



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

Λύση της σχέσης εργασίας



ΕΠΕΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"
2007-2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



Περιεχόμενα

Λύση της σχέσης εργασίας.....	2
1. Πότε λήγει μια σχέση εργασίας	4
1.1 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	4
1.2 Καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	5
1.2.1 Προϋποθέσεις έγκυρης τακτικής καταγγελίας	5
1.3 Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και λάβει την αποζημίωσή του μπορεί να προσβάλει την απόλυσή του	6
1.4 Επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου.....	11
1.5 Επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών	11
1.6 Μπορεί να απολυθεί εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές	11
1.7 Καταχρηστικότητα στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας	12
Πηγές	14
Συντακτική ομάδα	14

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΘΕΜΑ	Λύση της σχέσης εργασίας
<p>ΠΟΤΕ ΛΗΓΕΙ ΜΙΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p>	<p>Η σχέση εργασίας, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και ανάλογα με το είδος της, λήγει με τους εξής τρόπους:</p> <p>α) Αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος της διάρκειάς της, αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.</p> <p>β) Με συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων.</p> <p>γ) Με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο.</p> <p>δ) Με τον θάνατο του εργαζομένου.</p>
<p>ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</p>	<p>Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου. Επίσης μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της για σπουδαίο λόγο.</p>
<p>ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ</p>	<p>Μπορεί να υπάρξει καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη (απόλυση). Η καταγγελία διακρίνεται σε τακτική με προειδοποίηση και σε άτακτη χωρίς προειδοποίηση.</p>
	<p>Γραπτή κοινοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο.</p> <p>Τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης, που είναι ανάλογος με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη (Μόνο σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας).</p>

<p>ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ</p>	<p>Χορήγηση αποζημίωσης, εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δωδεκάμηνη απασχόληση, η οποία είναι ανάλογη με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.</p> <p>Γνωστοποίηση του λόγου καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.</p> <p>Αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες,</p> <p>Καταχώρηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του απολυόμενου μισθωτού στα τηρούμενα στο ΙΚΑ βιβλία.</p>
<p>ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ</p>	<p>Όταν η αποζημίωση, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.</p>

1. Πότε λήγει μια σχέση εργασίας

Η σχέση εργασίας, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και ανάλογα με το είδος της, λήγει με τους εξής τρόπους:

- α) Αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος της διάρκειάς της, αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.
- β) Με συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων.
- γ) Με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο.
- δ) Με τον θάνατο του εργαζομένου.

1.1 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως ο εργαζόμενος μετά τη λήξη της συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε σιωπηρά, οπότε, σε περίπτωση απόλυσης, πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (γραπτή κοινοποίηση, αποζημίωση).

Το ίδιο συμβαίνει και στις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου εφόσον αυτές κριθεί ότι έγιναν σκόπιμα για καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.

Σπουδαίος λόγος είναι η ύπαρξη γεγονότος κατά τη διάρκεια της σύμβασης εξαιτίας του οποίου είναι αδύνατη η εξακολούθησή της σύμφωνα με την καλή πίστη. Σπουδαίος λόγος για τον εργοδότη θεωρείται, για παράδειγμα, η επαγγελματική ανεπάρκεια του εργαζομένου, η διάπραξη αξιόποινης πράξης στην υπηρεσία, οι επανειλημμένες απουσίες κ.ά. Σπουδαίος λόγος για τον εργαζόμενο θεωρείται, για παράδειγμα, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση πληρωμής του μισθού, η παράλειψη λήψης των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Εάν διαπιστωθεί ύπαρξη σπουδαίου λόγου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να προβεί σε αποζημίωση. Εάν όμως δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της.

1.2 Καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να γίνει μονομερώς είτε από τον εργοδότη (απόλυση) είτε από τον εργαζόμενο (οικειοθελής αποχώρηση). Η οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) μπορεί να γίνει ρητά ή σιωπηρά, και στην περίπτωση της δεν οφείλεται αποζημίωση. Σε κάθε περίπτωση, όμως, ο εργαζόμενος κατά την αποχώρησή του δικαιούται, εφόσον δεν έχει λάβει την ετήσια άδειά του, αποζημίωση για αποδοχές μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος αδείας.

