



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

Καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη

Ιούλιος 2015



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη –Συνοπτική παρουσίαση	4
2. Προϋποθέσεις έγκυρης τακτικής καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	5
3. Περιπτώσιολογία καταχρηστικής καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	5
4. Βάρος απόδειξης της καταχρηστικότητας της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	6
5. Συνέπειες καταχρηστικής καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	7
Πηγές.....	9
Συντάκτης	9

Καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη -Συνοπτική παρουσίαση

ΓΕΝΙΚΑ	Η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας σύμβασης εργασίας, όπως και κάθε δικαιώματος, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του Α.Κ.
ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	- Γραπτή κοινοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στον εργαζόμενο. - Τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης (αναλόγου με την προϋπηρεσία). - Χορήγηση αποζημίωσης. - 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.
ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	Κατά τη νομολογία η καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι καταχρηστική, εφόσον: - οφείλεται σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη, - οφείλεται σε ασθένεια του μισθωτού, - οφείλεται στη διάθεση του εργοδότη να προσλάβει άλλο μισθωτό, - οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, οι οποίοι είναι στην πραγματικότητα προσχηματικοί, - οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά όχι στην επιλογή των απολυόμενων με αντικειμενικά κριτήρια.

ΒΑΡΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	Το βάρος απόδειξης της καταχρηστικότητας της καταγγελίας φέρει καταρχήν ο εργαζόμενος.
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	Σε περίπτωση που η γενόμενη από τον εργοδότη καταγγελία ασκείται καταχρηστικά, σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι άκυρη, με συνέπεια, αφενός τη μη λύση της υφιστάμενης σύμβασης εργασίας, και αφετέρου τη διατήρηση ακεραίων των απορρεόντων από αυτή δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών.
ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	N. 2112/1920 N. 3198/1955 Α.Κ. 281, ΑΚ 325, ΑΚ 353, ΑΚ 656

1. Γενικά

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής ανατιώδης δικαιοπραξία και, συνεπώς, το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας, για την οποία έγινε, αλλά αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του εργαζομένου.

Η άσκηση, όμως, του δικαιώματος αυτού, όπως και κάθε δικαιώματος, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του Α.Κ.

Επομένως, η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη μπορεί να προσβληθεί από τον εργαζόμενο ως καταχρηστική, εφόσον, πληροί μεν τις προϋποθέσεις της τυπικής νομιμότητας της καταγγελίας, αλλά συνιστά υπέρβαση των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Οπότε, είναι σκόπιμο να διακρίνουμε την καταγγελία, που δεν πληροί τις προϋποθέσεις του νόμου, από την καταχρηστική καταγγελία, παρόλο που συνέπεια και των δύο αυτών ελαττωμάτων είναι, εν τέλει, η ακυρότητα της καταγγελίας.

2. 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, η οποία είναι ανάλογη με τον χρόνο προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη.
- 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.

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.

3. Περιπτωσιολογία καταχρηστικής καταγγελίας

Καταγγελία της σχέσης εργασίας, που πληροί τις προϋποθέσεις τυπικής νομιμότητας, όπως αυτές αναφέρονται περιληπτικά παραπάνω, μπορεί να είναι, παρόλα αυτά καταχρηστική, εφόσον υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Έχει διαμορφωθεί πλούσια νομολογία επί του ζητήματος της καταχρηστικής καταγγελίας, σύμφωνα με την οποία καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι καταχρηστική, εφόσον:

Ι. Οφείλεται σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη, π.χ. λόγους εμπάθειας ή εκδίκησης και γενικά προσωπικούς λόγους του εργοδότη που δεν συνδέονται με τα συμφέροντα της επιχείρησης (ΑΠ 1591/2010).

II. Οφείλεται σε ασθένεια του μισθωτού, ανεξαρτήτως της σοβαρότητας και της μακροχρόνιας απουσίας του εργαζομένου, παρόλο που ο εργαζόμενος έχει θεραπευτεί ή αναμένεται η σε σύντομο χρόνο θεραπεία του (ΑΠ 1759/2002).

III. Οφείλεται στη διάθεση του εργοδότη να προσλάβει άλλο μισθωτό, παρά τη μακρόχρονη και επιτυχή υπηρεσία του απολυόμενου μισθωτού και χωρίς την ύπαρξη αποχρώντα λόγου για την απόλυση (ΑΠ 1155/1999).

IV. Οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, οι οποίοι είναι στην πραγματικότητα προσχηματικοί ή δεν είναι απολύτως αναγκαία, ενόψει της δυνατότητας υιοθέτησης ηπιότερων μέσων (π.χ. μερική απασχόληση) (ΑΠ 1124/2007, ΑΠ 573/2007).

V. Οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά όχι στην επιλογή των απολυόμενων με αντικειμενικά κριτήρια (ΑΠ 1124/2007).

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι η πρόσφατη απόφαση 5/2014 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών έκρινε ότι είναι άκυρη ΩΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ η καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζομένου, ο οποίος δεν συναίνεσε και δεν αποδέχθηκε την προτεινόμενη μείωση των αποδοχών του κατά ποσοστό 15% από τον εργοδότη του, γιατί αυτή παραβιάζει τα αξιολογικά όρια του άρθρου 281 του Α.Κ., διότι η μείωση των αποδοχών του όχι μόνο θα του προκαλούσε άμεση (υλική) ζημία, αλλά θα ανατρεπόταν και ο οικονομικός και οικογενειακός προγραμματισμός του.

