαλεί την πλήρη αδυναμία του να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία αλλά επιφέρει ουσιώδη μείωση της ικανότητάς του για εργασία

στ.)Εξαναγκασμένη καταγγελία

Για εξαναγκασμένη καταγγελία γίνεται λόγος, όταν τρίτοι, με την απειλή οικονομικών κ.ά. συνεπειών εις βάρος του εργοδότη, απαιτούν από αυτόν την απόλυση συγκεκριμένου εργαζόμενου. Η απαίτηση για την απόλυση μπορεί να προέρχεται από την πλευρά του προσωπικού ή του σωματείου, από πελάτες ή προμηθευτές του εργοδότη κ.ά., ως μέσα δε πίεσης να χρησιμοποιούνται η άρνηση συνεργασίας με το συγκεκριμένο εργαζόμενο, η άρνηση παροχής της εργασίας, απεργιακές κινητοποιήσεις, η διακοπή των παραγγελιών, εμπόδια στις προμήθειες υλικών, καταγγελία των συμβάσεων εργασίας κ.λπ.

Για την απάντηση στο ερώτημα αν και κάτω από ποιες προϋποθέσεις - οι πιέσεις τρίτων προς τον εργοδότη να απολύσει συγκεκριμένο εργαζόμενο μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας πρέπει να διακρίνουμε δύο περιπτώσεις α) Όταν η απαίτηση των τρίτων οφείλεται στη συμπεριφορά του ίδιου του εργαζόμενου ή σε ο λόγους που αφορούν αυτό καθαυτό το πρόσωπό του, οι οποίοι, αντικειμενικά κρινόμενοι, είναι ικανοί να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, τότε ο εξαναγκασμός που υφίσταται ο εργοδότης αποτελεί ένα πρόσθετο στοιχείο, το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψη, στο πλαίσιο στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, β) Όταν αντίθετα δεν συντρέχει αντικειμενικά λόγος καταγγελίας που να αφορά το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζόμενου και επομένως η απαίτηση των τρίτων από τον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο δεν δικαιολογείται, τότε οι πιέσεις προς αυτόν δεν μπορούν δίχως άλλο να αποτελέσουν λόγο καταγγελίας. Ο εργοδότης οφείλει στην περίπτωση αυτή να προστατεύσει το εργαζόμενο και να μη υποχωρήσει στις πιέσεις των τρίτων. Πολύ περισσότερο ο εργοδότης υποχρεούται να ενεργήσει προστατευτικά υπέρ του εργαζόμενου, όταν η απαίτηση των

τρίτων για απόλυση του προσκρούει π.χ. στις αρχές της θετικής και αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας. Μόνον όταν εξαιτίας των πιέσεων των τρίτων τίθεται σε κίνδυνο η υπόσταση της επιχείρησης ή απειλείται ο εργοδότης με σοβαρή οικονομική ζημία, εάν δεν ενδώσει στο αίτημά τους, και για την αντιμετώπιση της κατάστασης δεν υπάρχει καμιά άλλη διέξοδος εκτός από την απόλυση, τότε ο εργοδότης μπορεί να προβάλλει τον εξαναγκασμό που του ασκείται ως σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης

Εννοείται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να επικαλεσθεί τον εξαναγκασμό που υφίσταται ως λόγο καταγγελίας, όταν τον προκάλεσε ο ίδιος με τη συμπεριφορά του.

ζ.) Καταγγελία λόγω υποψίας

Στη Θεωρία γίνεται δεκτό ότι όχι μόνο η διάπραξη από τον εργαζόμενο σοβαρών παραβάσεων της σύμβασης αλλά και η υποψία διάπραξης τους είναι δυνατό, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, να στοιχειοθετήσει σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης. Αυτό συμβαίνει όταν η υποψία, αυτή καθαυτή, κατ' αντικειμενική εκτίμηση, κλόνισε την εμπιστοσύνη του εργοδότη στο πρόσωπο του εργαζομένου σε τέτοιο βαθμό, ώστε να καθιστά μη ανεκτή για αυτόν την συνέχιση της σύμβασης.

Τη θέση αυτή φαίνεται να υιοθετεί η νομολογία. Κοινό χαρακτηριστικό των περισσότερων περιπτώσεων ήταν: α) η κατοχή από τον εργαζόμενο θέσης ιδιαίτερης εμπιστοσύνης και β) η υποψία αφορούσε τη διάπραξη εις βάρος του εργοδότη ποινικού αδικήματος κυρίως του περιουσιακού δικαίου (απιστία, υπεξαίρεση κ.λπ.), χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι, αν ο εργαζόμενος δεν κατέχει μια ιδιαίτερη θέση εμπιστοσύνης ή αν η συγκεκριμένη παράβαση των συμβατικών

υποχρεώσεων δεν έχει το χαρακτήρα ποινικά κολάσιμης πράξης, αποκλείεται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου

Ο σπουδαίος λόγος – παρατηρείται - στηρίζεται σε πραγματικά περιστατικά, που έχουν λάβει χώρα και τα οποία ο καταγγέλλων οφείλει να επικαλεσθεί και να αποδείξει. Όταν επομένως ο επικαλούμενος από τον εργοδότη λόγος συνιστά μια αντισυμβατική ενέργεια του εργαζομένου, αυτή πρέπει πράγματι να έχει λάβει χώρα και να έχει αποδειχθεί. Με την αναγνώριση ως σπουδαίου λόγου και της υποψίας τέλεσής της, επιρρίπτεται στον εργαζόμενο ο κίνδυνος της μη διαλεύκανσης του ιστορικού της καταγγελίας, αφού αυτός χάνει τη θέση του, παρόλο που δεν αποδείχθηκε ότι διέπραξε τη συγκεκριμένη παράβαση και παρά το γεγονός ότι το βάρος απόδειξης των περιστατικών που συνιστούν το σπουδαίο λόγο φέρει ο καταγγέλλων. Επίσης, επισημαίνεται ότι η κρατούσα άποψη, σύμφωνα με την οποία είναι δυνατό να στερηθεί ένας εργαζόμενος τη θέση του απλώς λόγω υποψιών που υπάρχουν εις βάρος του, παραβλέπει μια θεμελιώδη αρχή όχι μόνο της ποινικής διαδικασίας αλλά γενικότερα του κράτους δικαίου, το τεκμήριο αθωότητας, η οποία δεν πρέπει να αγνοείται εντελώς στο χώρο των ιδιωτικών έννομων σχέσεων. Η υποψία τέλεσης ενός ποινικού αδικήματος και γενικότερα μιας παράβασης μπορεί μεν να δικαιολογήσει την έναρξη της ποινικής ή κάποιας άλλης διαδικασίας, ποτέ όμως την καταδίκη του προσώπου που βαρύνεται με την υποψία, για το οποίο ισχύει, έως την καταδίκη του βάσει πλήρων αποδείξεων, το τεκμήριο αθωότητας. Επομένως, η υποψία, όσο σοβαρή κι αν είναι αυτή, δεν μπορεί να δικαιολογήσει την τιμωρία του εργαζομένου με την <<εσχάτη των ποινών>>, την απόλυση.

Η καταγγελία, δεν έχει κυρωτικό χαρακτήρα. Δεν αποτελεί ποινή που επιβάλλεται εις βάρος του εργαζομένου για ορισμένη παράβαση, ώστε να δικαιολογείται η άμεση και χωρίς περιορισμούς εφαρμογή του

τεκμηρίου αθωότητας. Η καταγγελία λόγω υποψιών του εργοδότη ότι ο εργαζόμενος διέπραξε μια σοβαρή παράβαση είναι μία καταγγελία, η οποία, κατ' ακριβολογία, αφορά το πρόσωπο και όχι την συμπεριφορά του εργαζομένου. Το λόγο καταγγελίας δεν αποτελεί αυτή καθαυτή η υποψία διάπραξης ορισμένης παράβασης αλλά ο εξαιτίας των γεγονότων που θεμελιώνουν την υποψία κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη στο πρόσωπο του εργαζομένου ώστε πλέον αυτός να μην είναι κατάλληλος για τη περαιτέρω συνέχιση της εργασίας του. Κανείς δε δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι ο κλονισμός της αναγκαίας για τη σύμβαση εργασία εμπιστοσύνης μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας και ότι ο κλονισμός αυτός είναι δυνατό να οφείλεται π.χ. στη σοβαρή υποψία ότι ο εργαζόμενος έχει διαπράξει εις βάρος του εργοδότη μια ποινικά κολάσιμη πράξη. Η καταγγελία, στην περίπτωση αυτή, δεν είναι ποινή αλλά συνέπεια της απώλειας της εμπιστοσύνης, η οποία καθιστά μη ανεκτή για τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασης.

Εν όψει όμως του κινδύνου διεύρυνσης των λόγων καταγγελίας κατά τρόπο αντίθετο στην έννοια και το σκοπό της ΑΚ 672, η αναγνώριση του λόγου που εξετάζουμε εδώ, ως λόγου έκτακτης καταγγελίας, πρέπει να γίνει δεκτή μόνο κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις, τις οποίες αν δεν πληρεί ο συγκεκριμένος λόγος, δεν στοιχειοθετείται η έννοια του σπουδαίου λόγου και επομένως η καταγγελία είναι άκυρη.

η.) Συνταξιοδότηση

Σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε στην νομολογία όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8 εδαφ. Β του ν. 3198/1955, ο νομοθέτης αναγνωρίζει ως σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου και τη συμπλήρωση από τον υπάλληλο των

προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος.

2. Λόγοι που αφορούν το πρόσωπο τον καταγγέλλοντος εργοδότη

Κοινό χαρακτηριστικό όλων των περιπτώσεων που αναφέραμε παραπάνω είναι η σύνδεση του λόγου καταγγελίας με τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου. Σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης μπορούν όμως να αποτελέσουν και περιστατικά που ανάγονται στη σφαίρα ευθύνης και δράσης του καταγγέλλοντος εργοδότη, εφόσον, εννοείται, αυτά καθιστούν, στη συγκεκριμένη περίπτωση, μη ανεκτή, κατά την καλή πίστη, τη συνέχιση τη σύμβασης. Υπό το καθεστώς του ΑΚ δίνεται στον εργοδότη δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας, ανεξάρτητα αν ο λόγος προέρχεται από τη δική του πλευρά ή από την πλευρά του εργαζομένου. Τούτο προκύπτει σαφώς κι από τη διάταξη του άρθρου 674 ΑΚ, η οποία ορίζει ότι «αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση». Βέβαια, στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων που απασχόλησαν τη νομολογία ο σπουδαίος λόγος αφορά τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου. Οι περιπτώσεις, στις οποίες αναγνωρίστηκε ως σπουδαίος λόγος γεγονός που αφορά τον εργοδότη, είναι σπάνιες.

Προκειμένου να κρίνουμε αν ένα περιστατικό που αφορά Το πρόσωπο του εργοδότη είναι ικανό να αποτελέσει σπουδαίο λόγο, πρέπει να έχουμε ως βάση τον κανόνα ότι ο εργοδότης φέρει τον οικονομικό και γενικότερα τον επιχειρηματικό κίνδυνο και επομένως δεν επιτρέπεται να τον επιρρίπτει, μέσω της έκτακτης καταγγελίας, ολικά ή μερικά, στον εργαζόμενο. Συνεπώς, οικονομικοτεχνικοί λόγοι κατ' εξαίρεση μόνο

μπορούν να στηρίξουν την έκτακτη καταγγελία. Όπως ορθά επισημαίνει ο 'Αρειος Πάγος, μόνη η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο, επειδή «ο εργοδότης που φέρει τον κίνδυνο της επιχείρησής του δεν μπορεί με την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως να επιρρίψει τον κίνδυνο αυτό στο μισθωτό ή να προκαλέσει δυσμενείς συνέπειες γι' αυτόν από ενέργειες που ανάγονται στη σφαίρα της δικής του αποκλειστικά δραστηριότητας>>.

Κατ' εφαρμογή του παραπάνω κανόνα, έγινε δεκτό ότι δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο η κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων λόγω λήψης μέτρων αναδιάρθρωσης της επιχείρησης με στόχο την αποδοτικότερη λειτουργία της, η ανανέωση του τεχνικού εξοπλισμού που συνεπάγεται μείωση των θέσεων εργασίας, η δημιουργία υπέρμετρων δαπανών ή άλλων ζημιών επειδή ο εργοδότης δεν τηρούσε τα επιβαλλόμενα από το νόμο μέτρα ασφάλειας.

Επίσης, ορθά κρίθηκε ότι δεν συνιστά σπουδαίο λόγο, για την καταγγελία από την πλευρά τηλεοπτικού σταθμού των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού που συμμετείχε στην προετοιμασία και παρουσίαση συγκεκριμένης εκπομπής το γεγονός ότι ή εκπομπή παρουσίαζε χαμηλό ποσοστό τηλεθέασης και για το λόγο αυτό δεν κέρδιζε καθόλου διαφημιστικό χρόνο, με συνέπεια να δαπανάται σημαντικό ποσό μηνιαίως χωρίς αντίστοιχο οικονομικό όφελος.

Κατ' εξαίρεση, περιστατικά που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη είναι ικανά να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, όταν καθιστούν αδύνατη τη συνέχιση της απασχόλησης του εργαζομένου και η εξακολούθηση καταβολής του μισθού για μεγάλο, εν όψει της υπολειπόμενης διάρκειας του σύμβασης, διάστημα, χωρίς ο εργοδότης να είναι σε θέση να αποδέχεται την εργασία, θέτει σε κίνδυνο την οικονομική υπόσταση του.

Η κρατούσα άποψη, επικαλούμενη τη διατύπωση των άρθρων 672

και 674 ΑΚ, δέχεται ότι ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί περιστατικά, που συνιστούν μεταβολή των περιουσιακών ή προσωπικών σχέσεών του, ως σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης, ακόμη κι αν αυτά προκλήθηκαν από υπαιτιότητά του, εκτός βέβαια αν πρόκειται για γεγονότα που δολίως προκάλεσε ο εργοδότης. Η ύπαρξη ή όχι υπαιτιότητας στην πρόκληση του λόγου της καταγγελίας αποτελεί όμως ένα στοιχείο το οποίο ο δικαστής οφείλει να λάβει υπόψη κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Τούτο επιβάλλει η καλή πίστη ορθά επομένως οι δικαστικές αποφάσεις προκειμένου να καταλήξουν στην κρίση τους αν καθίσταται ανεκτή ή όχι για τον εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης, λαμβάνουν υπόψη και συνεκτιμούν την ύπαρξη ή όχι πταισίματος στο πρόσωπό του.

