

ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

**ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ
ΛΟΓΟΥΣ**

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΔΕΣΠΟΙΝΑ – ΑΦΡΟΔΙΤΗ ΜΕΪΜΕΤΕΑ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΛΟΤΣΑΡΗΣ

Εποπτεύουσα :

Δρ Νίκη Γεωργιάδου

Επίκουρη Καθηγήτρια ΑΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας

ΠΑΤΡΑ 2014

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....5

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....6

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ10

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ.....10

1.2 ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ.....12

1.2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....12

1.2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΟΚΙΜΗ.....14

1.2.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ.....16

1.2.4 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΟΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ17

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....19

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ.....19

2.2 ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....19

2.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....21

2.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

**ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ.....23**

3.1 ΕΓΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....23

3.2 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....24

3.2.1 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	24
3.2.2 ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	25
3.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ Η ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ...	26
3.4 ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....	28
3.5 ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....	28
3.6 ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ.....	29
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ</u>	
ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ.....	31
4.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ.....	33
4.2 ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ.....	34
4.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ.....	35
4.4 ΚΟΙΝΟΤΗΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ 92/56 ΚΑΙ 98/59 ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	36
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ</u>	
Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ.....	37
5.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	37
5.2 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.....	39
5.3 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ.....	41
5.4 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	42
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ</u>	
ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	43
6.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ.....	43

6.2 ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	44
6.3 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ.....	48

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΈΡΕΥΝΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

1^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	50
2^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	52
3^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	54
4^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	56
5^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	58
6^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	60
7^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	62
8^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	64
9^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	66
10^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	68
11^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	70
12^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	72
13^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	74
14^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	77
15^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	79
16^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	82
17^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	84
18^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	86
19^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	88
20^η ΑΠΟΦΑΣΗ.....	90

ΠΡΟΛΟΓΟΣ:

Η παρούσα πτυχιακή προσεγγίζει τις απολύσεις δίνοντας έμφαση στις απολύσεις που πραγματοποιούνται για οικονομοτεχνικής φύσεως λόγους. Κατά τη σύνταξή της έγινε μία προσπάθεια να εξηγηθούν όροι όπως οι απολύσεις, τι είναι οι οικονομοτεχνικοί λόγοι και πώς σχετίζονται. Στόχος ήταν να γίνουν αντιληπτές οι έννοιες που μελετήθηκαν και η αλληλένδετη σχέση τους.

Τέλος θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι ως σπουδαστές του Τμήματος Λογιστικής έχουμε αποκτήσει βασικές γνώσεις στο γνωστικό αντικείμενο του εργατικού δικαίου και με την παρούσα εργασία μας δεν επιχειρούμε μία σε βάθος διερεύνηση του θέματος των απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους (την οποία μόνο εμπειρογνώμονες νομικοί θα μπορούσαν να φέρουν εις πέρας), αλλά μία καταγραφή των διατυπωμένων απόψεων και θεωριών, για τις οποίες παραπέμπουμε στην αντίστοιχη βιβλιογραφική πηγή.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ:

Το θέμα της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι οι απολύσεις που πραγματοποιούνται για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας ορίζεται η έννοια της σύμβασης εργασίας, ενώ στη συνέχεια διαχωρίζονται τα είδη των εργασιακών συμβάσεων.

Το δεύτερο κεφάλαιο ασχολείται με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ,από την μεριά του εργαζόμενου καθώς και του εργοδότη. Αναφέρονται οι τρόποι καταγγελίας μιας σύμβασης και η διαδικασία που ακολουθείται για να επιτευχθεί.

Η παρούσα πτυχιακή στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρει και αναλύει περαιτέρω την καταγγελία από τη μεριά του εργοδότη. Επίσης αναλύονται τα είδη της απόλυσης και οι ουσιαστικοί περιορισμοί της καταγγελίας.

Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στις ομαδικές απολύσεις. Στα όρια που έχει θέσει η πολιτεία για αυτές, καθώς και οι περιορισμοί .

Το πέμπτο κεφάλαιο αναφέρεται στην αποζημίωση. Υπολογίζονται οι αποδοχές των εργαζομένων, ενώ παράλληλα τίθενται και οι απαραίτητοι περιορισμοί.

Στο έκτο κεφάλαιο της εργασίας, αναλύονται οι οικονομοτεχνικοί λόγοι για τους οποίους οι εργοδότες προβαίνουν σε απολύσεις του προσωπικού. Επίσης,

περιγράφονται και τα βασικά κριτήρια για την επιλογή του προσωπικού που θα καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας.

SUMMARY

The subject of present final work they are the redundancies that are realized for economico-technical reasons.

In the first chapter of work is fixed the significance of convention of work, while afterwards are separated the types of labor conventions.

The second chapter deals with the charge of convention of work of vague time, from the side of worker as well as employer. Are reported the ways of charge of convention and the process that is followed in order to it is achieved.

Present final in the third chapter reports and analyzes further the charge from the side of employer. Also they are analyzed the types of redundancy and the essential restrictions of charge.

The fourth chapter is reported in the common redundancies. In the limits that has placed the state for them. as well as the restrictions.

The fifth chapter is reported in the compensation. Are calculated the acceptances of workers, while at the same time are placed also the essential restrictions.

In the sixth chapter of work, are analyzed the economico-technical reasons for which the employers proceed in redundancies of personnel. Also, are described also the basic criteria for the choice of personnel that will be denounced the convention of work.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εργασία είναι οποιαδήποτε απασχόληση ή δραστηριότητα που προβαίνει ο άνθρωπος και στοχεύει στην παραγωγή κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου αποτελέσματος. Η εργασία μπορεί να έχει ως σκοπό οτιδήποτε, αρκεί να μην είναι παράνομο ή ανήθικο. Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας δεν είναι μόνο η παροχή εργασίας, αλλά και η ετοιμότητα του εργαζομένου για παροχή εργασίας, δηλαδή να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, όποτε του ζητείται από τον εργοδότη.

Η σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη στην οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ενώ ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το μισθό που έχει συμφωνηθεί .

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε με καταγγελία είτε από την πλευρά του εργοδότη (απόλυση) είτε από την πλευρά του εργαζομένου (παραίτηση).

Όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται από την πλευρά του εργοδότη. Πρόκειται για απόλυση. Συνήθως, οι απολύσεις των εργαζομένων αναφέρονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, πρόκειται για όλες τις παραμέτρους που αφορούν στις αποφάσεις που συνθέτουν την επιχειρηματική πολιτική που ακολουθεί ένας εργοδότης ή μια επιχείρηση, όπως είναι η μείωση των εργασιών, η αναδιοργάνωση στο σύνολο ή σε ορισμένα τμήματα, η ανανέωση του τεχνικού εξοπλισμού ή των μεθόδων εργασίας .

Αξίζει να σημειωθεί ότι, οι απολύσεις των εργαζομένων που βρίσκονται στον ιδιωτικό τομέα και πραγματοποιούνται για οικονομοτεχνικούς λόγους θα πρέπει να γίνονται με γνώμονα αντικειμενικά κριτήρια , καθώς και η επιλογή των εργαζομένων που πρόκειται να απολυθούν θα πρέπει να γίνεται με τους κανόνες που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικά.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοούμε την συμφωνία μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη έναντι μισθού προσυμφωνημένου. Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι έγγραφη ή άγραφη (προφορική). Σε αυτή αναφέρονται οι υποχρεώσεις των μερών, δηλαδή η υποχρέωση του εργοδότη (ο οποίος μπορεί να είναι νομικό ή φυσικό πρόσωπο) στην καταβολή του μισθού¹, καθώς και την εκπλήρωση όλων των άλλων υποχρεώσεων που τον επιβαρύνουν από την νομοθεσία. Και η υποχρέωση που έχει ο εργαζόμενος να προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη εκτελώντας τις εντολές και τις καθοδηγήσεις του που έχουν συμφωνηθεί στην σύμβαση εργασίας.

Για να είναι ορθή μια σύμβαση εργασίας πρέπει να τηρεί τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

✓ Δικαιοπρακτική ικανότητα. Βασική προϋπόθεση είναι η ικανότητα του ατόμου προς δικαιοπραξία. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει συμπληρώσει το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας του, ώστε να είναι δικαιοπρακτικά

¹ Άρθρο 648§1 Αστικού Κώδικα

ικανό. Σε αντίθετη περίπτωση θα πρέπει να υπάρχει η σύμφωνη γνώμη των γονέων του καθώς και ο εργαζόμενος να έχει συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο έτος.

▼ Τύπος. Για να είναι έγκυρη μία σύναψη σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται να διαθέτει έγγραφη μορφή, εκτός εάν αυτή επιβάλλεται από τις διατάξεις του νόμου. Ωστόσο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργαζόμενο που προσέλαβε τους όρους της εργασίας του, όπως ορίζει και το Προεδρικό Διάταγμα 156/1994.²

▼ Αναγγελία στον ΟΑΕΔ. Ο εργοδότης, είναι υποχρεωμένος εφόσον έχει κάνει την πρόσληψη να προβεί σε αναγγελία της, στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ έως οκτώ ημέρες μετά την πρόσληψη . Σε περίπτωση παράβασης αυτής της υποχρέωσης, δε θίγεται η εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά επισύρονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις στον εργοδότη .³

▼ Βούληση για σύναψη εργασιακής σύμβασης .⁴ Η σύμβαση πρέπει να διαθέτει βούληση νομικής δεσμεύσεως έτσι ώστε να είναι έγκυρη, σε αντίθετη περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί έγκυρη η κατάρτιση της σύμβασης .

² Δημαράς Νικόλαος (2002). «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο». Εκδόσεις: Μελέτες Αστικού Δικαίου II σελ63

³ Γεωργιάδου Νίκη (2009).«Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο». Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα

⁴ Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011 σελ 313

✓ Δήλωση βουλήσεως πραγματική και σοβαρή . Κατά την κατάρτιση πρέπει να καταβάλλεται και η δήλωση βούλησης έγκυρης, πραγματικής και σοβαρής. Η δήλωση αυτή είναι άκυρη σε περίπτωση που ο εργαζόμενος το χρονικό διάστημα που έγινε η σύμβαση εργασίας αντιμετώπιζε προβλήματα που περιόριζαν τη δυνατότητα του να αποφασίζει π.χ. διανοητική διαταραχή ή σύγχυση συναισθηματική

1.2 ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι εργασιακές συμβάσεις μπορούν να χωριστούν ανάλογα με τη χρονική διάρκεια της εργασίας σε ορισμένου και αόριστου χρόνου. Δηλαδή σε συμβάσεις που αναφέρεται το ακριβές χρονικό όριο της εργασίας (ορισμένου χρόνου) και σε αυτές που δεν αναφέρεται στη σύμβαση (αόριστου χρόνου) ή ανάλογα με το είδος της σύμβασης έχουμε τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τη σύμβαση με δόκιμη, τη σύμβαση μαθητείας καθώς και τη σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία.

1.2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο που θα γίνεται η εργασία καθώς

επίσης και όλες τις συνθήκες της εργασίας. Σε αυτή την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος καλείται να καταβάλει την εργασία του ανεξαρτήτως του αποτελέσματος αυτής. Δηλαδή δίνεται έμφαση στην πράξη της εργασίας και όχι στο αποτέλεσμα που αυτή θα φέρει.⁵ Πιο συγκεκριμένα εξαρτημένη σύμβαση εργασίας έχουμε όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον εργοδότη έναντι καταβολής μισθού αδιαφορώντας για το πώς καθορίζεται αυτός π.χ.(μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κ.τ.λ.) και έχει την υποχρέωση να εκτελεί τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη ή τις κατευθύνσεις που αυτός δίνει.⁶ Δηλαδή δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να εποπτεύει και να καθοδηγεί τον εργαζόμενο για να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα. Δημιουργείται έτσι μια σχέση αμφοτεροβαρούς εξάρτησης. Επίσης είναι σύμβαση διαρκής που σημαίνει ότι δεν μπορεί να ολοκληρωθεί με μια φορά εργασίας από τον μισθωτό και μια αντίστοιχη καταβολή μισθού από τον εργοδότη, αλλά θα πρέπει να έχει ένα χρονικό περιθώριο ορισμένου ή αόριστου χρόνου.

Όπως προαναφέρθηκε η εξαρτημένη σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Με τον όρο ορισμένου χρόνου εννοούμε ότι οι συμβαλλόμενοι έχουν καθορίσει το χρόνο λήξης της σύμβασης. Ορισμένου χρόνου μπορεί να είναι η σύμβαση, επειδή η φύση της εργασίας είναι

⁵ Χρήστος Καρατζάς «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» (με της ρυθμίσεις των νέων νόμων) Έκδοση 2010 σελ.7

⁶ Κωνσταντίνος Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» Έκδοση 2011 σελ3

τέτοια ώστε να την επιβάλει ή όταν ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί για να πραγματοποιήσει ένα ορισμένο έργο. Η λύση της εξαρτημένης σύμβασης ορισμένου χρόνου επέρχεται μετά από το πέρας του χρονικού ορίου χωρίς να χρειάζεται καταγγελία. Σε περίπτωση μη λύσης μετά το πέρας της προθεσμίας μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου. Όταν είναι αορίστου χρόνου τότε δεν υπάρχει χρονικό περιθώριο για τη λύση οπότε η σύμβαση μπορεί να λυθεί μόνο με καταγγελία .

Τέλος η εξαρτημένη σύμβαση εργασίας είναι εργασία που αναφέρεται για το ιδιωτικό δίκαιο και δεν συνίσταται σε εργασία που ανήκει στο δημόσιο τομέα⁷ .

1.2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΟΚΙΜΗ

Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή είναι ουσιαστικά μια σύμβαση στην οποία ο προσληφθείς εργαζόμενος για ένα εύλογο χρονικό διάστημα κρίνεται από τον εργοδότη του, έτσι ώστε ο δεύτερος να αποφασίσει εάν ο εν λόγω εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες ικανότητες και γνώσεις για τη θέση στην οποία έχει προσληφθεί.⁸

Πρόκειται στην ουσία για μια σύμβαση συμφέρουσα πρωτίστως για τον εργοδότη διότι επιτυγχάνει μια επιτυχή πρόσληψη, όμως αυτό δεν σημαίνει ότι δεν είναι συμφέρουσα

⁷ Στυλιανός Βλαστός «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» (Ατομικές συμβάσεις –σχέσεις εργασίας) Έκδοση 2012 σελ 2

⁸ Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011 σελ 170

και για τον εργαζόμενο, εφόσον του δίνεται η δυνατότητα να δείξει τις ικανότητες του και έτσι να μπορέσει να καταλάβει μια μόνιμη θέση εργασίας⁹. Το ιδίωμα αυτής της σύμβασης είναι ότι η λύση της καθίσταται πιο εύκολη την περίοδο της δοκιμής ή στο πέρας του χρονικού διαστήματος.

Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή εμφανίζεται με δύο μορφές συνήθως. Η μία είναι ως σύμβαση αορίστου χρόνου και η άλλη ως σύμβαση ορισμένου χρόνου¹⁰.

✓ Σύμβαση εργασίας με δοκιμή αορίστου χρόνου:

Πρόκειται για την πιο συνηθισμένη μορφή αυτής της σύμβασης στην οποία σε όλη τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ισχύει ότι ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση εάν θεωρεί ότι ο μισθωτός είναι ακατάλληλος για τη συγκεκριμένη εργασία.

✓ Σύμβαση εργασίας με δοκιμή ορισμένου χρόνου: Όταν είναι ορισμένου χρόνου τότε έχει συμφωνηθεί ότι μετά το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου λύεται και η σύμβαση. Μετέπειτα ο εργοδότης αποφασίζει εάν θα προσλάβει τον εργαζόμενο ή όχι ανάλογα με το ποσό κατάλληλο τον θεωρεί για τη θέση που του προσέφερε.

Τέλος, η δοκιμαστική περίοδος δεν μπορεί να υπερβαίνει μια εύλογη διάρκεια, άλλα θα πρέπει να ανταποκρίνεται σε μια

⁹ Γεωργιάδου Νίκη (2009).«Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο». Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα

¹⁰ Κωνσταντίνος Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» Έκδοση 2011 σελ7

χρονική περίοδο όπου να μπορούν να ελεγχθούν οι ικανότητες και οι γνώσεις του μισθωτού πάνω στην εργασία που έχει εργαστεί. Σε αντίθετη περίπτωση η δοκιμαστική περίοδος θα οδηγήσει σε κατάχρηση από την πλευρά του εργοδότη. Από τον νόμο οι πρώτη δώδεκα μήνες μιας αόριστου χρόνου σύμβασης εργασίας θεωρούνται δοκιμαστική περίοδος, ανάλογα την περίπτωση η περίοδος αυτή μπορεί να επιμηκυνθεί για σύντομο χρονικό διάστημα ή να μειωθεί, χωρίς όμως να είναι πλήρως ξεκάθαρο το χρονικό διάστημα.¹¹

1.2.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

Ένα άλλο επίσης είδος σύμβασης είναι η σύμβαση εργασίας μαθητείας. Ουσιαστικά πρόκειται για μια ειδική σύμβαση που δεν έχει κύριο σκοπό την παροχή εργασίας από μισθωτό και την ανάλογη καταβολή του συμφωνημένου μισθού από τον εργοδότη αλλά σε αυτού του είδους τη σύμβαση πρωτεύοντα ρόλο παίζει η εκπαίδευση και η ειδίκευση του μαθητευόμενου εργαζομένου.