Ο πιο συνηθισμένος στην πράξη τρόπος λύσης της σχέσης εργασίας είναι η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη – η ενέργεια αυτή καλείται και απόλυση του εργαζομένου από τον εργοδότη.

Η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη διακρίνεται σε τακτική και άτακτη. Τακτική είναι η καταγγελία με προειδοποίηση, δηλαδή επιφέρει λύση της εργασιακής σχέσης μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί στον εργαζόμενο. Η τακτική καταγγελία είναι δυνατή μόνο σε όσους έχουν υπαλληλική ιδιότητα. Άτακτη καταγγελία είναι η καταγγελία χωρίς προειδοποίηση.

1.2.1 Προϋποθέσεις έγκυρης τακτικής καταγγελίας

Οι προϋποθέσεις έγκυρης τακτικής καταγγελίας είναι οι ακόλουθες:

- Γραπτή κοινοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο. Η προφορική καταγγελία είναι άκυρη.
- Τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης, που είναι ανάλογος με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.
- Χορήγηση αποζημίωσης, εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη απασχόληση, η οποία είναι ανάλογη με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.
- Γνωστοποίηση του λόγου καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.
- Αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο. Η παράλειψη της προϋπόθεσης αυτής δεν ακυρώνει την καταγγελία, αλλά έχει ποινικές συνέπειες για τον εργοδότη.

- Καταχώρηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του απολυόμενου μισθωτού στα τηρούμενα στο ΙΚΑ βιβλία.

Η άτακτη καταγγελία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας για τους εργάτες και η πιο συνηθισμένη για τους υπαλλήλους. Οι προϋποθέσεις έγκυρης άτακτης καταγγελίας είναι οι ίδιες με την τακτική χωρίς την προϋπόθεση της προειδοποίησης.

1.3 Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και λάβει την αποζημίωσή του μπορεί να προσβάλει την απόλυσή του

Εάν ο εργαζόμενος αρνηθεί να υπογράψει για την παραλαβή του εγγράφου της καταγγελίας, τότε αυτή κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, η δε σχετική αποζημίωση κατατίθεται στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων στο όνομα του δικαιούχου.

Εάν ο εργαζόμενος παραλάβει το έγγραφο ή την αποζημίωση, προσθέτοντας πριν από την υπογραφή του τη φράση «με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου», δεν χάνει το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Όσον αφορά την αποζημίωση που καταβάλλεται σε περίπτωση άτακτης καταγγελίας, αυτή είναι διπλάσια από τη χορηγούμενη σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας και ορίζεται ως εξής:

Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν από την απόλυση.

β) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν από την απόλυση.

γ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη, απαιτείται προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν από την απόλυση.

δ) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν από την απόλυση.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά τα ανωτέρω καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της αποζημίωσης της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση.

Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου:

Πίνακας 1: Αποζημιώσεις υπαλλήλων

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένο έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα 11	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Στους ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στο προηγούμενο εδάφιο αποζημίωσης, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία:

Πίνακας 2: Αποζημιώσεις ιδιωτικών υπαλλήλων με προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών στον ίδιο εργοδότη

Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	1 μηνός αποζημίωση
Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	2 μηνών αποζημίωση
Για 19 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	3 μηνών αποζημίωση
Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	4 μηνών αποζημίωση
Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	5 μηνών αποζημίωση
Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	6 μηνών αποζημίωση
Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	7 μηνών αποζημίωση
Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	8 μηνών αποζημίωση
Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	9 μηνών αποζημίωση
Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	10 μηνών αποζημίωση
Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	11 μηνών αποζημίωση
Για 28 έτη προϋπηρεσίας συμπληρωμένα	12 μηνών αποζημίωση

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

α) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά τη δημοσίευση του παρόντος ανεξάρτητα από τον χρόνο απόλυσής του και β) οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

Για τους εργατοτεχνίτες ισχύουν τα περιγραφόμενα στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 3: Αποζημίωση εργατοτεχνιτών (σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007, άρθρο 3)