Β. Σπουδαίοι λόγοι για τον εργαζόμενο

Η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια δεσμεύει όχι μόνο τον εργοδότη, αλλά και τον εργαζόμενο. Επομένως και αυτός δεν μπορεί να λύσει μονομερώς τη σύμβαση πριν από την πάροδο της ορισμένης διάρκειας, εκτός αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Εάν η διάρκεια της σύμβασης υπερβαίνει την πενταετία, μετά την πάροδο της πενταετίας δεν απαιτείται για την καταγγελία απ την πλευρά του εργαζομένου σπουδαίος λόγος. Ο εργαζόμενος μπορεί ελεύθερα να καταγγείλει την σύμβαση, υποχρεούται όμως να τηρήσει εξάμηνη προθεσμία.(ΑΚ 670).

Σπουδαίο λόγο υπέρ του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει η παράβαση από τον εργοδότη τόσο της κύριας υποχρέωσής του(καταβολή μισθού) όσο και των παρεπόμενων υποχρεώσεών του. Έτσι μπορεί να δικαιολογήσει την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης η για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα καθυστέρηση στην καταβολή του μισθού ή οι

τυχόν μικρές καθυστερήσεις, εφόσον επαναλαμβάνονται συχνά, η μη τήρηση των επιβαλλόμενων από την ειδική νομοθεσία ή από την γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη μέτρων για την ασφάλεια και την προστασία ζωής και της υγείας του εργαζομένου κ.ά. Κι εδώ θα πρέπει, κατά κανόνα, να προηγείται της καταγγελίας η προειδοποίηση.

Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, δεν εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, η οποία προϋποθέτει σύμβαση αορίστου χρόνου αλλά αυτή μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργαζομένου.

Εάν η αθέτηση των συμβατικών υποχρεώσεων οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει και αποζημίωση, σύμφωνα με το άρθρο 673.

Σπουδαίο λόγο μπορεί να αποτελέσει, και η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη ή των εκπροσώπων του εις βάρος του εργαζομένου. Αμφίβολης όμως ορθότητας είναι η άποψη ότι στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν έχει και αξίωση αποζημίωσης, σύμφωνα με το άρθρο 673, με το επιχείρημα ότι η υβριστική συμπεριφορά δεν συνιστά αθέτηση της σύμβασης κατά την έννοια του άρθρου αυτού.

Όπως στην περίπτωση της καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη, έτσι κι εδώ ο σπουδαίος λόγος μπορεί να αφορά αυτό καθαυτό πρόσωπο του καταγγέλλοντος εργαζομένου. Όταν π.χ. ο εργαζόμενος, λόγω ασθένειας δεν είναι σε θέση να παρέχει στο μέλλον την εργασία του, δικαιούται να καταγγείλει εκτάκτως τη σύμβαση. Έχει κριθεί από τη γερμανική νομολογία ότι, αν η κατάσταση της υγείας του εργαζομένου δεν τον καθιστά πλήρως ανίκανο για εργασία αλλά αντίθετα επιτρέπει την περαιτέρω απασχόληση του, τότε οφείλει ο εργαζόμενος, πριν καταγγείλει της σύμβαση να προτείνει στον εργοδότη την τροποποίηση εκείνη των όρων της σύμβασης του που θα καταστήσει

δυνατή τη συνέχιση της απασχόλησής του.

Η επιθυμία του εργαζομένου να προσληφθεί σε άλλον εργοδότη, με ενδεχομένως καλύτερους όρους ή να ασκήσει ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης.

VII. Η άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας

1. Δήλωση καταγγελίας

Η σύμβαση εργασίας δεν λύνεται αυτόματα με την εμφάνιση του σπουδαίου λόγου. Το μέρος υπέρ του οποίου υφίσταται λόγος πρόωρης λύσης της σύμβασης, οφείλει να καταγγείλει τη σύμβαση, να προβεί δηλαδή σε δήλωση βούλησης προς το άλλο μέρος, με την οποία να εκφράζει κατά τρόπο σαφή και αναμφίβολο την πρόθεσή του να λύσει μονομερώς την σύμβαση. Η χρήση πανηγυρικών εκφράσεων δεν είναι αναγκαία, ούτε η δήλωση είναι απαραίτητο να περιέχει τη λέξη «καταγγελία» ή «καταγγέλλω», αρκεί να συνάγεται σαφώς η σχετική βούληση. Με την περιέλευση της δήλωσης βούλησης στο άλλο μέρος λύνεται αμέσως η σύμβαση εργασίας.

Η έκτακτη καταγγελία δεν υπόκειται σε ιδιαίτερο τύπο και επομένως μπορεί να γίνει και προφορικά. Ο άτυπος χαρακτήρας της καταγγελίας δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση του να αναγγείλει την καταγγελία στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. Η μη τήρηση της υποχρέωσης αυτής δεν επηρεάζει πάντως το κύρος της καταγγελίας.

2. Τήρηση προθεσμίας

Η έκτακτη καταγγελία επιφέρει τη λύση της σύμβασης αμέσως, με την «περιέλευση» στον αποδέκτη της, χωρίς να απαιτείται η τήρηση προθεσμίας (απρόθεσμη καταγγελία). Τούτο ορίζει ρητά το άρθρο 672 ΑΚ. Γίνεται όμως δεκτό ότι ο καταγγέλλων, μολονότι δεν υποχρεούται, έχει την δυνατότητα να τηρήσει ορισμένη προθεσμία, τη διάρκεια της οποίας προσδιορίζει κατά την κρίση του. Στην περίπτωση αυτή, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, η καταγγελία δεν χάνει το χαρακτήρα της ως έκτακτης, αφού η μη τήρηση προθεσμίας δεν αποτελεί το ουσιώδες εννοιολογικό στοιχείο της έκτακτης καταγγελίας.

Η τήρηση ορισμένης προθεσμίας είναι δυνατό να εξυπηρετεί όχι μόνο τα συμφέροντα του αποδέκτη αλλά και του καταγγέλλοντος (π.χ. εξασφάλιση του αναγκαίου χρόνου για την εξεύρεση αντικαταστάτη). Πάντως, η έκτακτη καταγγελία με προθεσμία δεν είναι απαλλαγμένη από κινδύνους για τον καταγγέλλοντα. Εάν π.χ. η προθεσμία, μέσα στην οποία ο εργοδότης συνεχίζει να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο, είναι σχετικά μεγάλης διάρκειας, με τη θέση της προθεσμίας αυτής αποδυναμώνει ο καταγγέλλων εργοδότης τον ισχυρισμό του ότι τα περιστατικά που επικαλείται καθιστούν μη ανεκτή γι' αυτόν τη συνέχιση της σύμβασης.

3. Αναφορά του σπουδαίου λόγου

Ο νομοθέτης δεν επιβάλλει στον καταγγέλλοντα να ανακοινώσει στο άλλο μέρος τον ή τους λόγους πρόωρης της σύμβασης. Η τυχόν δε αναφορά, κατά την καταγγελία, ορισμένων λόγων δεν εμποδίζει τον καταγγέλλοντα να επικαλεσθεί μεταγενέστερα και άλλους σπουδαίους λόγους που προϋπήρχαν της καταγγελίας. Αρκεί ότι κατά το χρόνο της καταγγελίας συντρέχουν τα περιστατικά που θεμελιώνουν το σπουδαίο λόγο. Μόνο στο πλαίσιο της δίκης για το κύρος της καταγγελίας, που τυχόν θα ακολουθήσει, οφείλει ο καταγγέλλων να επικαλεσθεί και να αποδείξει το λόγο της καταγγελίας. Σύμφωνα όμως με μια αρκετά διαδεδομένη άποψη στο χώρο της θεωρίας, η καλή πίστη επιβάλλει στον καταγγέλλοντα την υποχρέωση να ανακοινώσει στο άλλο μέρος το λόγο της καταγγελίας, εφόσον αυτό δεν το γνωρίζει. Έτσι, το άλλο μέρος θα είναι σε θέση να σταθμίσει εκ των προτέρων το βάσιμο ενός δικαστικού αγώνα για το κύρος της καταγγελίας και συγχρόνως θα αποτραπεί ο αιφνιδιασμός του με την προβολή λόγων, για την αντίκρουση των οποίων δεν θα είχε έγκαιρα προετοιμασθεί. Υποστηρίζεται μάλιστα ότι η αναφορά του σπουδαίου λόγου επιβάλλεται έμμεσα και από το άρθρο 674 ΑΚ, το οποίο παρέχει στον εργαζόμενο δικαίωμα εύλογης αποζημίωσης, όταν η καταγγελία που έκανε ο εργοδότης οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεών του. Δεν είναι όμως εύκολο να επιδιώξει ο εργαζόμενος την καταβολή της αποζημίωσης αυτής, εάν δεν είναι βέβαιος για το λόγο της καταγγελίας. Ορισμένες αποφάσεις δικαστηρίων ουσίας υιοθετούν την άποψη αυτή.

Σύμφωνα με μια άποψη, η παράλειψη του καταγγέλλοντος να αναφέρει στο άλλο μέρος το λόγο της καταγγελίας συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας, ενώ κατ' άλλη θεμελιώνει, χωρίς να θίγεται το κύρος της καταγγελίας, απλά αξίωση αποζημίωσης του άλλου μέρους

για τη ζημιά που υπέστη από την διεξαγωγή του δικαστικού αγώνα, τον οποίο θα απέφευγε αν γνώριζε το λόγο της καταγγελίας. Ορθότερη είναι η δεύτερη άποψη. Η έγκυρη άσκηση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας εξαρτάται μόνο από την ύπαρξη κατά το χρόνο άσκησης περιστατικών που συνιστούν, κατ' αντικειμενική εκτίμηση, σπουδαίο λόγο. Με τη δημιουργία μιας πρόσθετης προϋπόθεσης του κύρους της καταγγελίας, δηλαδή, εκτός από την ύπαρξη σπουδαίου λόγου και τη γνωστοποίησή του, θα καταλήγαμε στο ανεπιεικές πράγματι αποτέλεσμα να εξακολουθεί ο καταγγέλλων να δεσμεύεται από τη σύμβαση, παρόλο που συντρέχουν περιστατικά, που καθιστούν γι' αυτόν μη ανεκτή τη συνέχισή της. Ορθά επομένως η νομολογία δέχεται ότι η αναφορά του σπουδαίου λόγου δεν αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας.

4. Ακρόαση του καταγγελλομένου.

Η ακρόαση του καταγγελλομένου πριν από την άσκηση της καταγγελίας δεν αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της. Εξαίρεση ισχύει για την περίπτωση που το λόγο της καταγγελίας αποτελεί η υποψία ως προς την διάπραξη σοβαρής παράβασης. Ο καταγγέλλων βέβαια, ο οποίος, πριν καταγγείλει την σύμβαση, καλεί το άλλο μέρος για να ακούσει τις απόψεις του, ενεργεί για το δικό του συμφέρον, αφού αυτός φέρει το βάρος απόδειξης του λόγου της καταγγελίας και από την ακρόαση μπορεί να προκύψει είτε η έλλειψη λόγου είτε η ύπαρξη στοιχείων που μειώνουν τη βαρύτητα, ώστε αυτός να μην είναι σπουδαίος.

VIII. Συνέπειες καταγγελίας

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

Η έκτακτη καταγγελία, όπως κάθε διαπλαστικό δικαίωμα, ασκείται με ευθύνη και κίνδυνο του φορέα της. Τούτο σημαίνει ότι, αν η καταγγελία γίνεται χωρίς σπουδαίο λόγο είτε γιατί τα επικαλεσμένα από τον καταγγέλλοντα περιστατικά δεν είναι αληθινά είτε γιατί, κι αν υποτεθούν αληθινά, δεν είναι ικανά, αντικειμενικά κρινόμενα, να θεμελιώσουν σπουδαίο λόγο, η καταγγελία είναι άκυρη και η σύμβαση εξακολουθεί να υφίσταται.

Αξιώσεις αποζημίωσης από τα άρθρα 673 και 674 ΑΚ.

Σύμφωνα με το άρθρο 673 ΑΚ, αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση αποζημίωσης.

Η διάταξη του άρθρου 673 δεν στηρίζεται σε ιδιαιτερότητες της σύμβασης εργασίας αλλά εκφράζει μια γενική αρχή του δικαίου, η οποία βρίσκει ανάλογη εφαρμογή σε όλες τις διαρκείς έννομες σχέσεις. Σκοπός της είναι να αποτρέψει το μέρος εκείνο της σύμβασης, το οποίο, εξαιτίας της αθέτησης της σύμβασης από την άλλη πλευρά, ωθείται στην καταγγελία της, να υποστεί ζημία οφειλόμενη στην λόγω της καταγγελίας, πρόωρη λύση της σύμβασης. Ο καταγγέλων θα πρέπει να τεθεί στην κατάσταση που θα βρισκόταν αν η σύμβαση συνεχιζόταν κανονικά μέχρι τη νόμιμη λήξη της.

Προϋποθέσεις για την εφαρμογή της διάταξης αυτής είναι: α) η εγκυρότητα της καταγγελίας, β) ο σπουδαίος λόγος να συνίσταται ή

οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, προερχόμενη από το άλλο μέρος και γ) αιτιώδης συνάφεια μεταξύ παράβασης της σύμβασης και καταγγελίας. Ως αθέτηση της σύμβασης νοείται κάθε υπαίτια παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων των μερών, κύριων ή παρεπόμενων. Δεν αρκεί, βέβαια, οποιαδήποτε υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά, η οποία και αποτέλεσε την αιτία για τη λύση της σύμβασης, για να επισύρει ως συνέπεια την υποχρέωση αποζημίωσης. Η αντισυμβατική συμπεριφορά θα πρέπει να έχει τη βαρύτητα ενός λόγου κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ, να είναι δηλαδή τόσο σοβαρή ώστε να καθιστά μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης.