Αυτές οι συμβάσεις είναι τις περισσότερες φορές μεικτές. Με τον όρο αυτό εννοούμε ότι αποβλέπουν και στην εκπαίδευση του εργαζομένου, αλλά και στην παροχή της εργασίας του έναντι μισθού προσυμφωνημένου, όμως κυρίως αποβλέπουν στην εκπαίδευση.

Η σύναψη της σύμβασης μαθητείας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο έτος της ηλικίας τους έως και το δέκατο όγδοο έτος.

¹¹ Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011 σελ171

Δύνεται η δυνατότητα κατάρτισης ειδικής σύμβασης μαθητείας, ακόμα και ενός έτους, με σκοπό την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων. Στους μαθητευόμενους καταβάλλεται το 70% του μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, καθώς επίσης ασφαλιζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος.

Όσοι από τους μαθητευόμενους έχουν συμπληρώσει το δέκατο έκτο έτος της ηλικίας τους η μαθητεία που παρέχουν δεν μπορεί να ξεπεράσει τις οκτώ ώρες την ημέρα και επίσης δεν μπορεί να υπερβαίνει ούτε και τις σαράντα ώρες εβδομαδιαίως. Όσοι από τους μαθητευόμενους δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο έκτο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι ώρες την ημέρα και τριάντα ώρες την εβδομάδα. Τέλος στις συμβάσεις μαθητείας τα άτομα που μαθητεύουν δεν μπορούν να εργάζονται νυχτερινά ωράρια π.χ. από 10:00 έως 06:00 της επόμενης ημέρας. Εν κατακλείδι σε αυτές τις συμβάσεις τα άτομα δεν υπόκεινται στην εργατική νομοθεσία.

1.2.4 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΟΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι συμβάσεις εργασίας δεν έχουν σκοπό μόνο την παροχή εργασίας του μισθωτού προς τον εργοδότη, αλλά και την ετοιμότητα προς παροχή εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι ο

εργαζόμενος οφείλει να δεσμεύει τον ελεύθερο του χρόνο στη διάθεση του εργοδότη του. Υπάρχουν δύο διαφορετικές συμβάσεις ετοιμότητας προς εργασία, η γνήσια εργασία και η απλή ετοιμότητα προς εργασία (ετοιμότητα κλήσεως)¹².

Η γνήσια ετοιμότητα. Πρόκειται στην ουσία για μια πλήρη δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου, ο οποίος κατά το χρονικό διάστημα της εργασίας του δεν μπορεί να έχει τη δυνατότητα να ξεκουράζεται, αλλά αντιθέτως θα πρέπει να είναι σε εγρήγορση έτσι ώστε να έχει τη δυνατότητα να παρέχει την εργασία του όποτε και αν του το ζητήσει ο εργοδότης του. Όταν έχουμε γνήσια ετοιμότητα προς εργασία τότε αυτή η εργασία είναι ίδια με την παροχή εργασίας. Τα επαγγέλματα που βρίσκονται σε αυτή την σύμβαση είναι συνήθως πυροσβέστες ή νοσοκόμοι αθλητικών εγκαταστάσεων.

Η απλή ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσεως. Αντίθετα με τη γνήσια ετοιμότητα στην απλή ο εργαζόμενος το χρονικό διάστημα της εργασίας βρίσκεται σε μερική ετοιμότητα, δηλαδή σε αυτή την περίπτωση του δίνεται η δυνατότητα να μην διαθέτει όλο το χρονικό διάστημα της εργασίας τις σωματικές και πνευματικές ικανότητες του σε εγρήγορση αλλά μπορεί και να ξεκουράζεται. Παρόλα αυτά θα πρέπει να μπορεί να παρέχει την εργασία του οπότε του ζητηθεί, σ' αυτή την περίπτωση.

¹² Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011 σελ181

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΛΥΣΗΣ

Η λύση επιφέρει ουσιαστικά την κατάργηση της σύμβασης εργασίας. Επειδή η σύμβαση εργασίας είναι μια ενοχική σχέση με σχετικά μεγάλη χρονική διάρκεια διέπεται από τους ίδιους κανόνες που ρυθμίζουν και τη λύση των άλλων ενοχικών σχέσεων. Η λύση μιας εργασίας μπορεί να επέλθει είτε με συμφωνία μεταξύ των μερών (εργαζομένου και εργοδότη), είτε με θάνατο του εργαζομένου ή του εργοδότη ή με καταγγελία της σύμβασης .

2.2 ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Λύση σύμβασης με συμφωνία των εμπλεκόμενων μερών. Εάν τα εμπλεκόμενα μέρη έχουν συμφωνήσει από πριν ότι η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου ή ότι ισχύει μέχρι την επίτευξη κάποιου αποτελέσματος τότε μετά το πέρας της προθεσμίας η σύμβαση λύεται δηλαδή παύει να υπάρχει. Όμως μια σύμβαση μπορεί να λυθεί και με μια νεώτερη αντίθετη συμφωνία των εμπλεκόμενων σύμφωνα με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Η σύμβαση αυτή μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Στη λύση με συμφωνία δεν ισχύουν οι διατάξεις που ισχύουν στην καταγγελία έτσι δύναται να καταστρατηγηθεί από την πλευρά του εργοδότη¹³ .

¹³ Δημήτρης Ζερδελής Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργατικές Σχέσεις» έκδοση 2007σελ1062

Λύση σύμβασης λόγο θανάτου ενός εμπλεκόμενου μέρους. Όταν επέλθει θάνατος του εργαζομένου τότε η σύμβαση λύεται κατευθείαν, χωρίς να μπορούν να υπάρξουν αξιώσεις για αποζημίωση από τυχόν κληρονόμους¹⁴.

Όταν επέλθει θάνατος του εργοδότη τότε η σύμβαση δεν μπορεί να λυθεί παρά μόνο αν η φύση της εργασίας απέβλεπε σε αυτό π.χ. προσωπικός νοσοκόμος¹⁵. Αν η σύμβαση εργασίας λυθεί διότι τα εμπλεκόμενα μέρη είχαν δώσει έμφαση κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη τότε θα πρέπει να αποζημιώσουν το μισθωτό οι κληρονόμοι του αποθανόντος εργοδότη¹⁶.

Λύση σύμβασης εργασίας με καταγγελία . Η καταγγελία είναι ο πιο συνηθισμένος τρόπος λύσης της εργατικής σύμβασης. Η λύση μιας σύμβασης με καταγγελία μπορεί να πραγματοποιηθεί με δυο τρόπους ανάλογα από ποιο από τα συμβαλλόμενα μέρη έχει κατατεθεί. Έτσι έχουμε τη λύση της σύμβασης με καταγγελία του εργοδότη (απόλυση) και την καταγγελία που κάνει ο εργαζόμενος (παραίτηση). Το δικαίωμα της καταγγελίας μπορεί να προκύψει μέσα από τη σύμβαση ή από το νόμο.¹⁷

¹⁴ Ιωάννης Κουκιάδης Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» Δ΄ Έκδοση 2009 σελ771

¹⁵ Δημήτρης Ζερδελής Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργατικές Σχέσεις» έκδοση 2007 σελ1063

¹⁶ Στυλιανός Γ. Βλαστός Ατομικό Εργατικό Δίκαιο «Ατομική Σύμβαση –Σχέση Εργασίας» Έκδοση 2012 σελ550

¹⁷ Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011 σελ826

2.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ο μισθωτός έχει το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης όποια χρονική περίοδο αυτός θελήσει. Όποτε έχουμε την παραίτηση του ή αλλιώς την οικειοθελή του αποχώρηση, θα πρέπει όμως να προειδοποιήσει τον εργοδότη ένα χρονικό διάστημα πριν, που ορίζεται από τον νόμο, σε αντίθετη περίπτωση θα πρέπει να του καταβληθεί κάποια αποζημίωση.¹⁸ Η καταγγελία από τον εργαζόμενο δεν υπόκειται σε κάποιον έγγραφο τύπο, οπότε συνήθως γίνεται προφορικά.

Ο μισθωτός που κατήγγειλε τη σύμβαση μπορεί να χρήζει αποζημίωσης για τους εξής δύο λόγους:

- ▼ Εάν αποχωρήσει με τη συγκατάθεση και του εργοδότη ενώ έχουν συμπληρωθεί δεκαπέντε έτη στην επιχείρηση αυτή ή έχει συμπληρώσει το εξηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του, τότε δικαιούται τη μισή της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας.
- ▼ Εάν ο μισθωτός έχει συμπληρώσει όλες τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει χωρίς να ενημερώσει τον εργοδότη του λαμβάνοντας το μισό της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας .

¹⁸ Κωνσταντίνος Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» Έκδοση 2011σελ 54

2.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Εκτός από τον εργαζόμενο σε καταγγελία μπορεί να προχωρήσει και ο εργοδότης, σε αυτή την περίπτωση μιλάμε για απόλυση του μισθωτού. Η καταγγελία από τον εργοδότη μπορεί να γίνει οποτεδήποτε εφόσον τηρεί τα νόμιμα, δηλαδή έγγραφη κοινοποίηση της καταγγελίας και καταβολή της αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό¹⁹. Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προειδοποιήσει τον απολυόμενο για την απόλυση του ένα ορισμένο χρονικό διάστημα πριν αυτή επιτευχθεί. Η διάρκεια του χρονικού διαστήματος σχετίζεται με την προϋπηρεσία του υπαλλήλου στη συγκεκριμένη εργασία. Συγκεκριμένα, όταν ο εργαζόμενος έχει προϋπηρεσία δώδεκα μήνες έως και δυο χρόνια απαιτείται να προειδοποιηθεί ένα μήνα νωρίτερα, για προϋπηρεσία από δύο έως πέντε χρόνια η προειδοποίηση πρέπει να γίνει δύο μήνες πριν και για είκοσι χρόνια τότε η προειδοποίηση πρέπει να γίνεται έξι μήνες πριν. Με την προειδοποίηση ο εργοδότης καλείται να καταβάλει τη μίσση αποζημίωση. Τέλος σε περίπτωση μη

¹⁹ Κωνσταντίνος Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» Έκδοση 2011 σελ53

προειδοποίησης τότε καταβάλλεται ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης στον απολυόμενο εργαζόμενο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ) ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

3.1 ΕΓΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Η καταγγελία για να είναι έγκυρη θα πρέπει να έχουν καταβληθεί :

✓ Έγγραφος τύπος. Για να μπορεί μια καταγγελία να είναι έγκυρη θα πρέπει να συνταχτεί έγγραφο απόλυσης το οποίο και να κοινοποιηθεί και να παραδοθεί στον απολυόμενο . Σε αντίθετη περίπτωση η καταγγελία δεν μπορεί να είναι έγκυρη ακόμα και αν καταβλήθηκε στον εργαζόμενο η πρέπουσα αποζημίωση .

✓ Η καταβολή της αποζημίωσης. Όταν το ποσό της αποζημίωσης είναι μεγαλύτερο από τους μισθούς έξι μηνών τότε δύναται να καταβληθεί σε τριμηνιαίες δόσεις που η κάθε μια θα αντιστοιχεί σε μισθό τριών μηνών .Οι τριμηνιαίες δόσεις ισχύουν μόνο στην περίπτωση που ο απολυόμενος είναι υπάλληλος διότι αν είναι εργάτης τότε πρέπει η αποζημίωση να καταβληθεί ολόκληρη.

✓ Να είναι καταχωρημένη η απασχόληση. Η απασχόληση του απολυόμενου μισθωτού θα πρέπει να έχει καταχωρηθεί στα μισθολόγια του ΙΚΑ ή να έχει ασφαλισθεί.

3.2 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

3.2.1 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η τακτική καταγγελία αορίστου χρόνου είναι η πιο συνηθισμένη μορφή καταγγελίας γίνεται είτε ρητά είτε σιωπηρά αρκεί να είναι ευδιάκριτη η βούληση²⁰ του εργοδότη για λύση της σύμβασης εργασίας²¹. Στην τακτική καταγγελία με προθεσμία ο εκάστοτε εργοδότης θα πρέπει να προειδοποιήσει τον απολυόμενο εργαζόμενο έτσι ώστε να έχει λάβει γνώση ο δεύτερος για το γεγονός της απόλυσης που θα επέλθει. Η τακτική καταγγελία με προθεσμία επιφέρει λύση στη σύμβαση εργασίας μετά την πάροδο μιας ορισμένης προθεσμίας. Η προθεσμία αυτή καθορίζεται από το νόμο ή την υπογράφουσα σύμβαση. Η τήρηση της προθεσμίας δεν μπορεί να εμποδίσει την λύση της σύμβασης και δε θίγει την ελευθερία της καταγγελίας. Απλώς καθυστερεί για κάποιο χρονικό διάστημα την λύση της καταγγελίας, παρέχοντας έτσι μια χρονική προστασία στον απολυόμενο. Η τήρηση προθεσμίας δεν αποτελεί πάντως αναγκαίο εννοιολογικό γνώρισμα της τακτικής καταγγελίας, διότι είναι δυνατή η άσκηση της και χωρίς την ύπαρξη προθεσμίας (απρόθεσμη τακτική

²⁰ Δημήτρης Ζερδελής Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργατικές Σχέσεις» έκδοση 2007 σελ 1065

²¹ Στυλιανός Γ. Βλαστός Ατομικό Εργατικό Δίκαιο «Ατομική Σύμβαση –Σχέση Εργασίας» Έκδοση 2012 σελ 590

καταγγελία). Προειδοποίηση δεν έχουν όλοι οι εργαζόμενοι από το νόμο. Υπάρχει διαχωρισμός του υπαλλήλου και του εργάτη²². Στην καταγγελία του εργάτη δεν υπάρχει προθεσμία, ενώ αντίθετα στον υπάλληλο είναι στην ευχέρεια του εργοδότη αν θα προβεί σε τακτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση ή όχι²³. Η τακτική καταγγελία σύμβασης αόριστου χρόνου υπόκειται σε κάποιες προϋποθέσεις. Πρέπει να τηρηθεί έγγραφος τύπος, καταβολή ορισμένης αποζημίωσης, καταχώρηση της απασχόλησης στο Ι.Κ.Α και αναγγελία στον Ο.Α.Ε.Δ. Η αναγγελία πρέπει να κατατεθεί στον Ο.Α.Ε.Δ σε οκτώ ημέρες, η παράλειψη δεν οδηγεί σε ακύρωση της εν λόγω καταγγελίας.

3.2.2 ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Στην περίπτωση της έκτακτης καταγγελίας η λύση της σύμβασης εργασίας δεν επέρχεται μετά από μια συγκεκριμένη προθεσμία, αλλά αποβλέπει στην πρόωρη λήξη της, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος (ΑΚ 672)²⁴. Η έκτακτη καταγγελία είναι μία ειδική περίπτωση κατά της οποίας διασπάται η αρχή της συμβατικής πίστης. Μια έκτακτη καταγγελία για να μπορεί

²² Χρήστος Καρατζάς «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» (με της ρυθμίσεις των νέων νόμων) Έκδοση 2010 σελ293

²³ Ιωάννης Κουκιάδης Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» Δ' Έκδοση 2009σελ783

²⁴ Ιωάννης Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία» 4εκδοση σελ214

να θεωρηθεί έγκυρη προϋποθέτει τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Όμως αν ο σπουδαίος λόγος δεν υφίσταται τότε και η έκτακτη καταγγελία δεν μπορεί να θεωρηθεί έγκυρη, παρά μόνο άκυρη. Από το νόμο δίνεται η δυνατότητα να μετατραπεί η καταγγελία από έκτακτη σε τακτική επιφέροντας έτσι τη λύση της εργασιακής συμβάσεως εφόσον παρέλθουν δεκαπέντε ημέρες²⁵.

Η βασική διαφορά της έκτακτης καταγγελίας σε σχέση με την τακτική επικεντρώνεται στο σπουδαίο λόγο που απαιτείται στην έκτακτη έτσι ώστε να είναι έγκυρη και όχι η τήρηση χρονικής προθεσμίας που συνήθως υπάρχει στην τακτική έως ότου ολοκληρωθεί η λύση. Η τακτική σύμβαση εξαρτάται από την ύπαρξη ορισμένου λόγου. Όμως στην έκτακτη δεν έχει σημασία το είδος του λόγου μα η βαρύτητα του λόγου αυτού. Δηλαδή τα περιστατικά που αποτελούν αιτία λύσης στην τακτική καταγγελία δεν αποτελούν απαραίτητα και σπουδαίο λόγο για να εφαρμοστεί έκτακτη καταγγελία²⁶.

Τέλος η έκτακτη καταγγελία συναντάται σπάνια σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου διότι όπως προαναφέρθηκε διασπά τη συμβατική πιστή.

