



**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**Πτυχιακή εργασία**

**Θέμα: «Η απουσία του εργαζόμενου από την  
εργασία του»**

**Σπουδάστριες: Ζοταΐ Μαρσέλα**

**Καραδήμα Ασημίνα**

**Κοκορέλη Ευαγγελία**

**Υπεύθυνη Καθηγήτρια: κα. Γεωργιάδου Νίκη**

**ΠΑΤΡΑ**  
**2009**

# Ευχαριστίες

---

Η ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας απαιτήσε τη συμβολή πολλών ανθρώπων, τους οποίους θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά. Ιδιαίτερες ευχαριστίες στην υπεύθυνη καθηγήτρια κα. Γεωργιάδου Νίκη, για τις πολύτιμες συμβουλές, τη συνέπεια και την ικανότητά της στη δημιουργία θετικού κλίματος συνεργασίας, με αποτέλεσμα να πραγματοποιηθεί η εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Επίσης, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους εργαζομένους της βιβλιοθήκης του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας για τη βοήθειά τους στην εξεύρεση της κατάλληλης βιβλιογραφίας.

## **Πίνακας Περιεχομένων**

---

|  |    |
|--|----|
| Ευχαριστίες .....  | 2  |
| Πίνακας Περιεχομένων.....  | 4  |
| Περίληψη.....  | 8  |
| <br>Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> - Εισαγωγικά στοιχεία .....  |    |
| 1.1. Στοιχεία εργατικού δικαίου .....  | 12 |
| 1.2. Χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου.....   | 13 |
| <br>Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> - Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....                                |    |
| 2.1. Έννοια της σύμβασης εργασίας.....   | 17 |
| 2.1.1. Η έννοια της εργασίας.....  | 18 |
| 2.1.2. Η εξαρτημένη εργασία.....   | 19 |
| 2.1.2.1. Η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας.....   | 19 |
| 2.2. Τα είδη των συμβάσεων εργασίας .....  | 21 |
| 2.2.1 Η υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας..... | 23 |
| 2.3. Τα μέρη των συμβάσεων εργασίας .....  | 24 |
| <br>Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> - Η παροχή εργασίας και οι υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας ..... |    |
| 3.1. Η υποχρέωση προς παροχή γενικά κατά το ενοχικό δίκαιο.....                                  | 27 |
| 3.2. Η υποχρέωση αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της εργασίας .....                                      | 29 |
| 3.2.1. Ο τόπος και το είδος της παροχής εργασίας .....   | 31 |
| 3.2.2. Η υποχρέωση πίστης.....   | 33 |
| 3.2.3. Συμμόρφωση προς τις εντολές του εργοδότη .....  | 34 |
| 3.2.4. Η επιμέλεια στην εκτέλεση των καθηκόντων .....  | 35 |
| <br>Κεφάλαιο 4 <sup>ο</sup> Η αδυναμία εκπλήρωσης των υποχρεώσεων της εργασίας.....              | 36 |
| 4.1. Η μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων της εργασίας .....   | 37 |
| 4.1.1. Η αναστολή εκπλήρωσης της παροχής εργασίας .....  | 39 |
| 4.2. Αδυναμία παροχής εργασίας εξ' αιτίας ανυπαίτιου κωλύματος για σπουδαίο λόγο .....           | 43 |
| 4.2.1. Η αξίωση στο μισθό .....  | 45 |
| 4.2.2. Τα πολλαπλά κωλύματα.....   | 46 |
| 4.2.3. Οι επιπτώσεις για τον εργαζόμενο.....   | 47 |
| 4.2.4. Η αποχή λόγω εγκυμοσύνης.....   | 48 |
| 4.2.5. Η αποχή λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία .....   | 50 |
| 4.2.6. Η αποχή λόγω ασθένειας.....   | 51 |

|  |    |
|--|----|
| 4.2.7. Αποχή μετά από μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας .....                         | 52 |
| 4.2.8. Η αποχή συνδικαλιστικού στελέχους.....  | 52 |
| 4.3. Η αδυναμία παροχής εργασίας.....  | 53 |
| 4.4. Οι επιπτώσεις από την υπαίτια μη εκπλήρωση της εργασίας.....                                | 55 |
| 4.4.1. Καταγγελία της σχέσης από τον εργαζόμενο (παραίτηση) .....                                | 55 |
| 4.4.2. Η αποχή του μισθωτού από την εργασία ως σιωπηρή καταγγελία της<br>εργασιακής σχέσης ..... | 58 |
| 4.4.3. Ειδικές περιπτώσεις εξομοίωσης της απουσίας του εργαζομένου με<br>παραίτηση .....         | 60 |
| 4.4.3.1. Αποχή λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία.....  | 60 |
| 4.4.3.2. Αποχή συνδικαλιστικού στελέχους και επιπτώσεις .....                                    | 62 |
| 4.4.4. Απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας.....   | 63 |
| 4.4.5. Απουσία μετά από μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας....                         | 64 |
| 4.5. Η επίσχεση εργασίας.....  | 65 |

## Κεφάλαιο 5<sup>ο</sup> - Η μελέτη δικαστικών αποφάσεων .....

69

|  |    |
|--|----|
| 5.1. Πότε η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του μπορεί να θεωρηθεί ως<br>σιωπηρή δήλωση βουλήσεως του να λύσει τη σύμβαση εργασίας .....   | 70 |
| 5.2. Περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας από τον<br>εργοδότη. Άσκηση από τον εργαζόμενο επίσχεσης εργασίας και χρηματικής<br>ικανοποίησης για προσβολή προσωπικότητας.....                                | 72 |
| 5.3. Περίπτωση επίσχεσης εργασίας όχι μόνο για την πληρωμή καθυστερημένων<br>αποδοχών αλλά και για την ενέργεια πράξεων που σχετίζονται με την παροχή<br>της εργασίας.....   | 74 |
| 5.3.1. Συνέπειες επίσχεσης εργασίας.....   | 75 |
| 5.4. Άκυρη καταγγελία σύμβασης κατά την εγκυμοσύνη.....  | 76 |
| 5.5. Παράνομη και καταχρηστική απόλυση αορίστου υπαλλήλου .....  | 78 |
| 5.6. Περίπτωση καταγγελίας σύμβασης.....   | 80 |
| 5.7. Σιωπηρή αποχώρηση μισθωτού του Δημοσίου .....   | 83 |
| 5.8. Υποχρέωση μισθωτού να προειδοποιήσει τον εργοδότη για την αποχώρηση<br>του .....  | 86 |
| 5.9. Ακυρότητα καταγγελίας – Σχετική υπέρ του μισθωτού .....   | 88 |
| 5.10. Περίπτωση καταβολής μικρότερου ποσού αποδοχών, δώρων κλπ. από τα<br>οφειλόμενα - Επίσχεση εργασίας από την μισθωτό .....   | 90 |
| 5.11. Μίσθωση εργασίας και υπερημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή της<br>εργασίας του μισθωτού ή αδυναμία αποδοχής της εργασίας από λόγους που<br>αφορούν τον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία. Επίσχεση εργασίας | 91 |
| 5.12. Απουσία του μισθωτού από την εργασία λόγω ασθένειας και ενημέρωση του<br>εργοδότη. Καταχρηστική αξίωση μισθού.....   | 93 |

|   |     |
|---|-----|
| 5.13. Μίσθωση εργασίας - Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση αυτού επί του μισθού, εάν μετά δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας κωλύεται αυτός να εργασθεί ένεκα σπουδαίου λόγου, μη οφειλομένου σε υπαιτιότητα .....         | 95  |
| 5.14. Περίπτωση μισθωτού ο οποίος συμμετέσχε σε νομίμως κηρυχθείσα σειρά απεργιών ,ενώ γνώριζε από την πείρα του ότι η απεργία ήταν καταχρηστική, τελούσε δηλαδή «σε ασύγγνωστη πλάνη περί την νομιμότητα των απεργιών» ..... | 99  |
| Επίλογος.....   | 101 |
| Βιβλιογραφία.....   | 105 |
| Παράρτημα.....  | 111 |
| Λίστα Πινάκων-Εικόνων-Διαγραμμάτων.....   | 112 |
| Φόρμες συμβάσεων εργασίας.....  | 113 |

## Περίληψη

---

Μια ευνομούμενη πολιτεία δεν οφείλει μόνο να θέτει μέσω των νόμων τις βάσεις και τους κανόνες της κοινωνικής συμβίωσης και της ανάπτυξης και προστασίας των δημοκρατικών ελευθεριών των πολιτών της, αλλά έχει χρέος να επαγρυπνεί και να προφυλάσσει τους μηχανισμούς για την διαφύλαξη της εργασίας, των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Με την έννοια



της σωστής και ίσης για όλους εφαρμογής των νόμων αυτών περιφρουρούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις όλων και υπάρχει μια αρμονική λειτουργία της κάθε επιχείρησης που προσφέρει εργασία αλλά και μια ασφάλεια από την πλευρά του εργαζομένου ότι δεν θα καταστρατηγηθούν οι αξιώσεις του από την δεδουλευμένη εργασία του.

Στην παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια παρουσίασης των στοιχείων που συνθέτουν το εργατικό δίκαιο, και ειδικότερα τη σύμβαση εργασίας. Σε ξεχωριστά κεφάλαια θα αναλυθεί η έννοια της σύμβασης εργασίας και το περιεχόμενό της, οι υποχρεώσεις που απορρέουν για τον εργαζόμενο από την υπογραφή της καθώς και η αδυναμία παροχής των υποχρεώσεών του.

Αρχικά, θα μας απασχολήσουν εισαγωγικά στοιχεία που έχουν σχέση με την σύμβαση εργασίας, αυτά δηλαδή που συνήθως εντάσσουμε στο εργατικό δίκαιο. Συγκεκριμένα, θα μας απασχολήσουν τα στοιχεία που συνθέτουν το εργατικό δίκαιο και τα χαρακτηριστικά του.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύεται λεπτομερώς η έννοια της σύμβασης εργασίας, τα μέρη που την αποτελούν καθώς επίσης και τα είδη των συμβάσεων.

Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύονται οι υποχρεώσεις των εργαζομένων που προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας καθώς επίσης και η γενικότερη υποχρέωση για παροχή εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, αναλύονται όλες εκείνες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος αδυνατεί να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του, οφειλόμενες είτε στον ίδιο είτε σε παράγοντες άλλης φύσεως.

Τέλος, η εργασία ολοκληρώνεται με τη μελέτη δικαστικών αποφάσεων που έχουν παρθεί και αφορούν συμβάσεις εργασίας.



# Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>

## Εισαγωγικά στοιχεία

---

### 1.1. Στοιχεία εργατικού δικαίου

---

Το εργατικό δίκαιο περιγράφει το σύνολο των «κανόνων» που κάθε κράτος θεσμοθετεί για να διαφυλάξει την έννοια της εργασίας. Για να διατηρηθεί η έννοια του δικαίου και στον χώρο της εργασίας κρίθηκε σκόπιμο να

περιληφθούν σε ένα σύνολο νόμων οι κυριότερες υποχρεώσεις και δικαιώματα κάθε εργαζόμενου.

Τα στοιχεία που συνθέτουν το εργατικό δίκαιο είναι κυρίως δύο: το δίκαιο της ατομικής σχέσης εργασίας και το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας αποφέρει υποχρεώσεις στον αμειβόμενο εργαζόμενο οι οποίες αποτελούν αντικείμενο του εργατικού δικαίου και περιλαμβάνουν την παροχή εργασίας, την συμπεριφορά του εργαζόμενου, καθώς τον τόπο και τον χρόνο εργασίας του. Επίσης οι υποχρεώσεις του εργοδότη που αφορούν την καταβολή μισθού, την παροχή επιδομάτων (και γενικότερα παροχών κοινωνικής πρόνοιας), την ισότιμη και αξιοκρατική μεταχείριση στην εργασία, την απασχόληση, το δικαίωμα άδειας<sup>1</sup>. Ακόμη στο εργατικό δίκαιο περιφρουρούνται θέματα που αφορούν σε εργατικά ατυχήματα, θέματα λύσης συμβάσεων σύμβασης αορίστου και ορισμένου χρόνου, θέματα σχετικά με την παραίτηση εργαζομένου κ<sup>2</sup>.

## 1.2. Χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου

---

Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη ανεπτυγμένη του μορφή έχει καταστεί ουσιαστικά το δίκαιο της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας του εργαζόμενου ανθρώπου και της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας. Χαρακτηριστικά αυτού του ανθρωποκεντρικού κοινωνικού εργατικού δικαίου είναι κατά κύριο λόγο τα ακόλουθα:

---

<sup>1</sup> Κουκιάδης Ι. (2005), «Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 32-35

<sup>2</sup> Βικιπαίδεια (2005), άρθρο «Εργατικό δίκαιο», διαθέσιμο [http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C\\_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF](http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF), ημερ.προσπέλασης 06/11/2008

Είναι δίκαιο ιδιαίτερα ευαίσθητο στις κοινωνικές, οικονομικές, τεχνολογικές κ.ά. συνθήκες, που συνεχώς αλλάζουν, γι' αυτό και το ίδιο αδιάκοπα μεταβάλλεται και προσαρμόζεται. Ίσως γι' αυτό το λόγο δεν είναι εύκολο να κωδικοποιηθεί, αφού η κωδικοποίηση προϋποθέτει αποκρυστάλλωση των θεσμών και πρόβλεψη ότι οι υπάρχουσες ρυθμίσεις θα ισχύουν για μεγάλο διάστημα.

Το εργατικό δίκαιο, αν θα έπρεπε να ενταχθεί στο σχήμα ιδιωτικό δίκαιο ή δημόσιο δίκαιο, θα είχε θέση στο ιδιωτικό δίκαιο. Τα αντικείμενά του είναι σχέσεις ιδιωτικού δικαίου ανάμεσα σε υποκείμενα ιδιωτικού δικαίου, και οι ρυθμίσεις, που ανήκουν στην ύλη του, έχουν ανατεθεί κατά το μεγαλύτερο και πιο σημαντικό μέρος τους στη λειτουργία της αρχής της ιδιωτικής αυτονομίας, ατομικής και προπαντός συλλογικής. Παράλληλα όμως η επέμβαση του κράτους, το οποίο ρυθμίζει ευθέως και επιτακτικά ορισμένα θέματα της ύλης του για να προστατεύσει είτε τους εργαζομένους είτε το γενικότερο συμφέρον, καθώς και η διάπλαση ορισμένων θεσμών του με χαρακτηριστικά ρυθμίσεων δημόσιου δικαίου του προσδίδουν στοιχεία δημοσιοποίησης. Πάντως, στις χώρες με φιλελεύθερο πολιτικό σύστημα ή τάση αυτή δε φαίνεται ότι θα μεταβάλλει τον ιδιωτικού δικαίου χαρακτήρα του.

Το εργατικό δίκαιο με κριτήριο την ύλη του και τους σκοπούς του επιδέχεται και έχει πάρει, μαζί με το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλειας, το χαρακτηρισμό «κοινωνικό δίκαιο». Δεν πρόκειται για κατάταξη με τυπικά νομικά κριτήρια, αλλά για ποιοτική διάκριση. Βέβαια, ολόκληρο το δίκαιο είναι κοινωνικό, αφού κάθε μορφή και κάθε κλάδος του δικαίου έχει σκοπό να φέρει τάξη και ρυθμό στους κοινωνικούς σχηματισμούς, αλλά το ιδιάζον για το εργατικό δίκαιο, αυτό που νομιμοποιεί το χαρακτηρισμό του ως κοινωνικού δικαίου, είναι το γεγονός ότι οι ρυθμίσεις του δεν είναι κοινωνικά ουδέτερες και αφηρημένες, αλλά

προέρχονται από συγκεκριμένες κοινωνικές εκτιμήσεις και εξυπηρετούν ορισμένους κοινωνικούς σκοπούς<sup>3</sup>.

Είναι δίκαιο ιδιότυπο. Η καταγωγή του ανάγεται μεν στο αστικό δίκαιο, γρήγορα όμως απέκτησε αυτοτέλεια και το υπερέρασε στις σχέσεις εργασίας. Έχει δικούς του θεσμούς, ιδιότυπες συλλογικές σχέσεις και συλλογικές διαφορές, αγωνιστικές και ρυθμιστικές συλλογικές κινήσεις. Επιπλέον, εκτός από τις κοινές έχει και άλλες, δικές του, ιδιότυπες πηγές δικαίου, δικές του αρχές, δικό του δόγμα και δική του μέθοδο.

Το εργατικό δίκαιο έχει διεθνοποιηθεί. Η οργάνωση και η αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας γίνεται σύμφωνα με ενιαίες αρχές σε διεθνές επίπεδο, καθώς τα προβλήματα των εργαζομένων και των σχέσεών τους με την άλλη πλευρά ήταν και παραμένουν ουσιαστικά τα ίδια στις διάφορες χώρες παρά τις κατά τόπους διαφορές, που έχουν το λόγο τους στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη καθεμιάς. Η διεθνοποίηση του επιτεύχθηκε προπαντός με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, η οποία με το κύρος που περιβλήθηκε ήδη από τη γέννηση της, συνετέλεσε με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και τις συστάσεις της να καθιερωθεί στα διάφορα κράτη ένα *minimum* όρων και συνθηκών εργασίας και μηχανισμοί για την επίλυση συλλογικών διαφορών.

Παράλληλα, η εξέλιξη των διεθνών οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών συνθηκών διέυρνε τις σχέσεις μεταξύ των κρατών και συνέβαλε να δημιουργηθούν και άλλοι διεθνείς οργανισμοί, μέσω των οποίων γίνονται προσπάθειες να θεσπιστούν διεθνείς αρχές, κανόνες και μέθοδοι, ώστε τα εργασιακά ζητήματα να αντιμετωπίζονται με κοινό, κατά το δυνατό, τρόπο. Η ύπαρξη αυτή διεθνών κειμένων, συμφωνιών και ενώσεων, κυρίως της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αφήνει να διαφαίνεται ως δυνατή η δημιουργία ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου. Τούτο δε, θα αφαιρεί από την εσωτερική νομοθεσία των κρατών - μελών τον πρώτο λόγο στη ρύθμιση των εργασιακών προβλημάτων, αλλά θα επιδιώκει κυρίως να εναρμονίσει τις σχετικές

---

<sup>3</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ. 36-39

νομοθεσίες των κρατών - μελών, ώστε να διαμορφωθεί στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ουσιαστικά ενιαίο εργατικό δίκαιο. Το εγχείρημα είναι δύσκολο, γιατί το εργατικό δίκαιο είναι άρρηκτα δεμένο με την πορεία της οικονομίας κάθε χώρας και με την πορεία της διεθνούς οικονομίας και η εναρμόνιση σ' αυτά τα επίπεδα έχει αποδειχθεί δυσχερέστατη<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ. 36-39

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>

### Η σύμβαση εργασίας

---



## 2.1. Έννοια της σύμβασης εργασίας

---

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Αστικός Κώδικας στο άρθρο 648 παρ. 1, «σύμβαση εργασίας είναι μια συμφωνία με βάση την οποία ένα πρόσωπο (ο εργαζόμενος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε ένα άλλο πρόσωπο (τον εργοδότη), ο οποίος με τη σειρά του αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό που συμφωνούν». Δηλαδή τα κύρια στοιχεία της σχέσης αυτής είναι<sup>5</sup>:

- 1) Η σύμβαση αυτή είναι ενοχική και αμφοτεροβαρής, δεδομένου ότι συνάπτεται με τη συμφωνία των δηλώσεων των βουλήσεων δύο συμβαλλομένων, που έχουν αντικρουόμενα συμφέροντα και δημιουργεί πλέγμα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και για τους δυο. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις αυτές προέρχονται είτε από τη βούληση τους είτε από το νόμο, ο οποίος σε ορισμένα θέματα με ρητούς ορισμούς του υποκαθιστά τη βούληση τους.
- 2) Άλλο χαρακτηριστικό της σύμβασης αυτής είναι ότι είναι διαρκής, δηλαδή η εκπλήρωση των αμοιβαίων υποχρεώσεων δεν πραγματοποιείται με την εκπλήρωση μιας παροχής και μιας αντιπαροχής, όπως γίνεται π.χ. κατά τη σύμβαση της πώλησης, αλλά διαρκεί επί ένα χρονικό διάστημα, αδιάφορο εάν αυτό είναι ορισμένο ή αόριστο. Η σύμβαση αυτή καταρτίζεται είτε έγγραφα είτε προφορικά. Εάν όμως γίνεται με το Δημόσιο είναι ισχυρή μόνον εάν καταρτίζεται με έγγραφο.

---

<sup>5</sup> Καποδίστριας Ι. (1963), «Μίσθωση εργασίας. Αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων από τον εργοδότη», Ανάτυπο ΕΡΜ.Α.Κ. (Ερμηνεία Αστικού Κώδικα), άρθρο 349, σελ. 255-257

### 2.1.1. Η έννοια της εργασίας

---

Η έννοια της εργασίας δεν καθορίζεται από το νόμο. Ο ορισμός της ο οποίος έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τις αντιλήψεις που επικρατούν στις συναλλαγές, ορίζει την εργασία ως κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα ή ενέργεια που αποβλέπει σε οικονομικό σκοπό και συγκεκριμένα σε ικανοποίηση ανάγκης άλλου προσώπου με αντάλλαγμα την καταβολή μισθού.

Το είδος της εργασίας δεν έχει σημασία, είναι δηλαδή δυνατό να είναι τόσο χειρωνακτική όσο και πνευματική. Επίσης είναι τελείως αδιάφορο και το είδος της ανάγκης, την οποία προορίζεται να ικανοποιήσει. Τα κύρια χαρακτηριστικά της κατά συνέπεια θα πρέπει να είναι<sup>6</sup>:

- 1) Θετική ανθρώπινη συμπεριφορά. Δεν θεωρείται δηλαδή ως εργασία η σκόπιμη παράλειψη ενέργειας έστω εάν αμείβεται. Εν τούτοις θεωρείται σαν εργασία, δηλαδή ως καταβολή θετικής προσπάθειας (σκόπιμη ακινησία) η παράλειψη ενέργειας, π.χ. του μοντέλου ενός ζωγράφου. Δηλαδή η ακινησία, αποτελεί στη συγκεκριμένη περίπτωση το περιεχόμενο, έστω και ιδιόρρυθμο της εργασίας του, δεδομένου ότι για να καταστεί δυνατή απαιτείται ψυχική ή πνευματική προσπάθεια. Ακόμα στην έννοια συμπεριλαμβάνεται και η απλή ετοιμότητα για εργασία. Ετοιμότητα για εργασία εννοούμε την κατάσταση εκείνη κατά την οποία το άτομο δέχεται να περιορίσει χρονικά την ελευθερία του για χάρη κάποιου άλλου προσώπου, με τον σκοπό να του προσφέρει μέσα στο διάστημα που συμφωνήθηκε εργασία κάθε φορά που θα του ζητηθεί. Σε άλλες περιπτώσεις το πρόσωπο αυτό πρέπει να είναι σε ετοιμότητα για την περίπτωση που ενδεχόμενα χρειαστεί να παράσχει τις υπηρεσίες του π.χ. ο πυροσβέστης. Σε άλλες αντίθετα περιπτώσεις είναι υποχρεωμένο

---

<sup>6</sup> Κουκιάδης Ι. (2005), «Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 194-195

απλά να βρίσκεται σε ορισμένο τόπο, συνήθως στο σπίτι του, ώστε να ανευρεθεί, εάν χρειαστεί.

- 2) Η θετική συμπεριφορά θα πρέπει να έχει ως αντικειμενικό σκοπό την ικανοποίηση ανάγκης άλλου προσώπου και όχι του ίδιου. Δηλαδή η ίδια μορφή δραστηριότητας είναι δυνατό να θεωρηθεί ή να μη θεωρηθεί ως εργασία, ανάλογα με το για ποιόν προορίζεται. Ως εργασία θεωρείται και η απλή προσφορά των υπηρεσιών του εργαζόμενου και στην περίπτωση κατά την οποία δεν τις δέχεται ο εργοδότης, δηλαδή γίνεται «υπερήμερος» (άρθρο 349 Α.Κ.). Απαραίτητη προϋπόθεση βέβαια θεωρείται το να είναι η προσφορά αυτή «προσήκουσα» κατά τόπο και χρόνο. Κατά συνέπεια εάν ο εργαζόμενος προσφέρει επτάωρη εργασία αντί οκταώρου, όπως είναι υποχρεωμένος, η προσφορά του δεν είναι προσήκουσα. Ο εργοδότης κατά συνέπεια δικαιούται να μην την αποδεχτεί, δεν θεωρείται ότι βρίσκεται σε υπερημερία και καμία επίπτωση δεν έχει η μη αποδοχή του. Ως εργασία, αντίθετα δεν θεωρείται ο χρόνος μετάβασης στον τόπο της εργασίας και επιστροφής από αυτόν, εκτός βέβαια εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία.

### *2.1.2 Η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας*

---

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται έναντι παροχής μισθού. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διαχωρίζεται από την παροχή εργασίας με σύμβαση έργου και σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Καραγιάννης Δ., Καραγιάννης Ι., Καραγιάννη Α.(2007), «Εργατικά - Μισθοδοσίες - Ασφαλιστικά στην πράξη», 13η έκδοση, Εκδόσεις Σταμούλη, Θεσσαλονίκη, σελ. 25

Υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί «επί μισθό» την εργασία του, κάτω από την εποπτεία του εργοδότη του, ο οποίος την κατευθύνει σύμφωνα με τις αντιλήψεις και τις επιθυμίες του, καθορίζει δηλαδή τα σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο εκτέλεσης της, την διάρθρωση, τις μεθόδους οι οποίες πρέπει να εφαρμοστούν, κλπ. Δηλαδή πρέπει να υπάρχει στενή εξάρτηση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι υπάρχει τέτοια στενή εξάρτηση, εφόσον ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο κατά την παροχή της εργασίας.

Είναι αυτονόητο, ότι για να θεωρηθεί η εργασία ως εξαρτημένη δεν απαιτείται να αφαιρεθεί κάθε προσωπική πρωτοβουλία από τον εργαζόμενο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Στην περίπτωση αυτή αρκεί για τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης, να διαπιστωθεί ότι ο εργοδότης ασκεί έλεγχο ως προς τον τόπο και χρόνο της εκτέλεσης της εργασίας, ο οποίος έλεγχος είναι αποτέλεσμα της υποχρέωσης του εργαζόμενου «να παραμείνει σε ετοιμότητα παροχής εργασίας κατά το καθορισμένο ωράριο, εις τον τόπο, τον οποίο ήθελεν υποδείξει ως κατάλληλο ο εργοδότης».

Τα στοιχεία, τα οποία βοηθούν στην εξαγωγή συμπερασμάτων για τον χαρακτηρισμό ως εξαρτημένης εργασίας π.χ. η χρονική της διάρκεια, η υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση κ.λπ., δεν είναι πάντοτε αποφασιστικά. Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση του στοιχείου «τόπος εργασίας» ο μισθωτός ο οποίος παρέχει την εργασία του στο κατάστημα του εργοδότη τελεί κατά τεκμήριο «σε εξάρτηση» σε σχέση με τον εργοδότη του. Αυτό όμως δεν αποκλείεται διόλου να ισχύει και για κάποιον ο οποίος εργάζεται «κατ' οίκον» αλλά απασχολείται αποκλειστικά σε έναν εργοδότη και διεξάγει την εργασία του σύμφωνα με τις οδηγίες και τις εντολές του. Αυτό βέβαια δε συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος διαθέτει δικό του εργαστήριο στο οποίο διεξάγει, χωρίς εξάρτηση, εργασίες είτε κατόπιν παραγγελίας ατομικών του πελατών είτε όμως και μετά από ανάθεση σ' αυτόν εργασιών από διάφορους εργοδότες.

Κατά συνέπεια ένας εργαζόμενος ο οποίος παρέχει «επ' αμοιβή» την εργασία του σε κάποιον άλλο είναι δυνατόν<sup>8</sup>:

- 1) Να διατηρεί την ελευθερία της ενέργειας του με το να προσδιορίζει ο ίδιος τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο της εργασίας του. Στην περίπτωση αυτή θεωρείται ως ανεξάρτητος επαγγελματίας. Παρέχει βέβαια την εργασία στον πελάτη του έναντι αμοιβής, συνδέεται όμως μαζί του με σύμβαση μίσθωσης (ανεξαρτητών) υπηρεσιών.
- 2) Να υποβάλλει τον εαυτό του σε υπηρεσιακή σχέση, απέναντι σ' αυτόν στον οποίο προσφέρει την εργασία του κατά τρόπο ώστε ο εργοδότης να τον επιτηρεί, να τον καθοδηγεί και να τον ελέγχει κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Δηλαδή ο εργαζόμενος είναι υφιστάμενος του εργοδότη του, είτε ως υπάλληλος είτε ως εργάτης του. Στην περίπτωση αυτή έχουμε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η διάκριση αυτή έχει τεράστια σημασία, όχι μόνο θεωρητική, διότι οι κανόνες του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και όχι στις σχέσεις μίσθωσης ανεξάρτητης εργασίας. Στις τελευταίες αυτές εφαρμόζονται οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα οι σχετικές με τη σύμβαση εργασίας (άρθρα **648-680**), οι οποίες όμως συχνά βρίσκουν εφαρμογή και όταν πρόκειται για συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

## **2.2. Τα είδη των συμβάσεων εργασίας**

---

Υπάρχουν σήμερα πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται κυρίως σε:<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ευθυμιάτου Α. (2000), «Εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις **Interbooks**, Αθήνα, σελ. **46-48**

<sup>9</sup> Επίσημος ιστότοπος Ευρωπαϊκής Ένωσης (2008), <http://www.eopa.gr>, ημερ. προσπέλασης **02/11/2008**

- 1) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.
- 2) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξεως της εργασίας. Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Επομένως η βασική διαφορά μεταξύ της συμβάσεως εργασίας «αορίστου χρόνου» και «ορισμένου χρόνου» είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία και καταβολή αποζημιώσεως.

### **2.2.1 Η υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας**

---

Με το Π.Δ. 156/1994, το οποίο έχει εφαρμογή τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσο και στις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μεγαλύτερης του ενός μήνα, θεσπίζεται ρητώς υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασεως, δηλαδή<sup>10</sup>:

- i. Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών (εργοδότης-εργαζόμενος).
- ii. Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της εταιρείας ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- iii. Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- iv. Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- v. Τη διάρκεια της αδειάς με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.
- vi. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με καταγγελία.
- vii. Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος.
- viii. Τη διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου.
- ix. Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου.