Η αξίωση αποζημίωσης περιλαμβάνει την αποκατάσταση όλης αλλά και μόνο εκείνης της ζημιάς που τελεί σε αιτιώδη συνάφεια με την πρόωρη λύση της σύμβασης, η οποία προκλήθηκε από την υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του άλλου μέρους. Η αποκατασταία ζημιά συνίσταται το ενδιαφέρον εκπλήρωσης (θετικό διαφέρον). Ο δικαιούχος της αποζημίωσης, μέσω της πρόωρης λύσης της σύμβασης, δεν θα πρέπει να έλθει σε θέση καλύτερη απ' ότι αν η σύμβαση εξελισσόταν ομαλά.

Αξίωση αποζημίωσης κατά το άρθρο 673 δεν υφίσταται όταν και τα δύο μέρη της σύμβασης βαρύνονται με μια υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά, η οποία αντικειμενικά κρινόμενη συνιστά σπουδαίο λόγο για τη λύση της. Το μέρος που με την υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του προκάλεσε την καταγγελία της σύμβασης από το άλλο μέρος δεν υποχρεούται να αποκαταστήσει την ζημία που προκλήθηκε από την πρόωρη λύση της σύμβασης, όταν και το ίδιο, εξαιτίας υπαίτιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του καταγγέλλοντος, θα μπορούσε να καταγγείλει για σπουδαίο λόγο τη σύμβαση. Όταν και τα δύο μέρη παραβιάζουν υπαίτια τις συμβατικές τους υποχρεώσεις, και με τη συμπεριφορά τους δημιουργούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης από το άλλο μέρος, η σύμβαση εργασίας δεν είναι πλέον

κατάλληλη να αποτελέσει τη βάση για αξιώσεις αποζημίωσης και μια τέτοια αξίωση δεν μπορεί να εξαρτηθεί από το συμπτωματικό γεγονός ποιο από τα δύο μέρη προέβη πρώτο στην καταγγελία της.

Από τον σκοπό της διάταξης του άρθρου 673 προκύπτει ότι η αξίωση της αποζημίωσης δεν είναι χρονικά απεριόριστη. Περιορίζεται μέχρι το σημείο εκείνο που η σύμβαση θα λυνόταν κανονικά. Ως <<κανονική>> λύση της σύμβασης για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου νοείται η πάροδος της συμφωνημένης διάρκειας. Επομένως, η αξίωση αποζημίωσης είναι χρονικά περιορισμένη από την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης είτε αυτή καθορίζεται από το νόμο είτε από ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Αν δικαιούχος της αξίωσης είναι ο εργαζόμενος, η αποζημίωση μπορεί να περιλαμβάνει του μισθούς που θα έπαιρνε έως την κανονική της λήξη, αλλά και κάθε άλλη τυχόν ζημία που υπέστη από την οφειλόμενη στην υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του άλλου μέρους πρόωρη λύση της σύμβασης. Και ο εργοδότης, αν αυτός είναι δικαιούχος της αποζημίωσης, μπορεί να ζητήσει την αποκατάσταση κάθε ζημίας που τελεί σε αιτιώδη συνάφεια με την πρόωρη λύση της σύμβασης και η οποία θα είχε αποφευχθεί, αν ο εργαζόμενος συμπεριφερόταν σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης. Στη ζημία αυτή περιλαμβάνεται π.χ. οι πρόσθετες αμοιβές που κατέβαλε σε άλλο εργαζόμενο που εργάστηκε υπερωριακά, η αυξημένη αμοιβή που αναγκάστηκε να καταβάλει στον αντικαταστάτη που προσέλαβε κ.α.

Όταν τη σύμβαση καταγγείλει ο εργαζόμενος και η ζημία του συνίσταται στην απώλεια των μισθών που θα έπαιρνε αν η σύμβαση συνεχιζόταν ομαλά μέχρι την κανονική της λήξη, τίθεται το ερώτημα ως προς τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης: η αποζημίωση θα επιδικασθεί σε κεφάλαιο εφάπαξ ή σε περιοδικές δόσεις; Το παραπάνω βέβαια ερώτημα έχει πρακτική σημασία στις συμβάσεις ορισμένου

χρόνου ιδίως σ' αυτές για την κανονική λήξη των οποίων υπολείπεται μεγάλο χρονικό διάστημα.

Την υποχρέωση αποζημίωσης που θεσπίζει το άρθρο 673 την χαρακτηρίζει το γεγονός ότι το ύψος της ζημίας που πρέπει να αποκατασταθεί δεν είναι ήδη προσδιορισμένο στο χρονικό σημείο της πράξης που θεμελιώνει την ευθύνη προς αποζημίωση ούτε κατά το χρόνο άσκησης της αξίωσης. Η έκταση της απώλειας των μισθολογικών παροχών δεν μπορεί να προβλεφθεί γιατί είναι μεν γνωστό το ύψος του μισθού που έπαιρνε ο εργαζόμενος, δεν είναι όμως γνωστή ούτε η διάρκεια της ανεργίας του ούτε, σε περίπτωση εξεύρεσης νέας εργασίας, η τυχόν μισθολογική διαφορά.

Κατά την άποψη μας θα πρέπει και εδώ να ισχύσει ότι ισχύει ως γενικός κανόνας στο δίκαιο της αποζημίωσης, όσον αφορά την αποκατάσταση της μέλλουσας ζημίας, δηλαδή ο κανόνας της καταβολής σε περιοδικές δόσεις. Τον κανόνα αυτό εκφράζει και η διάταξη του άρθρου 930 του ΑΚ, η οποία ορίζει ότι «η αποζημίωση των δύο προηγούμενων άρθρων που αναφέρεται στο μέλλον καταβάλλεται σε δόσεις κατά μήνα». - νόμος την επιδίκαση της αποζημίωσης σε κεφάλαιο εφάπαξ για μέλλουσα ζημία την προβλέπει ως εξαίρεση σε ορισμένες καθοριζόμενες από τον ίδιο περιπτώσεις (άρθρο 930 παρ. 1 εδ. β ΑΚ) και εφόσον ο ζημιωθείς επικαλεσθεί και αποδείξει την συνδρομή σπουδαίου λόγου για την εφάπαξ καταβολή. Εάν δεχόμασταν την εφάπαξ επιδίκαση της αποζημίωσης, στην προκειμένη περίπτωση, ο εργαζόμενος θα ερχόταν σε καλύτερη θέση απ' ό,τι αν εξελισσόταν ομαλά η σύμβαση, συνέπεια που προφανώς δεν ανήκει στον προστατευτικό σκοπό της διάταξης του άρθρου 673.

Εφόσον η αξίωση από το άρθρο 673 έχει καθαρά αποζημιωτικό και όχι μισθολογικό χαρακτήρα, σ' αυτήν βρίσκουν εφαρμογή όλοι οι κανόνες που διέπουν τις ενοχές προς αποζημίωση, μεταξύ των οποίων

και αυτός του άρθρου 300 ΑΚ. Επομένως η ευθύνη προς αποζημίωση μπορεί να μειωθεί ή ακόμη, σε ορισμένες ιδιαίτερα σοβαρές περιπτώσεις, και να εκλείψει, όταν υφίσταται «συντρέχον πταίσμα» του καταγγέλλοντος κατά τη έννοια του άρθρου 300. Τούτο συμβαίνει όταν π.χ. ο καταγγέλλων συμπεριφορά του προκάλεσε την αθέτηση της σύμβασης από το άλλο μέρος. Στην περίπτωση αυτή διατηρείται μεν η αξίωση αποζημίωσης κατά το άρθρο 673, αφού μόνο το ένα μέρος δημιούργησε σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης η αξίωση όμως αυτή μπορεί να μειωθεί σύμφωνα με το άρθρο 300.

Από τη διάταξη του άρθρου 300, η οποία ορίζει (παρ. 1 εδ.β) :

«Το ίδιο ισχύει και όταν εκείνος που ζημιώθηκε παρέλειψε να αποτρέψει ή να περιορίσει τη ζημία ή δεν επέστησε την προσοχή του οφειλέτη στον κίνδυνο ασυνήθιστα μεγάλης ζημίας, τον οποίο ο οφειλέτης ούτε γνώριζε ούτε όφειλε να γνωρίζει» προκύπτει ότι το « οικείο πταίσμα» μπορεί να εκδηλώνεται και με παράλειψη. Η παράλειψη αποτροπής κ.τ.λ. θα είναι παράνομη στο μέτρο που ο ζημιωθείς είχε υποχρέωση (από το νόμο, από σύμβαση ή από τις αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών) και μπορούσε να λάβει μέτρα αποτροπής κλπ. της ζημίας με θετική πράξη ή παράλειψη. Επομένως, η αξίωση αποζημίωσης κατά το άρθρο 673 μπορεί να μειωθεί και όταν ο ζημιωθείς παρέλειψε υπαιτίως να αποτρέψει ή να περιορίσει τη ζημία. Από τα παραπάνω συνάγεται ότι, αν δικαιούχος της αξίωσης είναι ο εργαζόμενος, η ευθύνη του εργοδότη μειώνεται κατά το ποσό που ο εργαζόμενος παρέλειψε υπαιτίως - όχι κατ' ανάγκη κακοβούλως- να αποκομίσει με την ανεύρεση άλλης εργασίας.

Κατά το άρθρο 656 ΑΚ κακοβουλία του εργαζομένου απαιτείται για τη θεμελίωση της ένστασης καταχρηστικής άσκησης της αξίωσης για

μισθούς υπερημερίας. Όπως ορθά επισημαίνει πρόσφατη αρεοπαγίτικη απόφαση «για να θεωρηθεί καταχρηστική η άσκηση τον δικαιώματος τον εργαζομένου να ζητήσει μισθούς υπερημερίας απαιτείται δόλια και κακόβουλη αποφυγή της απασχολήσεως του, και δεν αρκεί ότι δεν βρήκε άλλη εργασία από αμέλεια». Η αξίωση για μισθούς υπερημερίας συνιστά καθαρή μισθολογική απαίτηση η οποία απορρέει από υφιστάμενη σύμβαση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζομένου. Εφόσον υφίσταται η σύμβαση εργασίας, ο εργαζόμενος έχει κάθε λόγο να εμμένει σ' αυτή και να αξιώσει την αποδοχή των υπηρεσιών του από τον εργοδότη, χωρίς να είναι κατ' αρχήν υποχρεωμένος, προκειμένου να περιορίσει τη συνιστάμενη στους μισθούς υπερημερίας «ζημία» του εργοδότη, να αναζητήσει αλλού εργασία. Και μόνο όταν από κακοβουλία, με πρόθεση δηλαδή να ζημιώσει τον εργοδότη παραμένει ηθελημένα άνεργος, ενώ μπορεί ευχερώς να βρει όμοια και με ανάλογους όρους εργασία, η αξίωση για μισθούς υπερημερίας ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος. Εδώ όμως δεν πρόκειται για μισθολογική απαίτηση, η οποία οφείλεται στην άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού στο πλαίσιο υφιστάμενης σύμβασης, αλλά για αξίωση αποζημίωσης μετά τη λύση της σύμβασης και ακριβώς ο διαφορετικός χαρακτήρας των αξιώσεων και η διαφορετική κατάσταση των μερών μετά τη λύση της σύμβασης είναι τα στοιχεία εκείνα που δικαιολογούν τη διαφοροποίηση αυτή.

Ο κανόνας του συνυπολογισμού ζημίας και κέρδους που ισχύει στο δίκαιο της αποζημίωσης εφαρμόζεται και στην αξίωση αποζημίωσης του άρθρου 673 ΑΚ. Επομένως, από το ποσό της αποζημίωσης που δικαιούται ο εργαζόμενος αφαιρείται η ωφέλεια που αυτός αποκόμισε από την πρόωρη λύση της σύμβασης είτε αυτή συνίσταται στην εξοικονόμηση δαπανών είτε στην αμοιβή που έλαβε από την παροχή της εργασίας του αλλού. Εννοείται ότι αφαιρείται η ωφέλεια εκείνη που

βρίσκεται σε αιτιώδη συνάφεια με την λόγω της πρόωρης λύσης της σύμβασης απαλλαγή του εργαζομένου από την υποχρέωση παροχής εργασίας.

Μολονότι το άρθρο 673 κάνει λόγο για καταγγελία, αυτό μπορεί 335 να εφαρμοσθεί και σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με άλλο τρόπο, όπως με κοινή συμφωνία, αρκεί να έχει ως αιτία την αθέτηση της σύμβασης από την πλευρά του άλλου μέρους. Κρίσιμο στοιχείο για την αξίωση αποζημίωσης δεν είναι ο τρόπος λύσης της σύμβασης, αλλά το γεγονός ότι το άλλο μέρος με μια υπαίτια αντισυμβατική συμπεριφορά του δημιούργησε το σπουδαίο λόγο. Θα πρέπει πάντως μεταξύ της παράβασης της σύμβασης και της λύσης της (με καταγγελία ή και άλλο τρόπο) να υπάρχει άμεση αιτιώδης συνάφεια.

Εάν η συμπεριφορά του άλλου μέρους που συνιστά αθέτηση συμβατικών του υποχρεώσεων συνιστά συνάμα και αδικοπρακτική συμπεριφορά ο καταγγέλλων μπορεί να ζητήσει περαιτέρω αποζημίωση σύμφωνα με τις διατάξεις 914 επ. ΑΚ όπως και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης (932 ΑΚ).

Σύμφωνα με το άρθρο 674 ΑΚ, αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση. Η αποζημίωση που προβλέπει το άρθρο 674 ΑΚ, σε αντίθεση με την αποζημίωση του άρθρου 673, δεν στοχεύει στην πλήρη ανόρθωση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος από την καταγγελία και σε καμιά περίπτωση το ποσό της δεν μπορεί να υπερβεί τη ζημία που πράγματι προκλήθηκε σ' αυτόν. Προϋπόθεση για την επιδίκαση εύλογης αποζημίωσης είναι η καταγγελία να γίνεται από τον εργοδότη και ο σπουδαίος λόγος να οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων.