²⁵ Στυλιανός Γ. Βλαστός Ατομικό Εργατικό Δίκαιο «Ατομική Σύμβαση –Σχέση Εργασίας» Έκδοση 2012 σελ591

²⁶ <http://www.econ-e.gr/i-ektakti-kataggelia-tis-simbasis-eksartimenis-ergasias-gia-oikonomikotexnikous-logous-67059.html>

3.3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ Η ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ

Η λύση μίας σύμβασης εργασίας επέρχεται ύστερα από καταγγελία της σύμβασης. Μπορεί να επέλθει αμέσως δηλαδή με καταγγελία χωρίς προθεσμία ή μετά από μια ορισμένη προθεσμία. Όταν η καταγγελία γίνεται με προθεσμία τότε ο εργοδότης καταβάλλει τη μίσση αποζημίωση στον εργαζόμενο. Ανάλογα με το χρονικό διάστημα που έχει εργαστεί ο μισθωτός ορίζεται και το εύρος της χρονικής προθεσμίας που θα πρέπει ο εργοδότης να ενημερώσει τον απολυόμενο για τη λύση της σύμβασης. Εάν ο εργαζόμενος είχε εργαστεί από δώδεκα μήνες μέχρι δυο χρόνια τότε πρέπει να λάβει την προειδοποίηση ένα μήνα νωρίτερα, εάν έχει εργαστεί πάνω από δυο χρόνια έως πέντε πρέπει να προειδοποιηθεί δύο μήνες νωρίτερα και για είκοσι χρόνια συνεχούς εργασίας τότε η προειδοποίηση πρέπει να γίνει έξι μήνες πριν. Οι διατάξεις που καθορίζουν το χρονικό όριο της καταγγελίας δε δίνουν τη δυνατότητα συντόμευσης του χρονικού ορίου της προειδοποίησης. Σε περίπτωση μείωσης του χρόνου επιφέρει και ακύρωση της καταγγελίας²⁷.

Η λύση της σύμβασης εργασίας πραγματοποιείται αμέσως σε περίπτωση που η καταγγελία που έγινε ήταν χωρίς προθεσμία.

Τέλος η ουσιαστική διαφορά στις δύο καταγγελίες βρίσκεται στο γεγονός ότι στην πρώτη περίπτωση καθυστερεί η λύση της σύμβασης για κάποιο χρονικό διάστημα ενώ στην δεύτερη περίπτωση λύνεται μαζί με την καταγγελία .

²⁷ Ιωάννης Κουκιάδης Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» Δ' Έκδοση 2009 σελ787

3.4 ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Η επικουρική καταγγελία ή αλλιώς έγκυρη καταγγελία είναι μια καταγγελία που χρησιμοποιείται στην περίπτωση μιας άκυρης καταγγελίας .Δηλαδή είναι μια δεύτερη καταγγελία την οποία κάνει ο εργοδότης εξαιτίας του ότι η προηγούμενη κρίθηκε άκυρη. Έτσι με βάση αυτή μπορεί να γίνει η λύση της συγκεκριμένης σύμβασης που δεν μπόρεσε να πραγματοποιηθεί με την προηγούμενη. Σε περίπτωση που η καταγγελία ήταν έγκυρη από πριν η επικουρική δεν έχει καμία αξία, στην αντίθετη περίπτωση όμως παίζει τον πρώτο ρόλο.

3.5 ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Με το όρο μερική καταγγελία εννοούμε την καταγγελία εκείνη η οποία δε στοχεύει στη λύση της σύμβασης εργασίας αλλά στην κατάργηση κάποιων όρων στην σύμβαση. Αυτού του είδους οι καταγγελίες δεν έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν το περιεχόμενο και τη συνολική εικόνα της σύμβασης παρά μόνο να καταργηθούν μεμονωμένα δικαιώματα ή υποχρεώσεις που βρίσκονται στην σύμβαση. Με αυτές της καταγγελίες ο εκάστοτε εργοδότης διαθέτει τη δυνατότητα να απαλλαγεί από κάποιες υποχρεώσεις χωρίς όμως να χάνει τις αξιώσεις που έχει από το μισθωτό. Αυτές οι καταγγελίες μπορούν να οδηγήσουν σε κατάχρηση από την πλευρά του εργοδότη διότι του δίνεται η δυνατότητα να επέμβει μονομερώς στο περιεχόμενο της σύμβασης άρα αντικρούουν στην αρχή του δικαίου της συμβατικής πίστης. Γι' αυτό τέτοιου είδους καταγγελίες εφαρμόζονται ανάλογα την κρίση της ελεγκτικής αρχής.

3.6 ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να καταγγείλει μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας οποτεδήποτε και ανεμπόδιστα . Παρόλα ταύτα υπάρχουν και περιορισμοί που προέρχονται από διατάξεις νομών ή από την ατομική σύμβαση²⁸.

▼ Καταγγελία της σύμβασης μισθωτού βρισκόμενου σε άδεια. Δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί απόλυση μισθωτού που βρίσκεται σε άδεια. Όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται στην κανονική άδεια τότε οποιαδήποτε καταγγελία δεν μπορεί να είναι έγκυρη. Από τις διατάξεις του νόμου προκύπτει η ακυρότητα της απόλυσης όμως οι απαγορεύσεις του νόμου δεν ισχύουν όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε άδεια που έχει παραταθεί με συμφωνία των δύο μερών της σύμβασης πέρα από το χρονικό όριο της νόμιμης άδειας ή για άδεια χωρίς αποδοχές . Οπότε η καταγγελία είναι έγκυρη στην περίπτωση μη νόμιμης άδειας.

▼ Καταγγελία της σύμβασης λόγω πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων του εργαζομένου. Η καταγγελία που γίνεται εξαιτίας πολιτικών διάφορων του εργαζομένου και του εργοδότη χαρακτηρίζεται ως άκυρη και καταχρηστική. Διότι δεν μπορούν οι πολιτικές πεποιθήσεις να αποτελέσουν αιτία απόλυσης. Γι' αυτό το λόγο όταν επιτελείται τέτοια απόλυση η οποία είναι

²⁸ Κωνσταντίνος Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» Έκδοση 2011 σελ101

προσβλητική για τον εργαζόμενο δίνεται η δυνατότητα να απαιτήσει χρηματική αποζημίωση. Επίσης και η καταγγελία που γίνεται λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων θεωρείται το ίδιο άκυρη παρέχοντας τη δυνατότητα χρηματικής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης.

▼ Καταγγελία σύμβασης στρατευομένου. Όταν η απόλυση γίνεται τη χρονική περίοδο που ο εργαζόμενος εκτελεί τη στρατιωτική του θητεία τότε αυτή η καταγγελία δεν θεωρείται έγκυρη. Ο νομός 3514/1928 προβλέπει ότι η απόλυση στρατευμένου δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί.

▼ Καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκυμονούσης. Οι εργαζόμενες που βρίσκονται σε κύηση προστατεύονται από το νόμο οπότε οποιαδήποτε καταγγελία σύμβασης εις βάρος τους κατά το χρονικό διάστημα της κύησης θεωρείται άκυρη. Επίσης η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας προστατεύεται από το νόμο έως ένα έτος μετά την κύηση, αλλά μπορεί να παραταθεί η άδεια μητρότητας όποτε και η προστασία της εργαζομένης από το νόμο στην περίπτωση που η παράταση αυτή έγινε λόγω ασθένειας η οποία προήλθε από την κύηση²⁹. Σε περίπτωση που ο εργοδότης προβεί στην καταγγελία διότι αγνοούσε την κατάσταση της εγκύου και τον λόγο παράτασης της άδειας μητρότητας τότε δεν υπάρχει

²⁹ Χρήστος Καρατζάς «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» (με της ρυθμίσεις των νέων νόμων) Έκδοση 2010

ηθική βλάβη της εργαζομένης οπότε και η καταγγελία θεωρείται έγκυρη.

▼ **Καταγγελία εξαρτημένων ατόμων.** Για άτομα τα οποία είναι εξαρτημένα και συμμετέχουν σε πρόγραμμα απεξάρτησης για τέσσερις μήνες η καταγγελία της σύμβασης τους είναι άκυρη.

▼ **Καταγγελία σύμβασης εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες.** Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με την απόφαση που θα λάβει η πρωτοβάθμια επιτροπή. Ο εργοδότης παρόλα αυτά δεν απαλλάσσεται από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης που οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό ούτε και από την τήρηση έγγραφου τύπου.

▼ **Καταγγελία σύμβασης για λόγους εκδίκησης.** Όταν η καταγγελία γίνεται για λόγους εκδίκησης από την πλευρά του εργοδότη, διότι ο μισθωτός άσκησε κάποιο ή κάποια δικαιώματα που διέθετε από τη σύμβαση εργασίας ή τον νόμο, τότε η σύμβαση κρίνεται άκυρη διότι οδηγεί σε καταστρατήγηση από την πλευρά του εργοδότη των δικαιωμάτων του εργαζόμενου. Η καταγγελία που γίνεται λόγω εκδίκησης ενδέχεται να γίνεται σε συνθήκες που προσβάλουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Οπότε υπάρχει η δυνατότητα χρηματικής αποζημίωσης του

εργαζομένου λόγω ηθικής βλάβης που του προξένησε ο εργοδότης του.

✓ Καταγγελία σύμβασης και σεξουαλική παρενόχληση. Η καταγγελία που γίνεται εξαιτίας μη ενδοτικότητας του μισθωτού σε σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται άκυρη. Όταν ο εργοδότης προβεί σε σεξουαλική παρενόχληση και στην οποία δεν ενέδωσε ο εργαζόμενος και καταγγείλει ο εργοδότης τη σύμβαση γι' αυτό το λόγο τότε η καταγγελία είναι καταχρηστική. Επιφέρει κυρώσεις στον εργοδότη εξαιτίας της προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου. Επειδή υπάρχει πολλές φορές η ανάγκη από τον εργαζόμενο να μπορέσει να διατηρήσει την θέση του. Κάνει την προστασία του επιβεβλημένη για τον νόμο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

4.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Με τον όρο ομαδικές απολύσεις νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται ταυτόχρονα σε μεγάλο αριθμό εργαζομένων οι οποίοι βρίσκονται στην ίδια επιχείρηση. Οι ομαδικές απολύσεις είναι ιδιαίτερες σημαντικές διότι η εφαρμογή τους έχει πολλαπλές συνέπειες στη αγορά εργασίας καθώς και στην οικονομία της χώρας. Εξαιτίας αυτών των συνεπειών έχουν παρθεί μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από το ενδεχόμενο των ομαδικών απολύσεων³⁰.

Για να θεωρηθεί μια απόλυση ως ομαδική θα πρέπει η επιχείρηση να απασχολεί πάνω από είκοσι εργαζομένους³¹ και οι λόγοι της απόλυσεως να μην αφορούν στο πρόσωπο των εργαζομένων³². Σε αντίθετη περίπτωση όταν δηλαδή η απόλυση συνδέεται με το πρόσωπο του εργαζομένου δεν προσμετράται στις ομαδικές απολύσεις. Γενικά καθορίζονται από τον αριθμό των μισθωτών που διαθέτει η συγκεκριμένη επιχείρηση στην αρχή του μήνα. Στις ομαδικές απολύσεις θα πρέπει να υπάρχει έγκαιρη προειδοποίηση των απολυομένων καθώς και ενημέρωση των αρμόδιων αρχών έτσι ώστε να μην υπάρξει

³⁰ Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011 σελ953

³¹ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας .Τόμος 58, τεύχος 1374 ,έκδοση 2002σελ114

³² Ιωάννης Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία» 4εκδοση σελ573

αιφνιδιασμός στους εργαζόμενους που πρόκειται να απολυθούν.³³

4.2 ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Τα όρια των απολύσεων πέρα από τα οποία οι απολύσεις χαρακτηρίζονται ομαδικές είναι:

- ✓ Μέχρι τέσσερις εργαζόμενους αν στην επιχείρηση αυτή εργάζονται από εικοσιένα έως διακόσια άτομα.³⁴
- ✓ Επίσης το 2-3% του προσωπικού των εργαζομένων έως τριάντα το ανώτερο άτομα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από διακόσιους εργαζόμενους. Το ποσοστό των απολυόμενων καθορίζεται κάθε εξάμηνο μετά από την απόφαση του εκάστοτε υπουργού εργασίας η οποία εκδίδεται μετά τη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου. Ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας την δεδομένη χρονική στιγμή. Ο νομοθέτης έχει θεσπίσει ότι απόλυση πάνω από τριάντα άτομα θεωρείται ομαδική απόλυση ανεξάρτητα αν το ποσοστό των ατόμων που απολύθηκαν είναι μικρότερο του 2%.³⁵

4.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

³³ Δημαράς Νικόλαος (2002). «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο». Εκδόσεις: Μελέτες Αστικού Δικαίου Πσελ135

³⁴ Χριστόφορος Σεβαστίδης «Ομαδικές Απολύσεις»(το Ελληνικό και Κοινοτικό Δίκαιο) Έκδοση 2008 σελ.60

³⁵ Δημήτρης Ζερδελής Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργατικές Σχέσεις» έκδοση 2007σελ1233

Για τις ομαδικές απολύσεις υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί που δεν επιτρέπουν τις απολύσεις αυτές. Ομαδικές απολύσεις δεν μπορούν να εφαρμοστούν σε εργαζομένους που απολύονται λόγω διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης. Καθώς και δεν μπορούν να θεωρηθούν ομαδικές απολύσεις οι απολύσεις που αφορούν στο πρόσωπο των εργαζομένων.

Επίσης υπάρχουν και περιορισμοί όταν οι εργαζόμενοι που απολύονται είναι μέλη διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αυτοί οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τον νόμο, η προστασία τους διαρκεί κατά τη διάρκεια της θητείας τους, καθώς και ένα έτος μετά τη λήξη αυτής .

- ✓ Εάν η οργάνωση στην οποία βρίσκονται οι απολυόμενοι διαθέτει 200 μέλη τότε αυτά που προστατεύονται είναι τα επτά μέλη.
- ✓ Εάν η οργάνωση έχει έως 1000 μέλη τότε θα προστατευτούν από την απόλυση τα εννέα μέλη.
- ✓ Τέλος εάν υπάρχουν πάνω από 1000 μέλη τότε θα προστατευτούν τα ένδεκα .

Η σειρά των μελών που προστατεύονται συνήθως ορίζονται στο καταστατικό της οργάνωσης . Σε διαφορετική περίπτωση προστατεύονται κατά σειρά ιεραρχίας πρώτα ο πρόεδρος μετά ο αντιπρόεδρος, ο γενικός γραμματέας και οι λοιποί.

4.4 ΚΟΙΝΟΤΗΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ 92/56 ΚΑΙ 98/59 ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Με την κοινοτική οδηγία 92/56 της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιβάλλει στον Έλληνα νομοθέτη να τροποποιήσει τον νόμο 138/83 και να συμπεριλάβει την κοινοτική οδηγία στον νόμο για τις ομαδικές απολύσεις. Σύμφωνα με την οδηγία συμπεριλαμβάνονται στις ομαδικές απολύσεις όλες οι μορφές λήξεως της εργασιακής σχέσης οι οποίες δε σχετίζονται με το πρόσωπο των εργαζομένων. Έτσι στις ομαδικές απολύσεις βάσει της οδηγίας θα πρέπει να συμπεριληφθούν και οι συμφωνημένες απολύσεις. Οι συμφωνημένες απολύσεις είναι στην ουσία μια συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη όπου ο δεύτερος καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου που γνωρίζει ότι θα του καταβληθεί αυξημένη αποζημίωση .

Πιο συγκεκριμένα η οδηγία 98/59 που τροποποιήθηκε με νεότερη την 56/24 της Ε.Ε . Ομαδικές απολύσεις είναι αυτές που γίνονται από έναν εργοδότη σε έναν αριθμό εργαζομένων χωρίς να έχουν αυτές οι απολύσεις σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων. Ο αριθμός των απολυμένων κανονίζεται ανάλογα από το κράτος-μέλος.³⁶

³⁶ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας .Τόμος 58, τεύχος 1374 ,έκδοση 2002σελ124

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

5.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Η αποζημίωση είναι η καταβολή από τον εργοδότη χρηματικού ποσού στον απολυόμενο εργαζόμενο. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη προϋποθέτει την καταβολή της αποζημίωσης η οποία θα πρέπει να γίνει την ημέρα της λύσης της σύμβασης, αν η αποζημίωση καταβληθεί μεταγενέστερα δεν κάνει την καταγγελία έγκυρη αλλά εξακολουθεί να είναι άκυρη³⁷. Η αποζημίωση αποτελεί και επίρριψη οικονομικού κινδύνου στον εργοδότη αλλά και μια εξασφάλιση εισοδήματος για τον απολυμένο μισθωτό για ένα χρονικό διάστημα³⁸. Σε περίπτωση που ο απολυμένος εργαζόμενος δε θελήσει να παραλάβει την αποζημίωση που δικαιούται, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να την καταθέσει στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Ο υπολογισμός του ύψους της αποζημίωσης που πρέπει να καταβληθεί γίνεται βάση των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου τον τελευταίο μήνα που ο μισθωτός βρισκόταν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η αποζημίωση υπολογίζεται με τις πραγματικές αποδοχές του μισθωτού και όχι με τις νόμιμες. Ως τακτικές αποδοχές νοούνται ο μισθός που λάμβανε ο εργαζόμενος καθώς και τα επιπλέον χρήματα που παρέχονταν σε αυτόν και δίνονταν τακτικά και μόνιμα. Πιο συγκεκριμένα

³⁷ Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011 σελ840

³⁸ Ιωάννης Κουκιάδης Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» Δ΄ Έκδοση 2009σελ791

συνυπολογίζονται τα δώρα των εορτών και το επίδομα άδειας τα οποία προσαυξάνουν κατά 1/6 τον μισθό.

Επίσης ο εργαζόμενος που στην επιχείρηση έχει προσληφθεί ως υπάλληλος μπορεί να απολυθεί με ή χωρίς προειδοποίηση . Αν ο υπάλληλος προειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την απόλυση του δηλαδή αν είναι απόλυση με προειδοποίηση τότε δικαιούται την μίσση αποζημίωση, αν δεν προειδοποιηθεί τότε τη δικαιούται όλη. Αντίθετα, ο εργάτης δεν μπορεί να απολυθεί με προειδοποίηση οπότε και λαμβάνει ολόκληρη την αποζημίωση³⁹ .

Ακόμα μισθωτός που προσλήφθηκε ως εργάτης από τον εργοδότη του και στην συνέχεια μετατράπηκε σε υπάλληλος τότε θα λάβει αποζημίωση υπαλλήλου και όχι εργάτη⁴⁰ .

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ολόκληρη στον απολυμένο. Σε περίπτωση όμως που η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών τότε, ο εργοδότης θα πληρώσει την ημέρα της απόλυσης την αποζημίωση που αντιστοιχεί σε μισθούς δύο μηνών και το υπόλοιπο θα το καταβάλει σε διμηνιαίες δόσεις οι οποίες πρέπει να είναι ως οι μισθοί δυο μηνών. Σε περίπτωση που το ποσό που απομένει είναι μικρότερο των μισθών δύο μηνών τότε το ποσό της δόσης μπορεί να είναι μικρότερο των δύο μηνών. Η πρώτη δόση της αποζημίωσης καταβάλλεται μετά το πέρας των δύο μηνών από την ημέρα της απόλυσης του εργαζομένου.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η αποζημίωση των εργατών σε αναλογία με τα χρόνια προϋπηρεσίας⁴¹ .

³⁹ Χρήστος Καρατζάς «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΙΚΕΣ

ΣΧΕΣΕΙΣ» (με της ρυθμίσεις των νέων νόμων) Έκδοση2010σελ107

⁴⁰<http://www.seate.gr/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91%202012/%CE%91%CE%A0%CE%8C%CE%9B%CE%A5%CE%A3%CE%97.htm>

ΕΡΓΑΤΕΣ	
Χρόνος εργασίας	Αποζημίωση ίση με αποδοχές
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια
Πίνακας 4.1. Η αποζημίωση των εργατών ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας	

5.2 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Όπως προαναφέρθηκε η απόλυση του υπαλλήλου μπορεί να πραγματοποιηθεί με δυο τρόπους. Είτε με προειδοποίηση από την πλευρά του εργοδότη όποτε και ο υπάλληλος θα λάβει την μισή αποζημίωση, είτε χωρίς προειδοποίηση έτσι ο απολυόμενος θα τη λάβει ολόκληρη. Σημειώνεται ότι είναι

⁴¹Λεβέντης Γ., Παπαδημητρίου Δ., « Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2011

στην ευχέρεια του εργοδότη με ποιο τρόπο θα κάνει την καταγγελία.⁴²

Υπάλληλος είναι ο εργαζόμενος που κατά κύριο λόγο ασκεί πνευματική εργασία και κατέχει συνήθως μονιμότερη θέση ενώ έχει δικαίωμα στο να ασκεί τα καθήκοντα του με περισσότερη πρωτοβουλία. Παρόλα ταύτα από τον νόμο υπάλληλοι θεωρούνται και κάποιες ειδικότητες στις οποίες ο μισθωτός παρέχει σωματική εργασία. Που όμως κατέχει εξειδίκευση σε αυτήν την εργασία, θεωρητική μόρφωση καθώς και μεγαλύτερη ανάληψη ευθύνης στη διάρκεια εκτέλεσης του έργου. Κατά κύριο λόγο στους υπαλλήλους εμφανίζεται μεγαλύτερος δεσμός με την επιχείρηση σε σχέση με έναν εργατοτεχνίτη.⁴³

Για να γίνει η απόλυση ενός υπαλλήλου με προειδοποίηση τότε ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει εγγράφως στον ή στους απολυόμενους την πρόθεσή του για λύση της σύμβασης, καθώς να αναφέρεται ρητά και η χρονική διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης. Σε αυτή την περίπτωση θα πληρωθεί το μισό ποσό της νόμιμης αποζημίωσης. Όταν δεν υπάρχει προειδοποίηση τότε θα καταβληθεί ολόκληρη η αποζημίωση.

Στον πίνακα 4.2. παρουσιάζεται η αποζημίωση και στις δύο περιπτώσεις.⁴⁴

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			
Χρόνος εργασίας	Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση	Καταγγελία μετά από προειδοποίηση	
	Ποσό αποζημίωσης = αποδοχές	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης

⁴²Κωνσταντίνος Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» Έκδοση 2011 σελ 127

⁴³ Χρήστος Καρατζάς «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» (με της ρυθμίσεις των νέων νόμων) Έκδοση 2010σελ 106

⁴⁴ Λεβέντης Γ., Παπαδημητρίου Δ., « Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2011

12 μήνες έως 2 χρόνια	1 μήνας	1 μήνας	1/2 μηνός
Άνω των 2 ετών έως 5 χρόνια	2 μήνες	2 μήνες	1 μηνός
Άνω των 5 ετών έως 10 χρόνια	3 μήνες	3 μήνες	1 1/2 μηνός
Άνω των 10 ετών έως 15 χρόνια	4 μήνες	4 μήνες	2 μηνών
Άνω των 15 ετών έως 20 χρόνια	5 μήνες	5 μήνες	2 1/2 μηνών
Άνω των 20 ετών	6 μήνες	6 μήνες	3 μηνών
Πίνακας 4.2. Η αποζημίωση των υπαλλήλων ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας			

5.3 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

Οι εργαζόμενοι που θα συνταξιοδοτηθούν άσχετα από ποιον ασφαλιστικό τομέα, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις για να λάβουν πλήρη σύνταξη τότε τους δίνεται η δυνατότητα αν είναι εργατοτεχνίτες να αποχωρήσουν από την εργασία τους. Εάν ο μισθωτός που θα συνταξιοδοτηθεί είναι υπάλληλος υπάρχουν δύο επιλογές ή να αποχωρήσουν ή να απολυθούν από τον εργοδότη τους. Στην δεύτερη περίπτωση ο υπάλληλος δικαιούται να λάβει αποζημίωση από τον εργοδότη του ίση με το 50% της νόμιμης αποζημίωσης (της αποζημίωσης δηλαδή που θα λάμβανε αν απολυόταν χωρίς να συνταξιοδοτούνταν) αν δεν έχει επικουρική ασφάλιση, σε αντίθετη περίπτωση θα πρέπει να του καταβληθεί το 40% .

Η μειωμένη αποζημίωση καταβάλεται και σε όσους εργαζόμενους έχουν σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και απολύονται πριν αυτή να λήξει για να συνταξιοδοτηθούν.

Ο εργοδότης δεν έχει τη δυνατότητα να απολύσει εργάτη ο οποίος έχει συμπληρώσει όλες τις προϋποθέσεις που χρειάζονται έτσι ώστε να λάβει συνταξιοδότηση γήρατος. Η δυνατότητα της απόλυσης γίνεται μόνο στους εργαζόμενους που έχουν την υπαλληλική ιδιότητα⁴⁵.

5.4 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Στις αποζημιώσεις ο νομοθέτης έθεσε και κάποιους περιορισμούς ως προς το ύψος που αυτή μπορεί να λάβει .

Οι μηνιαίες αποδοχές που παίρνει ένας εργαζόμενος οι οποίες λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης δεν μπορούν να ξεπερνούν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ενός ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο με το 30. Με τον όρο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη εννοείται το κατώτατο όριο ημερομισθίου της Γενικής ΣΣΕ. Ακόμα σε περίπτωση που η μηνιαίες αποδοχές ξεπεράσουν το ποσό που προαναφέρθηκε τότε δεν προσμετρούνται για την καταβολή της αποζημίωσης τα παραπάνω ποσά που ξεπερνούν το όριο του νομοθέτη. Επίσης δεν προσμετρούνται τα επιδόματα γάμου και τριετιών.

⁴⁵<http://www.seate.gr/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91%202012/%CE%91%CE%A0%CE%8C%CE%9B%CE%A5%CE%A3%CE%97.htm>

Αυτό το όριο το οποίο μπαίνει δεν αποσκοπεί στην μείωση των αποδοχών του εργαζομένου απλώς στον περιορισμό του ύψους των αποζημιώσεων που μπορούν να καταβληθούν. Σημειώνεται ότι το όριο αυτό δεν έχει δεσμευτικό χαρακτήρα για τον εκάστοτε εργοδότη ο οποίος μπορεί να έρθει σε ευνοϊκότερη συμφωνία με των εργαζόμενο όποτε και μπορεί να ξεπεραστεί το όριο⁴⁶.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

6.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Οικονομοτεχνικοί λόγοι απόλυσης περιλαμβάνουν λόγους όπως κακή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, η άσχημη κατάσταση στην αγορά, αύξηση του κόστους των εργαζομένων, αναδιοργάνωση της επιχείρησης ή τμήματος αυτής. Πρόκειται για λόγους που σχετίζονται με την λειτουργία της επιχείρησης καθώς και με την κατάσταση στην οποία βρίσκεται τη δεδομένη χρονική στιγμή η επιχείρηση και η αγορά γενικότερα.

⁴⁶ Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011σελ863

6.2 ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να κάνει είτε ο εργοδότης είτε ο εργαζόμενος. Όταν η καταγγελία γίνεται από την πλευρά του εργοδότη τότε μιλάμε για απόλυση. Με την έννοια οικονομοτεχνικοί λόγοι εννοούμε όλους εκείνους τους λόγους που αφορούν οικονομοτεχνικούς παράγοντες. Οικονομοτεχνικές απολύσεις είναι η οι απολύσεις που γίνονται για λόγους όπως η αναδιοργάνωση μιας επιχείρησης ή μερική αναδιοργάνωση στα τμήματα αυτής, οι οικονομικές συνθήκες που τυχόν αντιμετωπίζει η επιχείρηση, η οικονομική κατάσταση και οι συνθήκες της αγοράς όπου επιβάλουν τη μείωση του κόστους της επιχείρησης. Εξαιτίας αυτών ο εργοδότης για να αντεπεξέλθει σε αυτές τις καταστάσεις προβαίνει σε απόλυσης, συχνότερες δε είναι οι ομαδικές απολύσεις γι' αυτούς τους λόγους.

Οι απολύσεις αυτές ελέγχονται από τα δικαστήρια. Ελέγχεται ο αιτιώδης σύνδεσμος της επιλογής του συγκεκριμένου εργαζομένου για την αντιμετώπιση του προβλήματος, καθώς και ο τρόπος που επιλέχτηκε ο εργαζόμενος για να απολυθεί. Η επιλογή του εργαζομένου θα πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια τα οποία επιβάλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Όταν γίνεται μια οικονομοτεχνική απόλυση ο εργοδότης για να προχωρήσει σε αυτή θα πρέπει πρώτα να λάβει υπόψη του την αρχαιότητα, την ηλικία του απολυόμενου μισθωτού, καθώς και άλλα κριτήρια όπως είναι η οικονομική κατάσταση του, η οικογενειακή κατάσταση, η δυνατότητα εξεύρεσης θέσης εργασίας μετά την απόλυση. Επίσης ο εργοδότης πριν κάνει την απόλυση θα πρέπει να προτείνει στον μισθωτό μια άλλη θέση σε

άλλο πόστο μικρότερη ιεραρχικά και με χαμηλότερο μισθό, βασική προϋπόθεση για να γίνει κάτι τέτοιο είναι να υπάρχει τέτοια θέση στην επιχείρηση και ο συγκεκριμένος εργαζόμενος να μπορεί να εργαστεί⁴⁷.

Εξαιτίας της διαμορφούμενης συγκυρίας που ισχύει πλέον στην χώρα κάνει περισσότερο από ποτέ την διερεύνηση και την μελέτη τέτοιων ενεργειών αναγκαία έτσι ώστε να προφυλαχτούν τα ειδή θιγμένα εργατικά δικαιώματα του μισθωτού. Με αυτόν τον τρόπο προστατεύονται τα συναλλακτικά ήθη και η καλή πίστη και γίνονται αντιληπτές οι επιδράσεις στους κανόνες του εργατικού δικαίου και πιο συγκεκριμένα στο δίκαιο που αναφέρεται στις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας .

Ο βασικός έλεγχος αυτών των υποθέσεων ασκείται από την νομολογία των δικαστηρίων επειδή εκεί γίνεται η προσπάθεια αποσαφήνισης και προσδιορισμού της έννοιας απόλυσης για οικονομοτεχνικούς λόγους. Στα δικαστήρια γίνεται και ο έλεγχος του κατά πόσο μια απόλυση για αυτούς τους λόγους είναι καταχρηστική από την πλευρά του εργοδότη.

Ο έλεγχος για τις απολύσεις που αφορούν οικονομοτεχνικούς νόμους γίνεται από τα δικαστήρια και πραγματοποιείται σε δύο στάδια. Τα στάδια αυτά είναι:

- ▼ Σε πρώτο στάδιο ελέγχεται το κατά πόσο οι λόγοι που επικαλέσθηκε ο εργοδότης είναι οικονομοτεχνικής και οργανωτικής φύσεως και πώς αυτοί οι λόγοι επηρεάζουν τις θέσεις εργασίας της επιχείρησης . Έτσι στο πρώτο μέρος εξετάζεται ο λόγος ή λόγοι που έγινε η καταγγελία και αν αυτοί οι λόγοι είναι πραγματικοί. Σε περίπτωση που το δικαστήριο καταλήξει στο συμπέρασμα πως δεν

⁴⁷ <http://lawblog.gr/2007/09/30/apolyseisoikonomotexn/>

υφίστανται οι λόγοι της απόλυσης που επικαλέσθηκε ο εργοδότης, αλλά πως οι λόγοι είναι άλλοι και έχουν να κάνουν με το πρόσωπο του εργαζομένου, τότε κρίνει την απόλυση καταχρηστική .

- ▼ Το δεύτερο μέρος του έλεγχου δίνει βάρος στην επιλογή των εργαζομένων. Για να μπορεί να θεωρηθεί σωστή μια απόλυση θα πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια και δεν γίνεται ο εργοδότης που θα προβεί στην απόλυση να χρησιμοποιεί αυθαίρετο τρόπο για την επιλογή του ή των εργαζομένων που θα απολυθούν. Γι' αυτό τον λόγο τα δικαστήρια ελέγχουν τα κριτήρια που οδήγησαν τον εργοδότη στην επιλογή των συγκεκριμένων μισθωτών αυτό τον έλεγχο δεν τον κάνουν μόνο για τις απολύσεις που γίνονται για οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά σε όλες τις καταγγελίες συμβάσεων εργασίας .

Πιο συγκεκριμένα στο πρώτο μέρος το δικαστήριο προσπαθεί να διαπιστώσει τους σκοπούς που έχει ο εργοδότης και για ποιους λόγους προβαίνει σε απόλυση ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων. Αντίθετα στο δεύτερο στάδιο το δικαστήριο διερευνά τα κριτήρια επιλογής του ή των συγκεκριμένων μισθωτών έτσι ώστε να αποφανθεί εάν υπήρχαν ή όχι λόγοι που σχετίζονται με το πρόσωπο των μισθωτών. Η καταγγελία για οικονομοτεχνικούς λόγους χρήζει έλεγχου διότι σχετίζεται με τις ανάγκες και τα προβλήματα τις επιχειρήσεις που συνεχώς μεταβάλλονται από εξωτερικούς και εσωτερικούς λόγους.

Ειδικότερα οι οικονομοτεχνικοί λόγοι μπορεί να είναι εσωτερικοί ή εξωτερικοί όπως προαναφέρθηκε. Όταν αυτοί οι λόγοι είναι εξωτερικοί δηλαδή όπως γενικότερη κρίση οικονομική της αγοράς ή μείωση της αγοραστικής δυνατότητας των αγοραστών, τότε ο εργοδότης δεν έχει την υποχρέωση να

λάβει συγκεκριμένα μέτρα οργάνωσης της επιχείρησης, οπότε προσφεύγει σε απολύσεις.

Ωστόσο η τυχόν κρίση ή οικονομική στενότητα που υπάρχει της αγοράς επηρεάζει έμμεσα την επιχείρηση και οι αποφάσεις του εργοδότη θα μπορούσαν να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες έτσι ώστε να αποφευχθεί μια καταγγελία, στο πλαίσιο που αυτό είναι δυνατό να συμβεί⁴⁸.

Αυτό προκύπτει από την αρχή της συμβατικής πίστης, διέπει το σύνολο του δικαίου της καταγγελίας και σύμφωνα με αυτό αποφασίζουν τα δικαστήρια για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η απόλυση ενός ή πολλών εργαζομένων θα πρέπει να είναι το έσχατο μετρώ. Ο εργοδότης θα πρέπει πρωτίστως να δει τις υπόλοιπες εναλλακτικές που έχει και σε περίπτωση αδιεξόδου να προβαίνει σε απόλυση προσωπικού. Έτσι ώστε να μη θίγονται τα εργασιακά συμφέροντα των εργαζόμενων εάν μπορούν να παρθούν λιγότερο βλαπτικά μέτρα.

Επίσης στον Σύνταγμα στα πλαίσια της επαγγελματικής ελευθερίας κατοχυρώνεται το δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22 παρ.1Σ), όπου ξεκαθαρίζεται ότι το κράτος πρέπει να δημιουργεί τις εργασιακές συνθήκες έτσι ώστε να έχουν όλοι το δικαίωμα να εργαστούν, καθώς και να υπάρχει προστασία των θέσεων εργασίας. Εξαιτίας της σημερινής καταστάσεις γίνεται πιο επιτακτική η ανάγκη για προστασία της θέσης εργασίας. Διότι ο κίνδυνος αλληπάλληλων καταγγελιών από το μέρος των εργοδοτών θα επιφέρει αλλαγές στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα. Το κράτος με τη νομοθετική του αρμοδιότητα καθώς και ο δικαστής που καλείται να εφαρμόσει το νόμο οφείλουν να προστατεύουν τον εργαζόμενο που έχει δεσμεύσει τον εργασιακό του χρόνο και τον έχει δώσει στη

⁴⁸<http://www.dikigorosergatologos.gr/blog/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%87%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CF%83-%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%85/>

διάθεση του εργοδότη ότι δε θα χάσει την εργασιακή του θέση για μη αντικειμενικούς παράγοντες⁴⁹.

6.3 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ

Όπως προαναφέρθηκε για να προχωρήσει ένας εργοδότης σε μια απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους θα πρέπει πρώτα να συγκρίνει τους εργαζόμενους και να επιλέξει αυτόν ή αυτούς που θα απολυθούν, η επιλογή πρέπει να γίνει με κοινωνικά και αντικειμενικά κριτήρια έτσι ώστε να μην θεωρηθεί η καταγγελία ως καταχρηστική και κατ' επέκταση άκυρη.

Όταν συντελούνται απολύσεις λόγω αναδιάρθρωσης της επιχείρησης ή λόγω οικονομοτεχνικών προβλημάτων που πιθανόν να αντιμετωπίζει, τότε ο Άρειος Πάγος επιβάλλει στον εργοδότη πριν προχωρήσει σε καταγγελία να επιλέξει τον ή τους εργαζομένους βάσει κοινωνικών κριτηρίων. Έτσι θα πρέπει να επιλέξει με βάση την ηλικία του εργαζομένου, το χρονικό διάστημα που εργάζεται στην επιχείρηση καθώς και την οικονομική και οικογενειακή κατάσταση του κάθε εργαζόμενου.

⁴⁹<http://www.dikigorosergatologos.gr/blog/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%87%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CF%83-%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%85/>

Με αυτόν τον τρόπο προστατεύεται ο μισθωτός που βρίσκεται σε πιο δυσμενή οικονομική θέση. Επίσης λαμβάνεται υπόψη η ηλικία του εργαζομένου (ένα μεγάλο σε ηλικία άτομο αδυνατεί να βρει εύκολα δουλειά) και τα προσόντα που έχει στην διεκπεραίωση της εργασίας του ο μισθωτός⁵⁰.

⁵⁰<http://www.edimosio.gr/dimosio/%CE%AC%CF%81%CE%B5%CE%B9%CE%BF%CF%82-%CF%80%CE%AC%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%BC%CE%B5-%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%BA%CF%81%CE%B9%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%B1-%CE%BF%CE%B9/>

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

1^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός 101/2009 – Τμ. Β2

Πρόεδρος : ΣΠΥΡ. ΚΟΛΥΒΑΣ

Εισηγητής: ΑΝΤ. ΑΘΗΝΑΙΟΣ

Δικηγόροι: ΠΑΝ. ΖΑΧΟΠΟΥΛΟΣ – ΔΗΜ. ΛΥΚΟΚΑΠΗΣ

ΔΕΝ τόμος 66/2010 τεύχος 1553 σελ.155

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Απολυθείς υπάλληλος υπέβαλε αγωγή στην εκδοτική επιχείρηση της οποίας εργαζόταν χαρακτηρίζοντας την καταγγελία της σύμβασης καταχρηστική.

Η εν λόγω εκδοτική επιχείρηση είχε προσλάβει στις 10/12/98 την εργαζόμενη η οποία είχε δεκαεξάχρονη προϋπηρεσία πριν την πρόσληψη της. Η εργαζομένη προσλήφθηκε ως ηλεκτρονική σελιδοποιός. Στις 30/11/2004 η

εκδοτική επιχείρηση στην οποία εργαζόταν η συγκεκριμένη κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας εγγράφως προσφέροντας στην αναιρεσίβλητη, αποζημίωση ίση με τις νόμιμες διατάξεις.

Η επιχείρηση επικαλέσθηκε οικονομοτεχνικούς λόγους για την καταγγελία της σύμβασης. Πιο αναλυτικά ανέφερε τη μείωση των εργασιών στο τμήμα της φωτοσυνθέσεως που εργαζόταν η απολυμένη μισθωτή και την αναδιάρθρωση του προσωπικού στο εν λόγω τμήμα.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Οι απολύσεις που λαμβάνουν χώρα εξαιτίας οικονομοτεχνικών λόγων ελέγχονται από το δικαστήριο ως προς την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης. Το δικαστήριο δεν ελέγχει τις αποφάσεις του εργοδότη για την αναδιάρθρωση του προσωπικού ή την αναδιάρθρωση των τμημάτων της επιχείρησης.

Όμως ο εκάστοτε εργοδότης οφείλει να προβαίνει σε άλλες λύσεις έτσι ώστε να αντιμετωπίσει τα προβλήματα της επιχείρησης που προέρχονται από οικονομοτεχνικούς λόγους οι οποίες είναι λιγότερο επώδυνες . Η απόλυση ενός μισθωτού θα πρέπει να είναι η έσχατη λύση καθώς και όταν γίνεται αυτή θα πρέπει να εναρμονίζεται με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη.

Στη συγκεκριμένη υπόθεση το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η καταγγελία είναι καταχρηστική επομένως και άκυρη. Λόγω λανθασμένης επιλογής της προς απόλυση εργαζομένης. Η απολυμένη ηλικίας 45 ετών με ανήλικο τέκνο και δεκαεξάχρονη προϋπηρεσία είχε προβάδισμα στη διατήρηση της θέσης της έναντι των δυο άλλων συναδέρφων της που είχαν

την ίδια ειδικότητα, αλλά ήταν άγαμοι με μικρότερη προϋπηρεσία και είχαν προσληφθεί μεταγενέστερα από αυτήν.

Επειδή όμως δεν υπήρχαν πολλά στοιχεία για την οικονομική κατάσταση των άλλων δυο εργαζομένων καθώς και οι επακριβείς ηλικίες, όλες αυτές οι ελλείψεις καθιστούν ανέφικτο τον ανααιρετικό έλεγχο της ορθής ή όχι εφαρμογής της διάταξης.

2^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός 1854/08-Τμ. Β2

Πρόεδρος : Σ. ΚΟΛΥΒΑΣ

Εισηγητής: Δ. ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ

Δικηγόροι: ΠΑΝ. ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ – ερήμην ανααιρεσιβλήτων

ΔΕΝ τόμος 65/2009 τεύχος 1533 σελ.1533

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Απολυμένοι εργαζόμενοι κατέθεσαν αγωγή, με ενάγοντα εταιρεία η οποία διατηρούσε εργοστάσιο στο οποίο αυτοί εργάζονταν. Οι απολυόμενοι στην αγωγή τους υποστηρίζουν ότι η εναγόμενη εταιρεία κατήγγειλε τις συμβάσεις εργασίας τους

καταχρηστικά. Ότι δεν υπήρξαν οικονομοτεχνικοί ή άλλοι λόγοι που να δικαιολογούν την απόλυση τους. Καθώς επίσης και ότι δεν έλαβε υπόψη η εταιρεία όταν προέβαινε στις απολύσεις κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια όπως είναι η αρχαιότητα, η οικονομική κατάσταση, η ηλικία και η κοινωνική κατάσταση (έγγαμος ή έγγαμος) του εργαζόμενου. Συγκεκριμένα αναφέρεται από τους απολυμένους ότι οι οικονομοτεχνικοί λόγοι δεν ευσταθούν, επειδή δεν υπήρχε πλεόνασμα προσωπικού και σε περίπτωση που ήταν αναγκαίες οι απολύσεις θα έπρεπε με βάση τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια να καταγγελθούν οι συμβάσεις εργασίας άλλων εργαζομένων και όχι αυτών.

Από τη διαδικασία εξακριβώθηκε ότι η επιχείρηση αγόρασε νέα σύγχρονα μηχανήματα τα οποία τα τοποθέτησε στη νέα γραμμή παράγωγης, η οποία αντικατέστησε την παλιά με επακόλουθη συνέπεια να μειωθούν οι θέσεις εργασίας διότι δεν ήταν αναγκαίες.

Επίσης διαπιστώθηκε ότι οι απολύσεις δεν έγιναν σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια όπως επιβάλουν τα χρηστά ήθη και η καλή πίστη. Δηλαδή βάση της αρχαιότητας, της ηλικίας ή της οικονομικής κατάστασης. Οπότε άλλοι και όχι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έπρεπε να απολυθούν.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι εξαιτίας της καινούργιας γραμμής παραγωγής, συντρέχουν οικονομοτεχνικοί λόγοι που κατέστησαν αναγκαία την απόλυση εργαζομένων από την συγκεκριμένη εταιρεία . Όμως έκρινε άκυρες τις καταγγελίες

εργασίας διότι δεν έγινε σωστή επιλογή εργαζομένων προς απόλυση.

3^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός 638/08-Τμ. Β1

Πρόεδρος : ΑΝ. - ΦΙΛ. ΠΕΡΙΔΗΣ

Εισηγητής: ΑΛ ΝΙΚΑΚΗΣ

Δικηγόροι: Ι. ΔΑΜΗΛΑΚΗΣ - Δ ΧΑΤΖΗΣΤΑΥΡΟΥ

ΔΕΝ τόμος 65/2009 τεύχος 1533 σελ 286

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Συντελέστηκε απόλυση εργαζομένου για οικονομοτεχνικούς λόγους. Ο εργοδότης αναδιοργάνωσε τις υπηρεσίες του με μείωση του προσωπικού. Συγκεκριμένα προχώρησε σε απόλυση ενός εργαζόμενου που εργαζόταν ως βοηθός μπουφетζή. Αιτιολογώντας τη συγκεκριμένη απόφαση του, υποστήριξε ότι κατέληξε στην επιλογή του βοηθού μπουφетζή διότι οι υπόλοιποι μη απολυθέντες μάγειροι διέθεταν πτυχία Τουριστικών Επαγγελμάτων διетуός φοίτησης τα οποία ήταν

ανώτερα από το πτυχίο του απολυμένου. Συνεπώς διέθεταν περισσότερες γνώσεις πάνω στο αντικείμενο τους και διέθεταν υψηλότερη υπερεσιακή απόδοση .

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο δεν ελέγχει την απόφαση του εργοδότη να προβεί σε αναδιάρθρωση της επιχείρησης και στην προσαρμογή των εργαζομένων, καθώς και σε όλες τις ανεργίες που αυτός πράττει, εξαιτίας οικονομοτεχνικών λόγων.

Η αναδιοργάνωση της επιχείρησης για να αντεπεξέλθει στις συνθήκες της αγοράς είναι δικαίωμα που κατέχει ο εργοδότης.

Το δικαστήριο ελέγχει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να εξακριβωθεί αν υπήρχε καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας από τον εργοδότη. Ο εργοδότης οφείλει να αντιμετωπίσει τα προβλήματα από τις αλλαγές της αγοράς με άλλους τρόπους λιγότερο επώδυνους για τους εργαζομένους του και μόνο ως έσχατη λύση να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης.

Το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το κριτήριο της υπερεσιακής απόδοσης υπερτερεί από τα κοινωνικοοικονομικά κριτήρια. Έκρινε άκυρη όμως την καταγγελία λόγω μη αποδείξεως ανώτερης υπηρεσιακής απόδοσης των εργαζομένων που δεν απολύθηκαν σε σχέση με τον απολυόμενο.

Υποχρέωσε δε τον εργοδότη να δέχεται τις υπηρεσίες του εργαζομένου καθώς και να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης που του προκάλεσε .

4^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός 31/2013 – Τμ. Β1

Πρόεδρος: ΣΠΥΡ. ΖΙΑΚΑΣ

Εισηγητής: ΒΑΡΒΑΡΑ ΚΡΙΤΣΩΤΑΚΗ

Αεροπαγίτες: ΑΝΔΡΕΑ ΔΟΥΛΓΕΡΑΚΗ , ΝΙΚΟΛΑΟ ΠΑΣΣΟ
και ΔΗΜΗΤΡΙΟ ΚΟΜΗ

Δικηγόροι: Νικόλαος Μουσάς δικηγόρος της Α.Ε

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Ανώνυμη εταιρία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας μιας μισθωτού που εργαζόταν στο λογιστήριο της επιχείρησης στις 17/06/2005 και κατέβαλε σε αυτήν τη νόμιμη αποζημίωση . Οι λόγοι που επικαλέσθηκε η εταιρεία για την καταγγελία της σύμβασης, ήταν η μεταφορά έδρας της επιχείρησης από την Νέα Ιωνία Βόλου στο Νέο Ηράκλειο Αττικής. Πρόκειται για οικονομοτεχνικούς λόγους .

Η απολυθείσα εργαζόμενη προχώρησε σε αγωγή προς την εταιρεία. Αναφέροντας πως η επιλογή της δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια όπως ορίζουν τα χρηστά ήθη και η καλή πίστη. Συγκεκριμένα η εργαζομένη επισημαίνει ότι δε λήφθηκε

υπόψη η αρχαιότητα της, εφόσον είχε 33 έτη στην εταιρεία και απολύθηκε ενώ δυο άλλες εργαζόμενες που εργάζονταν μαζί της στον ίδιο τομέα (λογιστήριο) με μικρότερο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση 3 και 4 αντίστοιχα έτη δεν απολύθηκαν. Ακόμα επισημαίνει ότι ο μισθός της ήταν η μοναδική πηγή εισοδήματος και έτσι ούτε το οικονομικό κριτήριο δεν τηρήθηκε. Τέλος βρίσκεται σε προχωρημένη ηλικία οπότε της είναι δυσκολότερο να βρει κάποια άλλη εργασία. Το εφετείο Λάρισας έκρινε ότι η καταγγελία είναι άκυρη και καταχρηστική επειδή δεν έγινε ορθή επιλογή του εργαζομένου που θα απολυθεί.

Στην συνέχεια η Ανώνυμη Εταιρία προχώρησε σε αγωγή της απόφασης του εφετείου Λάρισας με την αιτιολογία ότι υπήρχαν πρόσθετοι λόγοι για την απόλυση. Καθώς και ότι στο εφετείο της Λάρισας πάρθηκε ως ισάξια η απόδοση της απολυμένης με τις άλλες δυο εργαζόμενες στο λογιστήριο της εταιρείας, άποψη που η επιχείρηση δεν αποδέχεται.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο απέρριψε την αίτηση της ανώνυμης εταιρείας καθώς και τους πρόσθετους λόγους που αυτή προέβαλε για την αναίρεση της απόφασης που είχε λάβει το εφετείο Λάρισας.

Τέλος καταδίκασε την εταιρεία να προβεί σε αποπληρωμή της δικαστικής δαπάνης της αναιρεσίβλητης. Ορίζοντας το ποσό της δαπάνης στα χίλια οκτακόσια Ευρώ.

5^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός 1067/10 –Τμ. Β1

Πρόεδρος: ΗΛΙΑΣ ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ

Εισηγητής: ΑΝΔΡ. ΔΟΥΛΓΕΡΑΚΗΣ

Δικηγόροι: Κ. ΚΡΕΜΑΛΗΣ – ΣΟΦΙΑ ΚΑΖΑΚΟΥ – ΆΡΗΣ ΚΑΖΑΚΟΣ

ΔΕΝ τόμος 66/2010 τεύχος 1571 σελ. 1500

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Έλαβε χώρα διακοπή εκμετάλλευσης λόγω αναδιάρθρωσης της επιχείρησης και μετεγκατάστασης σε περιοχή του εξωτερικού. Συντελέστηκαν οικονομοτεχνικοί λόγοι της διακοπής της εκμετάλλευσης. Η εν λόγω επιχείρηση πραγματοποίησε ομαδική απόλυση των εργαζομένων της .

Οι εργαζόμενοι κατέθεσαν αγωγή στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών το οποίο εξέδωσε απόφαση ακυρότητας της ομαδικής απόλυσης . Η επιχείρηση άσκησε έφεση, κάνοντας

λόγο για επιπρόσθετους λόγους που δεν εκτιμήθηκαν από το δικαστήριο.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Η ολομέλεια του Αριού Πάγου πολιτικού τμήματος απευθύνθηκε στο δικαστήριο των ευρωπαϊκών κοινοτήτων, διότι το εθνικό δίκαιο δεν προέβλεπε οριστική διακοπή της επιχείρησης από τη χώρα δίχως δικαστική απόφαση πρώτα. Δηλαδή διακοπή με την απόφαση μόνο του εργοδότη. Το Ευρωπαϊκό δικαστήριο κοινοτήτων εξέδωσε απόφαση, ώστε συγκλήθηκε ξανά το εφετείο με άλλους δικαστές και με την σειρά του εξέδωσε απόφαση περί έγκυρης απόφασης του πρωτοδικείου περί ακυρότητας των απολύσεων, διότι η μονομερής διακοπή της εκμετάλλευσης από τον εργοδότη αντιβαίνει στην παράγραφο 2 του Ν 1387/83 καθώς και στην 75/129 Οδηγία ΕΟΚ. Επίσης επέβαλε στην επιχείρηση την καταβολή των αποδοχών υπερημερίας στους εργαζομένους.