---

<sup>10</sup> Καραγιάννης Δ., Καραγιάννης Ι., Καραγιάννη Α. (2007), «Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά στην πράξη», 13<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Σταμούλη, Θεσσαλονίκη, σελ. 15-18

Η ενημέρωση γίνεται μέσα σε δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας με πραγματική παράδοση στον εργαζόμενο, κατ' επιλογή του εργοδότη:

- Γραπτής συμβάσεως εργασίας
- Άλλου εγγράφου.

### **2.3. Τα μέρη των συμβάσεων εργασίας**

---

Από τον ορισμό της σύμβασης συνάγεται ότι η συμφωνία αυτή πραγματοποιείται μεταξύ δύο προσώπων, του εργοδότη και του εργαζομένου. Το άρθρο 1 του ν. 3239/1955 «περί συλλογικών διαφορών» αποδίδει την έννοια των δύο αυτών όρων.

Εργοδότης μεν θεωρείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στα οποία συμπεριλαμβάνεται και το Δημόσιο ως και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, που χρησιμοποιεί την εργασία άλλων φυσικών προσώπων με βάση σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ως μισθωτός (εργαζόμενος) δε αυτός που παρέχει σε εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, η οποία υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστιαία<sup>11</sup>.

Ο εργοδότης, κατά την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία είναι το πρόσωπο, το οποίο αντλεί από τη σύμβαση το δικαίωμα να απαιτήσει την παροχή της εργασίας ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία αυτή παρέχεται σε πρόσωπο τρίτο, το οποίο καθορίζει ο εργοδότης.

Ο εργαζόμενος όπως είπαμε είναι το πρόσωπο το οποίο αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη ή ενδεχόμενα σε τρίτο πρόσωπο, το οποίο όμως καθορίζει ο εργοδότης. Όπως και ο εργοδότης, είναι δυνατόν να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο. Εν τούτοις όταν πρόκειται

---

<sup>11</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ. 46



για νομικό πρόσωπο ο νόμος θέτει ένα περιορισμό. Έχει την ικανότητα για σύναψη μόνον μίσθωσης ανεξαρτήτων υπηρεσιών και όχι σύμβασης εργασίας.

Η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί για τον εργαζόμενο τους όρους εκμισθωτής εργασίας, μισθωτός, υπάλληλος, εργάτης, εργατοτεχνίτης, ή υπηρέτης και καθορίζει σε ποιες περιπτώσεις χαρακτηρίζεται κατά το ένα ή άλλο τρόπο.

Εφόσον υπάρχει ειδική συμφωνία ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία, η οποία ταιριάζει στην επαγγελματική του ειδικότητα. Στην περίπτωση που είναι εργασία διαφορετική από εκείνη που οφείλει σύμφωνα με την σύμβαση εργασίας, τότε δικαιούται να λάβει και το μισθό ο οποίος συνήθως καταβάλλεται στην περίπτωση αυτή και ο οποίος θεωρείται ότι συμφωνήθηκε σιωπηρά<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Ευθυμιάτου Α. (2000 ), «Εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, σελ. 50

## Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>

# Η παροχή εργασίας και οι υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας

---

### 3.1. Η υποχρέωση προς παροχή γενικά κατά το ενοχικό δίκαιο

---

Κατά τη διάταξη Α.Κ. 287 ο οφειλέτης «έχει υποχρέωση σε παροχή». Επομένως αντικείμενο της ενοχής, άρα και του δικαιώματος του δανειστή και της υποχρέωσης του οφειλέτη, είναι η παροχή. Λέγοντας παροχή εννοούμε οποιαδήποτε πράξη υπό ευρεία έννοια, δηλαδή είτε θετική ενέργεια είτε παράλειψη (ΑΚ 287 εδ. 2). Συνήθως πρόκειται για πράξη, με την οποία

μετακινείται ένα υλικό ή άυλο αγαθό από τον οφειλέτη στον δανειστή. Συγκεκριμένα η θετική πράξη μπορεί να είναι<sup>13</sup>:

- 1) Δόση ενός πράγματος (οριστική ή προσωρινή για χρήση μόνο) ή εκτέλεση υπηρεσιών για χάρη του δανειστή.
- 2) Κατ' άλλη διάκριση, υλική πράξη (π.χ. η εκτέλεση μιας εργασίας) ή δικαιοπραξία (π.χ. μεταβίβαση κυριότητας πράγματος) ή δήλωση μη δικαιοπρακτική (π.χ. απλή γνωστοποίηση).

Η παράλειψη μπορεί να είναι είτε ανοχή (μη παρεμπόδιση) μιας θετικής πράξης του δανειστή, που ο οφειλέτης θα μπορούσε να απαγορεύσει, αν δεν είχε τη σχετική ενοχική υποχρέωση, είτε οποιαδήποτε άλλη αποχή του οφειλέτη από πράξη, που ο ίδιος αλλιώς θα μπορούσε να επιχειρήσει.

Για την έννοια της παροχής χρειάζεται ωστόσο ένας περιορισμός. Η συμπεριφορά που οφείλεται πρέπει να είναι εξειδικευμένη. Παροχή ως αντικείμενο ενοχής δεν μπορεί να είναι το σύνολο της συμπεριφοράς ενός προσώπου απέναντι σε ένα άλλο, αλλά μια συγκεκριμένη πράξη ή παράλειψη, ορισμένη ή οριστή. Ο οφειλέτης δεν υποχρεούται σε κάποια καθολική, γενική συμπεριφορά που θα διέπει κάθε επαφή.

Συνήθως η παροχή δεν εξαντλείται σε μια συμπεριφορά του οφειλέτη (επιχείρηση πράξης ή παράλειψη), αλλά σημαίνει συγχρόνως και την επίτευξη του αποτελέσματος, στο οποίο αποβλέπει κατά το νόημα της αυτή η πράξη ή παράλειψη. Το αποτέλεσμα αυτό βασικά θα είναι η κτήση ενός αγαθού από τον δανειστή. Για παράδειγμα, επιδιώκεται ο αγοραστής να γίνει κύριος του πωληθέντος πράγματος, ο μισθωτής να αποκτήσει τη χρήση του μισθίου, ο ζημιωθείς την αποζημίωση ή το έργο, που ανέλαβε ο εργολάβος, να ολοκληρωθεί και παραδοθεί στον εργοδότη κλπ. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, μάλιστα, τελικά ενδιαφέρει μόνο το αποτέλεσμα. Απ' αυτό θα κριθεί αν εκπληρώθηκε η παροχή.

---

<sup>13</sup> Σταθόπουλος Μ. (2004), «Γενικό ενοχικό δίκαιο», 3<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα σελ. 49-50

Σε άλλες όμως περιπτώσεις ο οφειλέτης υποχρεούται σε μια συμπεριφορά, άσχετα από το αποτέλεσμα της για τον δανειστή, γενικότερα από την επίτευξη ενός σκοπού. Για παράδειγμα στη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος οφείλει μόνο τις συμφωνηθείσες υπηρεσίες του και όχι το αποτέλεσμα τους. Έτσι εξηγείται γιατί δικαιούται να πάρει τον μισθό ανεξάρτητα από το αν το αποτέλεσμα ήταν επιτυχές ή επικερδές για τον εργοδότη.

Αν παροχή σημαίνει συμπεριφορά μόνο ή αποτέλεσμα ή ίσως και τα δύο, θα κριθεί βασικά από το είδος της σύμβασης (π.χ. πώληση, σύμβαση εργασίας) που αποτελεί και ένδειξη για το τι ήθελαν τα συμβαλλόμενα μέρη, ή από το νόημα της διάταξης νόμου, που ιδρύει την ενοχή. Τελικά, πάντως για τη σύμβαση είναι δυνατόν να προκύπτει από την ατομική βούληση των μερών, εφόσον αυτή δεν προσκρούει στον νόμο, ότι τα μέρη εννόησαν την παροχή διαφορετικά από ότι συνήθως στο είδος της σύμβασης τους<sup>14</sup>.

Άλλωστε η διάκριση δεν πρέπει να σχηματοποιηθεί. Το ίδιο γεγονός μπορεί να εκτιμηθεί είτε ως αποτέλεσμα είτε ως απλή συμπεριφορά που μπορεί να οδηγήσει σ' ένα περαιτέρω αποτέλεσμα

Έτσι η παροχή του γιατρού, που αναλαμβάνει να κάνει μια εγχείρηση περιλαμβάνει τη σύμφωνη με τους κανόνες της επιστήμης και του επαγγέλματος του εκτέλεση της εγχείρησης, όχι όμως και το, θετικό ή αρνητικό, αποτέλεσμα της εγχείρησης για την υγεία του ασθενούς. Ανάλογα ισχύουν και για την παροχή του νομικού που ανέλαβε να δώσει γραπτώς τη γνώμη του (αποτέλεσμα της σχετικής εργασίας του), όχι όμως και να επιτύχει τη θετική έκβαση της δίκης, για την οποία ο δανειστής χρειάζεται τη γνωμοδότηση. Σημασία για το αν και ποια συμπεριφορά ή αποτέλεσμα, άμεσο ή έμμεσο, ανήκει στην παροχή δεν έχει τελικά ο χαρακτηρισμός τους, ανάλογα, ως συμπεριφοράς του αποτελέσματος, αλλά, σύμφωνα με όσα λέχθηκαν, ο σκοπός της ενοχής, όπως αυτός

---

<sup>14</sup> Σταθόπουλος Μ. (2004), «Γενικό ενοχικό δίκαιο», 3<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα σελ. 51-52

προσδιορίζεται από τον νόμο ή τη φύση της σύμβασης ή τη βούληση των μερών<sup>15</sup>.

### *3.2. Η υποχρέωση αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της εργασίας*

---

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι η υποχρέωση παροχής εργασίας. Το αντικείμενο της παροχής, που οφείλει, είναι η εργασία η ίδια, χωρίς να τον ενδιαφέρει ούτε που θα εφαρμοστεί, ούτε το αποτέλεσμα της εφαρμογής της, και χωρίς να συμμετέχει στον κίνδυνο της καλής ή μη κατασκευής, της καταλληλότητας, της ελαττωματικότητας κ.ά. του προϊόντος, που παράγεται με την εργασία του, έκτος αν τον βαρύνει υπαιτιότητα σχετική με την εκτέλεση της εργασίας του. Ο μισθωτός εκπληρώνει την υποχρέωση παροχής εργασίας, όταν προσφέρει την εργασιακή του δύναμη στον τόπο και το χρόνο που πρέπει, κατά τον τρόπο και το είδος που οφείλεται. Εάν ο εργοδότης χρησιμοποιήσει σωστά την προσφερόμενη εργασία καθ' όλο το χρόνο που είναι στη διάθεση του, δεν επηρεάζεται νομικά η θέση του μισθωτού και η εκπλήρωση της υποχρέωσης παροχής εργασίας εκ μέρους του.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωση του για παροχή εργασίας αυτοπροσώπως, εκτός αν από τη συμφωνία του με τον εργοδότη ή τις περιστάσεις προκύπτει κάτι διαφορετικό, ότι δηλαδή από σύνολο της ή κατά ένα μέρος είναι δυνατή ή παροχή της οφειλόμενης εργασίας από τρίτο<sup>16</sup>.

Ο κανόνας του άρθρου 651 Α.Κ. έχει το λόγο του από το γεγονός, ότι ο εργοδότης καταρχήν εμπιστεύεται τις προσωπικές ιδιότητες του μισθωτού, που προσλαμβάνει, τις γνώσεις του, την ευφυΐα του, την πείρα του, τις δυνάμεις και γενικά τα προσόντα του.

---

<sup>15</sup> Σταθόπουλος Μ. (2004), «Γενικό ενοχικό δίκαιο», 3<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα σελ. 51-52

<sup>16</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ.172-173

Σύμφωνα με αυτόν τον κανόνα, ο μισθωτός ούτε δικαιούται να υποκαταστήσει άλλον στη θέση του, ώστε το αντίστοιχο διάστημα να διαθέτει ο ίδιος αλλού το χρόνο του, αλλά και ούτε είναι υποχρεωμένος να κάνει κάτι τέτοιο, όταν για οποιοδήποτε λόγο δεν μπορεί να εργαστεί ο ίδιος, για παράδειγμα λόγω ασθένειας.

Η διάταξη είναι ενδοτικού δικαίου. Το δυνατό υποκαταστάσεως μπορεί να συμφωνηθεί είτε εξαρχής, είτε σε μεταγενέστερο χρόνο ρητά ή σιωπηρά, ή να προκύπτει από τις περιστάσεις ή τα συναλλακτικά ήθη σε ορισμένες εργασίες. Η συμφωνία, που θα προβλέπει την υποκατάσταση του μισθωτού, μπορεί να έχει ποικίλο περιεχόμενο, να την ορίζει μερική ή ολική, για όλο το φάσμα των οφειλόμενων υπηρεσιών η για μέρος τους, να θέτει περιορισμούς στα πρόσωπα, που θα χρησιμοποιήσει για την υποκατάσταση του ο μισθωτός. Ενδεχομένως μπορεί να θεσπίζει και υποχρέωση του μισθωτού να χρησιμοποιεί και άλλο ή άλλα προσόντα για την εκπλήρωση της υποχρέωσης του.

Το τρίτο πρόσωπο, ο υποκατάστατος, μπορεί να είναι βοηθός εκπληρώσεως ή υποκατάστατος σ' αυτήν την ίδια την κύρια υποχρέωση του μισθωτού και να παρέχει τις υπηρεσίες του με βάση κάποια σχέση, που θα τον συνδέει με το μισθωτό, ο οποίος είναι ο καταρχήν υπόχρεος για την παροχή της εργασίας. Η σχέση του με το μισθωτό μπορεί να είναι σχέση εργασίας, αλλά μπορεί να έχει και άλλο νομικό θεμέλιο. Πάντως σε τέτοιες περιπτώσεις ο νομικός δεσμός εργοδότη-μισθωτού δε λύνεται, ούτε αλλοιώνεται κατά τα λοιπά στοιχεία του. Κατά κανόνα ο μισθωτός θα φέρει την ευθύνη για την προσήκουσα ή μη εκπλήρωση της παροχής του από τον τρίτο (άρθρο 334 Α.Κ.), εκτός αν συμφωνηθεί ή προκύπτει, ότι έχει την ευθύνη μόνο για την εκλογή του τρίτου προσώπου.

Ο τρίτος, που χρησιμοποιείται για την εκπλήρωση της παροχής εργασίας του μισθωτού, δε συνδέεται με τον εργοδότη με άμεση σχέση εργασίας. Σχέση έχει μόνο με το μισθωτό, που τον χρησιμοποιεί, η δε μεταξύ τους σχέση διέπεται από τη νομική μορφή, που συμφώνησαν, και στο πλαίσιο της οποίας παρέχει τις υπηρεσίες του. Εάν αυτή η μορφή είναι η μορφή της σχέσεως εργασίας,

εργοδότης του τρίτου είναι ο μισθωτός. Γίνεται τότε λόγος για έμμεση σχέση εργασίας. Αυτή η έμμεση σχέση εργασίας κατά κανόνα λειτουργεί αυτοτελώς και δε δημιουργεί ενοχικό δεσμό μεταξύ του τρίτου και τον εργοδότη. Ωστόσο, όταν ο τρίτος εντάσσεται στην εκμετάλλευση του εργοδότη, η σχέση του δε μένει ανεπηρέαστη. Το διευθυντικό δικαίωμα τον καταλαμβάνει και αυτόν είτε έμμεσα, με εντολές που του διαβιβάζονται από τον αρχικό μισθωτό, είτε και άμεσα. Επιπλέον οι υποχρεώσεις του εργοδότη για μέτρα ασφάλειας και άλλα μέτρα πρόνοιας εκτείνονται και σ' αυτόν, το καθεστώς, που διέπει τις σχέσεις στην εκμετάλλευση (ωράριο, οργάνωση εργασίας, μέθοδος εργασίας κ.ά.) εφαρμόζεται και σ' αυτόν, όπως άλλωστε και οι γενικές προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας<sup>17</sup>.

### *3.2.1. Ο τόπος και το είδος της παροχής εργασίας*

---

Ο τόπος παροχής της εργασίας προσδιορίζεται από τη σύμβαση εργασίας ή συνάγεται απ' αυτήν ή τις περιστάσεις. Αλλαγή του τόπου εργασίας υπάρχει είτε όταν μεταφέρεται η επιχείρηση, είτε όταν μετατίθεται ο εργαζόμενος.

Σύμφωνα με τη νομολογία σε περίπτωση μεταφοράς της επιχείρησης, τότε μόνο υποχρεούται ο εργαζόμενος να εργαστεί στη νέα εγκατάσταση της επιχείρησης, όταν η προσφορά της εργασίας του στη νέα αυτή εγκατάσταση δεν συνεπάγεται σοβαρή του καταπόνηση ή πρόσθετη δαπάνη για μετάβαση του. Σε περίπτωση μετάθεσης εργαζόμενου, που απασχολείται σε επιχείρηση με πολλά υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις<sup>1</sup>, σύμφωνα με τη νομολογία πρέπει να διακρίνουμε<sup>18</sup>:

---

<sup>17</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ.174

<sup>18</sup> Αγαλοπούλου Π. (2000), «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 35-37

- 1) Αν η επιχείρηση, όταν τον προσέλαβε, είχε μια εκμετάλλευση και μετά απέκτησε τις άλλες, τότε μόνο θα πρέπει ο εργαζόμενος να δεχτεί τη μετάθεση σε άλλη εκμετάλλευση, όταν δεν συνεπάγεται γι' αυτόν ιδιαίτερο κόπο ή πρόσθετες δαπάνες.
- 2) Αν η επιχείρηση, όταν μεν τον προσέλαβε είχε πολλές εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα και δεν αποκλείστηκε, στη σύμβαση εργασίας, η μετάθεση του εργαζόμενου, τότε είναι δυνατό να μετατεθεί σε άλλες εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα στην ίδια ή άλλη πόλη.

Σε περίπτωση, βέβαια, μετάθεσης εργαζομένων, ο εργοδότης πρέπει να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα σωστά και όχι καταχρηστικά, λαμβάνοντας υπόψη τις προσωπικές και οικογενειακές συνθήκες των εργαζομένων, την ηλικία τους κ.τ.λ.

Βέβαια ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να θεωρήσει τη μετάθεση αυτή, που αποτελεί μονομερή μεταβολή της σύμβασης εργασίας, ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας με συνέπεια τη λύση της σύμβασης και τη χορήγηση σε αυτόν της σχετικής αποζημίωσης (άρθρο 7 ν. 2112/1920).

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί πως η προσωρινή εκτός έδρας μετάθεση του εργαζόμενου δεν θεωρείται κατ' αρχή μετάθεση. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να πληρωθεί με εκτός έδρας αποζημίωση.

Όσο αφορά την παρεχόμενη εργασία, υπάρχει υποχρέωση για τον εργαζόμενο να παρέχει την εργασία που συμφωνήθηκε. Σε περίπτωση που, κατόπιν συμφωνίας, παρέχεται και άλλο είδος εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται ιδιαίτερη αμοιβή, ανάλογα με τις ώρες εργασίας γι' αυτήν την άλλου είδους εργασία.

Σύμφωνα με τη νομολογία απαγορεύεται να ανατεθεί από τον εργοδότη στον εργαζόμενο κατώτερη εργασία, έστω και αν δεν μειώνονται οι αποδοχές του. Μόνο κατ' εξαίρεση οφείλει ο εργαζόμενος να παρέχει διαφορετική



εργασία. Και τούτο, όταν υπάρχει ανάγκη (π.χ. για ν' αποφευχθεί ζημιά) και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη στην καλή πίστη.

Αν, παρόλα ταύτα, ο εργοδότης, αναθέτοντας στον εργαζόμενο άλλου είδους εργασία, επιχειρήσει μονομερή βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο, ακόμη και στην περίπτωση που δεν εκτελεί καλά το είδος της εργασίας για το οποίο έχει προσληφθεί, ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να τη δεχτεί. Κατά συνέπεια, μπορεί ο εργαζόμενος είτε να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο είδος της εργασίας που έχει συμφωνηθεί, οπότε, αν δεν τις δέχεται ο εργοδότης, περιέρχεται σε υπερήμερία, είτε να θεωρήσει τη βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να αποχωρήσει από την εργασία του ζητώντας την αποζημίωση της καταγγελίας.

### *3.2.2. Η υποχρέωση πίστης*

---

Με βάση τις αρχές της καλής πίστεως, τη φύση της σχέσεως εργασίας, η οποία είναι διαρκής, προσωπική σχέση, σχέση συνεργασίας και εμπιστοσύνης, και την ένταξη στην εκμετάλλευση επιβάλλονται στο μισθωτό έκτος από την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του και άλλες παρεπόμενες υποχρεώσεις που συναπαρτίζουν το περιεχόμενο της υποχρέωσης πίστεως.

Το γενικό περιεχόμενο της υποχρέωσης πίστεως μπορεί να οριστεί ως εξής: ο μισθωτός οφείλει να ενεργεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να εξυπηρετεί την επιχείρηση και εκμετάλλευση όπου εργάζεται και παράλληλα να παραλείπει κάθε πράξη ή ενέργεια που θα μπορούσε να παραβλάψει τα εύλογα συμφέροντα του εργοδότη.

Η υποχρέωση πίστεως σε όλες τις εκφάνσεις της ερμηνευτικά πηγάζει και από τις διατάξεις των άρθρων 200 και 288 Α.Κ. σε συνδυασμό με αυτές των άρθρων 651 και 652 Α.Κ., οι οποίες συνθέτουν την θετική νομική βάση της.

Οι εκδηλώσεις της υποχρέωσης πίστεως είναι ποικίλες και σε σημαντικό βαθμό εξαρτώνται από το είδος της εργασίας, τα ειδικότερα καθήκοντα και τη θέση του μισθωτού στην εκμετάλλευση, τη σημασία των υπηρεσιών του και την ευθύνη του για την πρόοδο των εργασιών της κ.ά.

Η υποχρέωση αυτή αντιστοιχεί στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη και συνίσταται στην ουσία στην απαγόρευση για τον εργαζόμενο να κάνει οποιαδήποτε ενέργεια ή παράλειψη, η οποία θα μπορούσε να βλάψει τα υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργοδότη. Μέσα στα πλαίσια της δηλαδή συμπεριλαμβάνεται η υποχρέωση της εχεμύθειας, καλόπιστης συνεργασίας με τους άλλους εργαζόμενους, η αποφυγή ανταγωνισμού, κ.λπ.

Σοβαρή πάντως παράβαση της υποχρέωσης πίστεως θεωρείται η ταυτόχρονη παροχή της εργασίας και προς άλλον εργοδότη και μάλιστα ανταγωνιστή του πρώτου χωρίς αυτός να το γνωρίζει<sup>19</sup>.

### *3.2.3. Συμμόρφωση προς τις εντολές του εργοδότη*

---

Ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του οφείλει να συμμορφώνεται με τους κανόνες εργασίας και συνεργασίας, που ισχύουν στην εκμετάλλευση από τον κανονισμό εργασίας ή πρακτική ή νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, να τηρεί την ιεραρχία και την πειθαρχία που επιβάλλεται για την ομαλή διεξαγωγή της εργασίας. Οφείλει επίσης να ακολουθεί τις γενικές και ειδικές εντολές και οδηγίες του εργοδότη ή των ενδιάμεσων κατά εκχώρηση φορέων του διευθυντικού δικαιώματος όταν είναι νόμιμες. Αν όμως προσκρούουν στο περιεχόμενο της συμβάσεως ή επιβάλλουν εργασία εκτός του κύκλου των έργων που οφείλει να εκτελεί, αν είναι παράνομες ή ανήθικες, ή αντίθετες σε συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις ή στον κανονισμό εργασίας ή αν εκδίδονται κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος.

---

<sup>19</sup> Ευθυμιάτου Α. (2000), «Εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις **Interbooks**, Αθήνα, σελ. 54-55

Από την άλλη πλευρά, το διευθυντικό δικαίωμα κατά περίπτωση πρέπει να ασκείται μέσα στα όρια της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών, του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του (άρθρο 281 Α.Κ.), που είναι η εξασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως και η εξυπηρέτηση των αναγκών της. Γι' αυτό και εντολές που δεν ανταποκρίνονται σ' αυτόν το σκοπό, δηλαδή αυθαίρετες, ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να τις ακολουθήσει.

Ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να υπακούσει σε εντολές που υπερβαίνουν τις δυνάμεις του, θέτουν σε κίνδυνο την υγεία του (εκτός αν το αντικείμενο των υπηρεσιών του είναι ανθυγιεινή εργασία), τη σωματική του ακεραιότητα, την επαγγελματική του αξιοπρέπεια. Επίσης σ' εντολές, για την εκτέλεση των οποίων χρειάζεται και πράξη ή σύμπραξη του εργοδότη (λ.χ. με παροχή ειδικών εργαλείων ή λήψη μέτρων ασφάλειας), όταν ο τελευταίος δεν προβαίνει σ' αυτή τη σύμπραξη. Δεν τον υποχρεώνουν επίσης εντολές που, είτε κατά το αντικείμενο τους είτε κατά τον τρόπο πού δίνονται, προσβάλλουν την προσωπικότητα του. Κατάχρηση δικαιώματος αποτελεί και η ανάρμοστη, προσβλητική συμπεριφορά του εργοδότη.

#### **3.2.4. Η επιμέλεια στην εκτέλεση των καθηκόντων**

---

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την εργασία που ανέλαβε με επιμέλεια. Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εκμισθωτής κρίνεται με βάση τη συγκεκριμένη σύμβαση. Λαμβάνονται όμως υπόψη η μόρφωση του, οι ειδικές γνώσεις που ενδεχόμενα απαιτούνται για την εργασία του καθώς και οι ικανότητες και ιδιότητες του τις οποίες γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει ο εργοδότης. Δηλαδή για τον προσδιορισμό του βαθμού της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος λαμβάνονται υπόψη κριτήρια τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Ευθυμιάτου Α. (2000), «Εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα, σελ. 54-55

**Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>**  
**Η αδυναμία εκπλήρωσης των**  
**υποχρεώσεων της εργασίας**

---

#### **4.1. Η μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων της εργασίας**

---

Η περίπτωση κατά την οποία υφίστανται μη εκπλήρωση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας, υπάρχει όταν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του, απουσιάζει ή δεν προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά τους όρους της σύμβασής του ή στον προσήκοντα τόπο ή χρόνο.

Σημειώνονται ωστόσο και περιπτώσεις, όπου η μη παροχή εργασίας από το μισθωτό δε συνιστά παράβαση της σχετικής υποχρέωσης του. Τέτοιες κυρίως είναι οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες ο εργοδότης βρίσκεται για οποιοδήποτε λόγο και κατά οποιοδήποτε τρόπο σε υπερημερία ως προς την αποδοχή της εργασίας, που του προσφέρει ο μισθωτός με τον προσήκοντα τρόπο. Το ίδιο συμβαίνει και όταν ο εργοδότης δεν προβαίνει στην απαιτούμενη πράξη ή σύμπραξη (άνοιγμα πύλης εργοστασίου, διάθεση του συμφωνηθέντος μεταφορικού μέσου, παροχή κατάλληλου χώρου, λήψη μέτρων ασφάλειας, χορήγηση εργαλείων κ.ά., παροχή των απαραίτητων οδηγιών για την εκτέλεση της εργασίας κ.λπ.), ή όταν καθιστά πραγματικά ή ηθικά αδύνατη την παροχή εργασίας από το μισθωτό.

Εδώ ανήκει και η περίπτωση, κατά την οποία ο μισθωτός απέχει από την εργασία για σπουδαίο λόγο, που οφείλεται σε ανυπαίτιο κώλυμα, όπως και όλες οι περιπτώσεις αναστολής της λειτουργίας της σχέσης εργασίας.

Οι συνέπειες της μη εκπληρώσεως ή της πλημμελούς εκπληρώσεως της υποχρέωσης παροχής εργασίας προκύπτουν από τις διατάξεις του γενικού μέρους του ενοχικού δικαίου του Αστικού Κώδικα, που αναφέρονται στην ευθύνη του οφειλέτη (άρθρα 330-334), στην αδυναμία παροχής και την υπερημερία τού οφειλέτη (άρθρο 335), στις ενοχές από συμβάσεις γενικά (άρθρο 361), στις αρχές που ισχύουν στις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις (άρθρο 374), σε συνδυασμό με τις ειδικές διατάξεις το κεφαλαίου για τη μίσθωση εργασίας (άρθρα 652, 656, 664, 670, 672).

Σε περίπτωση μη εκπληρώσεως, αν η μη παροχή εργασίας οφείλεται σε ανυπαίτια αδυναμία του μισθωτού, ο εργοδότης έχει καταρχήν δικαίωμα να περικόψει το μισθό (άρθρο 380 Α.Κ.).

Αν όμως η αδυναμία αυτή οφείλεται σε σπουδαίο λόγο ένεκα ανυπαίτιου κωλύματος και συμβεί αφού έχει παρέλθει δεκαήμερο από τότε που ανέλαβε υπηρεσία ο μισθωτός, τότε η αξίωση του για το μισθό διατηρείται για έναν το πολύ μήνα, ανάλογα με την προϋπηρεσία του (άρθρα 657, 658 Α.Κ.) (Βλ. για το ανυπαίτιο κώλυμα αναλυτικά παρακάτω στη σελίδα 44)

Αν πάλι η αδυναμία του μισθωτού είναι υπαίτια, ο εργοδότης μπορεί να περικόψει το μισθό (άρθρα 380, 657 Α.Κ.) ή και να ζητήσει αποζημίωση (άρθρα 335, 362, 652 Α.Κ.).

Σε περίπτωση που η μη παροχή εργασίας οφείλεται σε υπερημερία του μισθωτού, πράγμα που συμβαίνει όταν καθυστερεί ή απέχει αυθαίρετα από την εργασία του, αν και είναι σε θέση να την προσφέρει, η αξίωση για το μισθό χάνεται. Δεδομένου μάλιστα ότι η εκπλήρωση της παροχής χρονικά περιορίζεται στα όρια του ημερήσιου ωραρίου, πρακτικά ο εργοδότης δε μπορεί να τάξει στο μισθωτό την εύλογη προθεσμία εκπληρώσεως του άρθρου 383 Α.Κ. Η παροχή, δηλαδή, της εργασίας σε άλλο χρόνο είναι από το νόμο αδύνατη (άρθρο 365 Α.Κ.).