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση
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
από 30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Όταν η αποζημίωση, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Οι αλλαγές στο σύστημα των ατομικών απολύσεων αφορούν κυρίως έμμεσες μειώσεις των σχετικών αποζημιώσεων και τη διευκόλυνση προς τις επιχειρήσεις ως προς τον τρόπο καταβολής τους. Το άμεσο αποτέλεσμα αυτών των νέων ρυθμίσεων που προκύπτει είναι κυρίως ότι για τα πολλά έτη προϋπηρεσίας, που απαιτούν υψηλές αποζημιώσεις, ο χρόνος προειδοποίησης μειώνεται αισθητά συγκριτικά με το προηγούμενο πλαίσιο. Με αυτή τη διαδικασία γίνεται περισσότερο προσιτή η τακτική καταγγελία της απόλυσης για τις επιχειρήσεις, ο χρόνος προειδοποίησης δεν είναι μεγάλος και βεβαίως συνεπάγεται αισθητά χαμηλότερο συνολικό κόστος.

Η ισχύουσα εδώ και 90 χρόνια ρύθμιση για το ύψος των αποζημιώσεων εκφράζει μια σχέση ισορροπίας μεταξύ της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη και των συνταγματικών αρχών του κοινωνικού κράτους και του κοινωνικού δικαιώματος προς αξιοπρεπή εργασία. Στην Ελλάδα, το αυξανόμενο ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας ύψος

της αποζημίωσης αντισταθμίζεται από το γεγονός η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι αναιτιώδης, δηλαδή αποτελεί ελεύθερα ασκούμενο δικαίωμα που περιορίζεται μόνο αν οφείλεται σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη.

Με τη διάταξη του άρθρου 74 παρ. 2 και 3 του Ν. 3863/2010 (πέραν της σημαντικής αύξησης του ορίου των ομαδικών απολύσεων της παρ. 1 του ίδιου άρθρου), οι εργαζόμενοι από την απόλυση υφίστανται διπλό πλήγμα, τόσο ως προς την προστασία τους όσο και αναφορικά με τον μισθό τους: Αφενός, διευκολύνεται η απόλυσή τους με τη μείωση των περιόδων προειδοποίησης και την καταβολή μειωμένης στο μισό αποζημίωσης. Αφετέρου, η αποζημίωσή τους, δηλαδή το μισθολογικού χαρακτήρα αντιστάθμισμα της απώλειας της θέσης εργασίας, δεν καταβάλλεται πλέον με την απόλυση, αλλά τμηματικά σε διμηνιαίες δόσεις που αντιστοιχούν έκαστη σε μισθούς δύο μηνών.

Η χορήγηση της δυνατότητας αυτής της τμηματικής καταβολής μικρού μέρους της αποζημίωσης λόγω απόλυσης δεν λαμβάνει υπόψη τη βιοποριστική λειτουργία της αποζημίωσης για την εξασφάλιση της συντήρησης του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Επιπλέον, δεν εξασφαλίζει την εξόφληση των εργατικών απαιτήσεων σε περίπτωση που στο μεσοδιάστημα ο εργοδότης καταστεί αφερεγγυος ή η οικονομική κατάστασή του δεν επιτρέπει την ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων ή κακόπιστα δεν εξοφλεί τον εργαζόμενο. Επίσης, δυσχεραίνει ουσιαστικά την αποτελεσματική προσφυγή του απολυμένου εργαζομένου στη Δικαιοσύνη, καθώς, σύμφωνα με την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία, ο εργαζόμενος, εφόσον επιθυμεί να προσφύγει στο Δικαστήριο για την ακύρωση της απόλυσής του, οφείλει να το πράξει σε αποκλειστική προθεσμία τριών μηνών, αλλιώς χάνει το δικαίωμά του αυτό. Για να είναι έγκυρη μια απόλυση πρέπει, κατά την ίδια μέρα που αυτή ανακοινώνεται στον εργαζόμενο ή λήγει η προθεσμία προειδοποίησης, να του κοινοποιείται το έγγραφο της απόλυσης και να του καταβάλλεται πλήρες το ποσό της αποζημίωσης. Συνεπώς, με τη νέα ρύθμιση για την τμηματική καταβολή μικρού μέρους της αποζημίωσης σε διμηνιαίες δόσεις, όχι μόνο καθίσταται επισφαλής η εξόφληση του εργαζομένου, αλλά και αποδυναμώνεται ουσιαστικά το θεμελιώδες δικαίωμά του για αποτελεσματική προσφυγή στη Δικαιοσύνη.