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

Οι αξιώσεις αποζημίωσης που παρέχουν τα άρθρα 673 και 674 δεν υπόκεινται στην τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955

ΙΧ. Προθεσμία προσβολής του κύρους της καταγγελίας

Η νομολογία πάγια δέχεται ότι από τη γενική διατύπωση τη διάταξης του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955 και του σκοπού που αυτή υπηρετεί, την άρση της αβεβαιότητας του εργοδότη ως προς το κύρος της καταγγελίας και την ταχεία εκκαθάριση των αξιώσεων του εργαζομένου σε περίπτωση ακυρότητας σαφώς προκύπτει ότι αυτή έχει εφαρμογή και στην καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου από την πλευρά του εργοδότη. Επομένως, αγωγή του εργαζομένου για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή(και για καταβολή των οφειλόμενων μισθών υπερημερίας είναι απαράδεκτη, εφόσον αυτή ασκείται μετά την πάροδο της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας.

X. Απώλεια του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας

1. Παραίτηση - συγγνώμη

Η εκ των προτέρων παραίτηση από το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας δεν είναι ισχυρή και η τυχόν σχετική συμφωνία είναι άκυρη, γιατί προσκρούει στην αναγκαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 672 εδαφ. β' ΑΚ. Αντίθετα, έγκυρη είναι η εκ των υστέρων παραίτηση, μετά δηλαδή την εμφάνιση του λόγου της καταγγελίας, από το πρόσωπο που δικαιούται να προβεί στην έκτακτη καταγγελία. Η παραίτηση έχει ως συνέπεια να μην μπορεί να επικαλεσθεί ο συμβαλλόμενος το συγκεκριμένο λόγο για να δικαιολογήσει την καταγγελία.

Η παραίτηση μπορεί να είναι ρητή ή και σιωπηρή, να προκύπτει δηλαδή από την όλη συμπεριφορά του καταγγέλλοντος και τις περιστάσεις που την συνοδεύουν, όταν, κατ' αντικειμενική εκτίμηση, εκφράζουν σαφώς τη βούληση του να μην επικαλεσθεί ορισμένο περιστατικό ως λόγο πρόωρης λύσης της σύμβασης. Γίνεται δεκτό ότι η σιωπηρή παραίτηση είναι δυνατό να συνταχθεί π.χ. κι από το γεγονός ότι ο εργοδότης άφησε να παρέλθει μεγάλο χρονικό διάστημα από τότε που έλαβε γνώση του συγκεκριμένου λόγου, κατά το οποίο συνέχισε ανεπιφύλακτα να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζομένου. Αντίθετα, κρίθηκε ότι μόνη η κίνηση κατά του εργαζομένου της πειθαρχικής διαδικασίας για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα δεν μπορεί να θεωρηθεί, αυτή καθαυτή, ως ρητή ή σιωπηρή παραίτηση το εργοδότη από το δικαίωμά του να καταγγείλει τη σύμβαση για τα ίδια παραπτώματα, εφόσον αυτά συνιστούν συγχρόνως και σπουδαίο λόγο.

Η συγγνώμη, η οποία επιφέρει, όπως και η παραίτηση, την απόσβεση του δικαιώματος καταγγελίας προϋποθέτει ότι το λόγο καταγγελίας αποτελεί μια υπαίτια συμπεριφορά του άλλο μέρους. Και η

συγγνώμη μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Από πρακτική σκοπιά, η έτσι κι αλλιώς δυσχερής διάκριση μεταξύ παραίτησης και συγγνώμης δεν έχει σημασία, καθόσον δεν υπάρχει διαφορά ως προς τις έννομες συνέπειές τους.

2. Αποδυνάμωση

Η παράλειψη άσκησης του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας μέσα σε ένα εύλογο, κατά τις περιστάσεις, χρονικό διάστημα από την εμφάνιση του σπουδαίου λόγου, ανεξάρτητα από το ενδεχόμενο να ερμηνευθεί ως σιωπηρή παραίτηση - η οποία πάντως προϋποθέτει και γνώση από τον καταγγέλοντα των περιστατικών που συνιστούν σπουδαίο λόγο -, είναι δυνατό να οδηγήσει στην απόσβεση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας λόγω αποδυνάμωσης. Η αποδυνάμωση αποτελεί ειδική μορφή καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος. Την παράλειψη του δικαιούχου να ασκήσει το δικαίωμά του για ένα σχετικά μεγάλο χρονικό διάστημα θα πρέπει να συνοδεύουν ειδικές συνθήκες και περιστάσεις, εν όψει των οποίων και σε συνδυασμό με την πάροδο του χρόνου, η άσκηση του δικαιώματος να έρχεται σε προφανή αντίθεση με τις επιταγές της καλής πίστης. Η προστασία της εμπιστοσύνης του άλλου μέρους, την οποία προκάλεσε με τη συμπεριφορά του (πράξεις ή παραλείψεις) ο δικαιούχος, αποτελεί το δικαιολογητικό λόγο του θεσμού της αποδυνάμωσης.

Τη σημαντική εφαρμογή του θεσμού της αποδυνάμωσης στο δίκαιο της καταγγελίας μπορεί κανείς να εξηγήσει, αν λάβει υπόψη ότι ο συμβαλλόμενος, που υπόκειται στην άσκηση του διαπλαστικού δικαιώματος, στην εξουσία μονομερούς κατάργησης της έννομης σχέσης, έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον να έρθει όσο το δυνατό πιο σύντομα η αβεβαιότητα ως προς την τύχη έννομης σχέσης. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα

για τον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος έχει έντονο συμφέρον να γνωρίσει το ταχύτερο δυνατό αν ο εργοδότης, έχοντας ως αφορμή συγκεκριμένα περιστατικά που αποτέλεσαν σπουδαίο λόγο (π.χ. παραπτώματα εργαζομένου), θα προσφύγει ή όχι στην καταγγελία. Δεν μπορεί να αξιωθεί απ' αυτόν η παράταση της αβεβαιότητας ως προς τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης για μεγάλο χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο θα επικρέμεται πάνω από την εργασιακή σχέση ως δαμόκλειος σπάθη η καταγγελία. Διαφορετικά, ο εργοδότης για μεγάλο χρονικό διάστημα και ίσως για όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης θα μπορεί να διατηρεί τους λόγους της καταγγελίας και να τους χρησιμοποιεί ανά πάσα στιγμή ως μέσο πίεσης του εργαζομένου, εντείνοντας έτσι ακόμη περισσότερο την προσωπική και οικονομική εξάρτησή του απ' αυτόν.

— Ο έλληνας νομοθέτης δεν θέτει ορισμένη προθεσμία, μέσα στην οποία πρέπει να ασκηθεί η καταγγελία. Για το λόγο αυτό, η θεωρία και νομολογία επιστρατεύουν το θεσμό της αποδυνάμωσης για την αντιμετώπιση της κατάστασης που δημιουργείται από την καθυστέρηση άσκησης του δικαιώματος. Για την αποδυνάμωση βέβαια δεν αρκεί μόνο το στοιχείο του χρόνου, η αδράνεια του δικαιούχου, όσο μακρά κι αν είναι, αλλά απαιτείται να συντρέχουν και άλλα κρίσιμα περιστατικά, τα οποία, σε συνδυασμό με την πάροδο του χρόνου, «καθιστούν αδικαιολόγητον την υστέραν άσκησης του δικαιώματος εις βαθμόν, ώστε να υπερβαίνει αυτή προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα εκ της καλής πίστεως». Είναι όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση τόσο έντονη η ανάγκη προστασίας του συμφέροντος του εργαζομένου να αρθεί όσο το δυνατό πιο σύντομα η αβεβαιότητα ως προς την τύχη της εργασιακής σχέσης, ώστε να υποστηρίζεται ότι για την αποδυνάμωση αρκεί η πάροδος εύλογου για τη λήψη της σχετικής απόφασης χρονικού διαστήματος, χωρίς να απαιτείται να αποδειχθούν επιπρόσθετα ιδιαίτερα επαχθείς συνέπειες εις βάρος του από την καθυστέρηση άσκησης του

δικαιώματος (π.χ. ο εργαζόμενος έχοντας την πεποίθηση ότι δεν θα απολυθεί για το συγκεκριμένο λόγο απέρριψε πρόταση άλλου εργοδότη).

Η αποδυνάμωση δικαιώματος δεν προσφέρει όμως και τη μόνη διέξοδο για την αντιμετώπιση της κατάστασης που δημιουργείται εις βάρος του καθ' ού η καταγγελία από την καθυστέρηση στην άσκησή της. Ο κανόνας που διατύπωσε ο 'Αρειος Πάγος στην απόφαση 124/1963, σύμφωνα με τον οποίο η καταγγελία πρέπει να ασκείται μέσα σε εύλογη προθεσμία από τότε που ο δικαιούχος σε αυτή έλαβε γνώση των περιστατικών που συνιστούν σπουδαίο λόγο, απορρέει από την ίδια την έννοια του σπουδαίου λόγου και συνάδει με τη λειτουργία της έκτακτης καταγγελίας. 'Όπως είδαμε, σπουδαίο λόγο αποτελούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία, με τις συγκεκριμένες περιστάσεις, κάνουν τόσο επαχθή γι' αυτόν που τα επικαλείται τη συνέχιση της σύμβασης, ώστε, σύμφωνα με την καλή πίστη, να μην είναι δυνατό να αξιωθεί η εξακολούθηση της σύμβασης έως την κανονική της λήξη. Θα πρέπει δηλαδή, ο λόγος της καταγγελίας να έχει μια τέτοια βαρύτητα, ώστε να δικαιολογεί, κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, την άμεση λύση της σύμβασης. Για την εγκυρότητα της καταγγελίας απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο σπουδαίος λόγος να υφίσταται κατά το χρόνο άσκησης του δικαιώματος. Το ότι στο παρελθόν ο εργαζόμενος δημιούργησε με τη συμπεριφορά του ένα σπουδαίο λόγο για την άμεση λύση της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη δε σημαίνει κατ' ανάγκη ότι ο λόγος αυτός υφίσταται και κατά τι χρόνο άσκησης του δικαιώματος. Με την πάροδο του χρόνου ο λόγος της καταγγελίας χάνει σε βαρύτητα, παύει πλέον να είναι σπουδαίος. Όταν ο εργοδότης, από τότε που έλαβε γνώση των κρίσιμων περιστατικών, άφησε να παρέλθει ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, δύσκολα μπορεί πλέον να ισχυρισθεί ότι τα περιστατικά αυτά καθιστούν μη ανεκτή γι' αυτόν τη συνέχιση της σύμβασης, αφού, με τη συμπεριφορά του, έδειξε το αντίθετο.

XI. Δικονομικά

1. Στοιχεία αγωγής – άμυνα εναγομένου

Αν ο εργαζόμενος ασκήσει καταψηφιστική αγωγή για τις αξιώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (μισθοί υπερημερίας – αξίωση για επαναπασχόληση), στην αγωγή του πρέπει να αναφέρει την κατάρτιση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, το νόμιμο συμβατικό μισθό και τη μη αποδοχή των υπηρεσιών του από τον εργοδότη, παρόλο που δεν έληξε ο συμφωνημένος χρόνος. Ο ισχυρισμός του εργοδότη ότι κατήγγειλε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο αποτελεί ένσταση, η οποία, για να είναι ορισμένη, πρέπει να περιέχει με πληρότητα και σαφήνεια τα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο.

Εκτός από τους λόγους που έχει ο εργοδότης τυχόν αναφέρει στη καταγγελία, μπορεί στο δικαστήριο να επικαλεσθεί για πρώτη φορά και άλλους σπουδαίους λόγους είτε ήσαν γνωστοί σ' αυτόν είτε περιήλθαν σε γνώση του μετά την καταγγελία.

Η αγωγή του εργαζομένου, εκτός από τα καταψηφιστικά αιτήματα, μπορεί να περιέχει και αυτοτελές αναγνωριστικό της ακυρότητας της καταγγελίας αίτημα.

Δυνατή είναι και η δικαστική επιδίωξη των μισθολογικών αξιώσεων του εργαζομένου που καθίστανται απαιτητές σε χρόνο μεταγενέστερο της συζήτησης της αγωγής (άρθρο 69 περ. α' ΚΠολΔ). Η επιδίκαση δεν θα γίνει πάντως αθροιστικά για ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απομένει μέχρι τη λήξη της σύμβασης αλλά κατά μήνα για το μετά τη συζήτηση της αγωγής χρόνο.

2. Βάρος απόδειξης

Το βάρος απόδειξη των περιστατικών που συνιστούν το σπουδαίο λόγο φέρει εκείνος που έκανε την καταγγελία.

3. Προσωρινή εκτέλεση

Για την κήρυξη της απόφασης που δέχεται την αγωγή του εργαζομένου προσωρινά εκτελεστής, τόσο ως προς τους μισθούς υπερημερίας όσο και ως προς το αίτημα για επαναπρόσληψη.

4. Ασφαλιστικά μέτρα

Για την παροχή στον εργαζόμενο προσωρινής έννομης προστασίας, με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων.

5. Αναιρετικός έλεγχος

Το ζήτημα αν συνέβησαν ή όχι τα πραγματικά περιστατικά, που επικαλείται ο καταγγέλλων για τη θεμελίωση του σπουδαίου λόγου, ανάγεται στην από το δικαστήριο της ουσίας εκτίμηση πραγματικών γεγονότων, συνιστά δηλαδή πραγματικό ζήτημα και επομένως δεν ελέγχεται αναιρετικά. Αντίθετα, συνιστά νομικό ζήτημα και υπόκειται, στον έλεγχο του Αρείου Πάγου ο χαρακτηρισμός (θετικός ή αρνητικός) των αποδεδειγμένων πραγματικών γεγονότων, η υπαγωγή τους δηλαδή στην έννοια του σπουδαίου λόγου. Από τον Άρειο Πάγο ελέγχεται όχι μόνον η γενική και αφηρημένη κρίση του δικαστή της ουσίας ότι τα επικαλούμενα και αποδεδειγμένα γεγονότα αυτά καθαυτά θεωρούμενα,

είναι ικανά να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο (αφηρημένη υπαγωγή), αλλά και η περαιτέρω αξιολογική κρίση – αναγκαία για την εξειδίκευση και εφαρμογή της αόριστης νομικής έννοιας – ότι τα γεγονότα αυτά, εν όψει των ειδικών συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης, αποτέλεσαν πράγματι σπουδαίο λόγο για τον καταγγέλλοντα (συγκεκριμένη υπαγωγή). Η εξειδίκευση της έννοιας του σπουδαίου λόγου, όπως κάθε αόριστης έννοιας, συνδέεται με τα ατομικά και ιδιαίτερα στοιχεία της συγκεκριμένης περίπτωσης. Επομένως, ο έλεγχος της ορθής ή μη εξειδίκευσης, και κατά συνέπεια ο έλεγχος της ορθής ή μη εφαρμογής του νόμου, δεν είναι δυνατός χωρίς τη λήψη υπόψη των στοιχείων αυτών. Ο δικαστής της ουσίας πρέπει να εκθέτει με σαφήνεια και πληρότητα τα πραγματικά περιστατικά της συγκεκριμένης περίπτωσης, ώστε να μπορεί να κριθεί αν υπάγονται ή όχι στην έννοια του σπουδαίου λόγου. Διαφορετικά, υπάρχει λόγος αναίρεσης για έλλειψη νόμιμης βάσης (άρθρ. ΚΠολΔ).