Επιπλέον, ο μισθωτός έχει υποχρέωση να αποζημιώσει τον εργοδότη για τη ζημία που του προξενήθηκε, από τη μη παροχή της εργασίας του (άρθρα 652, 343, 383, 657 Α.Κ.).

Τόσο σε περίπτωση αδυναμίας παροχής όσο και υπερημερίας του μισθωτού, όταν η αποχή διαρκεί σημαντικό χρονικό διάστημα, ενδεχομένως, με εκτίμηση των συνθηκών, θα είναι δυνατό να συναχθεί αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του, καταγγελία δηλαδή της σχέσεως εργασίας από την πλευρά του. Ο δικαστής θα κρίνει κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες της περίπτωσης με αντικειμενική κρίση, αν η απουσία αυτή θα θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία από μέρους του μισθωτού. Αλλά ειδικά όταν η αποχή του οφείλεται σε ασθένεια μικρής σχετικά διάρκειας, (τα όριά της τα ορίζει το άρθρο 3 του ν. 4558/1930 σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία), αποκλείεται η συναγωγή τέτοιου συμπεράσματος (Βλ. για το θέμα αυτό αναλυτικά στη σελίδα 61).

Από το άλλο μέρος, και στις δύο περιπτώσεις, της αδυναμίας παροχής και της υπερημερίας του μισθωτού, ο εργοδότης θα μπορεί να απολύσει το μισθωτό, εάν η αποχή του δικαιολογεί επαρκώς την καταγγελία στην αορίστου χρόνου σύμβαση, ή αν παρέχει σπουδαίο λόγο καταγγελίας στην ορισμένου χρόνου σύμβαση. Στην τελευταία περίπτωση ο μισθωτός είναι δυνατό να υποχρεωθεί, αν η αποχή του εμφανίζεται ως αθέτηση υποχρέωσης, και σε αποζημίωση του εργοδότη (άρθρο 673 Α.Κ.)<sup>21</sup>.

#### **4.1.1. Η αναστολή εκπλήρωσης της παροχής εργασίας**

---

Για να υπάρξει αναστολή της υποχρέωσης του εκμισθωτή ή του εργαζόμενου για παροχή εργασίας πρέπει να συμβεί κάποιο περιστατικό που επιδρά (προσωρινά) ανασταλτικά στη λειτουργία της εργασιακής σχέσης.

---

<sup>21</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ.234-237

Μερικά από αυτά τα γεγονότα επιφέρουν αναστολή και της υποχρέωσης για καταβολή του μισθού. Τέτοιοι νόμιμοι λόγοι αναστολής είναι βασικά οι ακόλουθοι<sup>22</sup>:

- 1) Η συμφωνία των μερών της εργασιακής σύμβασης. Στα πλαίσια αυτά μπορεί να συμφωνηθεί και η καταβολή του μισθού, καίτοι δεν παρέχεται εργασία. Κλασική περίπτωση συμβατικής αναστολής είναι η παροχή άδειας χωρίς αποδοχές.
- 2) Η επίσχεση εργασίας. Γίνεται βασικά δεκτό ότι και στη σύμβαση εργασίας εφαρμόζεται η γενική αρχή των Α.Κ. 325. Σύμφωνα με την αρχή αυτή ο εκμισθωτής που έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή με την παροχή εργασίας (π.χ. από δουλεμένους μισθούς) από το νόμο ή από δικαιοπραξία μπορεί να αρνηθεί την εκπλήρωση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας, μέχρις ότου ο μισθωτής εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να αγνοηθούν ή να υποτιμηθούν οι αξιοπρόσεκτες αντιρρήσεις που διατυπώθηκαν παλιότερα κατά του επιτρεπτού του *jus retentionis* στην εργασιακή σχέση γενικά και ιδιαίτερα στην υποχρέωση παροχής εργασίας (μη πραγματοποίηση του επιδιωκόμενου σκοπού, δηλαδή της εξασφάλισης εισπράξεως του μισθού, αδυναμία ταυτόχρονης εκτελέσεως των παροχών, καταστροφή της εργασιακής παροχής, δυσμενείς για τον εκμισθωτή συνέπειες αν η επίσχεση κριθεί καταχρηστική. Σαν συμβιβασμός έτσι των αντίθετων απόψεων θα μπορούσε να θεωρηθεί η αποδοχή από την κρατούσα γνώμη της ανάγκης φειδωλούς ασκήσεως της επίσχεσης εργασίας στα πλαίσια πάντοτε των ορίων της 281 λόγω της ιδιοτυπίας της εργασιακής ενοχής (Για την επίσχεση εργασίας βλ. αναλυτικά σελ 66).
- 3) Η υπερμερία ή η αδυναμία αποδοχής του μισθωτή.
- 4) Η ανυπαίτια παρεμπόδιση της παροχής εργασίας από σπουδαίο λόγο.
- 5) Η διαθεσιμότητα. Σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 3198/1955, ο εργοδότης, σε περίπτωση πτώσης της οικονομικής του δραστηριότητας, μπορεί με

---

<sup>22</sup> Γεωργιάδης Α., Σταθόπουλος Μ. (1980), «Αστικός Κώδιξ: κατ' άρθρο ερμηνεία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 458-461



έγγραφο δήλωση του να θέτει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς του για διάστημα όχι μεγαλύτερο των τριών μηνών το χρόνο. Καίτοι δεν παρέχεται εργασία στο χρόνο της διαθεσιμότητας, καταβάλλονται οι μισές τακτικές αποδοχές των δύο τελευταίων μηνών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Έγκριση του Υπουργού Απασχολήσεως χρειάζεται ειδικά για τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από 5.000 μισθωτούς (άρθρο 1 ν.δ. 206, 1974).

- 6) Η νόμιμη άσκηση απεργίας ή ανταπεργίας. Γίνεται γενικά δεκτό ότι η νόμιμη διεξαγωγή εργατικού αγώνα επιφέρει αμφιμερή αναστολή της εργασιακής σχέσης. Η απεργία αποτελεί την αναστολή παροχής της εργασίας, που σχεδιάζεται, αποφασίζεται και εκτελείται συλλογικά από ικανό αριθμό μισθωτών για την επίτευξη ενός αγωνιστικού σκοπού. Συνέπεια είναι η αναστολή και της υποχρέωσης για καταβολή του μισθού. Σύμφωνα με το άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος, η απεργία είναι δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συσταθείσες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων, του οποίου εντούτοις η διαφοροποιημένη διατύπωση δημιουργεί δικαιολογημένες επιφυλάξεις για την αρμονία της με τη συνταγματική ρύθμιση. Ακανθώδες και αμφιλεγόμενο είναι το ζήτημα του προσδιορισμού των ορίων νομιμότητας της. Στον περιορισμένο αυτό χώρο θεωρείται εντούτοις σκόπιμος ο τονισμός της προβληματικότητας του αν και κατά πόσο είναι πρόσφορη και θεμιτή η επίκληση της γενικής ρήτρας της ΑΚ 281 για τον περιορισμό του πεδίου νόμιμης ασκήσεως της απεργίας. Ανταπεργία (lock - out) θεωρείται ο σχεδιασμένος και πραγματοποιούμενος από τον εργοδότη ή το σωματείο των εργοδοτών, αποκλεισμός των μισθωτών από την εργασία τους είτε για την απόκρουση απεργίας (αμυντική ανταπεργία) είτε για την επιδίωξη ιδίων συμφερόντων. Στη θέση αυτή θα πρέπει ωστόσο να υπογραμμισθεί η έντονη προβληματικότητα από συνταγματικής σκοπιάς, ιδιαίτερα ενόψει του άρθρου 23 § 1 και 2, της άποψης που θεωρεί την ανταπεργία σαν αναγκαίο νομικό - αγωνιστικό αντιστάθμισμα της απεργίας, προστατευμένο μάλιστα συνταγματικά.

Έτσι ανοικτό μένει το ζήτημα της συνταγματικότητας του άρθρου 32 § 3 του ν. 330/76, που φαίνεται να εξομοιώνει νομικά - λειτουργικά την ανταπεργία με την απεργία. Ανεξάρτητα πάντως από την τοποθέτηση στο ζήτημα της συνταγματικότητας του άρθρου 32 § 3, οι θεμελιακές αξιολογικές επιλογές του ελληνικού Συντάγματος επιβάλλουν μια όσο το δυνατόν πιο συσταλτική ερμηνεία της διατάξεως αυτής. Στα πλαίσια δε αυτής της ερμηνείας θα πρέπει να γίνουν δεκτά:

- i. Η άσκηση ανταπεργίας από μεμονωμένο εργοδότη απαγορεύεται κατ' αναλογία με την απαγόρευση της αδέσποτης απεργίας.
  - ii. Επιτρέπεται μόνο η αμυντική ανταπεργία και μάλιστα μόνο στο μέτρο που η καταφυγή σ' αυτή θεωρείται αναπότρεπτη.
  - iii. Η ανταπεργία δεν επιτρέπεται να στραφεί κατά μη απεργών μισθωτών, που δεν είναι μέλη του σωματίου που απεργεί.
  - iv. Η ανταπεργία σαν δικαίωμα του εργοδότη όχι συνταγματικά διασφαλισμένο, μπορεί να καταργηθεί με απλό νόμο.
- 7) Άδεια αναψυχής. Η υποχρεωτική ετήσια άδεια με αποδοχές του εκμισθωτή κατά τον α.ν. 539/1945 αναστέλλει επίσης την υποχρέωση για παροχή εργασίας.
- 8) Η λοχεία. Και η αποχή της γυναίκας από την εργασία της 9 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες ύστερα από τον τοκετό, σύμφωνα με το άρθρο της διεθνούς συμβάσεως που κυρώθηκε με το ν. 2274/1920, επιφέρει αναστολή της υποχρέωσης για παροχή εργασίας.
- 9) Η στράτευση του εκμισθωτή. Αναστολή της υποχρέωσης για παροχή εργασίας υπάρχει και στην περίπτωση στρατεύσεως του εκμισθωτή ύστερα από εξάμηνη τουλάχιστον προσφορά εργασίας στο μισθωτή. Μετά την αποστράτευση του ο εκμισθωτής για να επαναπροσληφθεί πρέπει να κάνει σχετική δήλωση μέσα σε προθεσμία ενός μηνός και να αναλάβει υπηρεσία μέσα σε 15 ημέρες μετά τη δήλωση.
- 10) Η προσωρινή απόλυση του εκμισθωτή. Η πειθαρχική ποινή της προσωρινής απόλυσης είτε σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 1 § 3 είτε σύμφωνα με αντίστοιχες διατάξεις ειδικών οργανισμών ή κανονισμών εργασίας αναστέλλει την υποχρέωση παροχής του εκμισθωτή.

- 11) Η αποχή συνδικαλιστικών στελεχών. Η αποχή των μελών της γραμματείας της εκτελεστικής επιτροπής της Γ.Σ.Ε.Ε. από την εργασία κατά τη διάρκεια της θητείας του σύμφωνα με το άρθρο 4 § 1 του ν. 450/1966 επιφέρει τέλος αναστολή της εργασιακής τους σχέσης.

#### **4.2. Αδυναμία παροχής εργασίας εξ' αιτίας ανυπαίτιου κωλύματος για σπουδαίο λόγο**

---

Περίπτωση μη παροχής εργασίας του μισθωτού είναι η αδυναμία του εξ' αιτίας ανυπαίτιου κωλύματος για σπουδαίο λόγο. Οι προϋποθέσεις που συνηγούνται σε αδυναμία παροχής εργασίας για σπουδαίο λόγο είναι<sup>23</sup>:

- 1) Παροχή εργασίας επί δέκα τουλάχιστο ήμερες. Πρέπει δηλαδή κατ' αρχή να έχει παρασχεθεί πραγματική εργασία τουλάχιστο επί 10 ήμερες. Αυτό που ενδιαφέρει είναι εάν υπήρξε πραγματική παροχή εργασίας και όχι ο χρόνος σύναψης της σύμβασης. Έτσι εάν η σύμβαση καταρτίσθηκε την 1 Φεβρουαρίου, η πραγματική παροχή εργασίας άρχισε στις 15 Φεβρουαρίου και το κώλυμα παρουσιάσθηκε στις 18 Φεβρουαρίου, η περίπτωση δεν υπάγεται στην Α.Κ. 657 αφού δεν συμπληρώθηκε ένα δεκαήμερο πραγματικής εργασίας. Με πραγματική όμως παροχή της εργασίας εξομοιώνεται το διάστημα τυχόν υπερημερίας του εργοδότη. Η ετοιμότητα για εργασία θεωρείται σαν πραγματική εργασία.
- 2) Κώλυμα στον εργαζόμενο. Θα πρέπει να παρουσιαστεί κώλυμα για παροχή εργασίας δηλαδή κάποιο γεγονός που να εμποδίζει τον εργαζόμενο ή να προσέλθει στον τόπο της εργασίας ή να προσέλθει αλλά να μην μπορεί να παράσχει την εργασία του. Τέτοιο κώλυμα υπάρχει όχι μόνο όταν υπάρχει αδυναμία παροχής αλλά και όταν η παροχή εργασίας γίνεται έργο υπέρμετρα δυσβάστακτο ή όταν για την παροχή εργασίας

---

<sup>23</sup> Γεωργιάδης Α., Σταθόπουλος Μ. (1980), «Αστικός Κώδιξ: κατ' άρθρο ερμηνεία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 495-496, Πετίνη - Πηγιώτη, Ανυπαίτιο κώλυμα, ΔΕΝ 2006, σελ. 443.

απαιτούνται υπέρμετρες θυσίες. Το κώλυμα θα κριθεί κατά καλή πίστη και με βάση τα συναλλακτικά ήθη. Επιβάλλεται πάντως ο εργαζόμενος να κάνει ό,τι μπορεί για να περιορίσει στο ελάχιστο τις συνέπειες του. Το κώλυμα δεν απαιτείται να είναι απρόβλεπτο. Η δυνατότητα όμως πρόβλεψης έχει σημασία μόνο όταν ο μισθωτός μπορούσε να προλάβει την επέλευση του κωλύματος ή τον μετριασμό του και δεν το έκανε. Το κώλυμα μπορεί να είναι παροδικό ή οριστικό. Δεν είναι ανάγκη να είναι φυσικό, μπορεί να είναι νομικό ή κοινωνικό.

- 3) Σπουδαίος λόγος. Η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι έννοια νομική και η κρίση για την ύπαρξη σπουδαίου λόγου υπόκειται στον έλεγχο του Αρείου Πάγου. Το κώλυμα που αναφέρεται σε σπουδαίο λόγο δεν είναι μόνο εκείνο από το οποίο δημιουργείται αντικειμενική αδυναμία για την παροχή εργασίας αλλά και αυτό που ανάγεται σε αιτία από την οποία ο εργαζόμενος, χωρίς να βαρύνεται με υπαιτιότητα, κατά εύλογη κρίση εμποδίζεται από προσωπικούς λόγους να παράσχει την εργασία του. Ο σπουδαίος λόγος αποχής μπορεί να ανάγεται σε περιστατικό που συμβαίνει είτε στον ίδιο τον εργαζόμενο και αφορά το πρόσωπό του ή ακόμα μπορεί να βρίσκεται και εκτός του προσώπου του εργαζόμενου, Έτσι μπορεί να ανάγεται σε πρόσωπα που συνδέονται στενά με τον εργαζόμενο ή σε σοβαρά γεγονότα που επιβάλλουν την συμπαράσταση του εργαζόμενου. Τέτοια γεγονότα μπορεί να είναι η άσκηση δημοσίων λειτουργημάτων, η εκπλήρωση καθηκόντων ενόρκου, η άσκηση θρησκευτικών καθηκόντων, η άσκηση εκλογικού δικαιώματος. Μπορεί ν' αποτελέσουν σπουδαίο λόγο αποχής, η ασθένεια, ο τραυματισμός, η κυοφορία, ο τοκετός, η λοχεία, ιδιαίτερα χαρμόσυνο ή θλιβερό γεγονός, όπως ο γάμος, η απόκτηση τέκνου, ο θάνατος στενού συγγενούς, η στράτευση, η κλήση από την εφεδρεία στο στράτευμα, η σύλληψη ή φυλάκιση του εργαζομένου χωρίς υπαιτιότητα του. Η λουτροθεραπεία απλώς για λόγους προληπτικούς θεωρήθηκε ότι δεν συνιστά σπουδαίο λόγο. Αντίθετα, η λουτροθεραπεία που επιβάλλεται να γίνει λόγω ανυπαίτιας νόσου που κατέστησε τον εργαζόμενο ανίκανο για εργασία κατά τον χρόνο αποχής του, θεμελιώνει αξίωση για λήψη του μισθού του.

Ο σπουδαίος λόγος που εμποδίζει τον εργαζόμενο δεν είναι ανάγκη ταυτόχρονα να συνιστά και ανωτέρα βία.

- 4) Έλλειψη υπαιτιότητας του εργαζομένου. Ο λόγος που προκάλεσε το κώλυμα δεν θα πρέπει να οφείλεται σε υπαιτιότητα του, δηλαδή δεν θα πρέπει να οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του. Ασύνητη ή επιπόλαιη συμπεριφορά αποκλείει βέβαια το δικαίωμα για μισθό. Έχουν γεννηθεί ζητήματα και αμφισβητήσεις σχετικά με το θέμα εάν το κριτήριο για την υπαιτιότητα θα πρέπει να αναζητηθεί με βάση την επιμέλεια που οφείλει ο εργαζόμενος προς τον εαυτό του ή εάν, σύμφωνα με επιεικέστερη εκδοχή, η υπαιτιότητα θα πρέπει να ανάγεται μόνο στην εκτέλεση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας. Πρέπει να γίνει δεκτό ότι δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα τα αφροδίσια νοσήματα, η εξώγαμη εγκυμοσύνη, ο τραυματισμός από τρίτο πρόσωπο εντός ή εκτός της εργασίας, όπως ακόμη και σε ιδιαίτερα επικίνδυνες αθλοπαιδιές, φτάνει να τηρούνται οι σχετικοί κανόνες των αθλημάτων, τα ατυχήματα από μικρή παράβαση αστυνομικών διατάξεων γύρω από την κυκλοφορία, τα αυτοκινητιστικά ατυχήματα που δεν οφείλονται σε παράβαση στοιχειωδών κανόνων, η σύλληψη ή φυλάκιση του εργαζομένου χωρίς υπαιτιότητα του κλπ.

#### **4.2.1. Η αξίωση στο μισθό**

---

Όταν πληρούνται οι προϋποθέσεις, ο μισθωτός διατηρεί την αξίωση για απόληψη μισθού για απουσία ενός μηνός, εάν έχει προϋπηρεσία τουλάχιστον ενός χρόνου, και για απουσία μισού μήνα, αν η προϋπηρεσία του είναι μικρότερη. Όταν το κώλυμα παρατείνεται και μετά το χρόνο, κατά τον οποίο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει μισθό, ο μισθωτός δε δικαιούται μισθό ακόμα κι αν έχει αναρρωτική άδεια μεγαλύτερης διάρκειας.

Μολονότι η αξίωση μισθού συνήθως υπάρχει όταν υπάρχει σχέση εργασίας, ο νόμος ορίζει ότι διατηρείται η αξίωση του μισθωτού για το μισθό σε αποχή εξαιτίας κωλύματος από σπουδαίο λόγο, και αν ακόμα ο εργοδότης καταγγείλει στο μεταξύ τη σύμβαση εργασίας του ακριβώς λόγω του κωλύματος, πριν παρέλθει ανάλογα ο ένας ή ο μισός μήνας, εάν βέβαια το κώλυμα παρέχει επαρκή λόγο καταγγελίας. Η αξίωση αυτή δε, διατηρείται, αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση για άλλο λόγο.

Ο εργοδότης έχει μεν υποχρέωση να καταβάλει το μισθό για απουσία μέσα σ' αυτά τα χρονικά πλαίσια, δικαιούται όμως να εκπέσει ποσά, που εισέπραξε ο μισθωτός βάσει υποχρεωτικής από το νόμο ασφάλισης .

Εκπεστέα είναι τα ποσά που καταβάλλει ο ασφαλιστικός οργανισμός για την απώλεια του εργατικού εισοδήματος (επίδομα ασθένειας) και μόνο στο μέτρο που αντιστοιχούν στην κατά χρόνο υποχρέωση του εργοδότη, όχι όμως και άλλου είδους ασφαλιστικές παροχές, όπως παροχές περιθάλψεως, φαρμακευτική περίθαλψη, επίδομα τοκετού.

Έξαλλου, σε περίπτωση ασθένειας του μισθωτού, κατά το άρθρο 5 του α.ν 178/1967, για το διάστημα από την αναγγελία της ανικανότητας για εργασία ως την έναρξη της επιδοτήσεως από τον ασφαλιστικό οργανισμό (1-3 ημέρες), ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει στο μισθωτό το μισό του μισθού αυτών των ημερών<sup>24</sup>.

#### **4.2.2. Τα πολλαπλά κωλύματα**

---

Στις παραπάνω περιπτώσεις γεννιέται το ζήτημα, αν η αξίωση του μισθωτού για το μισθό διατηρείται αδιάφορο με ποιά συχνότητα εμφανίζονται κωλύματα, που δικαιολογούν αποχή από την εργασία. Έχει ήδη επικρατήσει η γνώμη, ότι η

---

<sup>24</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή, σελ.268, Πετίνη - Πηγιώτη, Ανυπαίτιο κώλυμα, ΔΕΝ 2006, σελ. 443.

υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει μισθούς σύμφωνα με το άρθρο 658 Α.Κ., εξαντλείται με την καταβολή του μισθού, ανάλογα ενός ή μισού μηνός κάθε χρόνο για οσαδήποτε και οποιασδήποτε διάρκειας κωλύματα του μισθωτού εμφανιστούν στη διάρκεια του. Όταν το κώλυμα, που εμφανίζεται σ' ένα χρόνο συνεχίζεται και στον επόμενο, θεωρείται ενιαίο και, συνεπώς, η υποχρέωση του εργοδότη περιορίζεται ανάλογα σε καταβολή μισθού δεκαπέντε ημερών ή ενός μηνός, όσο κι αν διαρκέσει το κώλυμα δε δημιουργείται δηλαδή χωριστή υποχρέωση για το χρονικό διάστημα που διαρκεί το κώλυμα και ανήκει στον επόμενο χρόνο<sup>25</sup>.

#### **4.2.3. Οι επιπτώσεις για τον εργαζόμενο**

---

Οι σημαντικότερες επιπτώσεις για το μισθωτό εστιάζονται στα σημεία που ακολουθούν<sup>26</sup>:

- 1) Ο μισθός. Κατά τη διάρκεια του ανυπαίτιου κωλύματος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ό,τι θα έπαιρνε εάν εργαζόταν κατά τον αντίστοιχο χρόνο, δηλαδή τον πραγματικά καταβαλλόμενο μισθό ή ημερομίσθιο με όλες τις πρόσθετες παροχές και επιδόματα. Δικαιούται όμως ο εργοδότης, να εκπέσει από το μισθό τα ποσά που καταβλήθηκαν από την υποχρεωτική ασφάλιση

εκ του νόμου (ΑΚ 657 § 2). Επομένως, η έκπτωση δεν μπορεί να αναφέρεται σε παροχές από ιδιωτική ή προαιρετική ασφάλιση. Σε περίπτωση πολλαπλής απασχολήσεως, κάθε εργοδότης εκπίπτει ανάλογα τμήμα εκ των καταβαλλομένων παροχών. Τα ποσά που εκπίπτονται πρέπει να αντιστοιχούν στον ένα μήνα ή μισό μήνα, ανάλογα με την περίπτωση, και δεν μπορεί να γίνει έκπτωση ποσών που τυχόν καταβάλλονται από τον

---

<sup>25</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ.269-270

<sup>26</sup> Γεωργιάδης Α., Σταθόπουλος Μ. (1980), «Αστικός Κώδιξ: κατ' άρθρο ερμηνεία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 498-499

ασφαλιστικό οργανισμό και αφορούν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από εκείνο της Α.Κ. 658. Δεν εκπίπτονται επίσης οι παροχές σε είδος (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, νοσοκομειακή κλπ.) ούτε και η τυχόν αποτίμηση τους σε χρήμα. Δεν απαιτείται όμως προκειμένου να γίνει η έκπτωση πράγματι να εισέπραξε ο εργαζόμενος τις παροχές. Αρκεί το γεγονός ότι ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις παροχές αυτές και εκπίπτονται από τον εργοδότη, ανεξάρτητα εάν τις εισέπραξε.

2) Η ανακοίνωση. Ο εργαζόμενος οφείλει με βάση τις αρχές της καλής πίστωσης να ανακοινώσει το κώλυμα στον εργοδότη. Εάν παραλείψει την ανακοίνωση και υπάρχει πράγματι ανυπαίτιο κώλυμα θα δικαιούται τον μισθό αλλά δεν αποκλείεται να υποχρεωθεί σε αποζημίωση του εργοδότη γιατί ο τελευταίος, μη γνωρίζοντας το κώλυμα, δεν μπόρεσε να πάρει τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη της ζημιάς.

3) Η απόδειξη. Ο εργαζόμενος πρέπει να προσκομίζει, εάν αυτό απαιτηθεί από τον εργοδότη, τα απαραίτητα δικαιολογητικά. Εάν το ζητήσει ο εργοδότης, σε περίπτωση ασθένειας πρέπει ο εργαζόμενος να προσκομίζει ιατρική βεβαίωση έκτος βέβαια εάν δεν υπάρχει καμία αμφιβολία για την ασθένεια. Το βάρος της αποδείξεως του σπουδαίου λόγου το έχει ο εργαζόμενος. Ο εργοδότης όμως διατηρεί το δικαίωμα να διαπιστώσει με δικά του μέσα και δαπάνες το κώλυμα. Εάν η αξίωση για τον μισθό προβάλλεται μετά από πάροδο μεγάλου χρονικού διαστήματος, ο εργοδότης μπορεί να αντιτάξει την ένσταση καταχρήσεως δικαιώματος ιδίως όταν λόγω της παρόδου του χρόνου είναι δυσχερής ή αδύνατη η διαπίστωση του λόγου.

#### **4.2.4. Η αποχή λόγω εγκυμοσύνης**

---

Η αποχή από την εργασία λόγω εγκυμοσύνης έχει διαρρυθμιστεί ως προς τη διάρκεια της νομοθετικά. Κατά το άρθρο 2 του ν. 1302/1982 (κύρωσε την 103 διεθνή σύμβαση εργασίας για την προστασία της μητρότητας), η εργαζόμενη



δικαιούται άδεια μητρότητας 12 εβδομάδων, 6 πριν από τον τοκετό και 6 μετά. Η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει τις αποδοχές έχει την έκταση που προβλέπει το άρθρο 658 Α.Κ. Ήδη όμως η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας του 1989 αύξησε την άδεια αυτή σε 15 εβδομάδες (52 ημέρες προ του τοκετού και 53 μετά), και αυτή του 1993 πρόσθεσε ακόμα μία εβδομάδα και τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 7 της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβαση εργασίας της 23.5.2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν. 2874/2000 ορίστηκε άδεια μητρότητας 56 ημερολογιακών ημερών προ του (βάσει ιατρικής πιστοποιήσεως) πιθανολογούμενου τοκετού και 63 ημερών μετά τον τοκετό, δηλαδή, συνολικά άδεια 17 εβδομάδων.

Πέρα από τα όρια αυτά, το άρθρο 4 της διεθνούς ίδιας συμβάσεως εργασίας προβλέπει δικαίωμα της εργαζομένης σε χρηματικές παροχές και ιατρικές υπηρεσίες από την κοινωνική ασφάλιση ή το κράτος. Τέτοια πρόβλεψη έχει ήδη η νομοθεσία στην Ελλάδα. Το Ι.Κ.Α. παρέχει το βοήθημα τοκετού, εφάπαξ χρηματικό βοήθημα ίσο με το 30πλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται, όπως και το επίδομα ασθένειας, ανάλογα με την ασφαλιστική κλάση της ασφαλισμένης, και πάντως δε μπορεί να είναι κατώτερο από τα 2/3 των απολαβών, που έχουν ληφθεί υπόψη για την κατάταξη της στην ασφαλιστική κλάση. Ανάλογες παροχές τοκετού και μητρότητας προβλέπονται και από τους κανονισμούς άλλων φορέων κοινωνικής ασφάλισης. Ανεξάρτητα από τις παραπάνω παροχές, στις ασφαλισμένες από το Ι.Κ.Α., ο Ο.Α.Ε.Δ. χορηγεί και πρόσθετες παροχές μητρότητας, ώστε να φτάσουν τα παρεχόμενα από το Ι.Κ.Α. επιδόματα κηύσεως και μητρότητας το ύψος των τακτικών αποδοχών τους, αφού αφαιρεθούν οι αποδοχές που έχει καταβάλλει ο εργοδότης (άρθρο 41 §1 ν. 549/1977). Μ' αυτόν τον τρόπο ουσιαστικά οι ασφαλισμένες παίρνουν συνολικά ολόκληρο το ποσό των τακτικών αποδοχών τους κατά το διάστημα της άδειας κηύσεως και λοχείας<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ.270-271, Μαρκόπουλος, Άδειες του μισθωτού κατά το Ν. 1483/1984, ΔΕΝ 2002, σελ. 657.

#### **4.2.5. Η αποχή λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία**

---

Η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία αποτελεί άσκηση συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος (άρθρο 23, παράγ. 2) και επίσης αναστέλλει τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας. Κατά συνέπεια η αποχή του μισθωτού από την εργασία του λόγω συμμετοχής σε νόμιμη απεργία δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή εκ μέρους του καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Το ίδιο ισχύει κατ' αρχήν και για τη συμμετοχή του εργαζομένου σε παράνομη απεργία, διότι για την απεργία πού κηρύσσεται από σωματείο υπάρχει τεκμήριο νομιμότητας έως ότου ακυρωθεί ή απόφαση της γενικής συνέλευσης με δικαστική απόφαση, χωρίς ή τυχόν ακύρωση της να έχει αναδρομικά αποτελέσματα.

Αν όμως ο εργαζόμενος συνεχίσει να συμμετέχει στην απεργία μετά τη δικαστική αναγνώριση του παρανόμου χαρακτήρα της, τότε η μη παροχή εργασίας από μέρους του συνιστά αυθαίρετη ή αδικαιολόγητη αποχή, ή όποια μπορεί υπό τις προϋποθέσεις να θεωρηθεί ως οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση).

Ειδικότερα, από τις ειδικές συνθήκες, κάτω από τις οποίες λαμβάνει χώρα ή αποχή, από τη διάρκεια και τα κίνητρα της και από τη μη συγγνωστή πλάνη των απεργών σχετικά με τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας πρέπει να συνάγεται κατά τρόπο σαφή και αδιαμφισβήτητο, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, η βούληση του μισθωτού να λύσει τη σύμβαση. Αυτή η εκτίμηση πρέπει να θεωρείται δεδομένη, ιδίως στην περίπτωση, κατά την οποία ο εργαζόμενος συνεχίζει να συμμετέχει σε απεργία, μετά τη δικαστική αναγνώριση του παρανόμου χαρακτήρα της και αφού προηγουμένως ο εργοδότης έταξε στον απεργό εύλογη προθεσμία να επανέλθει στην εργασία του. Σε αυτή την περίπτωση ο απεργός εν γνώσει του εμμένει σε μια αυθαίρετη

αποχή, η οποία μπορεί πράγματι στο πλαίσιο των ειδικότερων συνθηκών που τη συνοδεύουν να θεωρηθεί ως αποχώρηση από την εργασία.

Πάντως η ερμηνεία της συμπεριφοράς του απεργού δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στην εντύπωση που αυτή προκαλεί κατ' αντικειμενική κρίση στους τρίτους, αλλά πρέπει να υπεισέρχεται στην πραγματική βούληση του εργαζομένου να αποχωρήσει ή όχι από την εργασία του<sup>28</sup>.

#### **4.2.6. Η αποχή λόγω ασθένειας**

---

Το άρθρο 5 παράγ. 3 του Ν. 2112/20 (όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 4558/30) ορίζει ότι αποχή υπαλλήλου από την εργασία, οφειλομένη σε μικρής διάρκειας ασθένεια αποδεδειγμένη, δεν θεωρείται ως λύση της σύμβασης εργασίας.

Η παραπάνω διάταξη θεσπίζει ένα αμάχητο τεκμήριο, σύμφωνα με το οποίο η αποχή του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθένειας, της οποίας η διάρκεια δεν ξεπερνά κάποια χρονικά όρια, δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία εκ μέρους του μισθωτού. Δεν συνάγεται όμως από την παραπάνω διάταξη εξ αντιδιαστολής ότι κάθε αποχή από την εργασία που διαρκεί πέρα από τα όρια που καθορίζει ο νόμος ισοδυναμεί οπωσδήποτε με καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργαζομένου<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετίνης Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1752

<sup>29</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετίνης Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1750-1751

#### **4.2.7. Αποχή μετά από μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας**

---

Σε περίπτωση μονομερούς εκ μέρους του εργοδότη βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας του, ο εργαζόμενος έχει τρεις δυνατότητες<sup>30</sup>:

- 1) Να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση εργασίας.
- 2) Να θεωρήσει τη μεταβολή κατά τη διάταξη του άρθρου 7 Ν. 2112/20 ως καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και να αποχωρήσει αξιώνοντας συγχρόνως την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.
- 3) Να επιμείνει στους ισχύοντες συμβατικούς όρους, προσφέροντας σύμφωνα μ' αυτούς την εργασία του, οπότε ο εργοδότης, μη αποδεχόμενος την εργασία, καθίσταται υπερήμερος δανειστής.

#### **4.2.8. Η αποχή συνδικαλιστικού στελέχους**

---

Για τα συνδικαλιστικά στελέχη ισχύει ειδική προστασία κατά των απολύσεων. Οι συνδικαλιστές δεν επιτρέπεται να απολυθούν κατά τη διάρκεια της θητείας τους και για ένα χρόνο μετά την για οποιονδήποτε λόγο λήξη της, έκτος αν συντρέχουν ορισμένοι λόγοι που απαριθμούνται περιοριστικά στο νόμο και διαπιστωθεί η συνδρομή τους από ειδική προς τούτο επιτροπή (άρθρα 14 παράγ. 5-10 και 15 Ν. 1264/82).

Μεταξύ των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται η απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους περιλαμβάνεται και η αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των επτά ημερών. Αν η αποχή από την εργασία διαρκεί λιγότερο από επτά ημέρες τότε δεν συντρέχει κατ' αρχήν σπουδαίος λόγος καταγγελίας. Επίσης πρέπει η αποχή να είναι αδικαιολόγητη, δηλαδή να μην συντρέχει κάποιος νόμιμος λόγος που να τη δικαιολογεί, όπως .

---

<sup>30</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετινής Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1754-1755

ανυπαίτιο κώλυμα εργασίας για σπουδαίο λόγο (657 ΑΚ), συνδικαλιστική άδεια, νόμιμη απεργία κτλ. Εάν πληρούνται οι δύο αυτές προϋποθέσεις, τότε, μπορεί ο εργοδότης, τηρώντας την προβλεπόμενη ειδική διαδικασία, να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του συνδικαλιστικού στελέχους.

Σύμφωνα με τη νομολογία οι διατάξεις των άρθρων 14 παραγρ. 5-10 και 15 Ν. 1264/82, οι οποίες αποσκοπούν στην προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από τον κίνδυνο της αυθαίρετης ή εκδικητικής απόλυσης λόγω της συνδικαλιστικής δράσης, καθορίζουν τις προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης εκ μέρους του εργοδότη. Συνεπώς, δεν εφαρμόζονται όταν ο εργαζόμενος καταγγέλλει ο ίδιος την εργασιακή σχέση του ρητά ή και σιωπηρά με την αδικαιολόγητη μη προσέλευση στην εργασία του, υπό περιστάσεις από τις οποίες συνάγεται δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης. Σε αυτή την περίπτωση για το κύρος της καταγγελίας δεν απαιτείται απόφαση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (άρθρο 15 Ν. 1264/82). Τα δικαστήρια, πάντως, πρέπει να είναι ιδιαίτερος αυστηρά στην ερμηνεία της αποχής του μισθωτού από την εργασία και να αποδέχονται την ύπαρξη παραίτησης, μόνο όταν αυτή προκύπτει ως σιωπηρή δήλωση βουλήσεως κατά τρόπο σαφή και αδιαμφισβήτητο από τις ειδικές συνθήκες της κρινόμενης περίπτωσης (ο συνδικαλιστής έχει προσληφθεί από άλλη επιχείρηση ή έχει ξεκινήσει ο ίδιος ατομική επιχείρηση ή αρνείται επίμονα να ανταποκριθεί στις προσκλήσεις του εργοδότη για ανάληψη εργασίας ή δηλώνει προφορικά ότι δεν πρόκειται να επανέλθει στη θέση του κ.ο.κ.)<sup>31</sup>.

### 4.3. Η αδυναμία παροχής εργασίας

---

Η Α.Κ. 381 §1 εδάφιο 1, εισάγει εξαίρεση του κανόνα της ΑΚ 380 §1. Ρυθμίζει και αυτή την ανυπαίτια για τον οφειλέτη αδυναμία παροχής, η οποία όμως

---

<sup>31</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετινής Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1753

προκλήθηκε από πταίσμα του δανειστή της παροχής αυτής. Για παράδειγμα, ο αγοραστής αυτοκινήτου πριν από την παραλαβή του δοκιμάζει τη λειτουργία του και από αμελή χειρισμό ή παράβαση των κανόνων οδικής κυκλοφορίας προκαλεί ατύχημα και το καταστρέφει ή ο μισθωτής καταστρέφει το μίσθιο, ώστε η παροχή του εκμισθωτή να είναι πια αδύνατη, ή ο εργοδότης συντηρεί πλημμελώς το χώρο εργασίας με συνέπεια να δημιουργηθούν ανθυγιεινοί όροι εργασίας, να αρρωστήσει ο εκεί εργαζόμενος και να μη μπορεί πλέον να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η διάταξη προβλέπει γι' αυτές τις περιπτώσεις, ότι παραμένει η υποχρέωση του δανειστή της αδύνατης παροχής να καταβάλει την αντιπαροχή του παρά την απαλλαγή του αντισυμβαλλομένου του.

Για την έννοια της αδυναμίας της παροχής, ισχύει ό,τι λέχθηκε ανωτέρω. Μερικές φορές λέγεται, ότι εδώ προϋποτίθεται επιγενόμενη αδυναμία και όχι αρχική. Δεν πρέπει όμως να παρασύρει η κάπως στενή διατύπωση («κατέστη αδύνατος»). Ο νομοθέτης, σύμφωνα και με την ενιαία ρύθμιση όλων των περιπτώσεων της αδυναμίας που πέτυχε, δεν είχε λόγο για τέτοια διαστολή. Ίσως οι περιπτώσεις ανυπαίτιας για τον οφειλέτη και υπαίτιας για το δανειστή αρχικής αδυναμίας είναι σπάνιες. Διέπονται πάντως, όταν πρόκειται για αμφοτεροβαρή σύμβαση, από την Α.Κ. 381.

Το πταίσμα προϋποθέτει και παράνομη συμπεριφορά του δανειστή. Αυτή θα προκύπτει ίσως και από πράξη ανεξάρτητη από τη σύμβαση (καταστροφή περιουσίας που ανήκει ακόμη στον οφειλέτη). Αλλά έτσι κι αλλιώς θα συνίσταται και στην παράβαση της παρεπόμενης υποχρέωσης του δανειστή να διευκολύνει κατά το δυνατόν τον οφειλέτη στην εκπλήρωση της παροχής. Η αδυναμία δεν απαιτείται να είναι άμεση συνέπεια της συμπεριφοράς<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Γεωργιάδης Α., Σταθόπουλος Μ. (1980), «Αστικός Κώδιξ: κατ' άρθρο ερμηνεία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 347-348

#### 4.4. Οι επιπτώσεις από την υπαίτια μη εκπλήρωση της εργασίας

---

Οι επιπτώσεις από την υπαίτια μη εκπλήρωση της εργασίας αναλύονται στις ενότητες που θα ακολουθήσουν.

##### 4.4.1. Καταγγελία της σχέσης από τον εργαζόμενο (παραίτηση)

---

Ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Η καταγγελία εκ μέρους του εργαζόμενου, που είναι δυνατό να είναι τακτική ή άτακτη, δεν υπόκειται σε ιδιαίτερο τύπο, μπορεί να γίνει και προφορικά. Ειδικότερα<sup>33</sup>:

- 1) Τακτική καταγγελία. Ο εργαζόμενος, είτε υπάλληλος, είτε εργάτης μπορεί να καταγγείλει τη σχέση εργασίας, τηρώντας ορισμένη προθεσμία. Για τους υπαλλήλους η προθεσμία είναι μισή από εκείνη που προβλέπεται για τον εργοδότη και δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τρεις (3) μήνες. Για τους εργάτες η προθεσμία είναι ίση με τον αριθμό των ημερών για τις οποίες θα έδινε ο εργοδότης αποζημίωση στον εργάτη, αν είχε καταγγείλει εκείνος (ο εργοδότης) τη σχέση εργασίας.
- 2) Άτακτη καταγγελία. Αν γίνει καταγγελία χωρίς τήρηση προθεσμίας επιβάλλεται στον εργαζόμενο να καταβάλει αποζημίωση στον εργοδότη. Αν μεν είναι υπάλληλος οφείλει ν' αποζημιώσει τον εργοδότη με ποσό ίσο με τις αποδοχές του χρόνου προειδοποίησης, με ανώτατο όριο τις αποδοχές τριών (3) μηνών. Αν είναι εργάτης οφείλει ν' αποζημιώσει τον εργοδότη με ποσό ίσο με το μισό των αποδοχών του χρόνου προειδοποίησης.

---

<sup>33</sup> Αγαλοπούλου Π. (2000), «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 87-88

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί και από τον εργαζόμενο, με δική του πρωτοβουλία. Ο εργαζόμενος που σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης που ορίζει ο νόμος, διαφορετικά θα πρέπει να καταβάλλει εκείνος αποζημίωση στον εργοδότη.

Η σχέση χρόνου προϋπηρεσίας και προθεσμίας προμήνυσης για τους υπαλλήλους δίδεται από τον παρακάτω πίνακα (η δεύτερη στήλη ορίζει και το ποσό της αποζημίωσης σε συνάρτηση του μηνιαίου μισθού, σε περίπτωση μη τήρησης των προθεσμιών):

**Πίνακας 1**  
**Προθεσμίες προμήνυσης παραίτησης βάσει χρόνου προϋπηρεσίας για υπαλλήλους**

| <b>Χρόνος προϋπηρεσίας</b> | <b>Προθεσμία προμήνυσης</b> |
|----------------------------|-----------------------------|
| 2 μηνών - 1 έτους          | Μισός μήνας                 |
| 1 έτους (σύμπλ.) - 4 ετών  | 1 μήνας                     |
| 4 ετών (σύμπλ.) - 6 ετών   | 1,5 μήνας                   |



|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| 6 ετών (σύμπλ.) - 8 ετών  | 2 μήνες   |
| 8 ετών (σύμπλ.) -10 ετών  | 2,5 μήνες |
| 10 ετών (σύμπλ.) και πάνω | 3 μήνες   |

Σε καμιά περίπτωση ο χρόνος προμήνυσης δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες. Η καταγγελία από τον εργαζόμενο δεν απαιτεί ιδιαίτερη διατύπωση και μπορεί να ασκηθεί εγγράφως ή προφορικά, αρκεί να είναι σαφής χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών. Η σχέση χρόνου προϋπηρεσίας και προθεσμίας προμήνυσης για τους εργατοτεχνίτες δίδεται από τον παρακάτω πίνακα:

**Πίνακας 2**  
**Προθεσμίες προμήνυσης παραίτησης βάσει χρόνου προϋπηρεσίας για εργατοτεχνίτες**

| Χρόνος προϋπηρεσίας       | Προθεσμία προμήνυσης | Αποζημίωση      |
|---------------------------|----------------------|-----------------|
| 2 μηνών - 1 έτους         | 5 ημέρες             | 2,5 ημερομίσθια |
| 1 έτους (σύμπλ.) - 2 ετών | 7 ημέρες             | 3,5 ημερομίσθια |
| 2 ετών (σύμπλ.) - 5 ετών  | 15 ημέρες            | 7,5 ημερομίσθια |
| 5 ετών (σύμπλ.) - 10 ετών | 30 ημέρες            | 15 ημερομίσθια  |
| 10 ετών (σύμπλ.) -15 ετών | 60 ημέρες            | 30 ημερομίσθια  |

|                            |            |                  |
|----------------------------|------------|------------------|
| 15 ετών (σύμπλ.) - 20 ετών | 90 ημέρες  | 45 ημερομίσθια   |
| 20 ετών (σύμπλ.) - 25 ετών | 105 ημέρες | 52,5 ημερομίσθια |
| 25 ετών (σύμπλ.) και πάνω  | 125 ημέρες | 62,5 ημερομίσθια |

#### ***4.4.2. Η αποχή του μισθωτού από την εργασία ως σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σχέσης***

---

Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του δεν επιφέρει κατ' αρχήν από μόνη της τη λύση της εργασιακής σχέσης. Για να λυθεί η εργασιακή σχέση πρέπει να υπάρξει καταγγελία είτε από την πλευρά του εργοδότη (απόλυση) είτε από την πλευρά του μισθωτού (παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση).

Όσον αφορά τον εργοδότη, αυτός μπορεί βεβαίως, τηρώντας τις τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις νομιμότητας, να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας είτε αυτή είναι αορίστου χρόνου είτε ορισμένου.

Όσον αφορά την πλευρά του εργαζομένου, η μη παροχή της εργασίας είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως σιωπηρή εκ μέρους του καταγγελία της σύμβασης, εφ' όσον από την καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη και τις συγκεκριμένες συνθήκες συνάγεται κατά τρόπο σαφή και αδιαμφισβήτητο η βούληση του μισθωτού να λύσει τη σύμβαση. Δηλαδή η μη εκπλήρωση της παροχής εργασίας δεν ισοδυναμεί με σιωπηρή δήλωση καταγγελίας εκ μέρους του εργαζομένου, αλλά πρέπει να εκτιμάται ως τέτοια κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις, μετά από ερμηνευτική αξιολόγηση όλων των περιστατικών που συνοδεύουν τη συμπεριφορά του.

Το συγκεκριμένο θέμα έχει απασχολήσει και τη νομολογία, η οποία μετά από πολυετή ενασχόληση έχει πλέον προσδιορίσει τα κρίσιμα στοιχεία, τα οποία πρέπει να εξετάζει ο δικαστής για να διαπιστώνει αν η αποχή του μισθωτού συνιστά καταγγελία της σύμβασης. Τα στοιχεία αυτά είναι η διάρκεια της αποχής, η αιτία της αποχής, η υπαιτιότητα που τυχόν βαρύνει τον εργαζόμενο, η προοπτική για σύντομη επάνοδο στην εργασία, η επικοινωνία που αυτός είχε με τον εργοδότη του κατά τη διάρκεια της απουσίας του, επίσης ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού στον εργοδότη, η προηγούμενη εν γένει συμπεριφορά του, η ικανοποιητική ή πλημμελής παροχή των υπηρεσιών του, η συχνότητα των απουσιών του κ.ά. Το σημαντικότερο όμως είναι ότι η εκτίμηση των παραπάνω κρίσιμων στοιχείων γίνεται από τη νομολογία με κριτήρια αντικειμενικά, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, χωρίς να εξετάζεται η πραγματική πρόθεση του εργαζομένου να λύσει τη σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, δηλαδή, η αποχή από την εργασία κρίνεται ως σιωπηρή καταγγελία, με βάση την εντύπωση που δημιουργεί κατ' αντικειμενική κρίση στους τρίτους και όχι επειδή εκφράζει την αληθή δικαιοπρακτική δήλωση βουλήσεως του εργαζομένου.

Εάν, κατά την εκτίμηση των κρίσιμων στοιχείων που συνοδεύουν την αποχή του μισθωτού από την εργασία του, δεν εξετάζεται και πολύ περισσότερο δεν διαπιστώνεται η πραγματική του πρόθεση να λύσει την εργασιακή σύμβαση, τότε η θεώρηση της αποχής του ως σιωπηρής καταγγελίας συνιστά «αποδοχή

πλασματικής καταγγελίας», δηλαδή καταγγελίας που δημιουργείται κατά πλάσμα δικαίου. Αυτή η κατασκευή της νομολογίας, η οποία δεν έχει έρεισμα σε κάποιο κανόνα δικαίου, είναι εσφαλμένη, γεγονός που καθίσταται προβληματικό, όχι τόσο στις περιπτώσεις στις όποιες πράγματι υπάρχει βούληση του μισθωτού να παραιτηθεί, αλλά κυρίως στις περιπτώσεις εκείνες που δεν μπορεί από κανένα στοιχείο να συναχθεί βούληση παραίτησης ή οικειοθελούς αποχώρησης. Σε τέτοιες περιπτώσεις η απουσία του μισθωτού δεν πρέπει να θεωρείται ως σιωπηρή καταγγελία αλλά μόνο ως αδυναμία παροχής, ενώ ο εργοδότης, αν για λόγους αναγόμενους στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης του επιθυμεί να διακόψει τη σχέση εργασίας, πρέπει να απολύσει τον εργαζόμενο, τηρώντας τις νόμιμες διατυπώσεις και ιδίως καταβάλλοντος τη νόμιμη αποζημίωση<sup>34</sup>.

#### ***4.4.3. Ειδικές περιπτώσεις εξομοίωσης της απουσίας του εργαζομένου με παραίτηση***

---

##### ***4.4.3.1. Αποχή λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία***

---

Από τις ειδικές συνθήκες, κάτω από τις όποιες λαμβάνει χώρα η αποχή, από τη διάρκεια και τα κίνητρα της και από τη μη συγγνωστή πλάνη των απεργών σχετικά με τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας συνάγεται κατά τρόπο σαφή και αδιαμφισβήτητο, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, η βούληση του μισθωτού να λύσει τη σύμβαση. Αυτή η εκτίμηση πρέπει να θεωρείται δεδομένη, ιδίως στην περίπτωση, κατά την οποία ο εργαζόμενος συνεχίζει να συμμετέχει σε απεργία, μετά τη δικαστική αναγνώριση του παράνομου χαρακτήρα της και αφού προηγουμένως ο εργοδότης έταξε στον απεργό εύλογη προθεσμία να επανέλθει στην εργασία του. Σε αυτή την περίπτωση ο απεργός εν

---

<sup>34</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετίνης Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1747-1750

γνώσει του εμμένει σε μία αυθαίρετη αποχή, η οποία μπορεί στο πλαίσιο των ειδικότερων συνθηκών που τη συνοδεύουν να θεωρηθεί ως αποχώρηση από την εργασία.

Πάντως η ερμηνεία της συμπεριφοράς του απεργού δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στην εντύπωση που αυτή προκαλεί κατ' αντικειμενική κρίση στους τρίτους αλλά πρέπει να υπεισέρχεται στην πραγματική βούληση του εργαζομένου να αποχωρήσει ή όχι από την εργασία του. Η νομολογία, αν και εγκατέλειψε την παλαιότερη θέση της που εξομοίωνε χωρίς πολλούς ενδοιασμούς τη συμμετοχή σε παράνομη απεργία με σιωπηρή παραίτηση παραμένει προσκολλημένη στην εκτίμηση της αποχής του μισθωτού αποκλειστικά και μόνο με αντικειμενικά κριτήρια, χωρίς να εξετάζει τις πραγματικές προθέσεις του για λύση της σύμβασης εργασίας.

Επομένως, σε περίπτωση μη διαπίστωσης της θέλησης του μισθωτού να παραιτηθεί, η αποχή του από την εργασία λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία πρέπει να θεωρείται ως υπαίτια αθέτηση των συμβατικών υποχρεώσεων του, η οποία, ανάλογα με τη διάρκεια και τα λοιπά περιστατικά που συνοδεύουν την απεργία αλλά και τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης, παρέχει στον εργοδότη δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης και συμπληρωματικά δικαίωμα αποζημίωσης για τη ζημία που τυχόν έχει υποστεί. Τέλος, η αξίωση των απεργών για λήψη της αποζημίωσης απόλυσης μπορεί, πάντοτε ανάλογα με τις συγκεκριμένες συνθήκες, να αποκρουσθεί από τον εργοδότη με την προβολή της ένστασης κατάχρησης δικαιώματος, όπως ακριβώς συμβαίνει στην περίπτωση που ο εργαζόμενος με την αντισυμβατική συμπεριφορά του προκαλεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετινής Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1753

#### 4.4.3.2. Αποχή συνδικαλιστικού στελέχους και επιπτώσεις

---

Μεταξύ των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται η απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους περιλαμβάνεται και η αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των επτά ημερών. Αν η αποχή από την εργασία διαρκεί λιγότερο από επτά ημέρες, τότε δεν συντρέχει κατ' αρχήν ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας<sup>36</sup>.

Επίσης πρέπει η αποχή να είναι αδικαιολόγητη, δηλαδή να μην συντρέχει κάποιος νόμιμος λόγος που να τη δικαιολογεί, όπως ανυπαίτιο κώλυμα εργασίας για σπουδαίο λόγο, συνδικαλιστική άδεια, νόμιμη απεργία κτλ. Εάν πληρούνται οι δύο αυτές προϋποθέσεις, τότε, μπορεί ο εργοδότης, τηρώντας την προβλεπόμενη ειδική διαδικασία, να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του συνδικαλιστικού στελέχους.

Σύμφωνα με τη νομολογία, οι διατάξεις των άρθρων 14 παράγ. 5-10 και 15 Ν. 1264/82, οι όποιες αποσκοπούν στην προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από τον κίνδυνο της αυθαίρετης ή εκδικητικής απόλυσης λόγω της συνδικαλιστικής δράσης, καθορίζουν τις προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης εκ μέρους του εργοδότη. Συνεπώς, δεν εφαρμόζονται όταν ο εργαζόμενος καταγγέλλει ο ίδιος την εργασιακή σχέση του ρητά ή και σιωπηρά με την αδικαιολόγητη μη προσέλευση στην εργασία του, υπό περιστάσεις από τις οποίες συνάγεται δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης. Σ' αυτή την περίπτωση για το κύρος της καταγγελίας δεν απαιτείται απόφαση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (άρθρο 15 Ν. 1264/82).

Τα δικαστήρια, πάντως, πρέπει να είναι ιδιαιτέρως αυστηρά στην ερμηνεία της αποχής του μισθωτού από την εργασία και να αποδέχονται την ύπαρξη παραίτησης, μόνο όταν αυτή προκύπτει ως σιωπηρή δήλωση βουλήσεως κατά τρόπο σαφή και αδιαμφισβήτητο από τις ειδικές συνθήκες της κρινόμενης

---

<sup>36</sup> Λεβέντης Γ. (1977), «Συλλογικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, σελ. 267

περίπτωσης (ο συνδικαλιστής έχει προσληφθεί από άλλη επιχείρηση ή έχει ξεκινήσει ο ίδιος ατομική επιχείρηση ή αρνείται επίμονα να ανταποκριθεί στις προσκλήσεις του εργοδότη για ανάληψη εργασίας ή δηλώνει προφορικά ότι δεν πρόκειται να επανέλθει στη θέση του κ.ο.κ.)<sup>37</sup>.

#### **4.4.4. Απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας**

---

Η αποχή του μισθωτού από την εργασία για άλλη αιτία και όχι για ασθένεια, έστω και εάν είναι μικρότερης διάρκειας από τις προθεσμίες των άρθρων 5 παράγ. 3 του Ν. 2112/20 και 3 του Ν. 4558/30, μπορεί βέβαια υπό προϋποθέσεις να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία, αφού το αμάχητο τεκμήριο ισχύει μόνο για την αποχή λόγω ασθένειας. Μικρής διάρκειας απουσίες πάντως είναι δύσκολο να εξομοιωθούν με σιωπηρή καταγγελία, αλλά πρέπει κατ' αρχήν να αντιμετωπίζονται ως αδυναμία παροχής. Το ζήτημα ποιά είναι η διάρκεια πέραν της οποίας η απουσία του μισθωτού εξομοιώνεται με παραίτηση δεν είναι καθορισμένο εκ των προτέρων αλλά κρίνεται *in concrete* σύμφωνα με τις ειδικές συνθήκες κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Αυτή ακριβώς είναι και η αιτία της ανομοιογένειας της νομολογίας, η οποία, κρίνοντας επί παρόμοιων πραγματικών περιστατικών, μπορεί να καταλήγει σε διαφορετικές κρίσεις, άλλοτε δεχόμενη την ύπαρξη σιωπηρής καταγγελίας εκ μέρους του μισθωτού και άλλοτε όχι.

---

<sup>37</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετινής Γ., Κάραλη Π., Αθήνα

Το αν η αποχή του μισθωτού πέρα από τα όρια του νόμου αποτελεί σιωπηρή εκ μέρους του καταγγελία της σύμβασης είναι ζήτημα ερμηνείας των πραγματικών περιστατικών της εκάστοτε περίπτωσης, αφού ληφθούν υπ' όψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Πάντως η ακόμα και μακροχρόνια απουσία του μισθωτού που οφείλεται σε ασθένεια δεν συνιστά αδικαιολόγητη αλλά δικαιολογημένη αποχή από την εργασία και ως εκ τούτου η εξομοίωση της με σιωπηρή καταγγελία πρέπει να γίνεται κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις<sup>38</sup>

#### ***4.4.5. Απουσία μετά από μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας***

---

Η αποχή του μισθωτού μετά την απόκρουση των νέων όρων εργασίας ενέχει τον κίνδυνο να θεωρηθεί σιωπηρή εκ μέρους του καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εάν η συγκεκριμένη μεταβολή κριθεί στη συνέχεια από τα δικαστήρια νόμιμη, σύμφωνη με τους μεταξύ των μερών συμφωνηθέντες όρους ή εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Για τη θεώρηση της αποχής ως οικειοθελούς αποχώρησης, πάντως, έκτος από τα γενικά κριτήρια, εξετάζεται εάν η πλάνη του μισθωτού για τον παράνομο χαρακτήρα της βλαπτικής μεταβολής είναι η όχι συγγνωστή, εάν δηλαδή οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία ή όχι.

Για να αποφύγει πάντως τους κινδύνους της αποχής από την εργασία του, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει να εργάζεται προσωρινά με τους νέους βλαπτικούς όρους, επιφυλασσόμενος για τα δικαιώματά του από τη σύμβαση. Τέτοια επιφύλαξη επιτρέπει στον εργαζόμενο να διεξαγάγει δικαστικό

---

<sup>38</sup> Πετίνη – Πηνιώτη, Ανυπαίτιο Κώλυμα – Ασθένεια μισθωτού, ΔΕΝ 2006, σελ. 443, Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετίνης Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1750-1751



αγώνα για το νόμιμο ή παράνομο της βλαπτικής μεταβολής, χωρίς να θεωρείται η απασχόληση του με τους βλαπτικούς όρους ως σιωπηρή αποδοχή της μεταβολής. Έτσι επιτυγχάνεται ο δικαστικός έλεγχος της βλαπτικής μεταβολής, χωρίς τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας<sup>39</sup>.

#### 4.5. Η επίσχεση εργασίας

---

Το δικαίωμα της επίσχεσης ή κατάσχεσης ή παρακράτησης, είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί αυτό από τον μισθωτό, όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και να απέχει από τα καθήκοντα της εργασίας του.

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη, για αντιμετώπιση βασικών τους αναγκών. Οποσδήποτε όμως πρέπει ο μισθωτός, που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία.

---

<sup>39</sup> Γεωργιάδου Ν. (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετινής Γ., Κάραλη Π., Αθήνα, σελ. 1754-1755

Η επίσχεση εργασίας έχει ως αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στο μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, που άκυρα απέλυσε να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή, τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι το δικαίωμα επίσχεσης είναι ατομικό δικαίωμα και όχι συλλογικό, ακόμα και αν ασκείται από περισσότερους εργαζόμενους. Αυτό σημαίνει πως η τυχόν υπάρχουσα συνδικαλιστική οργάνωση δεν μπορεί να υποκατασταθεί στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, ενεργώντας για λογαριασμό των εργαζομένων. Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί (ομαδική επίσχεση) υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι' αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με την απεργία, με την οποία δεν πρέπει να συγχέεται. Απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως δικαιώματος επίσχεσης εργασίας είναι οι κατωτέρω:

- 1) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).
- 2) Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.
- 3) Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης

την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού, ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότερη και πρέπει να είναι ασαφής γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.