1.4 Επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου

Η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και ένα χρόνο μετά τον τοκετό, ή για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα σε περίπτωση επιπλοκών, απαγορεύεται. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, ο οποίος δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη, και η καταγγελία αυτή θα πρέπει να γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

1.5 Επιτρέπεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών

Απαγορεύεται η απόλυση ορισμένων προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της ειδικής επιτροπής του άρθρου 15 του Ν. 1264/82 (αποτελούμενης από εκπροσώπους του κράτους, των εργαζομένων και της εργοδοσίας) και μόνο για συγκεκριμένους περιοριστικά αναφερόμενους στον νόμο λόγους.

1.6 Μπορεί να απολυθεί εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές

Κατά ρητή επιταγή του νόμου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη όταν γίνει κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Η απαγόρευση αυτή αφορά αποκλειστικά αυτή τη μορφή της άδειας. Συνεπώς η καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας δεν είναι άκυρη, ωστόσο ελέγχεται από πλευράς καταχρηστικότητας.

Σε περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη δεν πληροί τις ως άνω αναφερόμενες προϋποθέσεις είναι άκυρη, δεν επιφέρει λύση της σύμβασης εργασίας και, κατά συνέπεια, η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να παράγει τις έννομες συνέπειές της. Σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να διεκδικήσει δικαστικά να ακυρωθεί η απόλυση και να υποχρεωθεί ο εργοδότης να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του και να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας.

1.7 Καταχρηστικότητα στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας στην Ελλάδα δεν συνδέεται με κάποια αιτιολογία (οι απολύσεις στην Ελλάδα είναι ανατιολόγητες), ωστόσο ελέγχεται για καταχρηστικότητα.

Κυρίαρχο στοιχείο κατά τη νομολογία για να θεωρηθεί η καταγγελία της σύμβασης καταχρηστική είναι η ύπαρξη λόγου εμπάθειας ή εκδίκησης και γενικά προσωπικού λόγου του εργοδότη που δεν συνδέεται με τα συμφέροντα της επιχείρησης. Να σημειωθεί εδώ πως σε αυτούς τους λόγους εντάσσονται και οι λόγοι που συνδέονται με διακρίσεις που απαγορεύονται ευθέως από τον νόμο (φυλής, φύλου κ.ά.). Μερικοί από τους λόγους που θεμελιώνουν τον καταχρηστικό χαρακτήρα της καταγγελίας είναι οι ακόλουθοι:

1. Η νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού.
2. Η προσφυγή του μισθωτού στις αρμόδιες υπηρεσίες για την ικανοποίηση των αιτημάτων του.
3. Η επίμονη προβολή νόμιμων διεκδικήσεων για συναδέλφους.
4. Η άσκηση δικονομικών μέσων για τη διεκδίκηση δικαιωμάτων.
5. Η άρνηση υπακοής σε παράνομη άσκηση διευθυντικού δικαιώματος.
6. Η απόλυση έπειτα από αξίωση τρίτου.

Γενικό χαρακτηριστικό περιπτώσεων απολύσεων που κρίθηκαν καταχρηστικές είναι ότι οφείλονται σε ενέργειες που συνιστούν για τον μισθωτό νόμιμη άσκηση κάποιου δικαιώματος ή ακόμη άσκηση των ελευθεριών του ατόμου, συμβατή με τα υπηρεσιακά καθήκοντα, συμπεριφορά που δεν συνδέεται με την ομαλή και αποδοτική άσκηση εργασίας.

Συμπερασματικά η καταγγελία σύμβασης εργασίας δεν είναι καταχρηστική όταν οφείλεται σε διακοπή της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, που προήλθε από αντισυμβατική συμπεριφορά ή από πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζομένου, καθώς και όταν δεν υπάρχει γι' αυτήν κάποια αιτία, αφού ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον ανατιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέστηκε γι' αυτήν ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους, που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το 281 ΑΚ. Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη

καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία η οποία δεν δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεόμενους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης λόγους, δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική, διότι, στην αντίθετη περίπτωση, η καταγγελία από αναιτιώδης θα μετατρέπεται σε αιτιώδη.

Πηγές

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Ενδεικτική Νομοθεσία: (Άρειος Πάγος 904/2012)

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ. (2009). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεοντάρη, Μ. (2010). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος.

Ληξουριώτης (2010). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Νομική Βιβλιοθήκη.

Συντακτική ομάδα

Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης