



Τμήμα Οικονομικών  
Επιστημών



**MSc law &  
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,  
UNIVERSITY of MACEDONIA  
and SCHOOL of LAW,  
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESSALONIKI



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ  
Νομική Σχολή

**ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΙΚΑΙΟ  
ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ**

**Διπλωματική Εργασία**

**«Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ  
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ»**

Της  
ΜΑΡΙΑ ΑΠ. ΒΑΡΔΑΚΑΡΗ  
(ΑΜ: mle17018)

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος  
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2018

## **Αφιέρωση**

Στην οικογένειά μου.

## Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. **Γούλα Δημήτριο**, για όλη την πολύτιμη βοήθειά του σε επιστημονικά και διαδικαστικά ζητήματα, την εμπιστοσύνη του και την συνεχή καθοδήγηση που μου παρείχε κατά την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας μου. Ευχαριστώ θερμά και την καθηγήτριά μου κ. **Κλαβανίδου Δέσποινα**.

## Περίληψη (Abstract)

Δεδομένης της προστατευτικής λειτουργίας των διατάξεων του εργατικού δικαίου και της ιδιαίτερης, συνταγματικής και όχι μόνο, προστασίας που απολαμβάνει το δικαίωμα στην εργασία, υπάρχουν θεσμοί οι οποίοι διασφαλίζουν και θωρακίζουν τη θέση του εργαζομένου από κάθε είδους αυθαιρεσία. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα συνιστούν οι προϋποθέσεις κύρους που πρέπει υποχρεωτικά να τηρηθούν κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου προκειμένου ο εργαζόμενος να απολέσει τη θέση εργασίας του, η ουσιαστικότερη εκ των οποίων θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι η καταβολή του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης. Το δικαίωμα στην αποζημίωση απόλυσης που παρέχεται στον εργαζόμενο, είναι ένα θέμα μελέτης, το οποίο, αφενός παρουσιάζει ιδιαίτερο επιστημονικό ενδιαφέρον, αφετέρου είναι ένα πρακτικό ζήτημα που χρήζει επισημάνσεων προκειμένου να αντιμετωπίζεται ορθά. Επίσης, είναι ιδιαίτερα ελκυστική και η μελέτη της φύσης του δικαιώματος αυτού, όπως αναλύθηκε από την ελληνική θεωρία και νομολογία, ο τρόπος άσκησής του και η λειτουργία του. Ένα επιπρόσθετο ζήτημα είναι ότι το θέμα της αποζημίωσης απόλυσης τοποθετείται, λόγω της φύσης του, στο διεπιστημονικό χώρο της νομικής και οικονομικής επιστήμης, πεδία που αντανακλούν το επιστημονικό ενδιαφέρον της γράφουσας.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

#### Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ

1. Η έννοια της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	1
2. Είδη καταγγελίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου.....	2
3. Η αποζημίωση απόλυσης ως προϋπόθεση κύρους της εργοδοτικής καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και συνέπεια αυτής.....	4

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

#### ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

1. Η αποζημίωση απόλυσεως ως θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου στο ελληνικό δίκαιο.....	6
1.1 Μη οφειλή αποζημίωσης απόλυσης.....	10
2. Η προσήκουσα και έγκαιρη καταβολή της αποζημίωσης.....	12
2.1 Το ζήτημα της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης με τη μορφή λογιστικού χρήματος.....	14
2.2 Καταβαλλόμενη αποζημίωση ελάχιστα υπολειπόμενη από τη νόμιμη.....	15
3. Οικειοθελείς παροχές και η σχέση τους με την αποζημίωση απόλυσης.....	17
4. Αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη.....	19
5. Ζητήματα αποζημίωσης απόλυσης σε απόλυση κατά τη δοκιμαστική περίοδο.....	21

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

#### ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

1. Το ισχύον πλαίσιο για τον υπολογισμό της αποζημίωσης.....	24
1.1 Η σημασία της διάκρισης υπαλλήλου- εργάτη στον υπολογισμό της αποζημίωσης.....	27

2. Ανώτατο όριο αποζημίωσης απόλυσης - Συνυπολογισμός οικειοθελών παροχών κατά τον καθορισμό αυτής.....	30
3. Περίπτωση καταβολής μειωμένης αποζημίωσης απόλυσης.....	32
4.Καταβολή του ποσού της αποζημίωσης – Λογιστικά και φορολογικά ζητήματα που προκύπτουν .....	34

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**  
**ΣΥΓΚΕΦΑΛΑΙΩΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ**  
**ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΗΓΩΝ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ

#### 1. Η έννοια της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Τα δύο μέρη της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, δεν υποχρεούνται να παραμένουν δεσμευμένα επ' άπειρον, αλλά μπορούν υπό προϋποθέσεις που καθορίζονται στο νόμο, να προχωρήσουν σε λύση αυτής<sup>1</sup>. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας προβλέπεται συνεπώς, ως δικαίωμα καθενός από τους συμβαλλομένους, ενώ η δυνατότητα άσκησής της θέτει εκ των υστέρων χρονικά πλαίσια σε μια διαρκή, εις το διηνεκές, δέσμευση, αναπληρώνοντας έτσι, την απουσία του συμβατικού χρονικού περιορισμού<sup>2</sup>. Η καταγγελία, σύμφωνα με τις σχετικές διακρίσεις, εντάσσεται στην κατηγορία των διαπλαστικών δικαιωμάτων, πηγάζει από το νόμο και παρέχει την εξουσία σε κάθε υποκείμενο της σχέσης να προβεί σε λύση αυτής<sup>3</sup> με μονομερή απευθυντέα γνωστοποίηση της βούλησής του προς το άλλο μέρος. Ως διαπλαστικό δικαίωμα, έχει την ικανότητα να μεταμορφώνει, να διαπλάθει, ακόμη και να καταργεί την έννομη κατάσταση που αφορά, δηλαδή την εργασιακή σχέση<sup>4</sup>.

Η καταγγελία της σύμβασης πραγματοποιείται είτε με κοινή συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη, είτε μονομερώς από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για απόλυση, είτε μονομερώς από τον εργαζόμενο, οπότε σε τούτη την περίπτωση έχουμε

---

<sup>1</sup> άρθρο 669 Α.Κ., άρθρο 1 Ν. 2112/1920

<sup>2</sup> Ζερδελής Δ. (2011), Εργατικό Δίκαιο, σελ. 756

<sup>3</sup> Για την αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας η διαδικασία της καταγγελίας ρυθμίζεται από τους Ν 3198/1955 και 2112/1920, καθώς και από το ΒΔ 16/18.7.1920.

<sup>4</sup> Ζερδελής Δ., Ζητήματα αποτελεσματικής έννομης προστασίας στις εργατικές διαφορές - Βάρος απόδειξης και προσωρινή έννομη προστασία, ΔΕΕ 5/2016, σελ. 601

παραίτηση ή αλλιώς οικειοθελή αποχώρηση<sup>5</sup>. Ο Αστικός Κώδικας, σε επιμέρους διατάξεις, προβλέπει την καταγγελία ως λόγο λύσης διαρκών συμβάσεων ή συμβάσεων όπου το στοιχείο του χρόνου αποκτά ιδιαίζουσα σημασία<sup>6</sup>. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνεπάγεται τη λύση της εργασιακής σχέσης και την επέλευση ορισμένων συνεπειών, η πιο ουσιαστική εκ των οποίων είναι η καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, η οποία αποτελεί και προϋπόθεση εγκυρότητας της καταγγελίας.

## **2. Είδη καταγγελίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου**

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να είναι τακτική ή έκτακτη, με προθεσμία ή απρόθεσμη, μερική, τροποποιητική ή επικουρική. Το ζήτημα αυτό θα το εξετάσουμε στο βαθμό και υπό την προϋπόθεση ότι το εκάστοτε είδος καταγγελίας αφορά ή επηρεάζει την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης.

Η **τακτική** καταγγελία αποτελεί σημαντικό τρόπο λύσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, της σύμβασης δηλαδή της οποίας η διάρκεια δεν ορίστηκε ούτε και προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας (άρθρ. 669 παρ. 2 ΑΚ)<sup>7</sup>. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία και γι' αυτό δεν είναι απαραίτητο να δικαιολογείται από τον καταγγέλλοντα<sup>8</sup>. Με την τακτική καταγγελία η λύση της σύμβασης επέρχεται μετά την παρέλευση της νόμιμης ή της συμβατικής προθεσμίας προειδοποίησης, η οποία πρέπει να τηρηθεί αυστηρά από την πλευρά του καταγγέλλοντος. Η σύμβαση λύεται με την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης, οπότε καταβάλλεται και η αποζημίωση<sup>9</sup>, χωρίς να απαιτείται η ύπαρξη ενός ιδιαίτερου λόγου<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Ληξουριώτης Ι. (2017), ό.π. σελ. 757

<sup>6</sup> Ζερδελής Δ. (2011), Εργατικό Δίκαιο, σελ. 746

<sup>7</sup> Ληξουριώτης Ι., ό.π. σελ. 762

<sup>8</sup> ΑΠ 315/2014 ΕΕργΔ 2014, σελ. 1263, ΑΠ 2223/2014 ΔΕΝ 2015, σελ. 494, ΑΠ 125/2015 ΔΕΝ 2015, σελ. 593

<sup>9</sup> ΑΠ 295/2013, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, Τεύχος 98/2013, σελ. 1079

<sup>10</sup> Ζερδελή Δ., (2011) Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ 756



Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί **εκτάκτως** από τον εργοδότη, υπό τις προϋποθέσεις της ΑΚ 672<sup>11</sup>. Το είδος καταγγελίας αυτό προβλέπεται στην περίπτωση του άρθρου 5 παρ. 1 του ν. 2112/1920, του άρθρου 6 παρ. 1 του ν.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 και του άρθρου 7 του ν. 3198/1955 για τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στη σύμβαση αυτή, η σημασία της έκτακτης καταγγελίας έγκειται στο ότι επιτρέπει την άμεση λύση της χωρίς την τήρηση προθεσμιών εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, περιστατικό δηλαδή το οποίο δεν επιτρέπει την ομαλή λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είτε την τήρηση των διατυπώσεων της τακτικής καταγγελίας<sup>12</sup>. Η διαφορά τακτικής και έκτακτης καταγγελίας συνίσταται στο ότι η πρώτη γίνεται συνήθως μετά από προηγούμενη προειδοποίηση και επιφέρει τη λύση της σχέσεως μετά την πάροδο του χρόνου αυτής, στο ότι η ίδια γίνεται χωρίς την ανάγκη υπάρξεως λόγου και κυρίως στο ότι πρέπει να περιβάλλεται με τις διατυπώσεις του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 3198/55 (έγγραφος τύπος και καταβολή νόμιμης αποζημίωσης), σε αντίθεση με τη δεύτερη που γίνεται χωρίς την ανάγκη τήρησης όλων των ανωτέρω διατυπώσεων (πλην του έγγραφου τύπου)<sup>13</sup>.

Ανάλογα με το αν το διαπλαστικό αποτέλεσμα της καταγγελίας επιφέρει τη λύση της σύμβασης για το μέλλον, αμέσως με την άσκησή του ή μετά το πέρας ορισμένης προθεσμίας, η καταγγελία διακρίνεται σε καταγγελία **με προθεσμία** ή σε **απρόθεσμη** καταγγελία, αντίστοιχα. Η τακτική καταγγελία είναι κατά κανόνα καταγγελία με προθεσμία, ενώ η έκτακτη απρόθεσμη<sup>14</sup>.

Σύμφωνα με το νόμο, για ένα συγκεκριμένο χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου, συνδέεται ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα το οποίο ο εργοδότης πρέπει να τηρήσει ως χρόνο προειδοποίησης<sup>15</sup>, ζήτημα στο οποίο θα αναφερθούμε στο Κεφ. 3<sup>ο</sup> (παρ. 1) της παρούσας. Η προειδοποίηση μπορεί να γίνει και σε μεγαλύτερο χρόνο από αυτόν που ορίζει ο νόμος, όχι όμως και σε μικρότερο χρόνο γιατί τότε θεωρείται ότι η προειδοποίηση δεν έγινε και καταβάλλεται ολόκληρη η αποζημίωση<sup>16</sup>. Το ζήτημα του χρόνου προειδοποίησης σχετίζεται με αυτό της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης,

---

<sup>11</sup> Βλαστός Σ. (2005), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις- Ουσιαστικά και Δικονομικά Ζητήματα, σελ. 1246

<sup>12</sup> Καρακατσάνης Ι., στον ΑΚ Γεωργιάδη/ Σταθόπουλο, Εισαγωγικές παρατηρήσεις στα άρθρα 416-454 αριθμ 23