- 4) Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.
- 5) Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται βεβαίως με τη συμμόρφωση του εργοδότη. Δηλαδή, με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λπ.) ή τη λήψη των νομίμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας ή γενικά τη συμμόρφωσή του για κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση, που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη και όχι ασήμαντη.

Ο εργοδότης μπορεί να ματαιώσει την επίσχεση εργασίας με την παροχή πραγματικής ασφάλειας στον εργαζόμενο για παράδειγμα με κατάθεση των οφειλομένων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως και την παροχή απλής εγγύησης.

Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης είναι δυνατόν να οδηγήσει, σύμφωνα με εύλογη κρίση της αρμόδιας υπηρεσίας, σε τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας, των εργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αυτό (άρθρο 5 Ν.549/77), από τον Ο.Α.Ε.Δ

Η επίσχεση εργασίας είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος εξαναγκασμού του εργαζομένου προς τον εργοδότη και ένα πιο ήπιο από την άσκηση αγωγής μέσο, προκειμένου ο εργοδότης να ικανοποιήσει τις αξιώσεις του τελευταίου και να του καταβάλει τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές.

Ωστόσο, υπάρχει πάντα ο κίνδυνος το δικαίωμα αυτό να ασκηθεί καταχρηστικά, πέρα από το σκοπό για τον οποίο έχει θεσπιστεί και προβλεφθεί από το νόμο. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν η αξιωμένη από το μισθωτό παροχή είναι ασήμαντη, όταν η καθυστέρηση οφείλεται σε δυσμενείς συνθήκες ή δυσπραγία του εργοδότη και όχι σε υπαιτιότητά του, όταν η επίσχεση προξενεί δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη ή όταν ο εργοδότης είναι γενικά φερέγγυος.

Συμπερασματικά, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός και να λαμβάνει υπ' όψιν του τις ιδιαιτερότητες της σύμβασης εργασίας, το ύψος των καθυστερούμενων αποδοχών και το βέβαιο της απαίτησης, αποφεύγοντας τον αιφνιδιασμό του εργοδότη. Σε κάθε άλλη περίπτωση, το δικαίωμα επίσχεσης μπορεί από μέσο προστασίας του εργαζομένου να οδηγήσει στην απώλεια της θέσης εργασίας του<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Κυρίτση Ο. (2008), «Επίσχεση εργασίας», άρθρο διαθέσιμο [http://www.hrpro.gr / default.asp?pid=9&cID=7&la=1&arId=120](http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&cID=7&la=1&arId=120), Αθήνα, ημερ. προσπέλασης 13/11/2008

## Κεφάλαιο 5<sup>ο</sup>

### Η μελέτη δικαστικών αποφάσεων

---

### 5.1. Πότε η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή δήλωση βουλήσεως του να λύσει τη σύμβαση εργασίας

---

Από τη διάταξη του άρθρου 5 § 3 του ν. 2112/ 1920, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4558/1930, σε συνδυασμό και με τις διατάξεις των άρθρων 173, 200 και 288 ΑΚ συνάγεται ότι σε περίπτωση αποχής του μισθωτού από την εργασία του για λόγο που δεν οφείλεται σε ασθένεια βραχείας διάρκειας ή λοχεία ή στην κατά το ν. 3514/1928 στράτευσή του, αλλά σε άλλη αιτία το δικαστήριο, εκτιμώντας γενικά τις συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα η αποχή, την αιτία και τη χρονική διάρκεια αυτής, καθώς και την υπαιτιότητα ή συνυπαιτιότητα του μισθωτού, έκρινε σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και αφού ελήφθησαν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη αν η αποχή αυτή, κατά κρίση αντικειμενική και ανεξάρτητα από την πρόθεση του μισθωτού να λύσει ή όχι την εργασιακή σύμβαση, θεωρήθηκε ως σιωπηρά δήλωση βουλήσεως του να λύσει τη σύμβαση εργασίας του, δηλαδή ως σιωπηρά εκ μέρους του καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως.

Στην προκειμένη περίπτωση, όπως προκύπτει από την επισκόπηση της ένδικης αγωγής, των προτάσεων της αναιρεσεύουσας στο Εφετείο και της προσβαλλομένης αποφάσεως, η αναιρεσίβλητη ζήτησε με την αγωγή της μισθούς υπερημερίας για το αναφερόμενο χρονικό διάστημα, κατά το οποίο η αναιρεσεύουσα απέκρουσε τις προσφερόμενες υπηρεσίες της. Η αναιρεσεύουσα αντέταξε ότι η αναιρεσίβλητη είχε καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση με την οικειοθελή αποχώρηση της από την εργασία.

Το Εφετείο δέχθηκε ότι η αναιρεσίβλητη είχε προσληφθεί την **7.2.1995** κατόπιν συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως βοηθός λογίστρια στη φοροτεχνική επιχείρηση της αναιρεσείδουσας με την οποία συνδεόταν φιλικά και ότι εργάστηκε εκεί μέχρι την **19.11.1999**, χωρίς να δημιουργηθεί το παραμικρό πρόβλημα σχετικά με τον τρόπο, χρόνο και συνέπεια στην παροχή της εργασίας. Ότι την **19.11.1999** η αναιρεσίβλητη ζήτησε και έλαβε διήμερη άδεια άνευ αποδοχών αρχόμενη από **22.11.1999** προκειμένου να μεταβεί στο Ρέθυμνο για να λάβει από εκεί τράπεζα δάνειο. Η διαδικασία της δανειοδότησης καθυστέρησε και η αναιρεσίβλητη θεώρησε σκόπιμο να παρατείνει την παραμονή της στην Κρήτη για πέντε ακόμη εργάσιμες ημέρες, χωρίς να ειδοποιήσει σχετικά την αναιρεσείδουσα ούτε να την ενημερώσει για την ανακύψασα ανάγκη παράτασης της αδειάς μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας λήψεως του δανείου.

Όταν την **30.11.1999** η αναιρεσείδουσα επέδωσε με θυροκόλληση στην κατοικία της αναιρεσίβλητης στην Αθήνα την από **28.11.1999** εξώδικη δήλωση της με την οποία παρεπονείτο για την παραπάνω συμπεριφορά, που θεώρησε ως οικειοθελή αποχώρηση της αναιρεσίβλητης από την εργασία της και καλούσε την τελευταία να της παραδώσει τα κλειδιά του γραφείου της. Την **1.12.1999** η αναιρεσίβλητη εμφανίστηκε για να αναλάβει υπηρεσία, πλην όμως η αναιρεσείδουσα αρνήθηκε να της επιτρέψει την είσοδο στο χώρο εργασίας, γεγονός για το οποίο η αναιρεσίβλητη διαμαρτυρήθηκε με επιδοθείσα την **8.12.1999** εξώδικη απάντηση, όπου δήλωσε ότι ουδέποτε απεχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της και καλούσε την αναιρεσείδουσα να σταματήσει να αποκρούει την προσφορά των υπηρεσιών της. Το Εφετείο έκρινε, εκτιμώντας την παραπάνω αιτία της απουσίας, την ολιγοήμερη διάρκεια αυτής (5 εργάσιμες ημέρες), την προηγούμενη άψογη συμπεριφορά της αναιρεσίβλητης, την ικανοποιητική συνεχή χωρίς απουσίες μέχρι τότε παροχή υπηρεσιών από την τελευταία, ότι η παραπάνω απουσία της αναιρεσίβλητης δεν μπορεί να θεωρηθεί κατά αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με τις από τα άρθρα **200** και **288** ΑΚ συναγόμενες αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών ότι συνιστά

σιωπηρή δήλωση βουλήσεως της αναιρεσίβλητης για τη λύση της εργασιακής συμβάσεως και επομένως ότι η αναιρεσείουσα αρνηθείσα να αποδεχθεί τις υπηρεσίες της αναιρεσίβλητης περιήλθε σε υπερημερία και υποχρεούται σε καταβολή αποδοχών υπερημερίας για το από 1.12.1999 μέχρι 28.2.2000 χρονικό διάστημα.

Με την κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε τους ουσιαστικού δικαίου κανόνες των άρθρων 200 και 288 ΑΚ, καθόσον η παραπάνω αποχή της αναιρεσίβλητης από την εργασία της, κατ' αντικειμενική κρίση με βάση τις αρχές της καλής πίστης και αφού ληφθούν υπόψη τα συναλλακτικά ήθη, πρέπει να θεωρηθεί ως σιωπηρή εκ μέρους της καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, μετά από εκτίμηση των γεγονότων ότι η αναιρεσίβλητη το μεν αποφάσισε να απόσχει από την εργασία της προκειμένου να συνεχίσει την διεκπεραίωση της παραπάνω αναφερθείσας προσωπικής της υποθέσεως, το δε παρέλειψε να ειδοποιήσει την αναιρεσείουσα και να την ενημερώσει για την ανακύπτουσα ανάγκη παρατάσεως της ληφθείσας αδείας, χωρίς να γίνεται δεκτό ότι υπήρξε κάποιο εμπόδιο που να δικαιολογεί την παραπάνω παράλειψη ειδοποιήσεως. Επομένως πρέπει να γίνει δεκτός, ως βάσιμος στην ουσία του, ο σχετικός πρώτος λόγος αναιρέσεως από τον αριθμό 1 του άρθρου 559 ΚΠολΔ {Αναιρεί-ται η ΕΦΑΘ 8337/2001}<sup>41</sup>.

## **5.2. Περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας από τον εργοδότη. Άσκηση από τον εργαζόμενο επίσχεσης εργασίας και χρηματικής ικανοποίησης για προσβολή προσωπικότητας**

---

Κατά το άρθρο 652 ΑΚ, η ρύθμιση κάθε θέματος, που ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησης για την επίτευξη των σκοπών της, ανήκει στον εργοδότη, ο οποίος δικαιούται να καθορίζει το είδος, τον τόπο, το

---

<sup>41</sup> Ελληνική Δικαιοσύνη (2004), «Πότε η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή δήλωση βουλήσεως του να λύσει τη σύμβαση εργασίας», Α.Π. 1375/2003 Β2 Τμ. Εισηγητής: Σπυρίδων Κολυβάς



χρόνο, τις συνθήκες παροχής της εργασίας και γενικά τους όρους αυτής, εκτός αν το δικαίωμα αυτό αποκλείεται ή περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση από ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας ή ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που τάσσονται από το άρθρο 281 ΑΚ. Η υπέρβαση δε των ορίων του δικαιώματος αυτού συνιστά μονομερή μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, η οποία βλάπτει το μισθωτό, που επιφέρει σ' αυτόν άμεση ηθική ή υλική ζημία. Τέτοια βλαπτική μεταβολή αποτελεί και η ανάθεση στον τελευταίο καθηκόντων υποδεέστερης ειδικότητας ή θέσης στην επιχείρηση, που συνεπάγεται δυσμενείς υλικές ή ηθικές ως προς το κύρος και την προσωπικότητα του συνέπειες. Εξάλλου, από την ίδια, πιο πάνω, διάταξη σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 648, 656, 325, 329, 349, 351 και 353 ΑΚ, 1, 3, 7 του ν. 2112/1920 και 5 § 3 του ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η από μέρους του εργοδότη μονομερής και βλαπτική για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων εργασίας δεν επιφέρει τη λύση της εργασιακής σχέσης, ούτε υποχρεώνει το μισθωτό να αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά παρέχει σ' αυτόν το δικαίωμα, μεταξύ των άλλων, να επισχέσει την παροχή που οφείλει στον εργοδότη, δηλαδή να αρνηθεί να εκτελέσει την εργασία που συμφώνησαν να του παρέχει, για να εξασφαλίσει την αξίωση του στην επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας (ΕφΑΘ 11510/1989 ΝοΒ 38. 651, Λ Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τόμ. Α/1, έκδ. πέμπτη, παρ. 622, σελ. 1040 -1042, Σ Βλαστού, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σημ. 230, σελ. 265).

Προϋπόθεση για την άσκηση αυτού του δικαιώματος είναι η αξιόλογη καθυστέρηση της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργοδότη, ανεξάρτητα από το αν η καθυστέρηση οφείλεται σε δυστροπία του. Το αν η καθυστέρηση είναι δικαιολογημένη κρίνεται από τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Ο εργαζόμενος ασκεί το δικαίωμα του με δήλωση προς τον εργοδότη ότι παύει να του παρέχει την εργασία του μέχρι να αποκαταστήσει τους αρχικά συμφωνημένους όρους της εργασιακής σύμβασης. Αν και ο εργαζόμενος παύει να παρέχει την εργασία του δεν είναι, στην περίπτωση αυτή, υπερήμερος αυτός αλλά ο εργοδότης, από τη στιγμή που η δήλωση της επίσχεσης θα περιέλθει σε γνώση του, ο οποίος έχει την υποχρέωση, όσο διαρκεί

η υπερημερία του, με άλλα λόγια, όσο δεν εκπληρώνει, ουσιώδη πάντως, όρο της σύμβασης να πληρώνει στον εργαζόμενο (που έχει ασκήσει νόμιμα το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του) τις αποδοχές του, σαν να εργαζόταν κανονικά (ΑΠ 354/1986 ΕΕργΔ 46.84, ΑΠ 1412/1986 ΕΕργΔ 46. 817, ΕφΑΘ 11510/1989).

Τέλος, από τις διατάξεις των άρθρων 57, 59, 299, 914 και 932 του ΑΚ προκύπτει ότι το δικαίωμα να ζητήσει κάποιος χρηματική ικανοποίηση για προσβολή της προσωπικότητας του υπάρχει μόνο στις περιπτώσεις που προσβάλλεται η προσωπικότητα του από παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά άλλου προσώπου που προξενεί ηθική βλάβη. Ειδικότερα ο μισθωτός έχει το παραπάνω δικαίωμα από τον εργοδότη του, με τον οποίο τον συνδέει σχέση εξαρτημένης εργασίας, όταν πρόκειται είτε για παράνομη πράξη του τελευταίου, για πράξη, δηλαδή, που βρίσκεται έξω από τα όρια του διευθυντικού του δικαιώματος (άρθρο 652 ΑΚ) και είναι αντίθετη προς το νόμο, είτε πρόκειται για καταχρηστική άσκηση του άνω δικαιώματος κατά την έννοια του άρθρου 281 ΑΚ και επιπρόσθετα η πράξη να προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την επαγγελματική αξία και υπόληψή του (ΑΠ 542/99, ΑΠ 596/1999, Ελλ. Δ/νη 2000, 92,93, ΑΠ 1076/1985, ΕΕργ. 1986.475)<sup>42</sup>.

### **5.3. Περίπτωση επίσχεσης εργασίας όχι μόνο για την πληρωμή καθυστερημένων αποδοχών αλλά και για την ενέργεια πράξεων που σχετίζονται με την παροχή της εργασίας**

---

Κατά το άρθρ. 325 του ΑΚ αν ο οφειλέτης έχει κατά του δανειστή ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή προς την οφειλή του, εφ' όσον δεν προκύπτει κάτι άλλο, δικαιούται να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής μέχρις ο δανειστής εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει. Το δικαίωμα

---

<sup>42</sup> Ελληνική Δικαιοσύνη (2004), «Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται να ασκήσει επίσχεση εργασίας. Χρηματική ικανοποίηση για προσβολή προσωπικότητας», ΕφΑΘ 6259/2003

επισχέσεως που καθιερώνεται με την διάταξη αυτή μπορεί να προταθεί και στη σύμβαση εργασίας, αν ο εργοδότης δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του έναντι του εργαζομένου που απορρέουν από τη σύμβαση ή το νόμο. Η επίσχεση της εργασίας μπορεί να ασκηθεί όχι μόνο για την πληρωμή καθυστερημένων αποδοχών ή άλλων νομίμων ή συμβατικών παροχών από την παροχή εργασίας ή με αφορμή την εργασία, αλλά και για την ενέργεια πράξεων που σχετίζονται με την παροχή της εργασίας, όπως είναι και η επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας σε περίπτωση μονομερούς μεταβολής τους από τον εργοδότη, εφ' όσον η μεταβολή αυτή είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο. Κατά το χρόνο της επισχέσεως της εργασίας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του, διότι ο εργοδότης τελεί σε υπερημερία ως προς την αποδοχή της εργασίας (άρθ. 656 ΑΚ)<sup>43</sup>.

### **5.3.1. Συνέπειες επίσχεσης εργασίας**

---

Σύμφωνα με το άρθρο 325 ΑΚ, που εφαρμόζεται και στις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου, στα πλαίσια εργασιακής συμβάσεως (άρθρο 648 επ. ΑΚ), όταν ο μισθωτός έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη, σχετικά με την παροχή της εργασίας του, δικαιούται να αρνηθεί την εκπλήρωση της δικής του παροχής, απέχοντας από την εργασία του, ώσπου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βάρυνε.

Κατά τον χρόνο επίσχεσης της εργασίας του ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές του έναντι του υπερήμερου εργοδότη (ΑΠ 197/1995 ΕΕργΔ 55/170, ΑΠ 1803/1987 ΔΕΝ 45/243, ΑΠ 1612/1986 ΝοΒ 35/925). Η υπερημερία του εργοδότη παύει είτε με την καταβολή των οφειλομένων, ή την εκπλήρωση του ουσιώδους όρου της συμβάσεως, είτε ύστερα από συμφωνία με τον εργαζόμενο (ΑΠ

---

<sup>43</sup> Ελληνική Δικαιοσύνη (2007), «Επίσχεση εργασίας μπορεί να ασκηθεί όχι μόνο για την πληρωμή καθυστερημένων αποδοχών αλλά και για την ενέργεια πράξεων που σχετίζονται με την παροχή της εργασίας, όπως είναι και η επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής τους από τον εργοδότη», Α.Π. 1303/2005 ΒΙ Τμ. Εισηγήτρια: Νίκη Γιαννακάκη

324/1982 ΕΕργΔ 41/450, ΑΠ 287/1979 ΔΕΝ 35/801). Η παύση λειτουργίας επιχείρησης λόγω οικονομικών δυσχερειών δεν λύνει την εργασιακή σύμβαση, ούτε αίρει την υπερημερία του εργοδότη, αλλά παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα της καταγγελίας αυτής (ΑΠ 174/1993 ΝοΒ 42/195)<sup>44</sup>.

#### 5.4. Άκυρη καταγγελία σύμβασης κατά την εγκυμοσύνη

---

Κατά το άρθρο 15 §§ 1 και 2 του ν. 1483/ 1984 απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθενείας, που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχομένη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Από τη διάταξη αυτή συνάγεται ότι δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να καταγγείλει τη σχέση εργασίας μισθωτού του, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κατά τη διάρκεια ενός έτους μετά το τοκετό αλλά και πέραν αυτού (έτους), εάν η αποχή της εργαζομένης από την εργασία συνεχίζεται λόγω ασθενείας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Σπουδαίο λόγο κατά την έννοια της ανωτέρω διάταξης αποτελούν πραγματικά περιστατικά, τα οποία κατ' αντικειμενική κρίση καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της συμβάσεως εργασίας. Η καλή πίστη δεν απαιτεί τη με κάθε τίμημα και θυσία ανοχή της εργαζομένης μέχρι τη λήξη των παραπάνω προθεσμιών αλλά θέτει ορισμένα όρια ανοχής, η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την απαλλαγή από τη συμβατική δέσμευση.

---

<sup>44</sup> Ελληνική Δικαιοσύνη (2006), «Συνέπειες επίσχεσης εργασίας», ΕφΑΘ 8264/2005, Εισηγητής: Κων/νος Παπασταματίου

Το όριο της θυσίας, το οποίο μπορεί ή δεν μπορεί να αξιωθεί, ορίζεται από το δικαστήριο στη συγκεκριμένη περίπτωση, ύστερα από ειδική εκτίμηση των ειδικών συνθηκών και τη στάθμη των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, αφού ληφθεί υπόψη ότι η σύμβαση εργασίας δημιουργεί σχέση προσωπικής συνεργασίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, η έλλειψη των οποίων συνεπάγεται την ακαταλληλότητα της εργαζομένης για τη συμφωνηθείσα εργασία.

Έτσι η ουσιώδης παράβαση των υποχρεώσεων αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας, χωρίς να απαιτείται αναγκάως και υπαιτιότητα της. Αρκεί και ένα μόνο περιστατικό, το οποίο αντικειμενικά θεωρούμενο κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, καθιστά μη ανεκτή την περαιτέρω διατήρηση της εργασιακής σχέσεως για τον εργοδότη. Σε καμιά όπως περίπτωση δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η μειωμένη απόδοση της μισθωτής που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της.

Σε μια περίπτωση, το εφετείο με την αναιρεσιβαλλομένη απόφαση του, όπως από αυτή προέκυψε, δέχθηκε τα ακόλουθα: Η αναιρεσίβλητη στις 26 Σεπτεμβρίου 1997 κατήγγειλε την με την αναιρεσεύουσα εργασιακή σύμβαση για σπουδαίο λόγο. Κατά την ημέρα αυτή η αναιρεσεύουσα ήταν εκ νέου έγκυος πέντε (5) μηνών στο δεύτερο παιδί της και την εγκυμοσύνη της αυτή είχε γνωστοποιήσει στην αναιρεσίβλητη, προσκομίζοντας σ' αυτήν σχετική ιατρική βεβαίωση. Και περαιτέρω δέχθηκε ότι για την καταγγελία αυτή υπήρχε σπουδαίος λόγος. Η αναιρεσεύουσα απαίτησε να λάβει την άδεια αναπαύσεως του έτους 1997 κατά το χρονικό διάστημα από 11.8.1997 έως 8.9.1997 και όταν οι νόμιμοι εκπρόσωποι της αναιρεσίβλητης αρνήθηκαν για δικαιολογημένους λόγους να της χορηγήσουν την άδεια κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα (11.8.1997 έως 8.9.1997), εκείνη στις 8.9.1997 αποχώρησε αυθαίρετα από την εργασία της χωρίς να ενημερώσει τους συνεργάτες της και ενώ οι προϊστάμενοι της απουσίαζαν. Η αυθαίρετη αυτή αποχή της αναιρεσεύουσας προκάλεσε αναστάτωση στο τμήμα που υπηρετούσε και επέφερε καθυστέρηση στην εκτέλεση των ανειλημμένων από την αναιρεσίβλητη έργων, ενώ οι προϊστάμενοι της ζήτησαν κατά τη διάρκεια της αυθαίρετης απουσίας της να την επισκεφθούν

στην οικία της προκειμένου να τους ενημερώσει για τις εκκρεμότητες των έργων, που χειριζέτο, αυτή αρνήθηκε να τους δεχθεί και να τους ενημερώσει.

Με τις παραδοχές του αυτές το Εφετείο διέλαβε στην απόφαση του επαρκείς και χωρίς αντιφάσεις αιτιολογίες για τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούσαν σπουδαίο λόγο για την επίδικη καταγγελία της εγκύου ανααιρεσείουσας και δεν υπέπεσε στην πλημμέλεια του αριθμού 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ<sup>45</sup>.

### 5.5. Παράνομη και καταχρηστική απόλυση αορίστου υπαλλήλου

---

Η περίπτωση που ακολουθεί παραθέτει μια περίπτωση παράνομης και καταχρηστικής απόλυσης αορίστου υπαλλήλου λόγω της αιφνίδιας ασθένειά του. Το σκεπτικό της απόφασης παρατίθεται παρακάτω.

Η εναγομένη ανώνυμη εταιρεία έδρευε στην Αθήνα και δραστηριοποιόταν στο χώρο του τουρισμού και των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, εκμεταλλεζόμενη μεταξύ άλλων και το ξενοδοχείο «PR», προσέλαβε στις 13-3-78 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου τον ενάγοντα, προκειμένου να τον απασχολήσει ως σερβιτόρο στο ως άνω ξενοδοχείο. Κατά τη διάρκεια της εκεί εργασίας του, ο ενάγων, λόγω της εργατικότητας και αποδοτικότητας την οποία επέδειξε, γρήγορα εξελίχθηκε σε Προϊστάμενο Προσωπικού.

Με τις παραπάνω αυξημένες του αρμοδιότητες, ο ενάγων απασχολήθηκε στο ξενοδοχείο «PR», προσφέροντας τις υπηρεσίες του με ιδιαίτερο ζήλο και εργατικότητα, για πολλές ώρες ημερησίως, πέραν του συμβατικού ωραρίου των οκτώ ωρών, επιδιώκοντας το καλύτερο αποτέλεσμα σύμφωνα πάντοτε με τις

---

<sup>45</sup> Ελληνική Δικαιοσύνη (2005), «Δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να καταγγείλει τη σχέση εργασίας εργαζομένης, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κατά τη διάρκεια ενός έτους μετά το τοκετό αλλά και πέραν αυτού, αν η αποχή της από την εργασία συνεχίζεται λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Έννοια σπουδαίου λόγου», Α.Π. 1221/2004 Β1 Τμ. Εισηγητής: Γεώργιος Αμελαδιώτης

εντολές και απαιτήσεις της εναγομένης. Με τους ρυθμούς αυτούς εργάστηκε μέχρι αρχές του 2004, οπότε παρουσίασε προβλήματα υγείας και υποχρεώθηκε να υποβληθεί επευσμένα, στις 15-2-04, σε εγχείρηση ανοικτής καρδιάς. Λόγω της εγχείρησης, του χορηγήθηκε αναρρωτική άδεια μέχρι 14-5-04. Μετά τη λήξη της αναρρωτικής του άδειας και παρά τις αντίθετες συστάσεις των ιατρών, ο ενάγων, από ευσυνειδησία, επέστρεψε στην εργασία του ασκώντας κανονικά τα καθήκοντα του, με αμείωτο ρυθμό, όπως έκανε και προηγουμένως για 26 συνεχή έτη.

Παρά όμως την επιδεικνυόμενη ευσυνειδησία του ενάγοντος, η εναγομένη, 25 ημέρες μετά την επιστροφή του μισθωτού στην εργασία του, κατήγγειλε αιφνιδιαστικά στις 9-6-04 την εργασιακή του σύμβαση, καταβάλλοντας του ταυτόχρονα και αποζημίωση απολύσεως. Αιτία της απόλυσης του ενάγοντος από την εναγομένη ήταν η αιφνίδια ασθένεια του εργαζομένου και η από μέρους της εκτίμηση ότι ο εργαζόμενος της δεν μπορούσε πλέον να ανταποκριθεί στα αυξημένα του καθήκοντα όπως πρότερα. Περαιτέρω, από την παραπάνω παράνομη και καταχρηστική συμπεριφορά της εναγομένης, η οποία συνιστά και αδικοπραξία κατά την έννοια του άρθρου 914 ΑΚ, ο ενάγων υπέστη προσβολή της προσωπικότητας του και μείωση στο κοινωνικό και επαγγελματικό του περιβάλλον, για την οποία του επιδικάστηκε χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Το πρωτοδικείο δέχτηκε μέρει την αγωγή, αναγνώρισε την ακυρότητα της γενομένης στις 9-6-04 από μέρους της εναγομένης καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης του ενάγοντος, αναγνώρισε ότι η εναγομένη υποχρεώθηκε να καταβάλει στον ποσό αποζημίωσης<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Απόλυση αρίστου υπαλλήλου, εξελιχθέντος σε Προϊστάμενο προσωπικού, λόγω της αιφνίδιου ασθένειας του (βαρεία καρδιοπάθεια και εγχείρηση ανοικτής καρδιάς) ως έκ της οποίας εκρίθη ότι δεν θα μπορούσε ν' ανταποκριθεί στα ηυξημένα του καθήκοντα. - Παράνομη και καταχρηστική. Εφαρμογή του επαχθέστερου μέσου, της απολύσεως, χωρίς να εξετασθή η δυνατότης απασχολήσεως σε άλλη θέση. Επιδίκαση μισθών υπερημερίας, υποχρέωση αποδοχής των υπηρεσιών του μισθωτού, χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης», Απόφαση Μον. Πρωτ. Αθηνών 877/06, Δ.Ε.Ν., Τόμος 63, Τεύχος 1492

## 5.6. Περίπτωση καταγγελίας σύμβασης

---

Από τις διατάξεις των άρθρων **648, 652, 653, 656** και **361** ΑΚ προκύπτει ότι ο εργοδότης διαθέτοντας, με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την επίτευξη των σκοπών της, δεν έχει καταρχήν, έκτος από αντίθετη συμφωνία, υποχρέωση να απασχολεί το μισθωτό και ή μη αποδοχή εκ μέρους του των προσφερομένων υπηρεσιών αυτού δεν έχει κατά τις εν λόγω διατάξεις άλλες συνέπειες εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του. Η καταρχήν όμως νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού καθίσταται παράνομη όταν υπερβαίνει προφανώς τα κριτήρια που θέτει το άρθρο **281** ΑΚ και αποβαίνει έτσι καταχρηστική, όπως όταν θίγει υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζομένου ή επιφέρει χωρίς λόγο προσβολή της προσωπικότητας του κατά τα άρθρα **59, 914** και **932** ΑΚ, οπότε παρέχεται σ' αυτόν αξίωση για την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, καθώς και για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφαση του δέχθηκε με τις νομικές σκέψεις του ότι «αν ο εργοδότης για οποιοδήποτε λόγο καταγγείλει την αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας του μισθωτού άκυρος, υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού. Σύμφωνα με πραγματικά περιστατικά, εφόσον η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενάγοντος οφείλεται στην πραγματικότητα σε εχθρότητα της εναγομένης, λόγω της προηγούμενης, μη αρεστής σ' αυτή, συμπεριφοράς του ενάγοντος, που απλά διεκδίκησε τα απορρέοντα από την εργασιακή του σχέση νόμιμα δικαιώματα του, η άσκηση του εν λόγω διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης, να καταγγείλει την ένδικη σύμβαση εργασίας με τον ενάγοντα, υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός ή και



οικονομικός σκοπός του ως άνω δικαιώματος και συνεπώς είναι καταχρηστική καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη.