6^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών

Αριθμός: 506/06

Πρωτοδίκης: ΕΛΕΝΗ ΛΕΥΘΕΡΙΩΤΟΥ

Δικηγόροι: ΕΥ. ΜΠΕΛΛΟΣ – Κ. ΖΑΜΠΙΕΤΑΚΗΣ

ΔΕΝ τόμος 63/2007 τεύχος 1492 σελ.540

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Στις 18/04/05 Ανώνυμη Εταιρεία που παρέχει υπηρεσίες φύλαξης και ασφαλείας κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει με υπάλληλο της, στις 16/11/01. Η εν λόγω επιχείρηση υποστήριξε ότι κατήγγελλε την σύμβαση λόγω αναδιοργάνωσης του τμήματος που εργαζόταν η απολυμένη εξαιτίας οικονομοτεχνικών λόγων. Πιο αναλυτικά η επιχείρηση υποστήριξε ότι προέβη στην αναδιάρθρωση του προσωπικού με αντικατάσταση της απολυμένης από άνδρες λόγω της φύσης της επιχείρησης (εταιρεία παροχής ασφάλειας) κατόπιν παραπόνων που δέχτηκε από τους πελάτες της, καθώς και για οικονομικούς παράγοντες. Η συγκεκριμένη υπάλληλος εργαζόταν στην επιχείρηση ως υπάλληλος γραφείου. Συγκεκριμένα η υποχρέωση της, ήταν να παρακολουθεί ένα υπερσύγχρονο

τερματικό για τη λήψη σημάτων παρακολούθησης, οπότε και σε περίπτωση παραβίασης του χώρου φύλαξης να επικοινωνούσε τηλεφωνικώς με την αστυνομία ή με τον πελάτη.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο απέρριψε τον ισχυρισμό της επιχείρησης ότι οι λόγοι της καταγγελίας είναι οικονομοτεχνικοί εφόσον επήλθε αντικατάσταση της απολυμένης από άνδρα οπότε και δεν υπήρξε μείωση του προσωπικού. Θεώρησε δε ότι η απόλυση έγινε λόγω του φύλου της εργαζομένης.

Εξαιτίας αυτών, το δικαστήριο έκρινε άκυρη την καταγγελία της απολυμένης ως καταχρηστική διότι ο λόγος της απόλυσης αντιβαίνει στην συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων. Ακόμα επειδή η εταιρεία δε δέχεται την προσφορά εργασίας της απολυμένης οφείλει να καταβάλει μισθούς υπερημερίας .

Τέλος το δικαστήριο αποφάσισε ότι η εταιρεία πρέπει να καταβάλει στην εργαζομένη που απολύθηκε χρηματικό ποσό της τάξεως των 1000 Ευρώ λόγω ηθικής βλάβης.

7^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Εφετείο Θεσσαλονίκης

Αριθμός: 953/2009

Πρόεδρος ο Πρόεδρος Εφετών κ ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ ΤΣΟΥΝΗΣ

Εισηγητής: ΚΩΝ. ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

Δικηγόροι: Λ. ΘΕΟΔΩΡΟΥ , ΑΝ. ΒΑΡΣΑΜΙΔΗΣ – ΠΥΘ.
ΙΕΡΟΠΟΥΛΟΣ

Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου Τόμος 69 Έτος 2010 σελ. 608

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Επιχείρηση που διέθετε εργοστάσιο κλωστοϋφαντουργίας προέβη σε ομαδική απόλυση των εργαζομένων του εργοστασίου στα πλαίσια αναδιάρθρωσης της εταιρείας λόγω οικονομοτεχνικών παραγόντων. Συγκεκριμένα ανέφερε την κακή οικονομική κατάσταση της εταιρείας υποστηρίζοντας πως το συγκεκριμένο εργοστάσιο ήταν ζημιογόνο και συνεισέφερε στην εταιρεία το 45% της συνολικής ζημιάς της.

Οι εργαζόμενοι προχώρησαν σε αγωγή κατά της καταγγελίας της σύμβασης τους στο Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης . Το Πρωτοδικείο έκρινε άκυρη την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας υποχρεώνοντας την εταιρεία να καταβάλει μισθούς υπερημερίας .

Η επιχείρηση άσκησε έφεση κατά της απόφασης του Πρωτοδικείου αναφέροντας πως η ευρωπαϊκή οδηγία πάνω στην οποία στηρίχτηκε το δικαστήριο δεν εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που έχουν προχωρήσει σε οριστική διακοπή εργασιών. Ακόμη δικαιολόγησε την μονομερή διακοπή του εργοστασίου αναφέροντας πως ακολούθησε όλες τις νόμιμες διαδικασίες, όπως είναι ενημέρωση του Νομάρχη και του Υπουργού εργασίας, καθώς επίσης προχώρησε σε διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους στις οποίες δεν υπήρξε αποτέλεσμα .

Κρίση του Δικαστηρίου:

Κατόπιν ερωτήματος του δικαστηρίου στο δικαστήριο ευρωπαϊκών κοινοτήτων αποσαφηνίστηκε ότι η συγκεκριμένη κοινοτική οδηγία (75/129) εφαρμόζεται και για τις επιχειρήσεις που έχουν κάνει οριστική διακοπή χωρίς δικαστική απόφαση. Επομένως η εταιρεία απέλυσε περισσότερους από 20 εργαζομένους που αναφέρει η οδηγία , συγκεκριμένα 94 .Οπότε και κρίθηκε άκυρη η ομαδική απόφαση. Συνεπώς το Πρωτοβάθμιο δικαστήριο αποφάσισε σωστά.

Τέλος το δικαστήριο απέρριψε την έφεση επιβάλλοντας στην εταιρεία την πληρωμή των δικαστικών εξόδων των απολυμένων που είχαν κάνει την προσφυγή.

8^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός: 384/2012 – Τμ. Β1

Πρόεδρος ΗΛΙΑΣ ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ

Αντιπρόεδρος: ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΛΥΚΟΥΔΗΣ

Αεροπαγίτες: ΒΑΡΒΑΡΑ ΚΡΙΤΣΩΤΑΚΗ , ΑΝΔΡΕΑΣ
ΔΟΥΛΓΕΡΑΚΗΣ και ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΚΟΜΗΣ

Γραμματέας: ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΛΙΑΠΗΣ

Δικηγόροι: ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΑΣΠΡΟΥΛΙΑΣ – ΑΓΓΕΛΙΚΗ
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Εργοδότης που διέθετε μικροβιολογικό εργαστήριο προέβη στις 22/03/2002 σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας

εργαζομένης την οποία είχε προσλάβει στις 15/01/1987. Η εργαζόμενη προέβη σε αγωγή κατά του εργοδότη της χαρακτηρίζοντας την καταγγελία καταχρηστική διότι οι λόγοι της καταγγελίας κατά την απολυμένη ήταν η έχθρα που είχε για αυτήν ο εργοδότης.

Το δικαστήριο έκρινε ορθούς τους ισχυρισμούς της εργαζομένης και αποφάσισε πως η καταγγελία είναι άκυρη.

Ο εργοδότης προέβη σε δεύτερη καταγγελία της σύμβασης εργασίας της ίδιας εργαζομένης στις 26/01/2007 ισχυριζόμενος οικονομοτεχνικούς λόγους εξαιτίας μείωσης του κύκλου εργασιών. Δικαιολόγησε ότι η επιλογή της εργαζόμενης έγινε με αντικειμενικά κριτήρια και όχι εξαιτίας της προηγούμενης καταγγελίας που είχε κριθεί καταχρηστική.

Η εν λόγω εργαζομένη έκανε ξανά αγωγή κατά του εργοδότη υποστηρίζοντας ότι η επιλογή της δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια, αφού υπήρχαν στην επιχείρηση άλλες δυο εργαζόμενες που ήταν λιγότερα χρόνια στην επιχείρηση από αυτήν.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο αποφάσισε πως η καταγγελία είναι έγκυρη διότι συντρέχουν οικονομοτεχνικοί λόγοι. Απέρριψε δε τους ισχυρισμούς της εργαζομένης περί μη αντικειμενικών κριτηρίων εφόσον η εργαζόμενη δεν είχε στην επιχείρηση την ίδια ιδιότητα με της δυο άλλες προαναφερθείσες.

Τέλος επέβαλε στην εργαζομένη την πληρωμή της δικαστικής δαπάνης που ορίστηκε στο ποσό των χιλίων οκτακοσίων Ευρώ.

9^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός: 203/2004

Εισηγητής: Θ. ΤΖΕΜΟΣ

Δικηγόροι: Α. ΒΑΓΙΑΣ, Α. ΣΤΡΕΒΙΝΑ – ΣΑΚΚΑ

ΔΕΝ τόμος 61/2005 τεύχος 1445 σελ. 284

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Πραγματοποιήθηκε απόλυση εργαζομένης η οποία ήταν 51 ετών με ανήλικο τεκνό ηλικίας 11 ετών. Η απολυμένη προέβη σε αγωγή κατά της επιχείρησης υποστηρίζοντας ότι η καταγγελία είναι άκυρη ως καταχρηστική.

Συγκεκριμένα η επιχείρηση προέβη σε καταγγελία της σύμβασης αιτιολογώντας πως οικονομοτεχνικοί λόγοι τής επέβαλαν να απολύσει τη συγκεκριμένη εργαζόμενη. Υποστήριξε δε πως η επιλογή της εργαζομένης έγινε με αντικειμενικά κριτήρια εφόσον ήταν λιγότερο αποδοτική από τις άλλες εργαζόμενες που βρίσκονταν στην επιχείρηση και είχαν την ίδια ιδιότητα με αυτήν.

Κατά τη διαδικασία διαπιστώθηκε ότι η εταιρεία μετά την απόλυση είχε προβεί σε προσλήψεις μερικής απασχόλησης τριμηνιαίες που αναθεωρήθηκαν για τουλάχιστον πέντε εργαζομένους.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο έκρινε πως η καταγγελία είναι καταχρηστική άρα και άκυρη. Διότι η απόλυση της εργαζομένης δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια εφόσον δεν έλαβε η επιχείρηση υπόψη την αρχαιότητα της εργαζομένης (η εργαζόμενη ήταν η παλαιότερη που εργαζόταν στην εταιρεία στο συγκεκριμένο τομέα), ούτε επίσης ότι διέθετε ισχυρό κοινωνικό κριτήριο εφόσον είχε ανήλικο τέκνο, επίσης ήταν μεγαλύτερη ηλικιακά από τις άλλες. Ακόμα δεν αποδείχτηκε ότι η οικονομική της κατάσταση ήταν καλύτερη από τις άλλες εργαζόμενες ούτε ότι ήταν λιγότερο αποδοτική.

Τέλος το δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση της εργαζομένης μπορούσε να αποφευχθεί δεδομένου ότι η επιχείρηση προσέλαβε άλλους υπαλλήλους μετά την απόλυση. Χωρίς να προτείνει στην εργαζόμενη να εργαστεί στην

επιχείρηση με μερική απασχόληση ή με μειωμένο μισθό καθώς όφειλε. Σύμφωνα με το 281 του αστικού κώδικα ο εργοδότης οφείλει να λάβει άλλα μέτρα για να αντεπεξέλθει η επιχείρηση στα προβλήματα που δημιουργούνται από οικονομοτεχνικούς λόγους και μόνο ως έσχατη λύση να προβεί σε απόλυση, κάτι που δεν έπραξε η συγκεκριμένη επιχείρηση .

Γι' αυτούς τους λόγους το δικαστήριο αποφάσισε πως είναι άκυρη και καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

10^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός:744/92 Τμ. Β΄

Εισηγητής: Σ. ΜΑΤΘΙΑΣ

Δικηγόροι: Α. ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ , Χ. ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

ΔΕΝ τόμος 49/1993 τεύχος 1171 σελ.76

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Πραγματοποιήθηκε καταγγελία σύμβασης μισθωτών που εργάζονταν σε ναυπηγείο στις 30/01/86 . Εν συνεχεία, το ναυπηγείο εξαγοράστηκε από το ελληνικό δημόσιο.

Η επιχείρηση δικαιολόγησε αυτή της την ενέργεια αναφέροντας ότι προέβη στις καταγγελίες των συμβάσεων εξαιτίας οικονομοτεχνικών λόγων. Πιο συγκεκριμένα υποστήριξε ότι έχει επέλθει μείωση των κατασκευαστικών και επισκευαστικών εργασιών του ναυπηγείου, με αποτέλεσμα η άσχημη οικονομική κατάσταση να κάνει τις απολύσεις επιβεβλημένες.

Οι εργαζόμενοι προέβησαν σε αγωγή υποστηρίζοντας ότι οι πραγματικοί λόγοι δεν ήταν οικονομοτεχνικής φύσεως αλλά οι απολύσεις πραγματοποιήθηκαν λόγω εχθρότητας και εκδίκησης εξαιτίας πολιτικών και κομματικών διαφορών με την ηγεσία της επιχείρησης. Αιτιολόγησαν την άποψη τους αναφέροντας ότι λίγο μετά την απόλυση τους, το συγκεκριμένο ναυπηγείο εξαγοράστηκε από το ελληνικό δημόσιο οπότε και βρισκόταν σε καλή οικονομική κατάσταση για να πραγματοποιηθεί η εξαγορά. Καταλήγοντας έτσι στο συμπέρασμα ότι δεν συνέτρεχαν οι οικονομικοί λόγοι για την απόλυση, όπως υποστήριζε η εταιρεία.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο απέρριψε την αγωγή κρίνοντας έγκυρη την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων. Έκρινε δε ότι η εξαγορά του ναυπηγείου δεν είναι παράγοντας που να αποδεικνύει την καλή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Αποδέχτηκε ότι η καταγγελία έγινε για οικονομοτεχνικούς λόγους εφόσον αποδείχτηκε κατά τη διαδικασία ότι πράγματι η επιχείρηση την περίοδο της απόλυσης είχε οικονομικά προβλήματα.

Τέλος το δικαστήριο δεν ασχολήθηκε με την τήρηση των κριτήριων επιλογής των απολυμένων εφόσον η αγωγή δεν είχε ούτε επικουρικός τέτοια βάση.

11^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης:

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός: 412/2004 Τμ. Β΄

Εισηγητής: Ν. ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ

Δικηγόροι: Χ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ , Χ. ΚΕΤΙΚΟΓΛΟΥ

ΔΕΝ τόμος 60/2004 τεύχος 1440 σελ.1846

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Το δικαστήριο δέχθηκε αγωγή την οποία κατέθεσε απολυμένος εργαζόμενος ο οποίος δούλευε ως ηλεκτροτεχνίτης αυτοκινήτων με το αντίστοιχο πτυχίο και άδεια ασκήσεως επαγγέλματος κατά της εταιρείας στην οποία εργαζόταν. Υποστήριξε ότι η επιλογή της απόλυσης του δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια.

Ο συγκεκριμένος προσλήφθηκε από την εν λόγω εταιρεία στην 01/01/88 για να εργαστεί ως ηλεκτροτεχνίτης όπως προαναφέρθηκε. Στις 12/12/97 η εταιρεία προχώρησε σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η εταιρεία υποστήριξε ότι προέβη σε αυτήν την ενέργεια για λόγους οικονομοτεχνικής φύσεως στο πλαίσιο περιορισμού των δαπανών. Ισχυριζόμενη ότι ο συγκεκριμένος υπάλληλος είχε αντισυμβατική συμπεριφορά ότι επεδείκνυε αδιαφορία και απροθυμία στην εκτέλεση των εργατικών του υποχρεώσεων.

Ο εργαζόμενος όταν απολύθηκε ήταν 48 ετών έγγαμος με δυο ανήλικα τέκνα τα οποία φοιτούσαν στο λύκειο, επίσης επιβαρύνονταν με μίσθωμα κατοικίας. Στην επιχείρηση εργαζόταν και άλλος μισθωτός 28 ετών με πτυχίο ηλεκτροτεχνίτη χωρίς άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας και έγγαμος χωρίς τέκνα.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο δέχτηκε την αγωγή του εργαζομένου κρίνοντας άκυρη την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ως καταχρηστική. Η επιλογή του συγκεκριμένου εργαζομένου προς απόλυση δεν έγινε βάση των κριτηρίων της καλής πίστης εφόσον σύμφωνα με αυτά τα κριτήρια ο απολυμένος εργαζόμενος υπερτερούσε του άλλο εργαζομένου που είχε η επιχείρηση. Επιπλέον οι ισχυρισμοί της εταιρείας περί χαμηλής απόδοσης του εργαζομένου λόγω αδιαφορίας και απροθυμίας δεν αποδειχτήκαν.

Τέλος, το δικαστήριο επιδίκασε στην εταιρία την πληρωμή μισθών υπερημερίας.