<sup>13</sup> Βλαστός Σ. (2005), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις- Ουσιαστικά και Δικονομικά Ζητήματα, σελ. 1399

<sup>14</sup> Ζερδελής Δ., (2011), ό.π., σελ. 757

<sup>15</sup> Ληξουριώτης Ι. (2017), ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ , Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 271

<sup>16</sup> ΑΠ 84/2016, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, Τεύχος 129/2016, σελ. 806

καθώς ο εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο υπάλληλο κατά τα ανωτέρω, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης για καταγγελία χωρίς προειδοποίηση, σύμφωνα με την υποπαράγραφο ΙΑ 12 εδ. 1 Ν 4093/2012<sup>17</sup>.

Η **τροποποιητική καταγγελία** συνδέει την καταγγελία της σύμβασης με τη μη αποδοχή από τον εργαζόμενο μίας πρότασης που κάνει ο εργοδότης. Όπως θα λέγαμε, η τροποποιητική καταγγελία θέτει μία αίρεση αναβλητική ή διαλυτική η οποία συνδέει την καταγγελία με την αποδοχή ή μη της τροποποιητικής πρότασης του εργοδότη<sup>18</sup>. Η τροποποιητική καταγγελία συνδέεται με το ζήτημα της αποζημίωσης άμεσα, μόνο στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί την τροποποιητική πρόταση του εργοδότη και ο τελευταίος υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση απόλυσης σύμφωνα με το νόμο. Αντίστοιχα, η καταγγελία υπό αίρεση, και η μερική καταγγελία είναι είδη καταγγελίας που δεν επηρεάζουν το υπό διερεύνηση ζήτημα της αποζημίωσης απόλυσης. Η δε διάκριση της καταγγελίας σε καταγγελία ορισμένου ή αορίστου χρόνου –η οποία εν προκειμένω μας απασχολεί- αφορά το είδος της σύμβασης εργασίας που καταγγέλλεται.

### **3. Η αποζημίωση απόλυσης ως προϋπόθεση κύρους της εργοδοτικής καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και συνέπεια αυτής**

Η καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σύμφωνα με τις γενικές ρυθμίσεις, είναι άκυρη αν δεν γίνει εγγράφως και δεν καταβληθεί η οφειλόμενη εκ του νόμου αποζημίωση<sup>19</sup>. Συνεπώς η παράλειψη καταβολής της νόμιμης

---

<sup>17</sup> Παπαδημητρίου Δ., ό.π. , σελ. 806

<sup>18</sup> Φουντεδάκη Κ., Η τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Αρμ.1991, σελ. 690

<sup>19</sup> ΑΠ 673/2014 ΔΕΕ, Τεύχος 6/2015, σελ. 656, ΜονΕφΔωδ 21/2016, ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>. Στις προϋποθέσεις τούτες, του έγγραφου δηλαδή τύπου και της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης αναφέρεται πλήθος αποφάσεων της νομολογίας των ελληνικών δικαστηρίων.

αποζημίωσης και οι λοιπές παραλείψεις, κατά την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας δεν καθιστούν αυτήν ανυπόστατη, αλλά αποτελούν λόγους ακυρότητας της καταγγελίας<sup>20</sup>. Η ακυρότητα είναι σχετική υπέρ του εργαζόμενου, ο οποίος έχει την ευχέρεια, είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει την καταβολή μισθών υπερημερίας, είτε να τη θεωρήσει έγκυρη και να αξιώσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης<sup>21</sup>.

Συνεπεία του γεγονότος αυτού, έχει κριθεί από τα ελληνικά δικαστήρια, ενδεικτικά, ότι ακόμη και η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης απόλυσης, συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας<sup>22</sup>, η οποία δεν θεραπεύεται με τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης<sup>23</sup>. Σε περίπτωση δε, που γίνει καταγγελία της συμβάσεως μισθωτού ως έχοντος την ιδιότητα εργάτη, ενώ είχε την ιδιότητα υπαλλήλου και καταβληθεί μικρότερη αποζημίωση από τη νόμιμη, η καταγγελία είναι επίσης άκυρη<sup>24</sup>. Όταν το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης καταβάλλεται σε δόσεις, ενώ σύμφωνα με το νόμο πρέπει να καταβληθεί εφάπαξ, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι επίσης άκυρη<sup>25</sup>, καθώς όπως είναι φανερό, δεν πληρούται το κριτήριο της καταβολής της αποζημίωσης ως προϋπόθεση κύρους της καταγγελίας.

Διαφαίνεται έτσι, η τεράστια σημασία του θεσμού της αποζημίωσης, ως εργαλείου εξισορρόπησης των συμφερόντων εργαζόμενου - εργοδότη, όταν είναι δυνατόν να ανατρέψει μία απόλυση η οποία χωλαίνει ως προς το σημείο καταβολής της αποζημίωσης τούτης και να επιφέρει τόσο σοβαρές συνέπειες όσο αυτές που προαναφέραμε.

---

<sup>20</sup> Ε. Αγγελόπουλος, Δ. Βεράρου, κλπ (2015), ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΓΩΓΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, σελ. 274

<sup>21</sup> ΑΠ 673/2014 ΕΕργΔ 2016, σελ. 174, ΑΠ 277/2016 ΕΕργΔ 2016, σελ. 588, ΔΕΝ 2016, σελ. 1312, ΜΕΦΛαμ 4/2016 ΔΕΝ 2016, σελ. 1182

<sup>22</sup>πρβλ. ΑΠ 1160/2007 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΑΠ 918/2006 ΝοΒ 2007, σελ. 684, ΑΠ 1290/2001 ΕΕργΔ 2003, σελ. 13

<sup>23</sup> ΜΕΦΘεσ 262/2016 Αρμ 2016, σελ. 1366

<sup>24</sup> ΜΕΦΘεσ 1512/2015 Αρμ 2015, σελ. 2113

<sup>25</sup> ΜΕΦΘεσ 2365/2015 Αρμ 2016, σελ. 111

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

### 1. Η αποζημίωση απολύσεως ως θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου στο ελληνικό δίκαιο

Η αποζημίωση απολύσεως δεν αποτελεί κύρωση ή βάνουση τιμωρία για αθέμιτες απολύσεις αλλά επιδιώκει άλλους σκοπούς για τους οποίους έχουν διατυπωθεί ποικίλλες απόψεις, άκρως ενδιαφέρουσες προς μελέτη, χτίζοντας, όλες μαζί κατά την άποψη της γράφουσας, την έννοια του θεσμού που καλείται «αποζημίωση απολύσεως».

Πρωταρχικά, η αποζημίωση απόλυσης συνιστά όρο κύρους της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και τυπική προϋπόθεση αυτής, όπως προκύπτει από όσα προαναφέραμε<sup>26</sup>. Η μη καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης<sup>27</sup>, η οποία συνιστά στοιχείο κύρους της καταγγελίας, συνεπάγεται το δικαίωμα του μισθωτού είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει μισθούς υπερημερίας είτε, παραιτούμενος από το δικαίωμα προσβολής της καταγγελίας ως άκυρης, να ζητήσει την καταβολή του υπολοίπου της αποζημίωσης<sup>28</sup>. Όσο αφορά το δικαίωμα προσβολής των αξιώσεων του απολυμένου, κατά τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 2 του ν. 3198/1955, *κάθε αξίωση μισθωτού για καταβολή της κατά τον ν. 2112/1920 αποζημίωσης είναι απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός εξαμήνου από τότε που κατέστη απαιτητή, με στόχο την εκκαθάριση μέσα σε βραχύ χρονικό διάστημα των αξιώσεων αποζημίωσης απόλυσης και στην αποσαφήνιση των αξιώσεων του μισθωτού και τη γνωστοποίηση αυτών στον εργοδότη*<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> άρθρον 5§3 του ν. 3198/1955 «περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων»

<sup>27</sup> Ζήτημα δημιουργήθηκε σχετικά με το εάν στην έννοια της αποζημίωσης απόλυσης ως στοιχείο του κύρους της καταγγελίας εντάσσεται ή όχι και η πρόσθετη, πέραν της νόμιμης αποζημίωσης. Σύμφωνα με μία άποψη, ως αποζημίωση θεωρείται όχι μόνον η νόμιμη αποζημίωση, άρθρο 3 παρ. 1 του Ν 2112/1920, αλλά και η τυχόν πρόσθετη χρηματική αποζημίωση, η οποία είχε ορισθεί κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. (ΑΠ Ολ 1144/1983 ΝοΒ 1984, σελ. 674, ΑΠ 833/2015, ΑΠ 341/2011 δημοσιευμένες σε ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΕφΘεσ 1202/2016 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, άλλως ΑΠ 1750/2008 ΕλλΔνη 2011, σελ. 1619). Έχει δε, υποστηριχθεί και η αντίθετη άποψη, όπως θα αναλύσουμε.