Με αυτά που δέχθηκε το Εφετείο κατ' ακολουθία των οποίων απέρριψε την έφεση της αναιρεσεύουσας και επικύρωσε την πρωτόδικη απόφαση και κατά το μέρος αυτής που υποχρέωνε την αναιρεσεύουσα, με απειλή χρηματικής ποινής σε βάρος της, να αποδέχεται όπως και προηγουμένως (πριν από την άκυρη απόλυση) τις υπηρεσίες του αναιρεσιβλήτου, παραβίασε ευθέως και εκ πλαγίου τις παραπάνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, αφενός διότι δέχθηκε ότι επί καταχρηστικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του μισθωτού, η υποχρέωση του εργοδότη για απασχόληση του εργαζομένου ανακύπτει ως αυτόματη συνέπεια της ακυρότητας της καταγγελίας, αφετέρου διότι διέλαβε στην απόφαση του ανεπαρκείς αιτιολογίες σε σχέση με το ουσιώδες ζήτημα της υποχρέωσης της αναιρεσεύουσας για απασχόληση του αναιρεσιβλήτου, μη εκθέτοντας περιστατικά εκ των οποίων να συνάγεται ότι κατ' εφαρμογή των άνω ή άλλων διατάξεων του ουσιαστικού δικαίου, η άρνηση της αναιρεσεύουσας να απασχολήσει πραγματικά τον αναιρεσιβλήτο, πέραν από τις εκ της υπερημερίας της συνέπειες, είναι παράνομη.

Κατά το άρθρο **669** ΑΚ, η καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας είναι αναιτιώδης μονομερής δικαιοπραξία και αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και του εργοδότη. Η άσκηση όμως του δικαιώματος αυτού δεν είναι απεριόριστη και ανέλεγκτη αλλά υπόκειται, όπως και η άσκηση κάθε άλλου δικαιώματος, στους περιορισμούς του άρθρου **281** ΑΚ, οπότε αν είναι καταχρηστική, δηλαδή υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του εν λόγω δικαιώματος, είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη. Παρακάτω παρατίθεται το σκεπτικό της απόφασης των όσων προαναφέρθηκαν.

Στις **11-12-2002**, η εναγομένη προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενάγοντος, προσφέροντας ταυτόχρονα σ' αυτόν και τη νόμιμη αποζημίωση του. Για να δικαιολογήσει την καταγγελία η εναγομένη επικαλέστηκε ευθύνες

του ενάγοντος ως διευθυντή του καταστήματος «για τα γνωστά γεγονότα», ήτοι για την υπεξαίρεση των χρημάτων από την υπάλληλό της. Αποδείχθηκε, όμως, ότι η εναγομένη προέβη στην καταγγελία της σύμβασης, συνεπεία της προηγούμενης, μη αρεστής σ' αυτή, συμπεριφοράς του ενάγοντος, ο οποίος τον Αύγουστο του 2000 είχε διεκδικήσει τα νόμιμα δικαιώματά του, που απέρρεαν από την εργασιακή του σχέση, και συγκεκριμένα είχε εκφράσει τη δυσφορία του για τις μετακινήσεις του σε διάφορα καταστήματα, θεωρώντας τις μετακινήσεις του αυτές ως βλαπτική μεταβολή της εργασιακής του σύμβασης και μάλιστα είχε ζητήσει για το σκοπό αυτό και τη διαμεσολάβηση της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι ενέργειες αυτές του ενάγοντος, ο οποίος προηγουμένως ως διευθυντής είχε ζητήσει, επίσης, να καταβάλλονται στο σύνολο τους οι ώρες υπερωριακής εργασίας των υπαλλήλων του καταστήματος, προκάλεσαν την

εχθρότητα προς αυτόν της εναγομένης, η οποία χρησιμοποιώντας ως πρόσχημα τη δήθεν ευθύνη του ενάγοντος για την ως άνω υπεξαίρεση, που διέπραξε η υπάλληλος, προέβη στην καταγγελία της συμβάσεως.

Σύμφωνα με τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά, εφόσον η από 11-12-02 καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του ενάγοντος, οφείλεται στην πραγματικότητα σε εχθρότητα της εναγομένης, λόγω της προηγούμενης, μη αρεστής σ' αυτή, συμπεριφοράς του ενάγοντος, που άπλα διεκδίκησε τα απορρέοντα από την εργασιακή του σχέση νόμιμα δικαιώματά του, η άσκηση του εν λόγω διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης, να καταγγείλει την ένδικη σύμβαση εργασίας με τον ενάγοντα, υπερέβαινε τα όρια που επέβαλλαν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του ως άνω δικαιώματος και συνεπώς ήταν καταχρηστική κατ' άρθρο 281 ΑΚ.

Με αυτά που δέχθηκε το Εφετείο ερμήνευσε και εφάρμοσε σωστά και δεν παραβίασε τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, δεδομένου ότι με τα άνω περιστατικά που δέχθηκε ως αποδειχθέντα, πράγματι η εκ μέρους της αναιρεσείουσας καταγγελία της σύμβασης εργασίας του αναιρεσιβλήτου συνιστά συμπεριφορά έξω και πέρα από τα αξιολογικά όρια της άνω διάταξης και είναι καταχρηστική.

Κατ' ακολουθία των ανωτέρω υποχρεώθηκε ή αναιρεσεύουσα να αποδέχεται τις υπηρεσίες του αναιρεσιβλήτου<sup>47</sup>.

### 5.7. Σιωπηρή αποχώρηση μισθωτού του Δημοσίου

---

Κατά το άρθρο 46 στοιχ. του ΠΔ 410/ 88,η σύμβαση εργασίας λύεται με καταγγελία, κατά δε το άρθρο 54 παρ. 1-2 του αυτού ΠΔ ο απασχολούμενος δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οποτεδήποτε. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφη δήλωση του, που υποβάλλεται στην Υπηρεσία. Εξ άλλου, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία, γνωστοποιητέα σε εκείνον που απευθύνεται, γίνεται δε ρητώς ή σιωπηρώς και δε χρήζει αποδοχής, πλην όμως αποκτά νομική ενέργεια μόνο αφότου εκείνος προς τον όποιο απευθύνεται λάβει γνώση αυτής ή προσδοκάται από τον ίδιο κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων ότι θα λάβει γνώση αυτής.

Ο ενάγων της συγκεκριμένης περίπτωσης και ήδη αναιρεσιβλήτος, προσελήφθη στις 19-9-86 με σύμβαση εξηρητημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου χρόνου, από το Νοσηλευτικό Ίδρυμα με την επωνυμία «Κέντρο Κοινωνικής Αποκατάστασης Χανσενικών», που αποτελούσε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και του οποίου καθολικό διάδοχο είναι το εναγόμενο και ήδη αναιρεσιβλήτο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, για την παροχή προς αυτό υπηρεσιών πρακτικού νοσοκόμου. Ο ενάγων άρχισε από τότε να παρέχει τις υπηρεσίες του αυτές, συνεχώς μέχρι τις 12-1-91, που κρατήθηκε προσωρινώς κατηγορούμενος για τις αξιόποινες πράξεις της αγοράς και πώλησης ναρκωτικών ουσιών. Μετά ένα έτος περίπου αποφυλακίσθηκε με τον περιοριστικό όρο της εγγυοδοσίας και στις 12-2-92 κατέθεσε την έκθεση αποφυλακίσεως στο ανωτέρω Νοσηλευτικό ίδρυμα. Το Διοικητικό Συμβούλιο αυτού στις 14-2-92, εφαρμόζοντας τις διατάξεις του άρθρου 191 του ΠΔ 611/77

---

<sup>47</sup> Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Καταγγελία συμβάσεως», Απόφαση Αρείου Πάγου 362/07 – Τμ. Β2, Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 1506

«περί του Υπαλληλικού Κώδικα» εσφαλμένα, γιατί αυτές δεν αφορούν τους υπαλλήλους των ΝΠΔΔ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, όπως ήταν ο ενάγων, αποφάσισε ότι ο τελευταίος από της προσωρινής κρατήσεως του είχε τεθεί αυτοδικαίως σε αργία μέχρι να αποφανθεί σχετικά το Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο στις 1-4-92, εφαρμόζοντας εσφαλμένα τις ίδιες διατάξεις, γνωμοδότησε ότι ο σχετικός φάκελος έπρεπε να επιστραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία και δεν έλαβε οποιαδήποτε απόφαση για τον ενάγοντα. Ο τελευταίος στις 14-9-93 υπέβαλε προς το Ίδρυμα αυτό την από 13-9-93 αίτηση, με την οποία, αφού του καθιστούσε γνωστό ότι μετά την αποφυλάκιση του εμφανίσθηκε «επί μακρόν χρονικό διάστημα προς ανάληψη υπηρεσίας, χωρίς όμως να του ανατίθεται εργασία» και ότι μετά τη θέση του σε «διαθεσιμότητα» δεν του έχει κοινοποιηθεί οποιαδήποτε άλλη απόφαση είτε του Διοικητικού Συμβουλίου, είτε του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, ζήτησε να του ανατεθεί εργασία και να του καταβληθεί, σύμφωνα με το άρθρο 189 του ΠΔ 611 / 77, για μεν το πρώτο εξάμηνο του χρονικού διαστήματος, που βρισκόταν σε «διαθεσιμότητα», το 75% του συνόλου των αποδοχών του, για δε το υπόλοιπο διάστημα το 50% του συνόλου των αποδοχών του. Ο ενάγων στις 15-10-96 υπέβαλε προς αυτό και νέα αίτηση με την ίδια ημερομηνία, με την οποία ζήτησε την επαναφορά του στην υπηρεσία, αφού προηγουμένως κατέθεσε την απόφαση του Τριμελούς Εφετείου Κακουργημάτων Αθηνών, σύμφωνα με την όποια κρίθηκε ατιμώρητος, ως τοξικομανής, για τις ως άνω παραβάσεις του Νόμου περί ναρκωτικών. Μετά και την αίτηση αυτή, το εν λόγω Ίδρυμα απέστειλε προς το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας το από 13-11-96 έγγραφο, με το οποίο ζήτησε από αυτό να μεριμνήσει για την έκδοση γνωμοδότησης από τη νομική υπηρεσία του για το αν μπορούσε να επαναφέρει ή όχι τον ενάγοντα στην εργασία του, την διενέργεια του αυτή γνωστοποίησε αυθημερόν στον ενάγοντα. Από τότε όμως, ούτε το ανωτέρω Ίδρυμα, ούτε το διάδοχο αυτού εναγόμενο έδωσαν οποιαδήποτε απάντηση στον ενάγοντα, παρά τις σχετικές προφορικές οχλήσεις του.

Ακολουθώντας το Εφετείο έκρινε ότι η ένσταση του εναγομένου περί λύσεως της συμβάσεως εργασίας του ενάγοντος, ένεκα γενόμενης από μέρους του τελευταίου σιωπηρής καταγγελίας αυτής, που συνάγεται από την πέραν του

έτους αποχή του από την εργασία του, τόσο από της προσωρινής κρατήσεως του (12-1-91), όσο και από της αποφυλακίσεως του (15-1-92), είναι αβάσιμη, διότι η εν λόγω καταγγελία δεν έγινε εγγράφως. Κατόπιν των ανωτέρω και των άλλων επί των λοιπών ενστάσεων του αναιρεσειόντος παραδοχών του, το Εφετείο απέρριψε κατ' ουσία την έφεση του τελευταίου και επικύρωσε την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου, με την οποία έγινε εν μέρει δεκτή ή αγωγή, ως ουσιαστικά βάσιμη.

Με την κρίση του όμως αυτή το Εφετείο παραβίασε τις προαναφερόμενες ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, αφενός διότι ή σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, μη υποκείμενη σε τύπο, δεν αποκλείεται από τις ως άνω διατάξεις των άρθρων 46 και 54 του ΠΔ 410/88 και αφετέρου διότι, υπό τα δεκτά γενόμενα πραγματικά περιστατικά, ή αποχή του αναιρεσιβλήτου από την εργασία του, ενόψει των συνθηκών κάτω από τις όποιες έλαβε χώρα και μάλιστα της αιτίας που την προκάλεσε, του γεγονότος ότι οφειλόταν σε υπαιτιότητα του — στην προσωρινή κράτηση αυτού για την εμπλοκή του σε σοβαρές αξιόποινες πράξεις, τις όποιες δέχθηκε το Δικαστήριο ότι τέλεσε, παρότι τον έκρινε ατιμώρητο— της χρονικής διάρκειας αυτής και της γνωστοποίησεως της αιτίας της στο Ίδρυμα μετά πάροδο ενός και πλέον έτους, πού συνεκτιμώνται, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και αφού ληφθούν υπόψη τα συναλλακτικά ήθη, μπορεί να θεωρηθεί, κατά κρίση αντικειμενική και ανεξάρτητα από την πρόθεση του αναιρεσειόντος να λύσει την εργασιακή του σύμβαση, ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως αυτής από μέρους του<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Σιωπηρή αποχώρηση του μισθωτού του Δημοσίου», Απόφαση Αρείου Πάγου 690/06 – Τμ. ΒΙ Εισηγητής: Μ. Χατζηπανατζής Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 1485

## 5.8. Υποχρέωση μισθωτού να προειδοποιήσει τον εργοδότη για την αποχώρησή του

---

Με δεδομένο ότι ο εργοδότης για να είναι τακτική η καταγγελία, πρέπει να ειδοποιήσει πριν από την απόλυση τον υπάλληλο του, **30** ημέρες αν συμπλήρωσε δίμηνη υπηρεσία, **60** ημέρες αν συμπλήρωσε υπηρεσία ενός έτους, τρεις μήνες αν συμπλήρωσε υπηρεσία **4** ετών, τέσσερις μήνες αν συμπλήρωσε υπηρεσία **6** ετών κλπ., ο υπάλληλος πρέπει να ειδοποιήσει τον εργοδότη του για την καταγγελία αυτή πριν από **15** ημέρες αν συμπλήρωσε δίμηνη υπηρεσία, **30** ημέρες αν συμπλήρωσε υπηρεσία ενός έτους, **45** ημέρες αν συμπλήρωσε υπηρεσία **4** ετών και **60** ημέρες αν συμπλήρωσε υπηρεσία **6** ετών κλπ.

Η παραπάνω περίπτωση βρίσκει εφαρμογή στην περίπτωση που ακολουθεί. Η ενάγουσα ανώνυμη εταιρεία, δραστηριοποιείται κατά το καταστατικό της σκοπό με την παροχή υπηρεσιών που έχουν σχέση με θέματα υγιεινής και ομορφιάς, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών διατροφολογίας και αισθητικής, με θεραπείες, παθητική και ενεργητική γυμναστική, αδυνάτισμα και κομμωτική, καθώς και με την εμπορία προϊόντων αρωματοποιίας, ειδών κομμωτικής και καλλυντικών. Για την εξυπηρέτηση των εν λόγω δραστηριοτήτων της προσέλαβε ως υπαλλήλους τις εναγόμενες δυνάμει σχετικών συμβάσεων εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου και συγκεκριμένα, προσέλαβε την πρώτη στις **1-7-99** ως αισθητικό, τη δεύτερη στις **15-2-02** ως υπάλληλο γραφείου, την τρίτη στις **3-12-01** επίσης ως υπάλληλο γραφείου, την τέταρτη στις **3-5-99** ως διαιτολόγο, την πέμπτη στις **1-9-99** ως βοηθό φυσιοθεραπευτή και την έκτη στις **1-2-02** ως αισθητικό. Οι εν λόγω συμβάσεις εργασίας, όμως, της ενάγουσας με τις εναγόμενες, στα τέλη Δεκεμβρίου **2003** με αρχές του **2004** λύθηκαν με καταγγελία τους κατά τον παρακάτω εκτιθέμενο τρόπο όσον αφορά καθεμία των τελευταίων.

Ειδικότερα, η σύμβαση εργασίας της τελευταίας των εναγομένων λύθηκε με καταγγελία της από την ενάγουσα δυνάμει του από **31-12-03** έγγραφου της προς

εκείνη, το οποίο της έθεσε ύπ' όψη και έλαβε γνώση την ίδια ημεροχρονολογία. Οι συμβάσεις των υπόλοιπων εναγομένων λύθηκαν με καταγγελίες τους έκ μέρους αυτών (εργαζομένων). Από τις καταγγελίες αυτές έγιναν νομότυπα εκείνες των δεύτερης έως και τέταρτης των εναγομένων. Συγκεκριμένα, η δεύτερη τούτων η οποία εργάσθηκε για ένα έτος, εννιά μήνες και δεκαέξι ήμερες (από 15-2-02 έως 31-1-04), κατήγγειλε τη σύμβαση κατά την τελευταία ημερομηνία, αφού προέβη σε προειδοποίηση της ενάγουσας πριν από τριάντα ήμερες, όπως όφειλε κατά τα μνημονευόμενα στο αντίστοιχο κεφάλαιο της μείζονος σκέψης. Η τρίτη, τέταρτη και πέμπτη τούτων κατήγγειλαν τις συμβάσεις τους, κατά την κρίση του δικαστηρίου, αφού προειδοποίησαν την ενάγουσα, όχι μεν κατόπιν τηρήσεως της συγκεκριμένης προθεσμίας προειδοποίησης για την καταγγελία αυτή που αντιστοιχούσε και προαναφέρθηκε στο χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν, αλλά σε μικρότερο διάστημα που όμως αποδέχθηκε η ενάγουσα. Ήτοι όσον αφορά τις τρίτη και πέμπτη, κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης που είχε το προσωπικό της επιχείρησης με την εκπρόσωπο αυτής, η τελευταία ζήτησε από εκείνες να υπογράψουν ένα έγγραφο ότι δεν πρόκειται να φύγουν, διαφορετικά, όσες δεν ήθελαν να το πράξουν, να αποχωρήσουν αμέσως από την εργασία τους και έτσι με τη δήλωση της αυτή η ενάγουσα, κατά την κρίση του Δικαστηρίου παραιτήθηκε από την προσδιοριζόμενη από το νόμο προθεσμία προειδοποίησης της έκ μέρους των εν λόγω εναγομένων. Όσον αφορά την τετάρτη εναγομένη, αυτή προέβη σε προειδοποίηση της ενάγουσας ότι θα αποχωρήσει και μάλιστα στην προθεσμία των 45 ήμερων πού αναλογούσε στο χρόνο απασχόλησης της τουλάχιστον μιας τετραετίας, δηλαδή στις αρχές Ιανουαρίου του 2004 την προειδοποίησε ότι θα σταματήσει να εργάζεται κατά τα τέλη Φεβρουαρίου του 2004, όμως κατόπιν προτροπής της ως άνω εκπροσώπου της ενάγουσας αποχώρησε νωρίτερα, στις 6-2-04, όταν ή τελευταία της ζήτησε τότε να φύγει επειδή είχε προσλάβει αντικαταστάτρια της, παραιτούμενη ομοίως από τη νόμιμη προθεσμία προειδοποίησης της. Δηλαδή υπήρξε συμφωνία των μερών και επιτρεπτός, κατά τα αναφερόμενα επίσης στη μείζονα σκέψη, συντομεύθηκε η προθεσμία προειδοποίησης εκ μέρους αυτών.

Όσον αφορά, όμως, την πρώτη των εναγομένων, αποχώρησε, όπως συνομολογεί, στις 2-1-04 χωρίς να προειδοποιήσει την ενάγουσα για την ενέργεια της αυτή πριν από 45 ημέρες, όπως είχε υποχρέωση, με δεδομένο ότι είχε συμπληρώσει μία τετραετία (1-7-99 έως 2-1-04). Ο ισχυρισμός αυτής, που προβάλλει κατ' ένσταση, ότι αποχώρησε λόγω κακής συμπεριφοράς της εκπροσώπου της ενάγουσας προς το πρόσωπο της και διατάραξης των σχέσεων τους, δεν δικαιολογεί την απροειδοποίητη αποχώρηση της. Με βάση αυτά, η εν λόγω (πρώτη) εναγομένη οφείλει να καταβάλει στην ενάγουσα αποζημίωση, έστω και χωρίς ζημία εκείνης, κατά τα προαναφερόμενα και παρά τα αντίθετα υποστηριζόμενα από την πρώτη, δηλαδή ότι δεν ζημιώθηκε εξ αυτού του λόγου. Η αποζημίωση αυτή ανερχόταν στις τακτικές αποδοχές της ενός και μισού μηνός, συνυπολογιζομένης σ' αυτές και της αναλογίας του αντίστοιχου δώρου Χριστουγέννων<sup>49</sup>.

#### 5.9. Ακυρότητα καταγγελίας – Σχετική υπέρ του μισθωτού

---

Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 3 και 6 παρ. 1-2 του Ν. 3198/55 και 3 του Ν. 2112/20 προκύπτει ότι για να είναι έγκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη για τους μισθωτούς τους υπαγόμενους στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, πρέπει να γίνει εγγράφως και να καταβληθεί συγχρόνως η οφειλόμενη αποζημίωση. Η καταγγελία που γίνεται χωρίς την επίδοση εγγράφου συνεπάγεται το δικαίωμα του μισθωτού, είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει μισθούς υπερημερίας είτε, παραιτούμενος από το δικαίωμα προσβολής της καταγγελίας ως άκυρης, να ζητήσει την καταβολή της αποζημίωσης. Η ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική υπέρ του μισθωτού, ο οποίος μπορεί να παραιτηθεί από το δικαίωμα της προσβολής της, σύμφωνα με το άρθρο 156 Α.Κ., με ρητή ή σιωπηρή παραίτηση, η οποία μπορεί να συναχθεί και από εκδηλώσεις ή πράξεις του δικαιούχου που κυρίως έγιναν για άλλο

---

<sup>49</sup> Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Υποχρέωση μισθωτού να προειδοποιήσει τον εργοδότη για την αποχώρησή του», Τριμ. Εφετ. Θράκης 27/07, Εισηγητής: Σαχπεκίδης Σ., Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 500



σκοπό μεν, ενέχουν όμως συμπερασματικούς και άλλη δικαιοπρακτική βούληση, δηλαδή της παραιτήσεως από το πιο πάνω δικαίωμα. Η σιωπηρή όμως παραίτηση πρέπει να προκύπτει σαφώς από συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά.

Στην προκειμένη περίπτωση η προσβαλλόμενη απόφαση, όπως προκύπτει από αυτήν, δέχθηκε κατ' ανέλεγκτη κρίση τα όσα ακολουθούν. Με την από 1-12-88 σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου η εναγόμενη και ήδη αναιρεσίβλητη προσέλαβε τον ενάγοντα και τώρα αναιρεσειόντα, ως μουσικό παραγωγό, για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ραδιοφωνικό σταθμό ιδιοκτησίας της πρώτης (αναιρεσίβλητης) έναντι του αναφερομένου μισθού. Ο αναιρεσειών απασχολήθηκε στην αναιρεσίβλητη από 1-1-99 μέχρι 31-12-99 και ότι καθ' όσον άφορα το αίτημα για επιδίκαση αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κρίθηκε αβάσιμο και έπρεπε να απορριφθεί, με την αιτιολογία ότι για την εγκυρότητα αυτής δεν τηρήθηκαν οι νόμιμες διατυπώσεις αυτής και ειδικότερα ο έγγραφος τύπος. Έτσι που έκρινε το Εφετείο παραβίασε ευθέως και έκ πλαγίου τις προαναφερόμενες ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, αφού όπως προεκτάθηκε, η ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική υπέρ του μισθωτού, ο οποίος μπορεί να παραιτηθεί από το δικαίωμα της προσβολής με ρητή ή σιωπηρή παραίτηση και να ζητήσει την καταβολή της αποζημίωσης. Όπως δε προέκυψε από το περιεχόμενο της ένδικης αγωγής, ο αναιρεσειών μετά την ένδικη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οποία έγινε προφορικά και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, ζήτησε την επιδίκαση χρηματικών ποσών για δεδουλευμένες αποδοχές, επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, για άδεια και επίδομα αδείας και αποζημίωση λόγω της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από την εργοδότη, χωρίς να ζητήσει την επιδίκαση μισθών υπερημερίας λόγω της ακυρότητας της καταγγελίας της, παραιτούμενος έτσι σιωπηρώς από το δικαίωμα προσβολής της καταγγελίας ως άκυρης. Η αιτιολογία, επίσης, της προσβαλλόμενης απόφασης ως προς το αίτημα του αναιρεσειόντος για επιδίκαση αποζημίωσης λόγω απολύσεως, ήταν ανεπαρκής και κατέστησε ανέφικτο τον αναιρετικό έλεγχο. Ειδικότερα δεν αναφερόταν το ζήτημα της καταβολής αποζημίωσης συνέπεια της καταγγελίας της συμβάσεως

αορίστου χρόνου, στην περίπτωση που ο αναιρεσείων δεν ζήτησε την ακύρωση αυτής λόγω μη τηρήσεως του έγγραφου τύπου της καταγγελίας και της μη καταβολής της αποζημίωσης. Έπρεπε, συνεπώς, να γίνουν δεκτοί οι από το άρθρο 559 άρ. 1 και 19 Κ.Πολ.Δ. λόγοι αναίρεσης ως βάσιμοι, να ανααιρεθεί ή προσβαλλόμενη απόφαση κατά το πληττόμενο κεφάλαιο αυτής και να παραπεμφθεί ή υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο<sup>50</sup>.

#### **5.10. Περίπτωση καταβολής μικρότερου ποσού αποδοχών, δώρων κλπ. από τα οφειλόμενα - Επίσχεση εργασίας από την μισθωτό**

---

Η καθυστέρηση καταβολής του μισθού από μόνη της δε συνιστά βλαπτική, υπό την εκτεθείσα έννοια, μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως, έκτος αν γίνεται δολίως και για να εξαναγκασθεί ο μισθωτός σε αποχώρηση από την εργασία του. Σε συγκεκριμένη περίπτωση το Εφετείο, δέχτηκε τα όσα να φέρονται παρακάτω.

Η αναιρεσίβλητη προσλήφθηκε από ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Δ.Κ. ΑΕ», με σύμβαση εξηρημένης εργασίας ως βοηθός λογιστή, και παρείχε έκτοτε τις υπηρεσίες της σ' αυτήν. Από την 1-7-97, όμως, και εφεξής τις εν λόγω υπηρεσίες παρείχε με τούς ίδιους όρους στην αναιρεσειούσα ναυτική εταιρεία, ή οποία, από το Δεκέμβριο του έτους 1999 έπαυσε να καταβάλλει σ' αυτήν ολόκληρο τον ανερχόμενο μηνιαίο μισθό της, αλλά της κατέβαλλε τμηματικά ένα μέρος από το μισθό αυτόν. Συγκεκριμένα, ενώ από το Δεκέμβριο 1999 μέχρι το Δεκέμβριο 2000 η αναιρεσίβλητη έπρεπε να λάβει μισθούς, δώρο Πάσχα, επίδομα αδείας και δώρο Χριστουγέννων, το συνολικό ποσό, η αναιρεσειούσα της κατέβαλε μικρότερο ποσό απομένοντος έτσι υπολοίπου. Εξαιτίας της συμπεριφοράς αυτής της αναιρεσειούσας η αναιρεσίβλητη προέβη σε επίσχεση της εργασίας της με αποτέλεσμα να περιέλθει έκτοτε η αναιρεσειούσα σε υπερημερία σχετικά με τις αποδοχές της καθώς και του δώρου Χριστουγέννων του ίδιου έτους και ότι η καθυστέρηση αυτή καταβολής των δεδουλευμένων ως

---

<sup>50</sup> Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2008), «Ακυρότητα καταγγελίας – Σχετική υπέρ του μισθωτού», Άρειος Πάγος 1462/07, Τμ. Β2., Δ.Ε.Ν., Τόμος 64/2008, Τεύχος 1507

άνω αποδοχών της αναιρεσίβλητης έγινε με σκοπό τον εξαναγκασμό αυτής σε αποχώρηση από την εργασία της και δεν ήταν απλή καθυστέρηση, ούτε οφειλόταν σε οικονομικά προβλήματα της αναιρεσείουσας. Με βάση τα ανωτέρω περιστατικά το Εφετείο κατέληξε στην κρίση ότι η συμπεριφορά αυτή της αναιρεσείουσας συνιστά μονομερή βλαπτική για την αναιρεσίβλητη μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως, η οποία έδινε στην τελευταία το δικαίωμα να τη θεωρήσει ως καταγγελία της συμβάσεως της και να ζητήσει αποζημίωση απολύσεως. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο διέλαβε στην προσβαλλόμενη απόφαση του επαρκείς αιτιολογίες που καθιστούν εφικτό τον αναιρετικό έλεγχο περί της ορθής ή μη εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων ουσιαστικού δικαίου και επομένως ο πρώτος λόγος αναιρέσεως από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ., ήταν απορριπτέος ως αβάσιμος<sup>51</sup>.

#### **5.11. Μίσθωση εργασίας και υπερημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού ή αδυναμία αποδοχής της εργασίας από λόγους που αφορούν τον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία. Επίσχεση εργασίας**

---

Κατά τις διατάξεις των άρθρων 349 και 350 Α.Κ., ο δανειστής γίνεται υπερήμερος, αν δεν αποδέχεται την παροχή που του προσφέρεται πραγματικός και προσηκόντως, όπως και με προσφορά του οφειλέτη μη πραγματική, αν δήλωσε ήδη ότι δεν δέχεται την παροχή, κατά δε εκείνη του άρθρου 656 του ίδιου Κώδικα, αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία του σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό κάθε τι που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την

---

<sup>51</sup> Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Περίπτωση καταβολής μικρότερου ποσού αποδοχών, δώρων κλπ. από τα οφειλόμενα», Άρειος Πάγος 1409/07, Εισηγητής: Ζιάκας Σπ., Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 1498

παροχή της αλλού. Από το συνδυασμό των διατάξεων αυτών προκύπτει ότι αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου του μισθωτού άκυρος καθίσταται εκ μόνου του λόγου αυτού υπερήμερος και οφείλει να καταβάλει τον προσήκοντα μισθό στο μισθωτό, ο οποίος και δεν υποχρεούται σε πραγματική και προσήκουσα προσφορά των υπηρεσιών του, αφού στην καταγγελία του εργοδότη εμπεριέχεται αυτονόητος και η δήλωση βουλήσεως του, περί μη αποδοχής, στο μέλλον, των υπηρεσιών του απολυόμενου μισθωτού και αν κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλο εργοδότη, δεν αίρεται η υπερημερία του πρώτου εργοδότη, αλλά μόνο δικαιούται ο τελευταίος να εκπέσει από τις οφειλόμενες αποδοχές υπερημερίας, τα ποσά που ωφελήθηκε ο μισθωτός παρέχοντας την εργασία του στον άλλο εργοδότη. Προκειμένου δε η αλλαχού παροχή εργασίας, κατά την διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, να έχει την έννοια αποδοχής της καταγγελίας από το μισθωτό, πρέπει τούτο να προκύπτει σαφώς.