Η άποψη ότι ελεγκτή είναι μόνον η κρίση, εάν τα περιστατικά που το δικαστήριο της ουσίας δέχθηκε ως αποδεδειγμένα, αυτά καθαυτά λαμβανόμενα, δηλαδή γενικά και αφηρημένα θεωρούμενα, είναι καταρχήν ικανά να αποτελέσουν σπουδαίο όχι όμως και η κρίση ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση τα περιστατικά αυτά κατέστησαν πράγματι μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης, δεν είναι ορθή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

Εφετείου Αθηνών 942/1998

ΕΕΔ Τόμος 58ος, Έτος 1999

Σελίδα 307

Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου από τον εργαζόμενο για σπουδαίο λόγο, ο οποίος συνίσταται σε υπαίτια παράβαση εκ μέρους του εργοδότη όρου αυτής (της εργασιακής συμβάσεως), ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση ίση με τους μισθούς που θα εισέπραττε μέχρι της νομίμου λήξεως της συμβάσεως, καθώς και κάθε άλλη ζημιά την οποία υπέστη από την αθέτηση της και την εξ αυτής προκληθείσα καταγγελία. Εάν όμως ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας δεν οφείλεται σε γεγονότα συνιστώντα παράβαση της συμβάσεως εκ μέρους του εργοδότη, αλλά σε γεγονότα οποία αποτελούν αδικοπραξία αυτού (προελθούσα λ.χ. από βιαιοπραγία ή ύβρεις του κατά του εργαζόμενου, που προκάλεσαν ως γεγονότα την καταγγελία), τότε ο εργαζόμενος δικαιούται, καταγγέλων την εργασιακή του σύμβαση, να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης από τον υπαίτιο εργοδότη.

Στην προκειμένη περίπτωση από τις καταθέσεις των μαρτύρων των διαδίκων, που εξετάστηκαν ενόρκως ενώπιον του Πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου και περιέχονται στα σχετικά πρακτικά, από τις ένορκες βεβαιώσεις των μαρτύρων Β.Κ. και Π.Δ., που με επιμέλεια της εναγομένης δόθηκαν ενώπιον της συμβολαιογράφου Αθηνών Π.Π.-Κ., και από όλα τα έγγραφα που επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι,

αποδεικνύονται τα ακόλουθα.

Με προφορική σύμβαση, που καταρτίστηκε στις αρχές του μηνός Απριλίου 1995, ο ενάγων προσελήφθη από την εναγομένη, η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται στην Αθήνα νυκτερινό κέντρο διασκέδασης με την ονομασία <<N.A>>, ως ένας εκ των τραγουδιστών του κέντρου, αντί ημερήσιας αμοιβής στην οποία περιλαμβανόταν και η προσαύξηση 25% επ' αυτής για νυκτερινή εργασία.

Με την ιδιότητα αυτή ο ενάγων άρχισε να παρέχει τις υπηρεσίες του, ως τραγουδιστής, στο εν λόγω κέντρο από 23.05.1995, απασχοληθείς σ' αυτό μέχρι 27.06.1995 και επί 34 ημέρες, οπότε αποχώρησε, όχι διότι η εναγόμενη δεν του κατέβαλε τις μέχρι τότε δεδουλευμένες αποδοχές του, όπως ισχυρίζεται, αλλά διότι βρήκε όμοια εργασία με καλύτερους όρους αμοιβής στο νυκτερινό κέντρο διασκέδασης με την ονομασία <<E>> το οποίο εκμεταλλεύεται ο επιχειρηματίας Δ.Τ. Το ίδιο σε έπραξαν και οι άλλοι δύο τραγουδιστές του κέντρου της εναγομένης, που αυτή κατά την ίδια περίοδο είχε προσλάβει ήτοι.

Επομένως, από τα προκύψαντα αυτά πραγματικά περιστατικά, που ουδόλως αναιρούνται από την κατάθεση του μάρτυρος του ενάγοντος Δ.Σ., αποδεικνύεται πλήρως, ότι ο ενάγων υπήρξε εκείνος που χωρίς σπουδαίο λόγο αθέτησε τη μετά της εναγομένης επίδικη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και κατά συνέπεια αυτός δε δικαιούται, ως αποζημίωση, τις αξιούμενες με την αγωγή αποδοχές υπερημερίας μέχρι του χρόνου λήξεως της συμβάσεως του. Μάλιστα δε για την από μέρους του και των άλλων ως άνω συναδέλφων του αθέτηση της επιδικου συμβάσεως, αυτός, δυνάμει της υπ' αριθμ. 690/1997 αποφάσεως του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, υποχρεώθηκε μαζί με τους εν λόγω συναδέλφους του σε καταβολή αποζημιώσεως προς την εναγομένη και ήδη εφεισίβλητη, όπως ισχυρίζεται η ίδια με τις προτάσεις της και δεν αμφισβητεί τούτο ο ενάγων, κατά παραδοχή εν μέρει και ως βάσιμης

στην ουσία της από 23.11.1995 και αριθμ. Καταθ. 5751/1995 αγωγής της τελευταίας κατά του νυν ενάγοντος και των άνω συναδέλφων του.

Επομένως, η εκκαλούμενη απόφαση, που απέρριψε, ως ουσία αβάσιμη, την αγωγή, ορθά το νόμο εφάρμοσε και τις αποδείξεις εκτίμησε και τα αντίθετα με τους συναφείς λόγους εφέσεως υποστηριζόμενα είναι αβάσιμα και απορριπτέα, καθώς και η έφεση στο σύνολο της.

ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ – ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΜΕΣΑ

Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών 1654/2000

ΕΕΔ Τόμος 60ος, Έτος 2001

Σελίδα 133

Σπουδαίο λόγο καταγγελίας συνιστούν όχι μόνο η παράβαση ουσιωδών όρων της συμβάσεως, αλλά και κάθε γεγονός ή συμπεριφορά του υπαλλήλου, εξαιτίας των οποίων, κατ' αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με τα χρηστά ήθη, δεν μπορεί ν' αξιωθεί από την εργοδότηδα η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας μέχρι τον καθορισμένο χρόνο της λήξεως της.

Για το κύρος της καταγγελίας δεν απαιτείται η μνεία σ' αυτήν των περιστατικών που συγκροτούν το σπουδαίο λόγο.

Ο σπουδαίος λόγος δεν απαραίτητο να έχει ως αιτία την πρόσκληση βλάβης από πρόθεση ή από αμέλεια, αλλά και οποιαδήποτε συμπεριφορά του ενός από τους συμβαλλόμενους, που να έχει τέτοια σημασία για τη λειτουργία της συμβάσεως, ώστε, αφού ληφθούν οι περιστάσεις που συντρέχουν σε κάθε περίπτωση, αλλά και ο χαρακτήρας της σχέσεως, που προϋποθέτει την ύπαρξη αμοιβαίας εμπιστοσύνης, να μη δικαιολογείται ο υπαίτιος αξιώνοντας τη διατήρηση της, ανεξαρτήτως αν υπάρχει ή όχι πταίσμα του.

Σπουδαίο λόγο συνιστά και η παράβαση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση, όχι μόνο των κύριων, αλλά και των παρεπομένων, αλλά ουσιωδών, είτε έχουν συνομολογηθεί ρητά, είτε επιβάλλονται από το νόμο, χωρίς να απαιτείται ακόμη, από τις παραβάσεις αυτές να επέρχεται και υλική ζημιά στον αντισυμβαλλόμενο. Σε περίπτωση μάλιστα, που κάθε περιστατικό από μόνο του δε συνιστά σπουδαίο λόγο, μπορούν όλα, αφού συνεκτιμηθούν, να δημιουργήσουν σπουδαίο λόγο. Επίσης, η επανάληψη ελαφρών πταισμάτων, έστω και αν

δεν έχουν καμία σχέση μεταξύ τους, μπορεί να καταλήξει στη δημιουργία σπουδαίου λόγου.

Πάντως σπουδαίο λόγο συνιστά το βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα του μισθωτού, η έλλειψη ζήλου και η δημιουργία προβλημάτων στον εργοδότη, η αδικαιολόγητη άρνηση παροχής εργασίας και η μη συμμόρφωση του μισθωτού στις οδηγίες του εργοδότη, η μεγάλη απουσία του μισθωτού, αλλά και οι μικρές και οι συχνές απουσίες του, όπως και η ανικανότητα του μισθωτού να παράσχει τις υπηρεσίες του, λόγω μακράς ασθένειας του. Εξάλλου, προκύπτει ότι ο δικαστής, για να σχηματίσει την κρίση του ως προς τη βασιμότητα ή μη των προβαλλομένων από τους διαδίκους πραγματικών ισχυρισμών, που ασκούν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης, υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη του τα παραδεκτά, κατά την οικεία διαδικασία, επικαλούμενα και προσκομιζόμενα αποδεικτικά μέσα, οι διάδικοι κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών, πρέπει να επικαλούνται με τις προτάσεις τους τα αποδεικτικά τους μέσα και να προσάγουν αυτά έως το τέλος της συζητήσεως στο ακροατήριο, δεν εκδίδεται δε απόφαση για διεξαγωγή αποδείξεων.

Αποδεικτικά μέσα (π.χ. ένορκες βεβαιώσεις), μπορούν να προσκομιστούν μετά τη συζήτηση στο ακροατήριο, μόνο αν χορηγήθηκε από το δικαστήριο προθεσμία μέχρι 3 ημερών για αντίκρουση των προτάσεων, κατόπιν αιτήσεως του διαδίκου η οποία πρέπει να γίνεται μνεία στην απόφαση ότι υποβλήθηκε στο ακροατήριο, δεδομένου μάλιστα ότι η κατάθεση προτάσεων στη διαδικασία των εργατικών διαφορών στο πρωτοβάθμιο δικαστήριο δεν είναι υποχρεωτική .

Στην προκειμένη περίπτωση, από την ένορκη κατάθεση του μάρτυρα της ενάγουσας, ο οποίος εξετάστηκε στο ακροατήριο και του οποίου η κατάθεση περιέχεται στα πρακτικά, από τις ένορκες βεβαιώσεις ενώπιον συμβολαιογράφου, καθώς και από όλα τα έγγραφα που νόμιμα

προσκομίζουν και επικαλούνται οι διάδικοι, αποδείχθηκαν τα ακόλουθα:

Η ενάγουσα προσλήφθηκε από την εναγόμενη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας την 01.06.1990, στο υποκατάστημα που διατηρεί η τελευταία στη Χώρα Άνδρου, προκειμένου να εργαστεί σ' αυτό ως υπάλληλος. Η ενάγουσα εργάστηκε στο υποκατάστημα αυτό μέχρι τις από 07.08.1998, οπότε της κοινοποιήθηκε η από 23.07.1998 καταγγελία για σπουδαίο λόγο της συμβάσεως εργασίας της από την εναγομένη, η οποία ήταν σύμβαση ορισμένου χρόνου, αφού προβλεπόταν η λύσης της με τη συμπλήρωση ορισμένου όριου ηλικίας.

Ο σπουδαίος λόγος συνίστατο στην παράβση των καθηκόντων της και ιδιαίτερα της υποχρεώσεως πίστεως που είχε έναντι της Τράπεζας, το ότι απασχολήθηκε σε πρόσθετη νυκτερινή εργασία σε εστιατόριο ιδιοκτησίας Α.Γ., χωρίς την απαιτούμενη κατά τον Οργανισμό του Προσωπικού της Τράπεζας έγκριση της, παρά την ακολούθως εκφρασθείσα ρητή εναντίωσή της, το ότι εμφάνισε, λόγω της ως άνω πρόσθετης απασχόλησης της, μειωμένη απόδοση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, δεν προσπάθησε και δε βελτίωσε την απόδοση στην εργασία της, παρά τις συστάσεις των Προϊσταμένων της, απουσίασε σε ημέρες αιχμής από την εργασία της, επικαλούμενη ασθένεια, ενώ την προηγούμενη και την επόμενη ημέρα απασχολήθηκε στην ως άνω νυκτερινή πασχόληση, επέδειξε έλλειψη πνεύματος συνεργασίας προς τους Προϊσταμένους της και αρνητική έναντι της Τράπεζας συμπεριφορά, πράξεις που προκάλεσαν στην εναγόμενη σοβαρή υλική ζημιά και ηθική βλάβη.

Το αληθές είναι όμως ότι η ενάγουσα δεν είχε επιδείξει ανάρμοστη συμπεριφορά, ούτε εργαζόταν πρόσθετα στο εστιατόριο του Α.Γ., αλλά βρισκόταν εκεί κατά τις ελεύθερες ώρες της διότι ήταν μνηστή του, για να του κάνει παρέα .

Εξάλλου, η απουσία της από την εργασία της δεν έγινε σε μέρες

αιχμής, αλλά το μήνα Σεπτέμβριο του 1997, οπότε όλοι οι υπάλληλοι της εναγομένης είχαν επιστρέψει από ετήσια άδειά τους, οφειλόταν δε σε ασθένεια και συγκεκριμένα σε ουρολίμωξη, για την οποία προσκόμισε στην εναγομένη τα απαραίτητα πιστοποιητικά. Ειδικότερα, το πρόβλημα της υγείας της είχε διαπιστωθεί από 08.09.1997, και της χορηγήθηκε άδεια μέχρι 10.09.1997, η δε παρουσία της στο εστιατόριο του αρραβωνιαστικού της κατά το βράδυ της 10.09.1997, δεν μπορεί να θεωρηθεί εμπαιγμός της Τράπεζας, αφού την επομένη επέστρεψε στην εργασία της.