4. Βάρος απόδειξης της καταχρηστικότητας της καταγγελίας

Το βάρος απόδειξης της καταχρηστικότητας της καταγγελίας, δηλαδή των περιστατικών που θεμελιώνουν την καταχρηστικότητα αυτή, φέρει καταρχήν ο εργαζόμενος, καθώς δεν αρκεί η πλημμέλεια ή ανυπαρξία της αιτίας της καταγγελίας ώστε να θεωρηθεί αυτή καταχρηστική, διαφορετικά η καταγγελία θα μετατρεπόταν σε αιτιώδη, κάτι που δεν επιτρέπεται στο ελληνικό εργατικό δίκαιο.

Αυτό προκύπτει ξεκάθαρα από την άποψη που υιοθετεί ο Άρειος Πάγος σε διάφορες αποφάσεις του, σύμφωνα με την οποία «δεν συντρέχει, όμως, περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη 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' αυτή 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 άρθρο 281 ΑΚ».

5. Συνέπειες καταχρηστικής καταγγελίας

Σε περίπτωση που η γενόμενη από τον εργοδότη καταγγελία ασκείται καταχρηστικά, σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι άκυρη, με συνέπεια, αφενός τη μη λύση της υφιστάμενης σύμβασης εργασίας, και αφετέρου τη διατήρηση ακεραίων των απορρεόντων από αυτή δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών.

Συνακόλουθα, ο εργαζόμενος διατηρεί, για όσο διάστημα ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του, την αξίωση προς καταβολή του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού του και παράλληλα διατηρεί τις αξιώσεις του έναντι του εργοδότη για πραγματική απασχόληση, για μισθούς υπερημερίας και, ενδεχομένως, για δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα, αποδοχές και επίδομα αδειάς.

Ειδικότερα, ως προς τους μισθούς υπερημερίας, εάν ο εργοδότης καταστεί υπερήμερος ως προς την αποδοχή της προσφερόμενης σε αυτόν εργασίας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την καταβολή του μισθού, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία του σε άλλον χρόνο (άρθρο 656 ΑΚ). Ο εργοδότης που καταγγέλλει άκυρα τη σύμβαση εργασίας καθίσταται εκ μόνου του λόγου αυτού υπερήμερος και οφείλει να καταβάλει τον μισθό στον εργαζόμενο. Επιπλέον, ο εργοδότης εξακολουθεί να οφείλει τις ασφαλιστικές εισφορές, εωσότου καταγγείλει νομίμως τη σύμβαση εργασίας.

Ο εργοδότης μπορεί να αντιτάξει, έναντι της αξίωσης του εργαζομένου για μισθούς υπερημερίας λόγω της άκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, την ένσταση έκπτωσης από τους μισθούς της ωφέλειας που ο εργαζόμενος αποκόμισε κατά το διάστημα της υπερημερίας από την παροχή της εργασίας του σε άλλον εργοδότη. Ωστόσο, η ωφέλεια αυτή του εργαζομένου θα πρέπει να τελεί σε αιτιώδη σύνδεσμο με την υπερημερία του εργοδότη. Έτσι, δεν υφίσταται αιτιώδης συνάφεια, όταν η ωφέλεια δεν απορρέει από την

αξιοποίηση του χρόνου που ελευθερώθηκε λόγω της μη αποδοχής των υπηρεσιών του εργαζομένου, αλλά από εργασία που ο εργαζόμενος παρείχε προς τρίτους κατά τον χρόνο ισχύος της σύμβασης εργασίας, όταν η σύμβαση εργασίας αυτή βέβαια ήταν ενεργός.

Η υπερημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας μπορεί να αρθεί με την εκ νέου απασχόληση του απολυθέντος εργαζομένου ή με δήλωση του εργοδότη, ότι αποδέχεται τις υπηρεσίες αυτού σύμφωνα με τους πριν από την απόλυση όρους της σύμβασης. Για την παύση της υπερημερίας του ο εργοδότης αρκεί να δηλώσει, ότι αποδέχεται τις υπηρεσίες του απολυομένου, χωρίς να απαιτείται να προσφέρει παράλληλα σε αυτόν τους οφειλόμενους έως την ανωτέρω δήλωση μισθούς υπερημερίας. Εντούτοις, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος, συγχρόνως με την προσφορά της εργασίας του, προβάλλει το δικαίωμα επίσχεσης των καθυστερούμενων μισθών του, τότε η υπερημερία του εργοδότη δεν διακόπτεται, καθόσον ο τελευταίος είναι μεν πρόθυμος να δεχθεί την παροχή που του προσφέρεται, δεν προσφέρει όμως την αντιπαροχή που του ζητείται (άρθρα 325 και 353 ΑΚ).

Η τυχόν αμφισβήτηση από την πλευρά του εργαζομένου του κύρους της καταγγελίας επιβάλλεται να εγείρεται μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 εδάφιο α' του ν. 3198/1955, το οποίο προβλέπει ότι κάθε αξίωση του εργαζομένου που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας τυγχάνει απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιείται μέσα σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία από την εν τοις πράγμασι λύση της εργασιακής σχέσης.

Πηγες

- Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Γ. Λεβέντη / Κ. Παπαδημητρίου (2011), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Δ.Ε.Ν.
- ΑΠ 1759/2002, ΑΠ 1155/1999, ΑΠ 1124/2007, ΑΠ 573/2007, ΑΠ 1679/2007, Μον. Πρωτ. Αθ. 5/2014

Συντάκτης

Ιωάννης Σκανδάλης