Επίσης από τις αυτές διατάξεις, σε συνδυασμό με εκείνη του άρθρου 23 § 2 του ν. 1264/1982, με την οποία καθιερώθηκε το πρώτο η υποχρέωση του εργοδότη, να επαναπροσλάβει και απασχολήσει πραγματικά τον μισθωτό, μη εξαντλούμενης της υποχρεώσεως του έναντι αυτού (μισθωτού), τον οποίο άκυρος απέλυσε, στην καταβολή αποδοχών υπερημερίας, προκύπτει ότι εκ μόνου του λόγου ότι ο μισθωτός κατ' ακολουθία της αρνήσεως του εργοδότη να τον δεχθεί στην εργασία, παρέχει αλλαχού τις υπηρεσίες του με τις αυτές ή καλύτερες αποδοχές, δεν καθίσταται η αξίωση του για την επάνοδο στην εργασία από όπου άκυρος απολύθηκε, καταχρηστική, κατά το άρθρο 281 ΑΚ.

Εξάλλου, από τις διατάξεις των άρθρων 323 και 329 του ΑΚ προκύπτει ότι ο εκμισθωτής της εργασίας έχει το δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση της οφειλόμενης από αυτόν παροχής, ήτοι της μελλοντικής εργασίας του, για να εξασφαλίσει ληξιπρόθεσμες, εναντίον του εργοδότη, αξιώσεις του από μισθούς, αποδοχές και άλλες παροχές οφειλόμενες για την εργασία την οποία έχει παράσχει ή την οποία απέκρουσε αδικαιολόγητα ο εργοδότης, εκ τούτου δε συνάγεται ότι κάθε φορά που ο μισθωτός απέχει από την εκτέλεση της

υπηρεσίας του ύστερα από νόμιμη δήλωση του για επίσχεση που στηρίζεται σε βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εναγομένου, εφ' όσον αποκρούει την προσφορά τους χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της συμβάσεως αυτής<sup>52</sup>.

#### **5.12. Απουσία του μισθωτού από την εργασία λόγω ασθένειας και ενημέρωση του εργοδότη. Καταχρηστική αξίωση μισθού**

---

Κατά το άρθρο 281 Α.Κ. απαγορεύεται η άσκηση δικαιώματος όταν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα εκ της καλής πιστώσ ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού δικαιώματος επιβαλλόμενα όρια. Τέτοια υπέρβαση υφίσταται όταν ο μισθωτός αξιώνει μισθούς λόγω της υπερημερίας του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μετά από περίοδο απουσίας εξ' αυτής λόγω ασθένειας όταν με την συμπεριφορά του έχει παραβεί το εκ της υποχρέωσης πίστεως προς τον εργοδότη απορρέον καθήκον ειδοποίησεως εκείνου περί της ασθένειάς του και της ως εκείνου περί της ασθένειάς του και της προσηκούσης αποδείξεως αυτής και κατά αυτόν τον τρόπο αφενός δημιούργησε στον εργοδότη την εύλογη πεποίθηση ότι δια της αποχής εκ της εργασίας του κατήγγειλε σιωπηρώς την σύμβαση εργασίας και αφετέρου η μετά ταύτα απασχόληση του μισθωτού θα έχει δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις στον εργοδότη.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση το δευτεροβάθμιο δικαστήριο δέχθηκε κατά την ανέλεγκτη περί των πραγμάτων κρίση του, ότι οι διάδικοι κατά την **6.9.1984** συνήψαν σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου διάρκειας, ότι έκτοτε ο αναιρεσίβλητος εργάστηκε ως υπάλληλος αποθήκης στην επιχείρηση ετοιμών

---

<sup>52</sup> Ελληνική Δικαιοσύνη (2008), «Μίσθωση εργασίας και υπερημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού ή αδυναμία αποδοχής της εργασίας από λόγους που αφορούν τον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία. Επίσχεση εργασίας», Εφετείο Αθηνών 605/2008, Εισηγητής: Οικονόμου Σ., Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών

ενδυμάτων του αναιρεσειόντος νομικού προσώπου, ότι κατά την 20.7.1986 ο αναιρεσίβλητος έλαβε κανονική άδεια η οποία έληξε κατά την 20.8.1986, ότι αυτός προσήλθε στην εργασία του την 29.8.1986, ότι είχε παραλείψει αδικαιολογήτως να ειδοποιήσει το αναιρεσίβλητο νομικό πρόσωπο περί της ασθενείας από την οποίαν είχε προσβληθεί ευρισκόμενος στην περιοχή Καλαμάτας την 17.8.1986, ότι κατά την επάνοδο του στην εργασία του δεν προσκόμισε αποδεικτικά περί της ασθενείας του στοιχεία και ότι εκ τούτου η αξίωση υπ' αυτού των αποδοχών του μετά ταύτα χρονικού διαστήματος δεν είναι καταχρηστική. Όμως στην προσβαλλομένη απόφαση δεν γίνεται λόγος για το ότι από την παραπάνω συμπεριφορά του αναιρεσιβλήτου και ίδια την παράλειψη αυτού να ειδοποιήσει το αναιρεσειών νομικό υποβάλει κατά την επάνοδο στην εργασία του τα αποδεικτικά της ασθενείας του στοιχεία δεν υπέβαλε ευλόγως το αναιρεσειών νομικό πρόσωπο ότι ο αναιρεσίβλητος κατήγγειλε σιωπηρώς τη σύμβαση εργασίας και ότι η εκ νέου απασχόληση του αναιρεσιβλήτου δεν θα είχε δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις στο αναιρεσειών νομικό πρόσωπο. Έτσι το δευτεροβάθμιο δικαστήριο που απέρριψε την περί καταχρηστικής ασκήσεως από τον αναιρεσίβλητο του παραπάνω δικαιώματος του ένσταση του αναιρεσειόντος νομικού προσώπου, παραβίασε εκ πλαγίου τον κανόνα του ουσιαστικού δικαίου που προαναφέρθηκε και ο δεύτερος λόγος αναιρέσεως με τον οποίο κατ' εκτίμηση του, προβάλλεται η σχετική αιτίαση είναι βάσιμος<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (1990), «Μίσθωση εργασίας. Υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη», Άρειος Πάγος 447/1989 Τμ. Β', Εισηγητής: Λασκαρίδης Ι., Δ.Ε.Ν./1990, ΕΕΝ/1990

### 5.13. Μίσθωση εργασίας - Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση αυτού επί του μισθού, εάν μετά δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας κωλύεται αυτός να εργασθεί ένεκα σπουδαίου λόγου, μη οφειλομένου σε υπαιτιότητα

---

Η παρακάτω περίπτωση, περιγράφει την περίπτωση καταβολής μισθού σε εργαζόμενο μετά από μη παροχή εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου αλλά και της δυνατότητας του εργοδότη να τα αφαιρέσει από το οφειλόμενο ποσό.

Ο ενάγων και ήδη εφεσίβλητος ιστορώντας ότι δυνάμει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, που καταρτίστηκε στον Πειραιά, την 17-6-91, προσλήφθηκε από τον εναγόμενο προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως οδηγός μέχρι και την 20/2/94, οπότε ο εναγόμενος κατήγγειλε άκυρος την ένδικη σύμβαση εργασίας, ήτοι χωρίς να τηρήσει τον έγγραφο τύπο και χωρίς να του καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση, αρνούμενος έκτοτε να δεχθεί τις νομίμως και προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του, γι' αυτό και κατέστη έκτοτε υπερήμερος, ζήτησε να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να του καταβάλει το οφειλόμενο ποσό, για δεδουλευμένες αποδοχές των μηνών Ιανουαρίου -Φεβρουαρίου 1994, για μισθούς υπερημερίας του από 25/2/94 - 31/7/97 χρονικού διαστήματος και για δώρο Πάσχα 1994, αποδοχές και επίδομα αδειάς 1994. Επί της αγωγής αυτής εκδόθηκε η εκκαλουμένη απόφαση, η οποία την έκανε εν μέρει δεκτή.

Επειδή, κατά το άρθρο 657 Α.Κ., ο εκμισθωτής εργασίας διατηρεί την αξίωση αυτού επί του μισθού, εάν μετά δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας κωλύεται αυτός να εργασθεί ένεκα σπουδαίου λόγου, μη οφειλομένου σε υπαιτιότητα του. Ο σπουδαίος αυτός λόγος μπορεί να αναφέρεται είτε στις προσωπικές σχέσεις του μισθωτού, είτε σε αντικειμενικά κωλύματα. Έτσι, σπουδαίος λόγος είναι δυνατόν να θεωρηθεί η ασθένεια του εκμισθωτή, η οποία τον περιάγει σε αδυναμία να εργασθεί, ασχέτως εάν οφείλεται αυτή σε κοινή ασθένεια ή τέτοια προελθούσα από ενέργεια τρίτου ο οποίος τραυμάτισε τον

μισθωτή, η πρόσκληση αυτού (εκμισθωτού) ενώπιον του δικαστηρίου ως ενόρκου, μάρτυρας κ.λπ.

Επειδή από την κατάθεση του ενόρκως ενώπιον του Πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου εξετασθέντος μάρτυρος του ενάγοντος, αποδείχθηκαν, κατά την κρίση του Δικαστηρίου, τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά. Δυνάμει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία καταρτίστηκε μεταξύ των διαδίκων στον Πειραιά, την 17/6/91, προσλήφθηκε ο ενάγων από τον εναγόμενο, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως οδηγός. Δεν είναι επομένως βάσιμος ο αγωγήμος ισχυρισμός σύμφωνα με τον οποίο ο μηνιαίος μισθός του ενάγοντος ανερχόταν σε υψηλότερο ποσό του αρχικά συμφωνηθέντος. Γι' αυτό ο περί του εναντίου δεύτερος λόγος της αντεφέσεως έπρεπε ν' απορριφθεί ως αβάσιμος. Ο ενάγων παρέσχε έκτοτε την εργασία του αυτή συνεχώς μέχρι την 12/1/94. Συγκεκριμένα, την ημέρα εκείνη ο ενάγων τραυματίστηκε από τυχαίο γεγονός, μετά την εκτέλεση της εργασίας. Τον τραυματισμό του αυτό γνωστοποίησε ο ενάγων αμέσως στον εναγόμενο, στον οποίο και παρέδωσε ιατρική γνωμάτευση ιατρού του Ι.Κ.Α., με την οποία κρίθηκε ανίκανος προς εργασία επί δεκαήμερο, ήτοι μέχρι την 22/1/94. Με βάση τ' ανωτέρω ο εναγόμενος του έταξε και υπέγραψε το σχετικό δελτίο αναγγελίας ατυχήματος προς το Ι.Κ.Α. Την 23/1/94 ο ενάγων επανήλθε κανονικά στην εργασία του, την οποία παρείχε, κατά τη σύμβαση, συνεχώς μέχρι την 25/2/94, οπότε ο εναγόμενος κατήγγειλε τη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας, χωρίς όμως να τηρήσει τον έγγραφο τύπο και χωρίς να τους καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση, έκτοτε δε αρνήθηκε να δεχθεί τις νομίμως και προσηκόντως προσφερθείσες υπηρεσίες του, γι' αυτό και κατέστη υπερήμερος ως δανειστής.

Η υπερημερία αυτή του εναγομένου ήρθη τελικώς την 16/6/94 οπότε επιδόθηκε στον ενάγοντα η από 10/6/94 έγγραφη καταγγελία του, η οποία αποτελεί επαναδιατύπωση της συγκοινοποιηθείσης από 23/2/94 όμοιας, και καταβλήθηκε σ' αυτόν, με δημόσια κατάθεση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων ως νόμιμη αποζημίωση. Δεν ήταν επομένως, βάσιμος ο ισχυρισμός του εναγομένου, τον οποίο επαναφέρει με το δεύτερο λόγο εφέσεως, σύμφωνα με



τον οποίον ο ενάγων είναι εκείνος που «με δική του αποκλειστική υπαιτιότητα» κατήγγειλε, με την όλη συμπεριφορά του, τη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας, καθόσον μάλιστα ο ισχυρισμός αυτός έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τη γενόμενη εκ μέρους του από 25-2-94 έγγραφη καταγγελία. Επίσης δεν ήταν βάσιμος ο ισχυρισμός του εναγομένου περί δήθεν υπερημερίας του ενάγοντος περί την παροχή της εργασίας του κατά το από 12/1/94 - 28/2/94 χρονικό διάστημα, μη δικαιουμένου ως εκ τούτου μισθού, τον οποίο επαναφέρει με τον πρώτο λόγο εφέσεως, γι' αυτό έπρεπε να απορριφθούν ως κατ' ουσία αβάσιμοι τόσο ο δεύτερος λόγος εφέσεως, όσον και ο πρώτος κατά το αντίστοιχο σκέλος του. Περαιτέρω αποδείχθηκε ότι ο εναγόμενος εξακολουθούσε να οφείλει στον ενάγοντα τους μισθούς από 13/1/94 - 25/2/94 χρονικού διαστήματος, Συνεπώς, έπρεπε να γίνει δεκτή εν μέρει ως κατ' ουσίαν βάσιμη η ενώπιον του Πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου προταθείσα ένσταση εξοφλήσεως του κονδυλίου των δεδουλευμένων αποδοχών, την οποία επανάφερε ο εναγόμενος ενώπιον του δικαστηρίου. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, που με την εκκαλουμένη απόφαση του απέρριψε την ένσταση αυτή, ως προς το σκέλος της το αναφερόμενο στο από 1/1-12/1/94 χρονικό διάστημα, υπέπεσε σε σφάλμα περί την εκτίμηση των αποδείξεων, γι' αυτό έπρεπε να γίνει δεκτός ο πρώτος λόγος εφέσεως κατά το αντίστοιχο σκέλος του.

Ο εναγόμενος ισχυρίσθηκε επίσης πρωτοδίκως ότι ο ενάγων δεν δικαιούταν μισθού για όσο χρονικό διάστημα παρέμεινε εκτός εργασίας, συνεπεία του τραυματισμού του πολύ δε περισσότερο διότι καλυπτόταν ασφαλιστικά από το Ι.Κ.Α. Ο ισχυρισμός αυτός ήταν για όσους λόγους εκτέθηκαν, απορριπτέος ως μη νόμιμος.

Σύμφωνα με τα όσα ανωτέρω έγιναν δεκτά, αναφορικά με την υπερημερία του εναγομένου, ως εργοδότη, για το από 25/2/94 - 16/6/94 χρονικό διάστημα, αυτός (εναγόμενος) υποχρεούταν, κατ' άρθρο 656 Α.Κ. στην προς τον ενάγοντα πληρωμή, του αντιστοιχούντος στο χρονικό αυτό διάστημα, μισθού του. Πλην όμως, όπως αποδείχθηκε κατά την κρίση του δικαστηρίου, ο ενάγων, από 1/3/94 και μέχρι της 16/6/94, ήτοι διαρκούσης της υπερημερίας του εναγομένου,

εργάστηκε ως οδηγός στον. Στο σημεία αυτό θα πρέπει να τονισθεί ότι ο εναγόμενος δεν ισχυρίστηκε ποτέ ότι ο ενάγων εργάστηκε ως οδηγός στην "Λ" Ε.Π.Ε. και ότι αποκόμισε από την εταιρία αυτή οποιαδήποτε ωφέλεια, εκπεστέα από τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας, όπως εκ παραδρομής δέχθηκε η εκκαλουμένη.

Έτσι ο ενάγων ωφελήθηκε εκ της αλλαχού παροχής της εργασίας του, διαρκούσης της υπερημερίας του εναγομένου. Το εν λόγω ποσό έπρεπε να εκπέσει, κατά μερική παραδοχή ως κατ' ουσίαν βάσιμου της σχετικής ενστάσεως του εναγομένου, (άρθρο 656 παρ. 2 Α.Κ.), την οποία αυτός επανάφερε με τον τρίτο και τελευταίο λόγο εφέσεως, από το ποσό το οποίο πρέπει να επιδικασθεί στον ενάγοντα για μισθούς του από 25/2/94 έως 16/6/94 χρονικού διαστήματος, λόγω της υπερημερίας του εναγομένου περί την αποδοχή της προσηκόντως και πραγματικός προσφερθείσης εργασίας του ενάγοντος. Μετά τις σκέψεις αυτές η εκκαλουμένη απόφαση έσφαλε ως προς τα κονδύλια για δεδουλευμένες αποδοχές και μισθούς υπερημερίας, το να απορρίψει στο σύνολο της την ένσταση του εναγομένου, περί εξοφλήσεως, και με το να κάνει δεκτή την ένσταση του εναγομένου εκ του άρθρου 656 παρ. 2 Α.Κ.<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Ελληνική Δικαιοσύνη (1998), «Μίσθωση εργασίας. Αξίωση επί του μισθού, μετά δεκαήμερης παροχής εργασίας και αδυναμίας εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου. Καταβολή ποσών από το ΙΚΑ. στον εργαζόμενο και δυνατότητα του εργοδότη να τα αφαιρέσει από τον οφειλόμενο μισθό», Εφετείο Πειραιά 917/1996

**5.14. Περίπτωση μισθωτού ο οποίος συμμετέσχε σε νομίμως κηρυχθείσα σειρά απεργιών ,ενώ γνώριζε από την πείρα του ότι η απεργία ήταν καταχρηστική, τελούσε δηλαδή «σε ασύγγνωστη πλάνη περί την νομιμότητα των απεργιών».**

---

Στη προκειμένη υπόθεση το Εφετείο με την προσβαλλομένη απόφαση του, δέχθηκε ανέλεγκτος τα εξής: Ο ενάγων μισθωτός της εναγόμενης και ήδη αναιρεσίβλητης ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «Ελληνική Υφαντουργία Α.Ε.» συνδεόταν με τη τελευταία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από 2.2.1983,απουσίασε από την εργασία του κατά τα χρονικά διαστήματα από 4.4.1997 μέχρι 8.5.1997 και από 17.5.1997 μέχρι 22.7.1997 γιατί συμμετείχε σε δύο απεργίες που ακολούθως κρίθηκαν παράνομες με τις οριστικές αποφάσεις 224/97 και 475/97 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Γιαννιτσών. Οι παραπάνω απεργίες προκάλεσαν μεγάλη ζημία στην επιχείρηση σε σχέση με την προσδοκώμενη ωφέλεια των απεργών, αφού εκτός από την προσκληθείσα φθορά στον μηχανισμό του εργοστασίου της, εξ αιτίας των συχνών εναλλαγών παύσης και επανέναρξης της λειτουργίας του. Η εναγόμενη είχε γνωστοποιήσει στους απεργούν εργαζομένους τις δυσκολίες που προκαλούσαν οι απεργίες αυτές στη λειτουργία, την αξιοπιστία, την ανταγωνιστικότητα και την βιωσιμότητα της. Ο ενάγων ήταν γνώστης των προβλημάτων της εναγομένης και παρά ταύτα πρωτοστάτησε στις άνω απεργίες του 1997 όπως είχε ενεργήσει και στις απεργίες του 1996 οι οποίες ήταν παρεμφερείς. όφειλε δε αυτός, ως συνετός εργαζόμενος και εν όψει της θέσης του προέδρου του σωματείου που κατείχε της μακροχρόνιας εμπειρίας του ως συνδικαλιστικού στελέχους και των ικανοτήτων του, να αντιληφθεί ότι οι απεργίες του 1997 θα κηρύσσονταν καταχρηστικές όπως και εκείνες του 1996 εξ αιτίας των συναφών αιτημάτων τους και των ομοίων συνθηκών κηρύξεως τους. Αυτός είχε λάβει γνώση των αγωγών που είχε ασκήσει η εργοδότηρια εταιρεία κατά του σωματείου και του ιδίου προσωπικά ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Γιαννιτσών, με αιτήματα την κήρυξη παρανόμων και

καταχρηστικών των δυο αυτών απεργιών του έτους **1997**.Τ ο εφετείο έκρινε ως αποδειχθέν ότι αυτός «τελούσε σε ασύγγνωστη πλάνη περί τη νομιμότητα των απεργιών» δηλαδή από αμέλεια του δεν αντιλήφθηκε τον καταχρηστικό χαρακτήρα των απεργιών. Με βάση τις παραπάνω παραδοχές το Εφετείο έκρινε ότι α) Η ήδη αναιρεσίβλητη εργοδότηρια νομίμως καταλόγισε στην άδεια του ίσης αναιρεσειόντος του έτους **1997** ίσο αριθμό ημερών των ως άνω απεργιών του ιδίου έτους και β) δεν δικαιούται αυτός αποδοχές αδειάς του έτος **1997**, απέρριψε δε την αγωγή τόσο κατά την κυρία αίτηση της για χορήγηση αυτούσιας της άδειας του έτους **1997** όσο και την επικουρική για χορήγηση των αποδοχών αδειάς και επιδομάτων αδειάς.

## Επίλογος

---

Το εργατικό δίκαιο αποτελεί σημαντικό εργαλείο για κάθε κοινωνία η οποία προσπαθεί να έχει ευχαριστημένους εργαζόμενους οι οποίοι όσο πιο ασφαλείς αισθάνονται τόσο με περισσότερο ζήλο εργάζονται αλλά και εργοδότες οι οποίοι θέλουν να τηρούν το γράμμα του νόμου και να υποκινούν τους εργαζομένους τους. Φυσικά πάντοτε υπάρχουν περιθώρια βελτιώσεων στους νόμους του εργατικού δικαίου ώστε να γίνονται δίκαιότεροι προς όλες τις κατευθύνσεις.

Το κύριο μέρος της παρούσας εργασίας αναφέρεται στην εργατική νομοθεσία, δηλαδή στους νόμους που διέπουν και καθορίζουν αυτήν την κεντρική σχέση εκμετάλλευσης, την εργασία και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων για την απουσία τους από αυτή.

Στην εργασία μας, προσπαθήσαμε να δώσουμε όσο πιο διεξοδικά μπορούσαμε τις έννοιες των συμβάσεων, της υποχρέωσης παροχής εργασίας από την πλευρά των εργαζομένων καθώς και την αδυναμία εκπλήρωσης αυτής της υποχρέωσης. Οι άξονες αυτοί είναι πολύ σημαντικοί και απασχολούν καθημερινά όλους τους εργαζόμενους αλλά και τους εργοδότες. Το εργατικό δίκαιο προσφέρει την άνεση της περιφρούρησης όλων των κανόνων της εργασίας, βέβαια πάντοτε θα υπάρχουν αντιδράσεις για το ποιος είναι πιο ευνοημένος είτε οι εργαζόμενοι είτε οι εργοδότες.

Οι νόμοι έρχονται από τη μια να διευθετήσουν τη σύγκρουση μεταξύ εργατών και εργοδοτών, και από την άλλη αντικατοπτρίζουν την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ τους. Ο νόμος είναι ένα πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που διαμορφώνεται στη λογική της πολιτικής εκπροσώπησης και συναίνεσης.

Η σύμβαση εργασίας αποτελεί ένα πολύ σημαντικό στοιχείο για την ομαλή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Στην εργασία, αναφέρθηκαν εκτενώς οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και των προβλημάτων που προκύπτουν από τη μη εκπλήρωσή τους.

Όπως αναφέρθηκε και στα κεφάλαια που αναλύθηκαν, η βασικότερη υποχρέωση από μέρους των εργαζομένων είναι η παροχή εργασίας. Με την υπογραφή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί τα καθήκοντα που του έχουν οριστεί αλλά και ξεκαθαριστεί στη σύμβαση. Υπάρχουν βέβαια και περιπτώσεις που ξεπερνούν αυτό το πλαίσιο, ωστόσο και αυτές ρυθμίζονται μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη.

Η παροχή εργασίας ωστόσο σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι δυνατή, είτε λόγω υπαιτιότητας του εργαζομένου είτε λόγω εξωγενών παραγόντων. Η ανάλυση των στοιχείων που παρατέθηκαν, μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως ο προσδιορισμός του αιτίου αδυναμίας εκπλήρωσης της παροχής εργασίας, είναι μια πολύπλοκη διαδικασία, που αρκετές φορές δεν οδηγεί στη σωστή κατεύθυνση.

Η μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων της εργασίας μπορεί να οφείλεται σε κωλύματα του εργαζομένου όπως η άδεια, ή σε αποχή του λόγω σπουδαίου λόγου όπως η λοχεία. Ωστόσο, υπάρχουν και περιπτώσεις που ο εργαζόμενος ηθελημένα δεν εκτελεί τις υποχρεώσεις του ως οφείλει. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες όπως η αδυναμία του να εκπληρώσει την εργασία, η έλλειψη γνώσεων, η απαίτηση για αύξηση των αποδοχών ή ακόμα και απόλυσή του προκειμένου να λάβει αποζημίωση.

Οι επιλογές για τον εργοδότη, από τη μη εκπλήρωση της υποχρέωσης, είναι σχετικά περιορισμένες. Ξεκινούν από μια απλή επίπληξη του εργαζομένου μέχρι και την απόλυση του. Η τελευταία ωστόσο περίπτωση παρουσιάζει αντικειμενικές δυσκολίες, αν και αποτελεί αναφαίρετο δικαίωμα του εργοδότη να προβεί σε απόλυση εργαζομένου. Από τη μελέτη των περιπτώσεων που αναλύθηκαν, μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι αρκετές φορές οι απολύσεις εργαζομένων οδηγούνται στα δικαστήρια ώστε να κριθεί η νομιμότητά τους ή μη. Η δικαίωση της μιας ή της άλλης πλευράς, εξαρτάται από την πληθώρα των αποδεικτικών στοιχείων που η καθεμιά διαθέτει καθώς επίσης και κάτω από τις συνθήκες που πραγματοποιήθηκε η απόλυση.

Ο εργαζόμενος από την πλευρά του μπορεί να επιλέξει τη λύση της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας με τον εργοδότη του μόνο μέσω παραίτησης, όπου εκεί πλέον οι υποχρεώσεις του εργοδότη είναι πολύ περιορισμένες.

Ολοκληρώνοντας λοιπόν, αξίζει να τονιστεί η σημασία των συμβάσεων για την ομαλή λειτουργία των σχέσεων εργασίας. Το εργατικό δίκαιο έχει εξασφαλίσει τον όσο το δυνατόν καλύτερο τρόπο συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων και εργοδοτών, με αποσαφήνιση όλων των απαραίτητων όρων, ωστόσο οι αντισυμβαλλόμενες πλευρές, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, οφείλουν να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους και να βοηθούν στην σωστή συνεργασία.



# Βιβλιογραφία

---



- ✚ Αγαλοπούλου Π. (2000), «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
  
- ✚ Βικιπαίδεια (2005), άρθρο «Εργατικό δίκαιο», διαθέσιμο [http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C\\_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF](http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BF)
  
- ✚ Γεωργιάδης Α., Σταθόπουλος Μ. (1980), «Αστικός Κώδιξ: κατ' άρθρο ερμηνεία», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
  
- ✚ Γεωργιάδου Ν., (2004), μελέτη «Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του», διαθέσιμο στο Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν.), Τεύχος 1439, Τόμος 60/2004, Εκδότες Πετίνης Γ., Κάραλη Π., Αθήνα,
  
- ✚ Επίσημος ιστότοπος Ευρωπαϊκής Ένωσης (2008), <http://www.eopa.gr>
  
- ✚ Ευθυμιάτου Α. (2000), «Εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
  
- ✚ Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (European Industrial Relations Observatory) (2003), «Το ζήτημα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στα δικαστήρια», διαθέσιμο <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/06/word/gr0306102nel.doc>
  
- ✚ Καποδίστριας Ι. (1963), «Μίσθωση εργασίας. Αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων από τον εργοδότη», Ανάτυπο ΕΡΜ.Α.Κ. (Ερμηνεία Αστικού Κώδικα), άρθρο 349
  
- ✚ Καραγιάννης Δ., Καραγιάννης Ι., Καραγιάννη Α.(2007), «Εργατικά – Μισθοδοσίες - Ασφαλιστικά στην πράξη», 13η έκδοση, Εκδόσεις Σταμούλη, Θεσσαλονίκη

- ✚ Καρακατσάνης Α., Γάρδικας Σ. (1995), «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή
  
- ✚ Κοινότητα Λογιστών, Taxheaven (2008), «Κακόβουλη συμπεριφορά μισθωτού για να λάβει αποζημίωση απόλυσης», διαθέσιμο <http://www.taxheaven.gr/acforum/lofiversion/index.php?t48734.html>, ημερ. προσπέλασης 16/10/2008
  
- ✚ Κουκιάδης Ι. (2005), «Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
  
- ✚ Κυρίτση Ο. (2008), «Επίσχεση εργασίας», άρθρο διαθέσιμο <http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&cID=7&la=1&arId=120>, Αθήνα, ημερ. προσπέλασης 13/11/2008
  
- ✚ Μαρκόπουλος, Άδειες του μισθωτού κατά το Ν. 1483/1984, ΔΕΝ 2002, σελ. 657.
  
- ✚ Παυλόπουλος Π. (2005), άρθρο «Έννοια και μορφές της σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου», διαθέσιμο <http://www.disabled.gr/lib/?p=7960>
  
- ✚ Πετίνη – Πηνιώτη, Ανυπαίτιο κώλυμα, ΔΕΝ 2006, σελ. 443
  
- ✚ Σπυριδάκης Ι, Περάκης Ε. (1997), «Αστικός κώδιξ : Μετά σχολίων, βιβλιογραφίας, νομολογίας και ειδικών αστικών νόμων», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, άρθρο 652 παρ. 3.
  
- ✚ Σταθόπουλος Μ. (2004), «Γενικό ενοχικό δίκαιο», 3<sup>η</sup> Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
  
- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (2004), «Πότε η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή δήλωση βουλήσεως του να λύσει τη σύμβαση εργασίας», Α.Π. 1375/2003 Β2 Τμ. Εισηγητής: Σπυρίδων Κολυβάς

- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (2004), «Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται να ασκήσει επίσχεση εργασίας. Χρηματική ικανοποίηση για προσβολή προσωπικότητας», ΕφΑθ 6259
  
- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (2007), «Επίσχεση εργασίας μπορεί να ασκηθεί όχι μόνο για την πληρωμή καθυστερημένων αποδοχών αλλά και για την ενέργεια πράξεων που σχετίζονται με την παροχή της εργασίας, όπως είναι και η επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής τους από τον εργοδότη», Α.Π. 1303/2005 Β1 Τμ. Εισηγήτρια: Νίκη Γιαννακάκη
  
- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (2006), «Συνέπειες επίσχεσης εργασίας», ΕφΑθ 8264/2005, Εισηγητής: Κων/νος Παπασταματίου
  
- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (2005), «Δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να καταγγείλει τη σχέση εργασίας εργαζομένης, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κατά τη διάρκεια ενός έτους μετά το τοκετό αλλά και πέραν αυτού, αν η αποχή της από την εργασία συνεχίζεται λόγω ασθενείας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Έννοια σπουδαίου λόγου», Α.Π. 1221/2004 Β1 Τμ. Εισηγητής: Γεώργιος Αμελαδιώτης
  
- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Απόλυση αρίστου υπαλλήλου, εξελιχθέντος σε Προϊστάμενο προσωπικού, λόγω της αιφνίδιου ασθενείας του (βαρεία καρδιοπάθεια και εγχείρηση ανοικτής καρδιάς) ως έκ της οποίας εκρίθη ότι δεν θα μπορούσε ν' ανταποκριθεί στα αυξημένα του καθήκοντα. - Παράνομη και καταχρηστική. Εφαρμογή του επαχθέστερου μέσου, της απολύσεως, χωρίς να εξετασθεί η δυνατότης απασχολήσεως σε άλλη θέση. Επιδίκαση μισθών υπερημερίας, υποχρέωση αποδοχής των

υπηρεσιών του μισθωτού, χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης», Απόφαση Μον. Πρωτ. Αθηνών 877/06, Δ.Ε.Ν., Τόμος 63, Τεύχος 1492

- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Καταγγελία συμβάσεως», Απόφαση Αρείου Πάγου 362/07 – Τμ. Β2, Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 1506
- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Σιωπηρή αποχώρηση του μισθωτού του Δημοσίου», Απόφαση Αρείου Πάγου 690/06 – Τμ. Β1 Εισηγητής: Μ. Χατζηπανατζής Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 1485
- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Υποχρέωση μισθωτού να προειδοποιήσει τον εργοδότη για την αποχώρησή του», Τριμ. Εφετ. Θράκης 27/07, Εισηγητής: Σαχπεκίδης Σ., Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 500
- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2008), «Ακυρότητα καταγγελίας – Σχετική υπέρ του μισθωτού», Άρειος Πάγος 1462/07, Τμ. Β2., Δ.Ε.Ν., Τόμος 64/2008, Τεύχος 1507
- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2007), «Περίπτωση καταβολής μικρότερου ποσού αποδοχών, δώρων κλπ. από τα οφειλόμενα», Άρειος Πάγος 1409/07, Εισηγητής: Ζιάκας Σπ., Δ.Ε.Ν., Τόμος 63/2007, Τεύχος 1498
- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (2008), «Μίσθωση εργασίας και υπερημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού ή αδυναμία αποδοχής της εργασίας από λόγους που αφορούν τον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία. Επίσχεση εργασίας», Εφετείο Αθηνών 605/2008, Εισηγητής: Οικονόμου Σ., Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (1990), «Μίσθωση εργασίας. Υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη», Άρειος Πάγος 447/1989 Τμ. Β', Εισηγητής: Λασκαρίδης Ι., Δ.Ε.Ν./1990, ΕΕΝ/1990

- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (1998), «Μίσθωση εργασίας. Αξίωση επί του μισθού, μετά δεκαήμερης παροχής εργασίας και αδυναμίας εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου. Καταβολή ποσών από το ΙΚΑ. στον εργαζόμενο και δυνατότητα του εργοδότη να τα αφαιρέσει από τον οφειλόμενο μισθό», Εφετείο Πειραιά 917/1996
  
- ✚ Ελληνική Δικαιοσύνη (2007), «Αποχώρηση του μισθωτού χωρίς προειδοποίηση του εργοδότη», Εφετείο Θράκης 27/2007, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
  
- ✚ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (2004), «Περίπτωση μισθωτού ο οποίος συμμετέσχε σε νομίμως κηρυχθείσα σειρά απεργιών ,ενώ γνώριζε από την πείρα του ότι η απεργία ήταν καταχρηστική, τελούσε δηλαδή «σε ασύγνωστη πλάνη περί την νομιμότητα των απεργιών» » Άρειος Πάγος 27/2004

# Παράρτημα

---

## Λίστα Πινάκων-Εικόνων-Διαγραμμάτων

---

Πίνακας 1. Προθεσμίες προμήνυσης παραίτησης βάσει χρόνου προϋπηρεσίας για υπαλλήλους.....

Πίνακας 2. Προθεσμίες προμήνυσης παραίτησης βάσει χρόνου προϋπηρεσίας για εργατοτεχνίτες .....



**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

[ΣΤΗΝ/ΣΤΟΝ] [ΤΟΠΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ] σήμερα την [ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ] μεταξύ των κατωτέρω δια της παρούσης συμβαλλομένων, ήτοι αφ' ενός, εις τον ως άνω τόπο εδρευούσης [ΕΔΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] Εταιρίας με την επωνυμία [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] νομίμως εκπροσωπούμενης από [ΤΟΝ/ΤΗΝ] [ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ] και αφ' ετέρου [ΤΟΝ/ΤΗΝ] κ. [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ], κατοίκου [ΤΟΠΟΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ] συνομολογήθηκαν, συνεφωνήθησαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα εξής:

Η πρώτη των συμβαλλομένων εργοδότηρια Εταιρία δια του ως άνω νομίμου εκπροσώπου της προσλαμβάνει τον δεύτερο των συμβαλλομένων μισθωτό δυνάμει συμβάσεως μισθώσεως εξηρημένης εργασίας για να τον απασχολήσει ως [ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΣΧΟΛΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ] με τους παρακάτω ειδικούς όρους και συμφωνίες:

1. Η συνιστώμενη με το παρόν συμφωνητικό, σύμβαση εργασίας είναι ορισμένης διάρκειας (χρόνου) αρχομένη από την [ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞ. ΕΡΓΟΥ] και λήγουσα την [ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΤΕΛΟΥΣ ΕΡΓΟΥ] χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση και αποζημίωση.
2. Παρερχομένου του συνομολογούμενου ως άνω χρονικού διαστήματος προσφοράς των υπηρεσιών του μισθωτού, εφόσον η εργοδότηρια Εταιρία δεν τον απαλλάξει των καθηκόντων του και συνεχίσει να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, καθίσταται μεν η σύμβαση εργασίας με τον μισθωτό, εφεξής αορίστου χρόνου, έχει όμως όλη την ευχέρεια η Εταιρία να διαφοροποιήσει ενδεχομένως τους όρους της παρούσης συμβάσεως.
3. Ρητώς συμφωνείται ότι, η Εταιρία έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει τον μισθωτό είτε ενταύθα είτε σε διάφορους τόπους και εργασίες, ανάλογα με

τις υφιστάμενες ανάλογα ανάγκες της (λειτουργικές, οικονομικές, τεχνικές κλπ.) κατά την αδέσμευτη κρίση της χωρίς η χρησιμοποίηση αυτή του μισθωτού να θεωρείται ως βλαπτική μεταβολή αφού ως έδρα παροχής εργασίας του ανωτέρω λογίζονται πάντες οι συμπεφωνημένοι ως άνω τόποι και ως εκείνοι που μέλλει να δημιουργηθούν στα πλαίσια της επιχειρηματικής δραστηριότητας της συμβαλλομένης εργοδότης Εταιρίας.

4. Επίσης ρητώς συμφωνείται ότι, σε περίπτωση που η συμβαλλόμενη Εταιρία συστήσει μόνη της ή με άλλες Εταιρίες άλλη επιχείρηση, οιασδήποτε αυτόνομης νομικής μορφής, έχει δικαίωμα δυνάμει συμβάσεως δανεισμού να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως δανεισμού, να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως εργασίας υπηρεσίες του μισθωτού προς την νέα Εταιρία, εξασφαλίζουσα όμως συγχρόνως όλα τα κτηθέντα από την προϋπηρεσία του μισθωτού στην προηγούμενη Εταιρία δικαιωματικά αυτού.
5. Ο μισθωτός υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά το κανονισμένο ωράριο εργασίας του οποίου η έναρξη ή λήξη και οι διακοπές ορίζονται από την Εταιρία ανάλογα με τις λειτουργικές ή άλλες ανάγκες.
6. Ο μισθωτός υποχρεούται να συμμορφώνεται πλήρως με τις διδόμενες προς αυτόν εντολές, οδηγίες και συμβουλές σε όλα τα θέματα που ανάγονται στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, αποδεχόμενος να μετακινείται, να μετατίθεται και αποσπάται σε οποιαδήποτε υπηρεσία ή τμήμα, ή κλάδο, ή θέση της Εταιρίας ή εκείνων στις οποίες ενδέχεται να μετακινηθεί. Επίσης ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εντός του νόμιμου ωραρίου του και υπηρεσίες συναφούς, προς την κυρία του απασχόληση ειδικότητας, εφόσον παρίσταται ανάγκη και εφόσον οι πρόσθετες αυτές εργασίες δεν επιφέρουν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του συμβάσεως.

7. Ο μισθωτός υποχρεούται να δέχεται την επιμόρφωσή του και να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά, επαγγελματικά σεμινάρια οπουδήποτε και αν πραγματοποιούνται αυτά έστω και μετά την λήξη της ημερήσιας εργασίας, χωρίς η υπέρβαση του χρόνου τούτου για τους παραπάνω λόγους να θεμελιώνει αξίωση προς καταβολή υπερεργασιακής ή υπερωριακής ή πρόσθετης άλλης αμοιβής.
8. Η υπερεργασιακή και η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, ως και η τοιαύτη κατά τις νυχτερινές ώρες και τις εξαιρετέες εορτές του έτους ή τις Κυριακές είναι υποχρεωτική για αυτόν εφόσον η εργασία κατά τις ως άνω ημέρες θεωρείται απαραίτητη για την Εταιρία και εφόσον ο μισθωτός είναι σε θέση να εργαστεί, η τυχόν δε άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.
9. Για την παραπάνω απασχόλησή του ο μισθωτός θα λαμβάνει το σύνολο των αποδοχών (βασικός μισθός, επιδόματα, προσαυξήσεις κλπ.) που προβλέπονται από την καλύπτουσα αυτόν και την Εταιρία, εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ ή ισοδύναμη προς αυτόν απόφαση διαιτησίας και συγκεκριμένα τη ρύθμιση που αφορά τους.
10. Οι αποδοχές της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό δεδουλευμένες την τελευταία εργάσιμη ημέρα εκάστου μηνός και αντιστοιχούν σε πλήρη απασχόληση τούτου καθ' όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες κατά την διάρκεια της εβδομαδιαίας και ημερήσιας εργασίας για απασχόληση του μισθωτού μικρότερη της νόμιμης πλήρους εργασίας, οι ως άνω αποδοχές καταβάλλονται ανάλογα μειωμένες.
11. Οι προσδιοριζόμενες στην παράγραφο 9 της παρούσης βασικές αποδοχές προσαυξάνονται με πρόσθετες αμοιβές που δικαιολογούνται στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέχει τις συμβατικές του υπηρεσίες καθ' υπέρβαση του νομίμου ωραρίου – στα επιτρεπτά όρια του

νόμου – κατά τις Κυριακές, τις νυχτερινές ώρες, τις εξαιρετικές εορτές κλπ. Οι πρόσθετες αυτές αμοιβές συμψηφίζονται στις τυχόν καταβαλλόμενες υπό του εργοδότη υπέρτερες αποδοχές.

12. Με την καταβολή των ανωτέρω χρηματικών ή σε είδος παροχών που προβλέπονται από τις κείμενες οικείες διατάξεις (ΣΣΕ, Υπ. αποφάσεις κλπ.), ο μισθωτός θα θεωρεί εξοφλημένη κάθε αξίωσή του που θα προκύπτει από την πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασία του.
13. Η Εταιρία διατηρεί για τον εαυτό της το δικαίωμα να χορηγεί υπό την επιφύλαξη της οποτεδήποτε ανακλήσεως, ή διακοπής, ή συμψηφισμού (εξ' ελευθεριότητας) πέραν των νομίμων, κατά την απόλυτη και ανεξέλεγκτη κρίση της. Η εξ' ελευθεριότητας ως άνω παροχές δεν επιτρέπεται σε πάσα περίπτωση να μετατραπούν σε (υποχρεωτικές).
14. Ο μισθωτός λαμβάνει κατά την καταβολή των αποδοχών αντίγραφο του εκκαθαριστικού σημειώματος, το οποίο επέχει θέση εξοφλητικής αποδείξεως. Οι αποδοχές αυτές κατατίθενται στον ενδεδειγμένο από αυτόν λογαριασμό τραπεζής.
15. Από τις αποδοχές του μισθωτού επιτρέπονται οι ακόλουθες κρατήσεις :
  - α) για προκαταβολές έναντι αποδοχών, β) για επιβαλλόμενα πρόστιμα που προβλέπονται από τον ισχύοντα κανονισμό της Εταιρίας, γ) για οφειλόμενες εισφορές προς το ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς ή επικουρικούς ασφαλίσεως φορείς, τέλη χαρτοσήμου κλπ., δ) για νόμιμους φόρους ή έκτακτες εισφορές, την παρακράτηση των οποίων οφείλει να κάνει ο εργοδότης, ε) για ζημιές που προξενήθησαν υπαίτια από τον μισθωτό στις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα ή τα εμπορεύματα της Εταιρίας με την επιφύλαξη του άρθρου 664 ΑΚ και στ) για εξόφληση δανείου μέχρι της ημερήσιας αντιμισθίας κλπ.

16. Ο μισθωτός θα λαμβάνει την νόμιμη κατ' έτος άδεια αναπαύσεως τις αποδοχές ή την αποζημίωση αδείας ως και του επιδόματος κατά τις διακρίσεις του νόμου. Επίσης, ο μισθωτός θα λαμβάνει υπό τις προϋποθέσεις του Ν. 1082/80 σε συνδυασμό με τις διατάξεις τις υπ' αριθμ. 19040/81 Υπ. απόφασης τα επιδόματα εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα. Σε περίπτωση δε καταγγελίας της εργασιακής του συμβάσεως θα λαμβάνει ούτως την, υπό της κειμένης νομοθεσίας αποζημίωση.
17. Ρητώς συμφωνείται ότι, κάθε παράβαση εκ μέρους του μισθωτού των συνομολογηθέντων στην παρούσα σύμβαση ως και εκείνων (των όρων) του ισχύοντος κανονισμού εργασίας τον οποίο ανεπιφύλακτα αποδέχεται ο συμβαλλόμενος μισθωτός ως συμπλήρωμα της εργασιακής του μετά της εργοδότηδος σχέσεως συνεπάγεται την εκ' μέρους του μισθωτού λύση της συμβάσεως εργασίας με υπαιτιότητά του που ερμηνεύεται ως οικειοθελής αποχώρησή του.
18. Η παρούσα σύμβαση εργασίας η οποία υπερισχύει έναντι οιασδήποτε άλλης προφορικής ή γραπτής συμφωνίας, αντίθετης προς το περιεχόμενο αυτής πληρούσα και τις απαιτήσεις του Π.Δ. 156/94 υπογράφεται εις τριπλούν εκ των οποίων ανά ένα αντίτυπο λαμβάνουν οι συμβαλλόμενοι.

#### Οι συμβαλλόμενοι

Για την Εταιρία  
Δ/ση Κατοικίας

Ο μισθωτός  
Δ/ση Κατοικίας

#### ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

[ΣΤΗΝ/ΣΤΟΝ] [ΤΟΠΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ] σήμερα την [ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ] μεταξύ των κατωτέρω δια της παρούσης συμβαλλομένων, ήτοι αφ' ενός, εις τον ως άνω τόπο εδρευούσης [ΕΔΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] Εταιρίας με την επωνυμία

[ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] νομίμως εκπροσωπούμενης από [ΤΟΝ/ΤΗΝ] [ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ] και αφ' ετέρου [ΤΟΝ/ΤΗΝ] κ. [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ], κατοίκου [ΤΟΠΟΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ] συνομολογήθηκαν, συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα εξής:

Η πρώτη των συμβαλλομένων εργοδότηρια Εταιρία δια του ως άνω νομίμου εκπροσώπου της προσλαμβάνει τον δεύτερο των συμβαλλομένων μισθωτό δυνάμει συμβάσεως μισθώσεως εξηρημένης εργασίας για να τον απασχολήσει ως [ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΣΧΟΛΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ] με τους παρακάτω ειδικούς όρους και συμφωνίες:

1. Η συνιστώμενη με το παρόν συμφωνητικό, σύμβαση εργασίας είναι αόριστης διάρκειας.
2. Ρητώς συμφωνείται ότι, η Εταιρία έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει τον μισθωτό είτε ενταύθα είτε σε διάφορους τόπους και εργασίες, ανάλογα με τις υφιστάμενες ανάλογα ανάγκες της (λειτουργικές, οικονομικές, τεχνικές κλπ.) κατά την αδέσμευτη κρίση της χωρίς η χρησιμοποίηση αυτή του μισθωτού να θεωρείται ως βλαπτική μεταβολή αφού ως έδρα παροχής εργασίας του ανωτέρω λογίζονται πάντες οι συμπεφωνημένοι ως άνω τόποι και ως εκείνοι που μέλλει να δημιουργηθούν στα πλαίσια της επιχειρηματικής δραστηριότητας της συμβαλλομένης εργοδότηδος Εταιρίας.
3. Επίσης ρητώς συμφωνείται ότι, σε περίπτωση που η συμβαλλόμενη Εταιρία συστήσει μόνη της ή με άλλες Εταιρίες άλλη επιχείρηση, οιασδήποτε αυτόνομης νομικής μορφής, έχει δικαίωμα δυνάμει συμβάσεως δανεισμού να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως δανεισμού, να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως εργασίας υπηρεσίες του μισθωτού προς την νέα Εταιρία, εξασφαλίζουσα όμως συγχρόνως όλα τα κτηθέντα από την προϋπηρεσία του μισθωτού στην προηγούμενη Εταιρία δικαιωματικά αυτού.

4. Ο μισθωτός υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά το κανονισμένο ωράριο εργασίας του οποίου η έναρξη ή λήξη και οι διακοπές ορίζονται από την Εταιρία ανάλογα με τις λειτουργικές ή άλλες ανάγκες.
5. Ο μισθωτός υποχρεούται να συμμορφώνεται πλήρως με τις διδόμενες προς αυτόν εντολές, οδηγίες και συμβουλές σε όλα τα θέματα που ανάγονται στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, αποδεχόμενος να μετακινείται, να μετατίθεται και αποσπάται σε οποιαδήποτε υπηρεσία ή τμήμα, ή κλάδο, ή θέση της Εταιρίας ή εκείνων στις οποίες ενδέχεται να μετακινηθεί. Επίσης ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εντός του νόμιμου ωραρίου του και υπηρεσίες συναφούς, προς την κυρία του απασχόληση ειδικότητας, εφόσον παρίσταται ανάγκη και εφόσον οι πρόσθετες αυτές εργασίες δεν επιφέρουν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του συμβάσεως.
6. Ο μισθωτός υποχρεούται να δέχεται την επιμόρφωσή του και να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά, επαγγελματικά σεμινάρια οπουδήποτε και αν πραγματοποιούνται αυτά έστω και μετά την λήξη της ημερήσιας εργασίας, χωρίς η υπέρβαση του χρόνου τούτου για τους παραπάνω λόγους να θεμελιώνει αξίωση προς καταβολή υπερεργασιακής ή υπερωριακής ή πρόσθετης άλλης αμοιβής.
7. Η υπερεργασιακή και η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, ως και η τοιαύτη κατά τις νυχτερινές ώρες και τις εξαιρετέες εορτές του έτους ή τις Κυριακές είναι υποχρεωτική για αυτόν εφόσον η εργασία κατά τις ως άνω ημέρες θεωρείται απαραίτητη για την Εταιρία και εφόσον ο μισθωτός είναι σε θέση να εργαστεί, η τυχόν δε άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.

8. Για την παραπάνω απασχόλησή του ο μισθωτός θα λαμβάνει το σύνολο των αποδοχών (βασικός μισθός, επιδόματα, προσαυξήσεις κλπ.) που προβλέπονται από την καλύπτουσα αυτόν και την Εταιρία, εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ ή ισοδύναμη προς αυτόν απόφαση διαιτησίας και συγκεκριμένα τη ρύθμιση που αφορά τους [ΕΙΔΟΣ ΑΣΧΟΛΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ].
9. Οι αποδοχές της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό δεδουλευμένες την τελευταία εργάσιμη ημέρα εκάστου μηνός και αντιστοιχούν σε πλήρη απασχόληση τούτου καθ' όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες κατά την διάρκεια της εβδομαδιαίας και ημερήσιας εργασίας για απασχόληση του μισθωτού μικρότερη της νόμιμης πλήρους εργασίας, οι ως άνω αποδοχές καταβάλλονται ανάλογα μειωμένες.
10. Οι προσδιοριζόμενες στην παράγραφο 9 της παρούσης βασικές αποδοχές προσαυξάνονται με πρόσθετες αμοιβές που δικαιολογούνται στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέχει τις συμβατικές του υπηρεσίες καθ' υπέρβαση του νομίμου ωραρίου – στα επιτρεπτά όρια του νόμου – κατά τις Κυριακές, τις νυχτερινές ώρες, τις εξαιρετικές εορτές κλπ. Οι πρόσθετες αυτές αμοιβές συμψηφίζονται στις τυχόν καταβαλλόμενες υπό του εργοδότη υπέρτερες αποδοχές.
11. Με την καταβολή των ανωτέρω χρηματικών ή σε είδος παροχών που προβλέπονται από τις κείμενες οικείες διατάξεις (ΣΣΕ, Υπ. αποφάσεις κλπ.), ο μισθωτός θα θεωρεί εξοφλημένη κάθε αξίωσή του που θα προκύπτει από την πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασία του.
12. Η Εταιρία διατηρεί για τον εαυτό της το δικαίωμα να χορηγεί υπό την επιφύλαξή της οποτεδήποτε ανακλήσεως, ή διακοπής, ή συμψηφισμού (εξ' ελευθεριότητας) πέραν των νομίμων, κατά την απόλυτη και ανεξέλεγκτη κρίση της. Η εξ' ελευθεριότητας ως άνω παροχές δεν επιτρέπεται σε πάσα περίπτωση να μετατραπούν σε υποχρεωτικές.



13. Ο μισθωτός λαμβάνει κατά την καταβολή των αποδοχών αντίγραφο του εκκαθαριστικού σημειώματος, το οποίο επέχει θέση εξοφλητικής αποδείξεως. Οι αποδοχές αυτές κατατίθενται στον ενδεδειγμένο από αυτόν λογαριασμό τραπεζής.
14. Από τις αποδοχές του μισθωτού επιτρέπονται οι ακόλουθες κρατήσεις :  
α) για προκαταβολές έναντι αποδοχών, β) για επιβαλλόμενα πρόστιμα που προβλέπονται από τον ισχύοντα κανονισμό της Εταιρίας, γ) για οφειλόμενες εισφορές προς το ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς ή επικουρικούς ασφαλίσεως φορείς, τέλη χαρτοσήμου κλπ., δ) για νόμιμους φόρους ή έκτακτες εισφορές, την παρακράτηση των οποίων οφείλει να κάνει ο εργοδότης, ε) για ζημιές που προξενήθησαν υπαίτια από τον μισθωτό στις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα ή τα εμπορεύματα της Εταιρίας με την επιφύλαξη του άρθρου 664 ΑΚ και στ) για εξόφληση δανείου μέχρι της ημερήσιας αντιμισθίας κλπ.
15. Ο μισθωτός θα λαμβάνει την νόμιμη κατ' έτος άδεια αναπαύσεως τις αποδοχές ή την αποζημίωση αδείας ως και του επιδόματος κατά τις διακρίσεις του νόμου. Επίσης, ο μισθωτός θα λαμβάνει υπό τις προϋποθέσεις του Ν. 1082/80 σε συνδυασμό με τις διατάξεις της υπ' αριθμ. 19040/81 Υπ. Απόφασης, τα επιδόματα εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα. Σε περίπτωση δε καταγγελίας της εργασιακής του συμβάσεως θα λαμβάνει ούτως την, υπό της κείμενης νομοθεσίας αποζημίωση.
16. Ρητώς συμφωνείται ότι, κάθε παράβαση εκ μέρους του μισθωτού των συνομολογηθέντων στην παρούσα σύμβαση ως και εκείνων (των όρων) του ισχύοντος κανονισμού εργασίας τον οποίο ανεπιφύλακτα αποδέχεται ο συμβαλλόμενος μισθωτός ως συμπλήρωμα της εργασιακής του μετά της εργοδότηδος σχέσεως συνεπάγεται την εκ' μέρους του μισθωτού λύση της συμβάσεως εργασίας με υπαιτιότητά του που ερμηνεύεται ως οικειοθελής αποχώρησή του.

17. Η παρούσα σύμβαση εργασίας η οποία υπερισχύει έναντι οιασδήποτε άλλης προφορικής ή γραπτής συμφωνίας, αντίθετης προς το περιεχόμενο αυτής πληρούσα και τις απαιτήσεις του Π.Δ. 156/94 υπογράφεται εις τριπλούν εκ των οποίων ανά ένα αντίτυπο λαμβάνουν οι συμβαλλόμενοι

### Οι συμβαλλόμενοι

Για την Εταιρία

Ο μισθωτός

Δ/ση Κατοικίας

Δ/ση Κατοικ

Έντυπο αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης

---



### ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

(Άρθρο 2 ν.2556/97 ΦΕΚ 270/Τ.Α./24.12.97)

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Η Επιχείρηση                 |  |
| Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης |  |
| Είδος επιχείρησης :          |  |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Δ/νση επιχείρησης οδός :  |  |
| ΤΗΛ.                      |  |
| Α.Μ. Αγοράς Ενσήμων ΙΚΑ : |  |
| Α.Φ.Μ. Επιχείρησης :      |  |

## ΔΗΛΩΣΗ

Ότι Η/Ο [Όνομα Υπαλλήλου] του [Όνομα πατέρα] με Α.Μ. ΙΚΑ  
**Αριθμ. Μητρ. Ικα** ,Δ/νση κατοικίας [Διεύθυνση  
**Υπαλλήλου]**απασχολήθηκε στην επιχείρηση μου με σχέση εργασίας [Είδος  
**σύμβασης]**. Από [ Ημ/νία Πρόσληψ.] μέχρι [Ημ/νία Απόλυσης] με την  
ειδικότητα [Ειδικότητα]

Οπότε απεχώρησε οικειοθελώς

Ημερομηνία 11/2/2010

Ημερομηνία 11/2/2010

ΥΠΟΓΡΑΦΗ  
ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΑ

ΥΠΟΓΡΑΦΗ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

## Έντυπο καταγγελίας σύμβασης εργασίας



### ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προς τ...ν  
κ.

Σας γνωρίζω ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3198 / 1955 σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Ν. 2112 / 1920, καταγγέλλουμε σήμερα ..... την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που υπάρχει μαζί σας από ..... και σας καλούμε να εισπράξετε την νόμιμη αποζημίωσή σας.

#### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1. Επωνυμία : .....
2. Αντικείμενο : .....
3. Διεύθυνση : .....
4. Ονομ/μο Εκπροσώπου : .....
5. Αριθμός Μητρώου ΙΚΑ : .....

#### ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

1. Ειδικότητα : .....
2. Αποδοχές κατά την απόλυση ( ημερομ. ) : .....
3. Ημερομηνία πρόσληψης : .....
4. Ημερομηνία απόλυσης : .....
5. Ημερομηνία καταβολής αποζ. : .....
6. Ποσό αποζημίωσης € : .....
7. Έτος γέννησης : .....
8. Οικογενειακή κατάσταση : .....
9. Αριθμός Μητρώου ΙΚΑ : .....

Αθήνα ... /... / 200 ....

Για την καταγγέλλουσα εταιρία  
Ο νόμιμος εκπρόσωπος

Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας και παρέλαβα το πρωτότυπο αυτής και εισέπραξα την κατά τα ανωτέρω νόμιμη αποζημίωσή μου. Αναγνωρίζω την πιο πάνω καταγγελία ως έγκυρη, νόμιμη και ισχυρή και δηλώνω ότι παραιτούμαι ρητά και ανεπιφύλακτα από το δικαίωμα να αμφισβητήσω το κύρος της καταγγελίας για οποιοδήποτε λόγο.

Αθήνα ... /... / 200....

Ο παραλαβών  
Και δηλών μισθωτός

Θέση θεώρησης

## Υπόδειγμα δήλωσης επίσχεσης εργασίας

---

### ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

των

(ονοματεπώνυμο, διεύθυνση)

1.....

2.....

3.....

ΠΡΟΣ

Την επιχείρηση ..... (επωνυμία, διεύθυνση) όπως εκπροσωπείται νόμιμα.

Είναι γνωστό ότι πλέον αδείας, επιδόματος αυτής και Δώρου εορτών έτους ..... οφείλετε δεδουλευμένες αποδοχές σύμφωνα με τα παρακάτω:

1) Στην πρώτη από μας .....(ονοματεπώνυμο) δεδουλευμένες αποδοχές ..... ευρώ (ακριβής λογαριασμός)

2) Στο δεύτερο από μας.....

3) Στον τρίτο .....

Με τη παρούσα και εν όψει του γεγονότος ότι τα παραπάνω ποσά είναι απολύτως αναγκαία για την αντιμετώπιση των βιοτικών μας αναγκών, σας ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ότι από .../.../....., προβαίνουμε σε επίσχεση της εργασίας μας, μέχρι πλήρους αποπληρωμής ΟΛΩΝ των οφειλομένων και αυτών του χρόνου επισχέσεως.

Με επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματός μας.

Αθήνα, .../.../...20....

Οι εργαζόμενοι

1)

2)

3)

Παρελήφθη όμοιο στις .../.../...20....

Ο παραλαβών