Όσον αφορά στη μειωμένη απόδοση της στην εργασία της, κάτοικοι του νησιού καταθέτουν ότι ήσαν πολύ ικανοποιημένοι από την παροχή των υπηρεσιών της, η δε εναγομένη δεν προσκόμισε (εμπρόθεσμα) στοιχεία περί του αντιθέτου. Αναπόδεικτος παρέμεινε και ο ισχυρισμός της εναγομένης ότι η ενάγουσα επενέβαινε σε λογαριασμούς πελατών της εναγομένης, οι οποίοι εμφάνιζαν προβλήματα, τα οποία η ενάγουσα κάλυπτε την 1η και 16η ημέρα κάθε μηνός, όταν πληρωνόταν το μισθό της.

Κατά συνέπεια, η από 23.07.1998 καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της ενάγουσας, αντιβαίνει στα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη, ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης και είναι άκυρη και, ως εκ τούτου, θεωρείται μη γενόμενη. Επομένως, η εναγόμενη μη αποδεχόμενη τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες της ενάγουσας, έχει περιέλθει σε υπερημερία, και οφείλει σ' αυτήν μισθούς υπερημερίας, για το χρονικό διάστημα από 07.08.1998 μέχρι 07.01.2000 .

Κατ' ακολουθία, η υπό κρίση αγωγή, η οποία είναι νόμιμη, στηριζόμενη στις διατάξεις του Οργανισμού Προσωπικού της εναγομένης, πρέπει να γίνει δεκτή ως βάσιμη και κατ' ουσία και α) ν' αναγνωρισθεί ότι η από 23.07.1998 καταγγελία της συμβάσεως εργασίας

της ενάγουσας είναι άκυρη, β) να υποχρεωθεί η εναγόμενη να της καταβάλει νόμιμη αποζημίωση με το νόμιμο τόκο από την πρώτη ημέρα κάθε επόμενου μηνός για το χρονικό διάστημα από 07.08.1998 μέχρι 07.01.2000 .

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Εφετείου Αθηνών 2193/1998

ΕΕΔ Τόμος 58ος, Έτος 1999

Σελίδα 263

Κατά το άρθρο 672 του Α.Κ <<καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο χωρίς να τηρήσει προθεσμία>>, κατά δε το άρθρο 673 του ίδιου Κώδικα <<αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνιστάται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση>>.

Από το συνδυασμό των διατάξεων αυτών προκύπτουν τα εξής:

1) Ο σπουδαίος λόγος που επιτρέπει την καταγγελία δεν προϋποθέτει αναγκαία υπαιτιότητα στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου γίνεται η καταγγελία, 2) τέτοιο σπουδαίο λόγο αποτελεί κυρίως η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, αλλά και άλλα περιστατικά που κατά αντικειμενική κρίση καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση μη ανεκτή για τον εργοδότη ή το μισθωτό την παραπέρα συνέχιση της σύμβασης, 3) για την εκτίμηση αν συντρέχουν τέτοια περιστατικά λαμβάνονται υπόψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, αλλά και οι ιδιαίτερες περιστάσεις που συνοδεύουν τέτοια περιστατικά στη συγκεκριμένη περίπτωση, 4) όταν η καταγγελία γίνεται από μισθωτό λόγω αθέτησης της σύμβασης από τον εργοδότη τότε αυτός έχει αξίωση για αποζημίωση και όχι για μισθούς υπερημερίας.

Στην προκειμένη περίπτωση από τις καταθέσεις των μαρτύρων οι οποίοι εξετάστηκαν με όρκο στο ακροατήριο του Πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου και από όλα τα έγγραφα τα οποία νόμιμα προσκομίζουν και επικαλούνται οι διάδικοι αποδείχθηκαν τα παρακάτω:

Δυνάμει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που

καταρτίστηκε την 25.7.1995 η εναγομένη η οποία διατηρεί βρεφονηπιακό σταθμό στο Λαγονήσι Αττικής προσέλαβε την ενάγουσα για να εργαστεί ως βρεφονηπιαγωγός στο εν λόγω σταθμό, το χρονικό διάστημα από 1.9.1995 μέχρι 10.6.1996. Η εργασία της συμφωνήθηκε να είναι πενθήμερη εβδομαδιαίως από 7.00 μέχρι 15.00 και η αμοιβή της ενάγουσας στο ποσό των 125.214δρχ το μήνα ακαθάριστα και 105.000δρχ καθαρά. Επιπλέον συμφωνήθηκε η εναγομένη να καταβάλει στην ενάγουσα και το ποσό των 10.000δρχ το μήνα ως οδοιπορικά και έξοδα κίνησης. Σε εκτέλεση της συμβάσεως αυτής η ενάγουσα άρχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες της στην εναγομένη από 1.9.1995 όπως είχε συμφωνηθεί, η εναγομένη όμως δεν εκπλήρωνε τις υποχρεώσεις που είχε αναλάβει από τη σύμβαση εργασίας.

Η ενάγουσα διαμαρτυρήθηκε για τη συμπεριφορά αυτής της εναγομένης και ζήτησε από αυτήν να της καταβάλει τα οφειλόμενα. Η τελευταία όμως εγγείρησε στην ενάγουσα έγγραφο που περιείχε όρους της εργασιακής συμβάσεως της, μεταξύ των οποίων περιλαμβανόταν και ο πρόσθετος όρος, ο οποίος δεν είχε συμφωνηθεί κατά την κατάρτιση της αρχικής σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με τον όρο αυτό η ενάγουσα θα ήταν υποχρεωμένη να καταβάλει στην εναγομένη το ποσό του 1.000.000δρχ για την περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης της προ τη λήξης της. Ο όρος αυτός ήταν ιδιαίτερα δεσμευτικός για την ενάγουσα αφού υποχρεωνόταν σε κάθε περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους της στην καταβολή αποζημίωσης χρηματικού ποσού ιδιαίτερα υψηλού για τις οικονομικές δυνατότητες της. Για το λόγο αυτό αρνήθηκε να υπογράψει το άνω έγγραφο. Η τελευταία όμως συνέχισε να απαιτεί την υπογραφή του ως άνω εγγράφου και προκειμένου να επιτύχει να κάμψει την άρνηση της ενάγουσας δεν κατέβαλε σε αυτήν τις δεδουλευμένες αποδοχές της και επιπλέον την 6.12.1995 της δήλωσε ότι θα την απολύσει εάν δεν υπογράψει, ενώ την 7.12.1995 την εκδίωξε από την

αίθουσα διδασκαλίας με προσβλητικό τρόπο, με απειλή εναντίον της ότι θα φωνάξει την αστυνομία και θα την καταστρέψει.

Η ενάγουσα απευθύνθηκε στις 11.12.1995 στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Μετά την προσφυγή αυτή η εναγομένη στις 12.12.1995 κατέβαλε στην ενάγουσας οφειλόμενες αποδοχές 3 μηνών, ενώ αρνήθηκε να της καταβάλει οδοιπορικά ενός μήνα. Στο μεταξύ η ενάγουσα με από 12.12.1995 έγγραφό που κοινοποίησε στην εναγομένη στις 14.12.1995 κατάγγειλε τη σύμβαση εργασίας της για το λόγο ότι από την συμπεριφορά της εναγομένης η οποία ήταν ανάρμοστη και αντισυμβατική είχε καταστεί υπό υπαιτιότητά της επαχθής γι' αυτή η συνέχιση της εργασιακής σύμβασης.

Ενόψει όλων των περιστάσεων αυτών και το παρόν δικαστήριο κρίνει ότι η εν λόγω συμπεριφορά της εναγομένης συνιστά σπουδαίο λόγο στη συγκεκριμένη περίπτωση και η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως από την ενάγουσα για το λόγο αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη λύση αυτής της συμβάσεως. Επομένως η ενάγουσα δικαιούται αποζημίωση που συνιστάται στη ζημιά που έπαθε από την απώλεια των μισθών που θα ελάμβανε με πιθανότητα και κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων αν δεν λάμβανε χώρα η καταγγελία μέχρι τη λήξη της συμβάσεως.

Ο ισχυρισμός της εναγομένης ότι η ενάγουσα αμέσως μετά την αποχώρησή της από την εργασία της εργάστηκε σε άλλη εργασία, με αποτέλεσμα να μην υποστεί την οποιαδήποτε ζημιά δεν αποδείχθηκε, αφού περί αυτού δεν προσκόμισε καμία απόδειξη ενώ η πρόσκλησή της μετά την καταγγελία προς την ενάγουσα να αναλάβει και πάλι εργασία δεν είχε κανένα αποτέλεσμα αφού με την εν λόγω καταγγελία είχε λυθεί η σύμβαση εργασίας.

Κατά συνέπεια η αγωγή έπρεπε να γίνει δεκτή και η εναγομένη να καταβάλει το ποσό των 816.378δρχ με το νόμιμο τόκο από την επίδοση

της αγωγής μέχρι την εξόφληση. Επομένως το Πρωτοβάθμιο δικαστήριο το οποίο δέχθηκε τα ίδια και επιδίκασε υπέρ της ενάγουσας το ίδιο ως άνω ποσό, ορθά εφάρμοσε τις διατάξεις και εκτίμησε τις αποδείξεις, δεν έσφαλε και όσα αντίθετα υποστηρίζει η εναγομένη με την έφεσή της είναι αβάσιμα στην ουσία. Πρέπει μετά από αυτό να απορριφθεί η έφεση ως αβάσιμη στην ουσία και να καταδικαστεί η εναγόμενη-εκκαλούσα, στα δικαστικά έξοδα της ενάγουσας-εφεσίβλητης του δευτέρου βαθμού δικαιοδοσίας, διότι έχασε τη δίκη.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ-ΝΠΔΔ-ΟΤΑ ΚΑΙ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

1) Συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο-ΝΠΔΔ-ΟΤΑ και στον Δημόσιο Τομέα. Πότε επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση Ιδιωτικού Δικαίου από το Δημόσιο-ΝΠΔΔ-ΟΤΑ. Στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και στις συμβάσεις έργου που συνάπτονται από το Δημόσιο-ΝΠΔΔ-ΟΤΑ δεν είναι δυνατή η εφαρμογή της διατάξεως του άρθρου 671 Α.Κ ούτε και του άρθρου 8 εδ. Β' του Ν 2112/20.

Το καλλιτεχνικό προσ/κό δεν μπορεί να καταταγεί κατά το Ν 2266/94 σε οργανικές θέσεις με σύμβαση αορίστου χρόνου

Αρείου Πάγου 1376/99 (Τμ. Β')

Τόμος 56/2000

ΔΕΝ Τεύχος 1339

Σελίδα 852

Σύμφωνα με το ενιαίο κείμενο «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που αφορούν το προσωπικό σε σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου», συνάγεται ότι η πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου από το Δημόσιο, τους ΟΤΑ ή τα ΝΠΔΔ επιτρέπεται μόνο:

1) Για την κάλυψη οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού.

2) Για την απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών (σεισμοί, πλημμύρες, πυρκαγιές). Η διάρκεια απασχόλησης είναι έως 8 μήνες.

3) Για την κάλυψη παροδικών αναγκών εποχιακής ή περιοδικής ή άλλης πρόσκαιρης φύσεως.

4) Για την κάλυψη κατεπειγουσών αναγκών της υπηρεσίας που εμφανίζονται σε περιπτώσεις κενώσεων θέσεων τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού ή απουσίας προσωπικού λόγω αδειών ασθένειας.

5) Για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών ερευνητικών προγραμμάτων ή για τις ανάγκες έργων αντεπιστασίας ΟΤΑ.

Συμπερασματικά επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ, τα ΝΠΔΔ μόνο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στις οποίες η παράταση ή η ανανέωση δεν είναι εφικτή πλην ειδικών περιπτώσεων. Οι συμβάσεις εργασίας προσωπικού που έχει προσληφθεί ως έκτακτο δεν καθίστανται συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου μόνο και μόνο επειδή το προσωπικό αυτό χρησιμοποιείται για την εκτέλεση εργασιών που εξυπηρετούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του Δημοσίου, των ΟΤΑ, ή άλλων ΝΠΔΔ, διότι δεν έχει σημασία το είδος της εργασίας που παρέχει το προσωπικό αυτό αλλά το έκτακτο και απρόβλεπτο γεγονός για το οποίο έχει προσληφθεί.

Στην προκειμένη υπόθεση, οι αναιρεσείοντες ισχυρίστηκαν με την από 20.11.1995 αγωγή κατά του ελληνικού Δημοσίου ότι απασχολήθηκαν με αλληπάλληλες συμβάσεις έργου για την κάλυψη των αναγκών της Κρατικής Ορχήστρας Θεσσαλονίκης και η απασχόληση τους ήταν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Επομένως το εφετείο την απέρριψε ως νομικά αβάσιμη.

II) Διατάξεις Γ.Κ.Π.-ΟΤΕ περί προσλήψεως με σύμβαση ορισμένου χρόνου που δεν επιτρέπεται να παραταθεί ή να ανανεωθεί ή να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Εφαρμογή στον ΟΤΕ των διατάξεων περί προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα. Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου του ΟΤΕ δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 8 Ν 2112/20 ούτε η διάταξη του άρθρου 671 Α.Κ.

Αρείου Πάγου 80/2000 (Τμ. Β')

Τόμος 56/2000

ΔΕΝ Τεύχος 1339

Σελίδα 855

Σύμφωνα με το άρθρο 24 του Γ.Κ.Π.-ΟΤΕ που τέθηκε σε ισχύ με την ΥΑ 95917/89 (ΦΕΚ 747 Β της 9.10.1989) δεν επιτρέπεται η πρόσληψη εκτάκτου προσωπικού για την εκτέλεση έργου οιουδήποτε κλάδου ή ειδικότητας με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Επιτρέπεται η πρόσληψη εκτάκτου προσωπικού με σύμβαση ορισμένου η οποία δεν επιτρέπεται να παραταθεί ή να ανανεωθεί ή να γίνει αορίστου χρόνου. Εφαρμόζονται για το προσωπικό αυτό και οι διατάξεις της εκτός κανονισμού κείμενης νομοθεσίας. Μετά την πάροδο του χρόνου της συμβάσεως, αυτή λύνεται αυτοδικαίως..