<sup>28</sup> ΑΠ 1033/2008 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>29</sup> ΑΠ 232/2006 ΔΕΕ 2007, σελ. 101

Σύμφωνα με μία άποψη, η καταβολή αποζημίωσης απόλυσης εξαιτίας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους από τον εργοδότη χωρίς προειδοποίηση, συνιστά «μέτρο προνοίας», που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των αναγκών συντήρησης των μισθωτών που αιφνιδίως έμειναν χωρίς εργασία, καθώς, η απώλεια της θέσης εργασίας δεν μπορεί να καλυφθεί γρήγορα, ιδιαίτερα μάλιστα σε περίοδο στενότητας της αγοράς εργασίας<sup>30</sup>. Πέραν του επιδόματος ανεργίας, η αποζημίωση απόλυσης, αποτελεί κατεξοχήν «μέτρο προνοίας»<sup>31</sup> προς τον απολυμένο, το οποίο αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των βιοποριστικών του αναγκών για ένα ικανό χρονικό διάστημα μέχρι την εξεύρεση άλλης εργασίας<sup>32</sup>. Η αποζημίωση απόλυσης, επιπρόσθετα, χρησιμοποιείται ως μέτρο προστασίας αλλά και διασφάλισης ενάντια στην ανεργία και στις οικονομικές συνέπειες αυτής<sup>33</sup>. Αν και οι λοιπές αξιώσεις του μισθωτού, διαρκούσης της συμβάσεως εργασίας, όπως για παράδειγμα οι αξιώσεις του λόγω υπερημερίας του εργοδότη, προϋποθέτουν καταρχήν έγκυρη σύμβαση εργασίας<sup>34</sup>, δεν συμβαίνει το ίδιο με την αξίωση για καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, κάτι που καταδεικνύει ότι σκοπός των διατάξεων που επιβάλλουν την καταβολή της αποζημίωσης *«προσήκουσιν εις αυτόν τόσον εφ' όσον τελεί υπό έγκυρον σύμβασιν εργασίας, όσον και εφόσον τελεί υπό απλήν σχέση εργασίας»*<sup>35</sup>. Δεν υπάρχει σήμερα αμφιβολία, ότι, προς εκπλήρωση των προστατευτικών σκοπών της, η αποζημίωση απόλυσης οφείλεται σε περίπτωση καταγγελίας και όταν ο εργαζόμενος τελεί σε απλή εργασιακή σχέση<sup>36</sup>. Κατά λογική ακολουθία, η προαναφερόμενη αποζημίωση απόλυσης, ως μέτρο πρόνοιας και προστασίας του εργαζομένου για τους προεκτεθέντες λόγους, δεν οφείλεται όταν η λύση της συμβάσεως εργασίας επέρχεται

---

<sup>30</sup> ΑΠ 1191/1990 ΕΕΔ 1991, σελ. 261, ΑΠ 1077/1986 ΝοΒ 1987, σελ. 756

<sup>31</sup> ΜΠρΠειρ 3220/2017 ΔΕΕ, Τεύχος 4/2018, σελ. 534

<sup>32</sup> ΑΠ 1281/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>33</sup> ΕφΠατρ 72/1999, ΔΕΕ, Τεύχος 8-9/1999, σελ. 911

<sup>34</sup> ΑΠ 1613/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>35</sup> Ολ ΑΠ 192/1962 ΕΕργΔ 1962, σελ. 453, ΑΠ 1401/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΜΕφΠειρ 316/2016 ΔΕΕ 2016, σελ. 1066

<sup>36</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., Μονομερής βλαπτική μεταβολή, απλή εργασιακή σχέση και αποζημίωση απόλυσης, ΕΕργΔ 2014, σελ. 1367

κατ' επιταγή του νόμου, όπως συμβαίνει και στις περιπτώσεις της υποχρεωτικής από το νόμο μετάταξης του μισθωτού<sup>37</sup>.