12^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών

Αριθμός: 946/12

Πρόεδρος Πρωτοδικών: ΠΑΝ. ΚΑΤΣΙΚΕΡΟΣ

Δικηγόροι: Δ. ΒΕΡΒΕΣΟΣ – Κ. ΠΗΝΙΩΤΗΣ

ΔΕΝ τόμος 68/2012 τεύχος 1610 σελ.1180

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Εργαζόμενος που προσλήφθηκε στις 06/07/2009 από επιχείρηση και εργαζόταν σε αυτή ως διευθυντής επικοινωνίας και εμπορικής εκμετάλλευσης, προχώρησε σε αγωγή κατά της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του που συντελέστηκε στις 22/06/2010 από την πιο πάνω εταιρεία για οικονομοτεχνικούς

λόγους. Στην αγωγή του υποστήριξε πως οι λόγοι της απόλυσης δεν ήταν οικονομοτεχνικοί.

Μεταγενέστερα από την πρόσληψη η εταιρεία συγχωνεύτηκε με απορρόφηση από μια άλλη.

Ο απολυθείς υπάλληλος υποστήριξε ότι ο λόγος απόλυσης του πραγματοποιήθηκε, επειδή είχε προσληφθεί από την προηγούμενη διοίκηση και επομένως ήταν μη αρεστός στην νέα. Επισήμανε ότι οι υφιστάμενοι του εργαζόμενοι δεν απολύθηκαν αλλά παρέμεναν στην εταιρεία. Στην αγωγή που κατέθεσε ζητούσε να του καταβληθούν μισθοί υπερημερίας και αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης που υπέστη.

Από τη μεριά της η εταιρεία υποστήριξε ότι είχε οικονομικά προβλήματα και γι' αυτό προέβη σε αναδιάρθρωση των τμημάτων της και συγκεκριμένα ενοποίησε το τμήμα επικοινωνίας και εμπορικής εκμετάλλευσης (που διεύθυνε ο απολυμένος) με το τμήμα εξυπηρέτησης κοινού και το τμήμα επικοινωνίας και ενημέρωσης. Αναφέρεται επίσης ότι ο απολυμένος υπάλληλος απέρριψε την πρόταση της επιχείρησης να τον τοποθετήσει σε άλλη θέση.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Με βάση αυτά το δικαστήριο έκρινε έγκυρη την καταγγελία σύμβασης απορρίπτοντας την αγωγή του απολυθέντος. Το δικαστήριο έκρινε πως οι λόγοι απόλυσης ήταν οικονομοτεχνικής φύσεως εφόσον δεν προσλήφθηκε άλλος υπάλληλος στην συγκεκριμένη θέση αλλά καταργήθηκε η ίδια η θέση. Καθώς και ότι τα οικονομικά στοιχεία που προσκόμισε η

εταιρεία επαληθεύουν τον ισχυρισμό αυτό (της κακής οικονομικής κατάστασης), που επέβαλε την τροποποίηση και αναδιάρθρωση των τμημάτων.

Επίσης δεν υπήρξε παράβαση της αρχής της αναλογικότητας εφόσον ο εργαζόμενος δεν δέχτηκε να μετακινηθεί σε άλλη θέση.

Τέλος απορρίφθηκαν οι αξιώσεις του απολυμένου για καταβολή μισθού υπερημερίας και αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης εφόσον δεν αποδόθηκε κανένα πειθαρχικό παράπτωμα από την εταιρεία αλλά οικονομοτεχνικοί ήταν οι λόγοι της απόλυσης.

13^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών

Αριθμός: 1881/96

Πρωτοδίκης: ΑΛ. ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗ

Δικηγόροι: Γ. ΒΟΥΚΕΛΑΤΟΣ , Ν. ΤΣΩΛΗΣ , ΑΛ.
ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ , ΕΛ. ΚΟΛΤΣΙΔΟΠΟΥΛΟΥ

ΔΕΝ τόμος 54/1998 τεύχος 1290 σελ. 605

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Ο ενάγων προσλήφθηκε το έτος 1965 από το Γαλλικό ινστιτούτο Αθηνών έτσι ώστε να εργαστεί ως παιδαγωγικός σύμβουλος στα εκπαιδευτήρια της ελληνογαλλικής σχολής.

Το γαλλικό ινστιτούτο παραχώρησε τη θέση του στον Ελληνογαλλικό εκπαιδευτικό σύνδεσμο ο οποίος είναι ένα νομικό πρόσωπο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που εδρεύει στο Παρίσι έχοντας πλήρη δικαιοπρακτική ικανότητα στην Ελλάδα. Ο Ελληνογαλλικός σύνδεσμος ανέλαβε το 1988 την πλήρη διοίκηση της ελληνογαλλικής σχολής η οποία είναι ίδρυμα διπλής πολιτιστικής κατεύθυνσης. Η σχολή χωρίζεται σε δύο τμήματα το πρώτο τμήμα είναι το γαλλικό στο οποίο εργάζονται Γάλλοι πολίτες αυτό το τμήμα υπάγεται στο γαλλικό δίκαιο και οι υπάλληλοί τους πληρώνονται από το γαλλικό κράτος. Στο δεύτερο τμήμα, που είναι το ελληνικό κομμάτι της σχολής, εργάζονται Έλληνες πολίτες οι οποίοι πληρώνονται από τη σχολή και υπάγονται στο ελληνικό δίκαιο.

Ο Ελληνογαλλικός σύνδεσμος τοποθέτησε τον ενάγοντα στη θέση του βασικού παιδαγωγού της σχολής στα τμήματα του Γυμνασίου και του Λυκείου, θέση που δεν υπάρχει στο Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παρά μόνο στο Γαλλικό, έχοντας αρμοδιότητες στον προγραμματισμό της σχολής, στην εκπροσώπησή της και σε όλες τις δραστηριότητες που έχουν να κάνουν με τον παιδαγωγικό ρόλο της σχολής.

Την 01/09/95 ο Ελληνογαλλικός σύνδεσμος προέβη στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενάγοντα υποστηρίζοντας ότι εξαιτίας οικονομοτεχνικών λόγων οδηγήθηκε στην απόφαση αυτή. Συγκεκριμένα υποστήριξε ότι η κακή οικονομική κατάσταση της σχολής δεν επέτρεπε τη

συνέχιση της καταβολής του μισθού του εργαζομένου. Για αυτό το λόγο προχώρησε σε αίτημα προς το Γαλλικό υπουργείο παιδείας έτσι ώστε να έρθει Γάλλος υπάλληλος να εργαστεί σε αυτή την θέση, οπότε και θα πληρωνόταν από το Γαλλικό κράτος και όχι από τη σχολή. Επίσης το ινστιτούτο δήλωσε ότι δεν μπορούσε να κάνει τίποτα άλλο εκτός της καταγγελίας εφόσον υπήρχε μόνο μια θέση παιδαγωγικού συμβούλου στην σχολή.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Συμφώνα με τα παραπάνω το δικαστήριο έκρινε άκυρη την καταγγελία ως καταχρηστική για τους εξής λόγους : Πρώτος λόγος, το συγκεκριμένο νομικό πρόσωπο είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα οπότε δεν έχει σκοπό το κέρδος, αυτό σημαίνει ότι εφόσον δεν παρουσιάζει ζημία δεν μπορεί να απολύσει για οικονομοτεχνικούς λόγους. Επίσης από τη διαδικασία εξακριβώθηκε πως ο Ελληνογαλλικός σύνδεσμος προέβη σε πρόσληψη δυο υπαλλήλων σε χρονικό διάστημα μετά την απόλυση, καθώς και ότι αν αύξανε τα δίδακτρα κατά 12% θα μπορούσε να καταβάλει τον μισθό του ενάγοντος.

Δεύτερος λόγος: Ο απολυθείς υπάλληλος εργαζόταν σε μια θέση που δεν υπάρχει στο Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα κάνοντας έτσι δύσκολη την εύρεση άλλης εργασίας. Ακόμα όταν απολύθηκε χρειαζόταν μόλις τέσσερα χρόνια έως ότου συνταξιοδοτηθεί. Η οικονομική του κατάσταση ήταν επιβαρημένη διότι είχε τέκνο που σπούδαζε στην Γαλλία. Τέλος αντιμετώπιζε προβλήματα υγείας τα οποία γνώριζε το νομικό πρόσωπο.

Εξαιτίας αυτών το δικαστήριο όπως προαναφέρθηκε έκρινε άκυρη την απόφαση υποχρεώνοντας το νομικό πρόσωπο στην καταβολή μισθού υπερημερίας καθώς χρηματικής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης που προκάλεσε στον ενάγοντα.

14^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός: 597/2002 Τμ. Β΄

Εισηγητής: Θ. ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΣ

Δικηγόροι: Δ. ΣΠΙΝΕΛΛΗΣ , Ε. ΤΣΑΝΤΗΣ

ΔΕΝ τόμος 59/2003 τεύχος 1410 σελ. 1147

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Εταιρεία που απασχολούσε εργαζομένη ως προϊσταμένη του λογιστηρίου προχώρησε σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας της ανωτέρου εργαζόμενης εξαιτίας λόγων οικονομοτεχνικής φύσεως. Υποστηρίζοντας ότι εξαιτίας της κακής οικονομικής κατάστασης που είχε περιέλθει αναγκάστηκε

να αναδιοργανώσει το τμήμα του λογιστηρίου με αποτέλεσμα να καταγγείλει τη σύμβαση της εν λόγω εργαζομένης. Πρόσθεσε δε πως η μεταφορά της απολυμένης σε άλλη θέση της επιχείρησης δεν ήταν δυνατή. Παρόλα ταύτα η διοίκηση της επιχείρησης μεσολάβησε έτσι ώστε η εργαζόμενη να εργαστεί σε άλλη επιχείρηση που αναζητούσε λογίστρια, θέση την οποία η απολυμένη απέρριψε.

Από την πλευρά της η απολυμένη προέβη σε αγωγή κατά της καταγγελίας της σύμβασής της υποστηρίζοντας ότι η επιλογή της δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια όπως ορίζουν τα συναλλακτικά ήθη και η καλή πίστη. Δικαιολογώντας τον ισχυρισμό αυτό υποστήριξε ότι στο λογιστήριο εργαζόταν και άλλη εργαζόμενη η οποία υπολειπόταν κατά τρία χρόνια σε αρχαιότητα από την απολυμένη οπότε και έπρεπε να είχε επιλεγεί αυτή. Αξίωνε δε να της καταβληθούν μισθοί υπερημερίας .

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο έκρινε ότι οι λόγοι της απόλυσης ήταν πράγματι οικονομοτεχνικής φύσεως και πως η επιλογή της εργαζομένης προς απόλυση ήταν ορθή. Διότι η εργαζόμενη ήταν προϊσταμένη του λογιστηρίου οπότε και δεν εκτελούσε την ίδια εργασία με τις δυο άλλες εργαζόμενες, αλλά και στην περίπτωση που εκτελούσε την ίδια εργασία δεν υπερτερούσε από την εργαζόμενη που ανέφερε, καθώς μπορεί να ήταν αρχαιότερη, όμως η άλλη εργαζόμενη είχε εξειδικευμένες τεχνικές γνώσης Η/Υ (πράγμα που την έκανε πιο αποδοτική) και μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη εφόσον ήταν μητέρα δυο

τέκνων. Επίσης είχε τη δυνατότητα να εργαστεί σε άλλη εταιρεία που αναζητούσε λογίστρια, αλλά απέρριψε την πρόταση.

Εξαιτίας αυτών των λόγων το δικαστήριο δεν αποδέχτηκε την αγωγή κρίνοντας έγκυρη την καταγγελία και απέρριψε την καταβολή μισθών υπερημερίας που ζητούσε η απολυμένη.

15^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Εφετείο Θεσσαλονίκης

Αριθμός: 2198/2000

Εισηγητής: Β. ΤΣΙΟΤΡΑΣ

Δικηγόροι: Α. ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ , Κ. ΑΣΛΑΝΙΔΗΣ

ΔΕΝ τόμος 58/2002 τεύχος 1374 σελ. 124

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Στο παρακάτω περιστατικό εταιρεία που διέθετε βιομηχανική μονάδα κλωστοϋφαντουργίας προσέλαβε στις 03/06/77 την ενάγουσα.

Τα έτη 1997 και 1998 η εταιρεία παρουσίασε ζημίες με αποτέλεσμα να προχώσει σε απολύσεις. Το έτος 1998 η εταιρεία ανακοινώσε χορήγηση ποσού 2.500.000 για κάθε εργαζόμενο που θα υπέβαλε αίτηση σε αυτή για να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας του (συμφωνημένες απολύσεις). Το μήνα Δεκέμβριο του ίδιου χρόνου καταγγέλθηκαν οι συμβάσεις 15 εργαζομένων μία εκ τις οποίων ήταν και η σύμβαση της ενάγουσας. Στην επιχείρηση εργάζονταν εκείνο τον μήνα 224 εργαζόμενοι.

Η ενάγουσα ανέφερε πως είχε καταγγελθεί η σύμβαση της από την εταιρεία το μήνα Δεκέμβριο. Προχώσει σε αγωγή κατά της καταγγελίας της σύμβασης υποστηρίζοντας πως είναι άκυρη λόγω του ότι η καταγγελία έγινε για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν τηρήθηκαν τα κριτήρια επιλογής εργαζομένου για απόλυση όπως επιτάσσουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Επίσης υποστήριζε ότι η εταιρεία προέβη στην καταγγελία για να εκφοβήσει τους εργαζόμενους συναδέλφους της που είχαν αποφασίσει να μείνουν στην εργασία. Ζητούσε δε από την επιχείρηση αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης που υπέστη.

Η εναγόμενη που εργαζόταν ως προγνέστρια ήταν αρχαιότερη από τους συναδέλφους της που δεν καταγγέλθηκαν οι συμβάσεις τους, ήταν επίσης μεγάλη σε ηλικία και επιφορτισμένη με πρόσθετα οικονομικά βάρη επειδή η τρίτη από τις ενήλικες της κόρες φοιτούσε στο πανεπιστήμιο και δεν είχε εισοδήματα. Ακόμα εξαιτίας της κακής κατάστασης του κλάδου δεν ήταν εύκολη η εύρεση εργασίας.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Με βάση τα προαναφερόμενα το δικαστήριο έκρινε ότι οι απολύσεις έγιναν υπό καθεστώς ομαδικών απολύσεων εφόσον απολύθηκαν 15 άτομα τον μήνα Δεκέμβριο σε σύνολο 224 εργαζομένων. Άρα το ποσοστό των απολυμένων (6,69%) ξεπερνά κατά πολύ το 2% που είναι το όριο στο οποίο πάνω από αυτό οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές .

Οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται για λόγους που δεν έχουν να κάνουν με το πρόσωπο του εργαζομένου. Οπότε και δεν ισχύουν τα κριτήρια επιλογής εφόσον δεν ήταν καταγγελία για οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά ομαδική απόλυση οπότε ισχύουν οι κανόνες των ομαδικών απολύσεων.

Εξαιτίας αυτών το δικαστήριο έκρινε έγκυρη την καταγγελία και δεν αποδέχτηκε τον ισχυρισμό της ενάγουσας περί ηθικής βλάβης που υπέστη.

16^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός: 1052/2002

Πρόεδρος: ΕΥΑΓΓ. ΠΕΡΛΙΓΚΑΣ

Εισηγητής: ΑΝΑΣΤ. ΠΡΑΣΣΟΣ

Δικηγόροι: Ι. ΨΩΜΑΣ , ΚΩΝ. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ

Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου τόμος 63^{ος} Έτος 2004 σελ.160

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Εταιρεία που διατηρούσε υποκατάστημα στην Καλαμάτα προέβη σε πρόσληψη εργαζομένης στις 25/07/1983. Την εν λόγω εταιρεία τη διαδέχτηκε άλλη με ονομασία V. Α.Ε. η πιο πάνω εργαζόμενη από την στιγμή που προσλήφθηκε εργάστηκε ως ταμίας σε ένα από τα ταμεία που είχε το συγκεκριμένο υποκατάστημα. Στις 30/12/1997 η εταιρεία κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας της εργαζομένης για λόγους οικονομοτεχνικούς. Εταιρεία αντιμετώπισε οικονομικά προβλήματα κατά το έτος 1997 προχωρώντας σε αναγκαστικό πλειστηριασμό του ακινήτου που στέγαζε το υποκατάστημα. Για να μπορέσει να αντιστρέψει την κακή οικονομική κατάσταση εφάρμοσε σύστημα αυτοεξυπηρέτησης πελατών

συνάμα μείωσε το προσωπικό έτσι ώστε να μειωθούν οι δαπάνες.

Ανάμεσα στους απολυθέντες ήταν και η συγκεκριμένη εργαζόμενη η οποία κατέθεσε αγωγή υποστηρίζοντας ότι η επιλογή της δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια.

Παρόλο που είχε εφαρμόσει πρόγραμμα αυτοεξυπηρέτησης πελατών το υποκατάστημα διέθετε σε λειτουργία τα δυο ταμεία που προϋπήρχαν.

Σε αυτό εργαζόταν η Ε.Π η οποία είχε προσληφθεί το έτος 1994 .