Στην προκειμένη υπόθεση οι ενάγοντες προσλήφθηκαν από τον εναγόμενο για 3 μήνες για χωματουργικές εργασίες και κατασκευή δικτύου που απαιτούν σκάψιμο αντί αμοιβής ίσης με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη. Οι συμβάσεις ανανεώνονται αν και δεν δικαιολογείτο από τη φύση, το είδος ή το σκοπό της εργασίας των εναγόντων. Οι ενάγοντες δεν κάλυπταν πρόσκαιρες ή έκτακτες εποχιακές ανάγκες του οργανισμού αλλά κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, οι

οποίες συνίσταντο στην εκτέλεση των αναφερομένων στις άνω συμβάσεις εργασιών για την επέκταση και συντήρηση των δικτύων του. Στις 30.9.1990 ο εναγόμενος σταματάει να αποδέχεται τις υπηρεσίες των εναγόντων επικαλούμενος τη διάταξη του άρθρου 44 Ν 1882/90. Πριν από τις συμβάσεις (11.9.1989) και μετά τις 30.9.1990 οι διάδικοι κατάρτισαν όμοιες συμβάσεις για χρονικό διάστημα 2 ή 3 μηνών και με το αυτό ως άνω αντικείμενο.

Με τις παραδοχές αυτές, το εφετείο κατέληξε στην κρίση ότι οι ένδικες συμβάσεις των εναγόντων ήταν αορίστου χρόνου. Με τις παραδοχές αυτές και την ως άνω κρίση το εφετείο παραβίασε τις ουσιαστικές διατάξεις των άρθρων 13 Ν 1735/87 και 24 Γ.Κ.Π.-ΟΤΕ και αναιρετέα κατέστησε την απόφασή του.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

Αρείου Πάγου 1359/97 (Τμ. Β')

ΕΕΔ Τόμος 58ος, Έτος 1999

Σελίδα 518

Κατά την έννοια του άρθρου 559, ελλιπής ή ανεπαρκής αιτιολογία της απόφασης του δικαστηρίου της ουσίας που συνεπάγεται αναίρεση της για έλλειψη νόμιμης βάσης υπάρχει όταν δεν προκύπτουν με πληρότητα και σαφήνεια από το αιτιολογικό της, τα πραγματικά περιστατικά τα οποία είναι κατά νόμο αναγκαία για τη συγκρότηση του πραγματικού του κανόνα ουσιαστικού δικαίου που εφαρμόστηκε.

Κατά το άρθρο 672 Α.Κ. <<καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο χωρίς να τηρήσει προθεσμία>>. Τέτοιο σπουδαίο λόγο αποτελεί κυρίως η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων αλλά και άλλα περιστατικά που κατά αντικειμενική κρίση καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση μη ανεκτή για τον εργοδότη την παραπέρα συνέχιση της συμβάσεως. Για την εκτίμηση αν συντρέχουν τέτοια περιστατικά λαμβάνονται υπόψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη αλλά και οι ιδιαίτερες περιστάσεις που συνοδεύουν τέτοια περιστατικά .

Στην προκειμένη υπόθεση το εφετείο δέχτηκε ότι ο αναιρεσείων, ο οποίος ήταν μέλος του διοικητικού συμβουλίου της αναιρεσίβλητης εταιρείας με την επωνυμία <<Ε.Ν Α.Ε.>>, με σύμβαση που καταρτίστηκε εγγράφως μεταξύ αυτού και του νόμιμου εκπροσώπου της αναιρεσίβλητης αντιπροέδρου του Δ.Σ. Χ.Π. στις 17.3.1992 προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου ενός έτους μέχρι 31.12.1992 ως διευθύνων σύμβουλος αντί μηνιαίων αποδοχών 550.000δρχ.Με την από 20.5.1992 απόφαση της Γεν. Συνελεύσεως των

μετόχων της αναιρεσίβλητης αποφασίστηκε η λύση της εταιρείας και η θέση της σε εκκαθάριση. Ως εκκαθαριστές διορίστηκαν ο Ι.Μ. και ο αναιρεσειών. Με την ίδια απόφαση αποφασίστηκε η αναστολή της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσειόντος, για το χρονικό διάστημα που θα ασκούσε τα καθήκοντα του εκκαθαριστή, και η αναβίωση αυτής μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο τη λήξη τους, με παράταση της αντίστοιχη με το χρόνο αναστολής.

Την 1.12.1993 αποφασίστηκε από τη Γεν. Συνέλευση των μετοχών η αναβίωση της αναιρεσίβλητης εταιρείας. Την ίδια ημερομηνία ο αναιρεσειών έθεσε τις υπηρεσίες του στη διάθεση της αναιρεσίβλητης, πλην όμως αυτή δεν τις απεδέχθη και εξακολούθησε να μην τις αποδέχεται καθ' όλο το διάστημα από 1.12.1993 έως 28.2.1994, καταστάσα έτσι υπερήμερη. Στις 28.2.1994 η αναιρεσίβλητη με την από 18.2.1994 καταγγελία, κατάγγειλε τη σύμβαση εργασίας του αναιρεσειόντος για σπουδαίο λόγο και δη για υπαίτια αθέτηση εκ μέρους του των υποχρεώσεων του, που απορρέουν από το νόμο και τη σύμβαση. Το εφετείο δέχθηκε ότι, ως σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της συμβάσεως του αναιρεσειόντος, που κλόνισαν την εμπιστοσύνη της αναιρεσίβλητης προς αυτόν, προέβαλε η αναιρεσίβλητη, πως ενώ οι εκάστοτε διοικήσεις της εταιρείας είχαν αναθέσει τη διαχείριση κονδυλίων για την προώθηση των εργασιών της σε τριμελή επιτροπή, ο αναιρεσειών και ο έτερος εκκαθαριστής εξέδωσαν εντολές κίνησης του λογαριασμού προώθησης εργασιών χωρίς αποφάσεις της ως άνω επιτροπής.

Επίσης η αναιρεσίβλητη προέβαλε πως κατά το χρονικό διάστημα που αυτή τελούσε σε εκκαθάριση, διέθεσε συνάλλαγμα ποσού 13.000 δολλαρίων για σκοπούς ξένους προς τις δραστηριότητες της και δη προς τη σύζυγο του αναιρεσειόντος Δ.Α.

Το εφετείο δέχτηκε ακόμη ότι οι ανωτέρω προβληθέντες λόγοι

απεδείχθησαν και έκρινε ότι συνιστούν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσειόντος, διότι κατά τις αρχές της καλής πίστεως η θέση του διευθύνοντος συμβούλου επιχειρήσεως προϋποθέτει όχι μόνο την εναντίωση σε κάθε αταξία ή παρανομία αλλά και τέτοια συμπεριφορά, ώστε να εμποδύται σε όλο το υπαλληλικό προσωπικό ότι οι αξιούντες από τους ανήκοντες σ' αυτό είναι ευπρεπείς και άμεπτοι έναντι του κοινού εργοδότη τους.

Με βάση τις παραδοχές αυτές το εφετείο έκρινε ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσειόντος ήταν έγκυρη και επέφερε τη λύση της ορισμένου χρόνου συμβάσεως εργασίας του, ως διευθύνοντος συμβούλου από την ημέρα της επιδόσεως της.

Οι παραπάνω ενέργειες του αναιρεσειόντος, που έγιναν κατά το διάστημα της εκκαθάρισης και ο αναιρεσειών είχε την ιδιότητα του εκκαθαριστή και όχι του διευθύνοντος συμβούλου, στοιχειοθετούν το σπουδαίο λόγο καταγγελίας κατά τις παραδοχές του εφετείου. Τοιουτοτρόπως το εφετείο δεν παραβίασε, με ανεπαρκείς αιτιολογίες, τον κανόνα ουσιαστικού δικαίου του άρθρου 672 Α.Κ.

Επομένως είναι αβάσιμοι οι υποστηρίζοντες τα αντίθετα λόγοι αναιρέσεως του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ.

**ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑΣ**

Αρείου Πάγου 14/1999 (Τμ. Β')

ΕΕΔ Τόμος 60ος, Έτος 2001

Σελίδα 17

Κατά τη διάταξη του άρθρου 672 Α.Κ. <<καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία>>. Κατά την έννοια της διάταξης αυτής σπουδαίο λόγο αποτελούν τα περιστατικά εκείνα εξαιτίας των οποίων δεν είναι δυνατόν σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη να αξιωθεί από οποιοδήποτε εκ των συμβαλλομένων μερών η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας μέχρι τη συμφωνημένη λήξη της.

Με τη σύμβαση εργασίας ή και τον κανονισμό της εργοδότης επιχείρησης μπορούν να προσδιορισθούν και ειδικοί λόγοι, εφόσον δικαιολογούνται ως σπουδαίοι για την καταγγελία της συμβάσεως. Εξάλλου ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος με ποινή ακυρότητας να εκθέτει στο έγγραφο της καταγγελίας το σπουδαίο λόγο, αφού η άνω διάταξη δε θέτει τέτοια προϋπόθεση. Η κρίση δε του δικαστηρίου της ουσίας για το αν τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά συνιστούν την αόριστη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου, υπόκειται στον αναιρετικό έλεγχο. Εκ τούτου παρέπεται ότι εάν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος τότε η καταγγελία της συμβάσεως ορισμένου χρόνου καθίσταται άκυρη.

Σε περίπτωση δε εργοδότη νομικού προσώπου για να γίνει έγκυρη η καταγγελία και να επιφέρει το αποτέλεσμα της, πρέπει να προέρχεται από το νόμιμο εκπρόσωπο του (άρθρα 65, 67, 68 Α.Κ.). Τέλος σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν 2190/1920 η ανώνυμη εταιρεία εκπροσωπείται επί δικαστηρίου και εξωδίκως από το διοικητικό της συμβούλιο που είναι

αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε πράξη που αφορά τη διοίκηση και τη διαχείριση της περιουσίας της.

Στην προκειμένη περίπτωση το εφετείο Αθηνών με την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχτηκε ανέλεγκτα ότι από τα αναφερόμενα σε αυτή αποδεικτικά μέσα αποδείχθηκαν τα εξής περιστατικά: Με σύμβαση μισθώσεως εξαρτημένης εργασίας που καταρτίστηκε μεταξύ των διαδίκων στις 21.6.1995 η αναιρεσεύουσα προσελήφθη από την αναιρεσίβλητη Τράπεζα Αθηνών ως αναπληρώτρια διευθύντρια. Σύμφωνα με την καταρτισθείσα σύμβαση, η ισχύς της θα έχει αόριστη διάρκεια, που όμως αυτή δεν θα είναι μικρότερη από 4 χρόνια. Αποτελούν αιτία για την Τράπεζα να περαιώσει τη σύμβαση εργασίας η αποτυχία της αναιρεσεύουσας να συμμορφωθεί με τις οδηγίες του διοικητικού συμβουλίου της Τράπεζας, η αποτυχία αυτής να πειθαρχεί αυστηρά στα ηθικά στάνταρτ ειδικότερα όσον αφορά τις επαγγελματικές σχέσεις με τους πελάτες της Τράπεζας και η αποτυχία της αναιρεσεύουσας να φέρει σε πέρας τις αρμοδιότητες και τις αρμοδιότητές της. Επίσης αν αυτή η συμφωνία περαιωθεί από την Τράπεζα χωρίς σοβαρή αιτία, το στέλεχος θα πληρωθεί όλους τους σε εκκρεμότητα μισθούς της για τη συμφωνημένη περίοδο των τεσσάρων χρόνων. Ενόψει αυτών η σύμβαση εργασίας ήταν μικτής φύσεως και μάλιστα τέτοια ορισμένου χρόνου μέχρι της συμπληρώσεως τεσσάρων ετών και έκτοτε αορίστου χρόνου και κατά ως άνω διάρκεια μπορούσε να καταγγελθεί μόνο για σπουδαίο λόγο αζημίως και χωρίς τήρηση προθεσμίας.

Η αναιρεσεύουσα που επίσης ορίστηκε και μέλος του διοικητικού συμβουλίου της, εργάστηκε μέχρι τη 13.11.1995 κατά την οποία ο γενικός διευθυντής της αναιρεσίβλητης της ανακοίνωσε την απόλυσή της. Το δε διοικητικό συμβούλιο της κατά τη συνεδρίαση, (πλην της αντιτιθέμενης αναιρεσεύουσας) επικύρωσε την άνω ενέργεια του γενικού

διευθυντή και αποφάσισε τη λύση της εργασιακής συμβάσεως της αναιρεσείδουσας για το λόγο ότι η αναιρεσείδουσα υπέπεσε σε σοβαρή παράβαση ισχυόντων εσωτερικών κανονισμών της Τράπεζας, στη συνέχεια δε όχι μόνο προσπάθησε να καλύψει τον εαυτό της ψευδόμενη προς τους επιθεωρητές της Τράπεζας και αποδίδοντας το πταίσμα για την παράβαση αυτή σε υφιστάμενη της χαμηλόβαθμο υπάλληλο, αλλά και εκμεταλλευόμενη την υψηλή της θέση, έπεισε την υπάλληλο αυτή να πει ψέματα στους επιθεωρητές.

Σε σχέση με το λόγο αυτό, ο οποίος, όπως δέχεται το εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφαση του, αποτέλεσε την κύρια αιτία για την εκ μέρους της αναιρεσίβλητης καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως της αναιρεσείδουσας δέχτηκε ειδικότερα ότι μετά την αποστολή σημαντικού για την Τράπεζα εγγράφου στους παραλήπτες του και εκ του λόγου ότι τούτο δεν έφερε, όπως έπρεπε, και την υπογραφή του ετέρου αναπληρωτή, γενικού διευθυντή, δημιουργήθηκε θέμα στην Τράπεζα και το διοικητικό συμβούλιο ανέθεσε την διενέργεια έρευνας σε επιθεωρητές της Τράπεζας. Κατ' αυτήν εκλήθη να εκθέσει τις απόψεις της και η αναιρεσείδουσα, η οποία εξέθεσε ότι το έγγραφο απεστάλη χωρίς και την ετέρα υπογραφή από λάθος της γραμματέως της Ε.Κ λόγω του επείγοντος. Αυτά επιβεβαίωσε προς τους ενεργούντες τον έλεγχο και η εν λόγω γραμματέας του. Η τελευταία όμως στη συνέχεια με το από 3.11.1995 έγγραφό της, ανακάλεσε τα ως άνω κατατεθέντα και ισχυρίστηκε ότι προέβη στην άνω κατάθεσή της κατόπιν υποδείξεως της αναιρεσείδουσας. Έτσι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της αναιρεσείδουσας στηρίχθηκε, εκτός των άλλων, όχι στο γεγονός του ποιο ήταν το αποσταλέν έγγραφο, αλλά στη συμπεριφορά αυτής να ζητήσει από τη γραμματέα της να δηλώσει στην αρχική της κατάθεση, τα ως άνω ανακριβή. Δηλαδή η αναιρεσείδουσα αν και κατείχε τη μία από τις δύο ανώτατες διευθυντικές θέσεις της επιχείρησης της αναιρεσίβλητης εν

τούτους όχι μόνο αρνήθηκε να αναλάβει την οποιαδήποτε ευθύνη για το δημιουργηθέν στην Τράπεζα θέμα αλλά και δήλωσε ανακριβώς, προς τους ερευνώντες το θέμα, ότι το έγγραφο κυκλοφόρησε χωρίς την εντολή της και από λάθος της γραμματέως της και επιπλέον δεν αρκέσθηκε μόνο σ' αυτά, αλλά και ζήτησε και έπεισε την τελευταία, χαμηλόβαθμο υπάλληλο, να αναλάβει αυτή την ευθύνη και να προβεί σε ανακριβή κατάθεση. Η συμπεριφορά αυτή της αναιρεσείουσας ήταν δυνατό να επιφέρει την απώλεια της εμπιστοσύνης της αναιρεσίβλητης προς αυτής, όπως επίσης ήταν δυνατό να καταστήσει αδύνατη τη συνέχιση της μεταξύ τους εργασιακής συμβάσεως, συνιστά δε, σπουδαίο λόγο για την εκ μέρους της αναιρεσίβλητης καταγγελία της συμβάσεως τους, που εμπίπτει και στον προβλεπόμενο συμβατικό όρο της αποτυχίας της ανιτεσείουσας να πειθαρχεί αυστηρά στα ηθικά στάνταρντ.

Στη συνέχεια το εφετείο με βάση τα περιστατικά αυτά έκρινε ότι η αναιρεσείουσα δε δικαιούται της συμφωνηθείσας αποζημιώσεως των τεσσάρων ετών, δέχθηκε την έφεση κατ' ουσίαν και αφού εξαφάνισε την απόφαση του Πρωτοβάθμιου δικαστηρίου που είχε κρίνει αντιθέτως και απέρριψε την αγωγή. Έτσι κρίνοντας το εφετείο με την προσβαλλομένη απόφασή του: 1) Ορθά ερμήνευσε και εφάρμοσε τις ουσιαστικές διατάξεις των άρθρων 65, 67 και 68 Α.Κ. και 18 Ν 2190/1920, τις οποίες και δεν παραβίασε αφού ρητώς σε αυτή αναφέρεται και γίνεται δεκτό ότι το διοικητικό συμβούλιο της αναιρεσίβλητης αποφάσισε τη λύση της συμβάσεως εργασίας για τους αναφερόμενους στο πρακτικό σπουδαίους λόγους. Επομένως είναι αβάσιμοι οι λόγοι αναίρεσης του κύριου δικογράφου από το άρθρο 559 με τους οποίους υποστηρίζονται τα αντίθετα. 2) Ορθά ερμήνευσε και εφάρμοσε την ουσιαστική διάταξη του άρθρου 672 Α.Κ., αφού με βάση τα εκτιθέμενα και δεκτά από αυτή περιστατικά δεν ήταν δυνατόν κατ' αντικειμενική κρίση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη να αξιωθεί από οιονδήποτε

εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης μέχρι τη συμφωνημένη λήξη της. Εξάλλου το εφετείο δεν παραβίασε την άνω διάταξη με το να δεχτεί ότι για την εγκυρότητα της καταγγελίας δεν ήταν αναγκαίο να εκτίθεται στο έγγραφο αυτής ο σπουδαίος λόγος.

Περαιτέρω το εφετείο έλαβε στην απόφαση του σαφείς, επαρκείς και όχι αντιφατικές αιτιολογίες, οι οποίες επιτρέπουν τον αναιρετικό έλεγχο περί της ορθής εφαρμογής της άνω διάταξης. Δεν ήταν αναγκαίο για την πληρότητα της αιτιολογίας να γίνει περαιτέρω ανάλυση και εξειδίκευση των αορίστων αλλά γνωστών, νομικών εννοιών της καλής πίστεως και των χρηστών ηθών. Επομένως πρέπει να απορριφθεί η κρινόμενη αίτηση αναιρέσεως και να καταδικασθεί η αναιρεσείουσα ως ηττώμενη.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

Αρείου Πάγου 100/1996 (Τμ. Β')

ΕΕΔ Τόμος 56ος, Έτος 1997

Σελίδα 710

Οι διατάξεις που αφορούν στην καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, (672 Α.Κ.) δεν καθορίζουν το περιεχόμενο της καταγγελίας και δεν επιβάλλουν στον καταγγέλλοντα εργοδότη την υποχρέωση να αναγράφει στο σχετικό έγγραφο τους λόγους που τον ώθησαν στην καταγγελία ως στοιχείο του κύρους της και όταν αυτή γίνεται για σπουδαίο λόγο, δεδομένου ότι μεταγενεστέρως ο καταγγέλων τη σύμβαση μπορεί να επικαλεσθεί και άλλους σπουδαίους λόγους που προϋπήρχαν της καταγγελίας.

Επομένως το εφετείο που απέρριψε τους αντίθετους ισχυρισμούς υοθ αναιρεσειόντος και έκρινε ότι από 25.10.1988 έγγραφη για σπουδαίο λόγο (672 Α.Κ.) καταγγελία συμβάσεως δεν ήταν άκυρη εκ τη μη αναγραφής στο έγγραφο στο έγγραφό της του κατά το άρθρο 672 Α.Κ. σπουδαίου λόγου, δεν παραβίασε τη διάταξη αυτή.

Σύμφωνα με την άνω διάταξη (672 Α.Κ.) προκύπτει ότι ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει την ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας οποτεδήποτε αζημίως για σπουδαίο λόγο, το δικαίωμα του δε αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία. Σε περίπτωση κατά την οποία ο συμβατικής ισχύος κανονισμός εργασίας του εργοδότη δεν περιέχει μεταξύ των ποινών που προβλέπονται για πειθαρχικά παραπτώματα την απόλυση, δεν κωλύεται ο εργοδότης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση μισθωτού του χωρίς να υποχρεούται να τηρήσει πειθαρχική διαδικασία ενώπιον των πειθαρχικών συμβουλίων που προβλέπονται από το κανονισμό αυτό για την επιβολή άλλης πειθαρχικής ποινής, διότι τούτο θα αποτελούσε ανεπίτρεπτο

αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας (672 Α.Κ.). Επομένως το εφετείο που απόρριψε τους αντίθετους ισχυρισμούς του αναιρεσεϊόντος, κρίνοντας έγκυρη την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους της αναιρεσίβλητης Τράπεζας, εφόσον συνέτρεχε σπουδαίος λόγος, έστω και αν ο συμβατικός ισχύος κανονισμός εργασίας της δεν προβλέπει την ποινή απολύσεως για πειθαρχικά παραπτώματα που κατ' αντικειμενική κρίση αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως, δεν παραβίασε την ως άνω διάταξη και οι αντίθετοι προς τα ανωτέρω ισχυρισμοί του αναιρεσεϊόντος δεν είναι νόμιμοι και δεν έχουν επίδραση στην έκβαση της δίκης.

Κατά τα άρθρα 174, 361, και 672 Α.Κ. είναι έγκυρη η συμφωνία κατά την οποία, της λύσεως της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με καταγγελία για σπουδαίο λόγο προηγείται γνωμοδότηση του ανώτατου αναθεωρητικού συμβουλίου. Όμως η τυχόν μη τήρηση της συμφωνίας αυτής, ειδικότερα ως προς τη σύνθεση του ανωτέρω συμβουλίου, τότε μόνο επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας όταν έχει συμφωνηθεί τούτο ρητώς. Στην προκειμένη υπόθεση, όπως προκύπτει από τις προτάσεις του αναιρεσεϊόντος ενώπιον του εφετείου, ο τελευταίος προέβαλε παραδεκτώς τον ισχυρισμό ότι η καταγγελία της εργασιακής του συμβάσεως για σπουδαίο λόγο είναι άκυρη, λόγω αντισυμβατικής συνθέσεως του ανωτάτου αναθεωρητικού πειθαρχικού συμβουλίου, η γνωμοδότηση του οποίου προηγήθηκε της καταγγελίας, χωρίς όμως να προβάλλει συγχρόνως ότι σε περίπτωση μη τηρήσεως της ανωτέρω διατυπώσεως συμφωνήθηκε ακυρότητα της καταγγελίας. Επομένως, ο ως άνω ισχυρισμός δεν ήταν ουσιώδης, γιατί χωρίς τέτοιο όρο η αθέτηση της υποχρεώσεως αυτής δεν επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας.

Επίσης, ο εκ του άρθρου 559 παρ. 19 Κ.Πολ.Δ. λόγος αναιρέσεως ιδρύεται, εκτός άλλων και όταν η απόφαση περιέχει αντιφατικές

αιτιολογίες την οποία το δικαστήριο εφάρμοσε. Εκ τούτων παρέπεται ότι αν στην προσβαλλόμενη απόφαση υπάρχει κύρια και επικουρική αιτιολογία και αντίφαση μεταξύ των δύο αυτών αιτιολογιών, δεν στοιχειοθετείται ο εκ της ανωτέρω διατάξεως λόγος αναιρέσεως, διότι το διατακτικό της αποφάσεως στηρίζεται στη μια από τις δύο αιτιολογίες, προεχόντως δε στην κύρια αιτιολογία και επιβοηθητικώς στην επικουρική. Όμως, το εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση, την αγωγή του αναιρεσειόντος, με την οποία εξητείτο να αναγνωρισθεί άκυρη καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως του, απέρριψε με δύο αλληπάλλληλες αιτιολογίες αφού έκρινε: 1)ότι η ως άνω καταγγελία είναι έγκυρη και 2)ότι ανεξάρτητα από αυτό, η αναιρεσίβλητη, ενόψει του χαρακτηρισμού της συμβάσεως ως αορίστου χρόνου, κατάγγειλε εγγράφως τη σύμβαση και προσέφερε στον αναιρεσειόντα τη νόμιμη (N.2112/1920) αποζημίωσή του, εξασφαλίζοντας έτσι την εγκυρότητα της καταγγελίας και από την πλευρά αυτή.

Στην προκειμένη περίπτωση το εφετείο δέχθηκε ανελέγκτως ότι οι παράνομες πράξεις και παραλήψεις που καταλογίστηκαν στον αναιρεσειόντα ως διευθυντή του καταστήματος της Τράπεζας, για τις οποίες καταγγέλθηκε από αυτή η σύμβαση εργασίας του είναι οι ακόλουθες: 1)Το τμήμα του καταστήματος Παγκρατίου στις 15.3.1988 πραγματοποίησε την εισαγωγή 7 μεταχειρισμένων αυτοκινήτων στο όνομα του Π.Τ. κατά παράβαση απόφασης των Υπουργών Εμπορίου και Μεταφορών, που απαγόρευε των ως άνω φορτωθέντων μετά την 19.1.1988 και προς κάλυψη της παρατυπίας αυτής η διεύθυνση του καταστήματος βεβαίωσε φόρτωση των αυτοκινήτων από την Ιταλία στις 18.1.1988, χωρίς να υπάρχει σχετικό έγγραφο μεταφοράς και παρά μόνο το γεγονός ότι η προϊσταμένη του τμήματος τόνισε την παρατυπία και δε δέχθηκε να υπογράψει την άδεια εκτελωνισμού, 2)το κατάστημα

Παγκρατίου από 1.2.1988 έως 31.3.1988 πραγματοποίησε συνολικές αγορές 26,5εκάτ δρχ, χωρίς έγκριση από τον Χ.Κ, 3)ο αναιρεσείων εισηγήθηκε τη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων Ι.Δ. και Φ.Δ. χωρίς να λάβει υπόψη του την διαφωνία της προϊσταμένης χορηγήσεων και της υποδιευθύντριας του καταστήματος, 4)το άνω κατάστημα αγόρασε, χωρίς έγκριση της διοίκησης, δύο επιταγές σε ξένο νόμισμα οι οποίες επεστράφησαν απλήρωτες και από αυτές έχει εξοφληθεί η μία, ενώ η άλλη δεν έχει ακόμη εξοφληθεί από τον κομιστή, τέλος 6)το ίδιο κατάστημα χορήγησε στον Π.Ζ. πίστωση μέχρι του ποσού των 2.000.000δρχ και προέβη στη χορήγηση αυτού χωρίς να ληφθούν τα στοιχειώδη μέτρα τραπεζικής πρόνοιας (εγγυήσεις).

Περαιτέρω το εφετείο έκρινε ότι οι ως άνω πράξεις και παραλήψεις αυτές του αναιρεσειόντος, ως διευθυντή του καταστήματος Παγκρατίου κατά την ενέργεια των, συνιστούν, κατά την κρίση αντικειμενική, σπουδαίους λόγους, που δικαιολογούν την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως. Με την κρίση του αυτή δεν παραβίασε ευθέως ή εκ πλαγίως την προαναφερομένη διάταξη 672 Α.Κ. Μετά από όλα αυτά, και επειδή οι περί του εναντίου λόγοι αναιρέσεως του δικογράφου του άρθρου 559 απορρίπτονται ως αβάσιμοι, απορρίπτεται η κρινόμενη αίτηση αναιρέσεως.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995
Καρακατσάνης Α./ Γαρδίκας Στ.
2. Δίκαιο της Καταγγελίας
Ζερδελής Δ.
3. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)
Νομικό-Εργατικό περιοδικό
4. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (ΕΕΔ)
Νομικό-Εργατικό περιοδικό