Κρίση του Δικαστηρίου:

Η απολυμένη εργαζόμενη ήταν αρχαιότερη από την Ε.Π που διατηρήθηκε στη θέση της, έγγαμη με τρία τέκνα ανήλικα 13, 12, 11 αντίστοιχα, ενώ η Ε. Π. διέθετε και αυτή δυο ανήλικα τέκνα 3 και 17 ετών. Ο μισθός της απολυμένης ήταν η μοναδική πηγή εισοδήματος που διέθετε ο δε σύζυγος της, ο οποίος εργαζόταν και αυτός στο υποκατάστημα, αλλά απολύθηκε, ασχολούνταν με μεταφορές αυτοκινήτων χωρίς να διαπιστωθεί αν είχε την κυριότητα αυτών.

Ο σύζυγος της άλλης εργαζομένης ήταν ελεύθερος επαγγελματίας, διέθετε ταχυφαγείο τα εισοδήματα του όμως δεν μπόρεσαν ούτε σε αυτόν να προσδιοριστούν .

Το δικαστήριο εξαιτίας των ελλιπών πληροφοριών που διέθετε για την οικονομική κατάσταση των δυο εργαζομένων έκρινε ότι δεν μπορεί να λάβει απόφαση και παρέπεμψε την υπόθεση στο ίδιο δικαστήριο με άλλη σύνθεση.

17^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός: 575/1995 Τμ. Β΄

Πρόεδρος: ΝΙΚ. ΚΑΒΑΛΛΙΕΡΟΣ

Εισηγητής: Ι. ΤΕΤΟΚΑΣ

Δικηγόροι: Ι. ΧΑΙΡΕΤΑΚΗΣ , ΕΜΜ. ΘΕΟΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου τόμος 56^{ος} Έτος 1997 σελ. 32

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Στην περίπτωση αυτή εργαζόμενος που εργαζόταν στην επιχείρηση ως διευθυντικό στέλεχος απολύθηκε από την εταιρεία εξαιτίας οικονομοτεχνικών δυσχερειών που αυτή αντιμετώπιζε.

Αναλυτικότερα η εταιρεία προέβη στην πρόσληψη του ενάγοντα ως ηλεκτρολόγου – μηχανικού στο τμήμα του χαλυβουργείου. Το έτος 1978 τον προήγαγε σε προϊστάμενο του τμήματος τεχνικών μελετών και αποθήκης εργοστασίου.

Η επιχείρηση από το 1983 άρχισε να έχει οικονομικά προβλήματα έτσι ξεκίνησε πρόγραμμα αναμόρφωσης του

προσωπικού απολύοντας 30 μη υψηλόβαθμους εργαζομένους, το 1985 προχώρησε στην καταγγελία σύμβασης 7 υψηλόβαθμων εργαζομένων ένας από τους οποίους ήταν ο ενάγων. Η επιχείρηση υποστήριξε ότι προέβη στην καταγγελία αυτών των υψηλόβαθμων εργαζομένων διότι διέθεταν δεύτερη εργασία.

Από τη μεριά του ο ενάγων με την αγωγή που υπέβαλε υποστήριξε ότι η επιλογή του δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια, εφόσον υπήρχαν και άλλα υψηλόβαθμα στελέχη που δεν καταγγέλθηκε η σύμβαση τους. Συνεχίζοντας υποστήριξε πως ο Σ.Τ κατείχε θέση διευθυντή διακοσμητική χωρίς ουσιώδη λόγο και ο Σ. Μ ήταν συνταξιούχος και διευθυντής του τμήματος προσωπικού με μικρότερη απόδοση από αυτόν.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο έκρινε ως έγκυρη την καταγγελία της σύμβασης εργασίας απορρίπτοντας την αγωγή. Διότι δεν αποδείχτηκε ότι ο Σ. Τ υπάλληλος που δεν απολύθηκε ήταν διακοσμητικός στην επιχείρηση. Ούτε ότι ο Σ. Μ. που ήταν συνταξιούχος και απασχολούνταν στην επιχείρηση ως υψηλόβαθμο στέλεχος ήταν λιγότερο αποδοτικός.

18^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Απόφαση Άρειου Πάγου

Αριθμός: 573/2007

Πρόεδρος: ΣΤΕΦ. ΙΒΡΑΣ

Εισηγητής: ΑΛ. ΝΙΚΟΛΑΚΗΣ

Δικηγόροι: ΓΡ. ΓΕΡΑΣΙΜΟΥ – Γ. ΘΕΟΔΟΣΗΣ

Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου τόμος 67^{ος} Έτος 2008 σελ. 226

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Από τη δικαστική διαδικασία προέκυψαν τα εξής: εταιρεία η οποία διατηρεί εργοστάσιο κατασκευής ρούχων προσέλαβε την ενάγουσα στις 02/01/1989 με σύμβαση αορίστου χρόνου ως γαζώτρια, στη συνέχεια το έτος 2001 την τοποθέτησε στο τμήμα συσκευασίας . Η εταιρεία λόγω οικονομικών δυσχερειών κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας της στις 31/01/2002.

Αναλυτικότερα το 2001 ο κύκλος εργασιών της επιχείρησης μειώθηκε έτσι το ίδιο έτος προέβη σε απόλυση 50 εργαζομένων. Την ενάγουσα τη μετακίνησε στο τμήμα συσκευασίας όπως ήδη αναφέρθηκε. Όμως τελικά προχώρησε στην καταγγελία και της σύμβασης της . Η εταιρεία είχε προσλάβει το έτος 2000 άλλες δύο εργαζόμενες που είχαν την ίδια ιδιότητα με την απολυμένη και δεν απολύθηκαν. Για την επιλογή της αυτή η εταιρεία υποστήριξε ότι την πρώτη από της δυο εργαζόμενες δεν την απέλυσε λόγω σοβαρών οικονομικών προβλημάτων, που

αντιμετώπιζε, και τη δεύτερη διότι ήταν πολύ αποδοτική στην εργασία της.

Η ενάγουσα με την αγωγή της υποστήριξε πως η καταγγελία είναι άκυρη διότι έγινε μεν λόγω οικονομοτεχνικών δυσκολιών όμως η επιλογή της από την εταιρεία δεν έγινε από αντικειμενικά κριτήρια ως όφειλε. Η συγκεκριμένη η υπάλληλος ήταν τότε 52 ετών πλησίαζε τα όρια συνταξιοδότησης και ήταν δύσκολο να εργαστεί σε άλλη εργασία. Ο σύζυγος της δε ήταν άνεργος .

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο έλαβε υπόψη του το φύλλο υπολογισμού της αποζημίωσης στο οποίο αναγραφόταν η φράση «δέχομαι ότι η απόλυσή μου είναι νόμιμη και ουδεμία απαίτηση έχω από αυτή» καθώς και ότι οι άλλες δυο εργαζόμενες επιλέχτηκαν με αντικειμενικά κριτήρια εφόσον η μεν πρώτη είχε οικονομικές δυσκολίες και η άλλη ήταν πιο αποδοτική .

Έτσι το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η καταγγελία είναι έγκυρη και δεν έκανε δεκτή την αγωγή .

19^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Μονομελές Πρωτοδικείο Αιγίου

Αριθμός: 146/1996

Πρόεδρος: ΔΗΜ. ΝΙΝΙΟΣ

Δικηγόροι: ΚΩΝ. ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ , ΔΗΜ. ΡΗΓΑΣ , ΚΩΝ.
ΜΠΟΥΝΙΑΣ , ΑΝΔΡ. ΛΥΜΠΕΡΗΣ

Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου τόμος 57^{ος} Έτος 1998 σελ. 260

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Ο ενάγων προσλήφθηκε από την εναγόμενη εταιρεία στις 07/05/1984 ως υπεύθυνος ανάπτυξης μέρους οπλικού συστήματος και συγκεκριμένα την ανάπτυξη κάννης όπλου. Ο συγκεκριμένος υπάλληλος επέδειξε ιδιαίτερο ζήλο κατά τη διάρκεια της εργασίας του με άμεση συνέπεια να προαχθεί σε προϊστάμενο της υπηρεσίας μελετών που διέθετε η συγκεκριμένη εταιρεία. Η προαγωγή έγινε την 01/10/1984 ο

ενάγων οργάνωσε τα αρχεία της επιχείρησης και έδειξε και για αυτή τη θέση υπερβάλλοντα ζήλο. Το έτος 1994 προήχθη εκ νέου σε διευθυντής ανάπτυξης και συνέβαλε στην ανάπτυξη ενός άλλου οπλικού συστήματος (όλμος) .

Κατά το έτος 06/09/1995 η Κεντρική Διεύθυνση τον κάλεσε στα κεντρικά γραφεία στην Αθήνα. Ο εργαζόμενος πήγε για να εργαστεί εκεί επιβαρύνοντας έτσι την οικονομική του κατάσταση αφού βρισκόταν εκτός της μόνιμης κατοικίας του.

Στις 0//09/1995 η εταιρεία προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενάγοντα καταβάλλοντας του τη νόμιμη αποζημίωση.

Στη θέση του απολυμένου προάχθηκε άλλος εργαζόμενος που άσκουσε διευθυντική εργασία από πριν χωρίς να διαθέτει δίπλωμα μηχανικού ή άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Βάσει αυτών των στοιχείων το Μονομελές Πρωτοδικείο Αιγίου έκρινε άκυρη ως καταχρηστική την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενάγοντα. Διότι η εναγόμενη εταιρεία επωφελήθηκε από τις υπηρεσίες που της παρείχε ο απολυμένος υπάλληλος. Καθώς επίσης δεν έλαβε υπόψη της ότι ήταν αρχαιότερος του άλλου υπαλλήλου και μεγαλύτερος σε ηλικία κάνοντας έτσι πιο δύσκολη την εύρεση εργασίας. Τέλος ήταν πατέρας δυο ανήλικων τέκνων.

20^η ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία απόφασης

Εφετείο Πατρών

Αριθμός: 72/1999

Πρόεδρος: ΑΠ. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ

Εισηγητής: ΚΩΝ. ΜΠΕΚΟΣ

Δικηγόροι: ΕΛ. ΒΟΥΤΣΙΝΑΣ, ΓΕΩΡΓ. ΚΑΛΑΠΟΔΗΣ ,
ΔΗΜ. ΡΗΓΑΣ

Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου τόμος 58^{ος} Έτος 1999 σελ. 360

Περιγραφή πραγματικών περιστατικών:

Εταιρεία που διαθέτει εργοστάσιο παραγωγής ζυμαρικών στην περιοχή της Πάτρας κατήρτισε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου με τον ενάγοντα στις 26/08/1982.

Ο ενάγων εργάστηκε στο συγκεκριμένο εργοστάσιο ως βοηθός μακαρονοτεχνίτη προσφέροντας τις υπηρεσίες του έως τις 30/09/1996 όπου και καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του από την εταιρεία .

Η εταιρεία υποστήριξε ότι οικονομοτεχνικοί λόγοι την οδήγησαν στην καταγγελία. Πιο συγκεκριμένα εξαιτίας

οικονομικών δυσκολιών που αντιμετώπισε προέβη στην αναδιοργάνωση του τμήματος εισάγοντας νέα γραμμή παραγωγής, με επακόλουθο αποτέλεσμα να προβεί σε απολύσεις μία εκ των οποίων ήταν και του ενάγοντος.

Από τη μεριά του ο ενάγων υποστήριξε πως η καταγγελία είναι άκυρη και καταχρηστική προβαίνοντας σε αγωγή, αιτιολόγησε τους ισχυρισμούς του λέγοντας ότι η καταγγελία έγινε εξαιτίας της συνδικαλιστικής δράσης που ανέπτυξε και για λόγους εμπάθειας. Επιπλέον υποστήριξε ότι παραβιάστηκε το ποσοστό των απολύσεων για το δεύτερο εξάμηνο του 1996 το οποίο είχε καθοριστεί από υπουργική απόφαση. Τέλος ανέφερε ότι ακόμα και να ήταν εξαιτίας οικονομοτεχνικών λόγων η απόφαση της απόλυσης του είναι και πάλι άκυρη εφόσον δεν έγινε με αντικειμενικά κριτήρια έτσι όπως επιτάσσουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Κρίση του Δικαστηρίου:

Το δικαστήριο απέρριψε τον ισχυρισμό του ενάγοντος περί απόλυσης λόγω εμπάθειας όμως αναγνώρισε ότι η επιλογή του έγινε με μη αντικειμενικά κριτήρια εφόσον υπήρχε άλλος εργαζόμενος που ήταν μικρότερος σε ηλικία και είχε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας.

Λαμβάνοντας αυτά έκρινε ότι η καταγγελία είναι άκυρη και υποχρέωσε την εταιρεία να δεχτεί την παροχή εργασίας του απολυμένου και να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Δικαίωμα στην εργασία έχουν όλα τα άτομα που μπορούν και θέλουν να εργαστούν. Η εργασία είναι η απασχόληση ή η δραστηριότητα στην οποία προβαίνει ένας εργαζόμενος για την επίτευξη ενός αποτελέσματος.

Με τη σύμβαση εργασίας νομιμοποιείται η εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη. Η σύμβαση είναι στην ουσία η συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη με την οποία ο εργαζόμενος δεσμεύει τον ελεύθερο χρόνο του για να τον παρέχει στον εργοδότη προς επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται δηλαδή καταργείται με καταγγελία της σύμβασης είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο .

Η παρούσα πτυχιακή προσέγγισε το θέμα των απολύσεων (καταγγελία από τον εργοδότη) δίνοντας έμφαση στις απολύσεις που γίνονται για λόγους οικονομοτεχνικούς.

Στα κεφάλαια τις πτυχιακής αναλύθηκαν οι συμβάσεις εργασίας, η λύση των συμβάσεων, η καταγγελία από τη μεριά του εργοδότη οι ομαδικές απολύσεις, η αποζημίωση και η έννοια των οικονομοτεχνικών όρων .

Για την πλήρη κατανόηση των οικονομοτεχνικών λόγων, άλλα και για τους περιορισμούς που τίθενται από τον νόμο έτσι ώστε να προφυλαχτούν οι εργαζόμενοι, παρατέθηκαν δικαστικές αποφάσεις όπου μέσα από αυτές ο αναγνώστης θα κατανοήσει καλύτερα τι ακριβώς είναι οι απολύσεις αυτές, πώς συντελούνται και ποτέ είναι καταχρηστικές καθώς και ποια είναι τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Ο σκοπός της σύνταξης της παρούσας πτυχιακής δεν ήταν η στείρα απόδοση των εννοιών ούτε και η εμβάθυνση σε νομικούς όρους, όπου θα δυσκόλευαν όσους δεν έχουν νομικές γνώσεις. Αλλά η παράθεση των όρων απλά και κατανοητά ώστε να γίνονται αντιληπτές από όσο το δυνατόν περισσότερους .

Εξαιτίας της κατάστασης που έχει πλέον διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στην κοινωνία οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους τείνουν να γίνουν μία από τις πιο συνηθισμένες μορφές απόλυσης δημιουργώντας επιπλέον πρόβλημα στην επιβαρημένη κοινωνία .

Για να προστατευθεί ο εκάστοτε εργαζόμενος θα πρέπει να γνωρίζει τα δικαιώματά του και τις ιδιαιτερότητες των απολύσεων. Γι' αυτό παρατέθηκαν δικαστικές αποφάσεις ώστε να χρησιμεύσουν ως παράδειγμα για την κατανόηση των νόμων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Δημαράς Νικόλαος (2002). «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο». Εκδόσεις: Μελέτες Αστικού Δικαίου II
- 2) Γεωργιάδου Νίκη (2009).«Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο». Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα
- 3) Γεώργιος Λεβέντης – Κώστας Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Έκδοση 2011
- 4) Χρήστος Καρατζάς «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» (με τις ρυθμίσεις των νέων νόμων) Έκδοση 2010
- 5) Κωνσταντίνος Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» Έκδοση 2011
- 6) Στυλιανός Βλαστός «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» (Ατομικές συμβάσεις –σχέσεις εργασίας) Έκδοση 2012σφαλιστική» Έκδοση 2011
- 7) Δημήτρης Ζερδελής Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργατικές Σχέσεις» έκδοση 2007
- 8) Ιωάννης Κουκιάδης Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» Δ' Έκδοση 2009
- 9) Ιωάννης Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία» 4εκδοση
- 10) Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας .Τόμος 58, τεύχος 1374, έκδοση 2002
- 11) Χριστόφορος Σεβαστίδης «Ομαδικές Απολύσεις» (το Ελληνικό και Κοινοτικό Δίκαιο) Έκδοση 2008

12) Λεβέντης Γ., Παπαδημητρίου Δ., « Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2011

13) Άρθρο 648§1 Αστικού Κώδικα

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<http://www.edimosio.gr/dimosio/%CE%AC%CF%81%CE%B5%CE%B9%CE%BF%CF%82-%CF%80%CE%AC%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%BC%CE%B5-%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%BA%CF%81%CE%B9%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%B1-%CE%BF%CE%B9/>

<http://www.dikigorosergatologos.gr/blog/%CE%B1%CF%80%CE%BF%CE%BB%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%87%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CF%83-%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%85/>

<http://lawblog.gr/2007/09/30/apolyseisoikonomotexn/>

<http://www.seate.gr/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91%202012/%CE%91%CE%A0%CE%8C%CE%9B%CE%A5%CE%A3%CE%97.htm>

<http://www.econ-e.gr/i-ektakti-kataggelia-tis-simbasis-eksartimenis-ergasias-gia-oikonomikotexnikous-logous-67059.html>