Σε κάποιες χώρες μεταξύ των οποίων και η χώρα μας η αποζημίωση απολύσεως θεωρείται τουλάχιστον εν μέρει αντάλλαγμα για την εργασία που παρασχέθηκε ενόσω διαρκούσε η εργασιακή σχέση<sup>38</sup>. Συγκεκριμένα, η αποζημίωση καταγγελίας αποτελεί, αντάλλαγμα της παρασχεθείσας εργασίας με την ευρεία έννοια του όρου και πρέπει να παρέχεται, με βάση την αρχή της ισότητας εκτός αν η διαφοροποίηση της δικαιολογείται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος. Εάν για παράδειγμα με νόμο ή κάποια άλλη ειδική ρύθμιση για ορισμένη κατηγορία προσώπων τούτη αποκλεισθεί από τη ρύθμιση αυτή, κατά αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση, η διάκριση είναι ανίσχυρη, ως αντισυνταγματική<sup>39</sup>. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στις σχετικές αποφάσεις της νομολογίας, η αποζημίωση του απολυόμενου μισθωτού, *αποτελούσα εν ευρεία έννοια αντάλλαγμα παρασχεθείσας εργασίας, πρέπει να ρυθμίζεται βάσει της αρχής της ισότητας, εκτός εάν η διαφοροποίηση της δικαιολογείται εκ λόγων γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, τους οποίους ελέγχουν τα δικαστήρια*<sup>40</sup>. Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως καταβάλλεται αποκλειστικά από τον εργοδότη, δεν αποτελεί κεφάλαιο που δημιουργείται από κρατήσεις των εργαζομένων και δεν αποτελεί μισθό που έχει παρακρατηθεί και πρέπει να επιστραφεί κατά τη λύση της συμβάσεως, ώστε με την κατά τα άνω περιστολή και το περιορισμό της αποζημιώσεως δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ανεπίτρεπτη επέμβαση στα περιουσιακά δίκαια των εργαζομένων<sup>41</sup> και δεν απαγορεύεται ο συμψηφισμός της με ληξιπρόθεσμη απαίτηση του εργοδότη κατά του εργαζομένου<sup>42</sup>. Εξάλλου, θα μπορούσαμε να συνάγουμε ότι έτσι δικαιολογείται και η

---

<sup>37</sup> ΕΦ ΑΘ 7796/2000 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>. Αυτό δεν ισχύει όταν στη λύση της συμβάσεως εργασίας κατ' αυτόν τον τρόπο εμπεριέχεται καταγγελία. (βλ. υπόθεση ΕΡΤ, όπου οι εργαζόμενοι αποζημιώθηκαν) ΑΠ 1401/2011 ΔΕΕ 2012/823, ΑΠ 1281/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΕΦ ΘΕΣ 3181/2003 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΑΠ 1342/2002 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΕΦ ΑΘ 1227/2001 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΑΠ 1477/1997 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΕΦΘΕΣΣΑΛ 2208/2000 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>38</sup> ΑΠ Ολομ 30/2005 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>39</sup> ΑΠ 62/2015 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΜΠρΚαβ 159/2015 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>40</sup> ΑΠ 489/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΕφΠειρ 53/2010 ΠειρΝομ 2010/177, ΕφΠειρ 60/2009 Δ/νη 2009, σελ. 1496), ΕφΘεσσαλ 1896/2008 Αρμ. 2008, σελ. 1719, ΕφΠειρ 824/2005 ΠειρΝομ 2005, σελ. 494, ΕφΑθ 614/2006 Δ/νη 2008, σελ. 277, ΑΠ ολομ 30/2005 Δ/νη 2005, σελ. 726

<sup>41</sup> Εφ.Αθ. 2269/1986 ΕΕργΔ 46, σελ. 435

<sup>42</sup> ΑΠ 194/2009 ΔΕΕ 2010, σελ. 493, ΑΠ 1148/2017, ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

αυξανόμενη αποζημίωση ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου στο συγκεκριμένο εργοδότη.

Ως σκοπός της αποζημίωσης απόλυσεως αναφέρεται συχνά η ανακούφιση του εργαζομένου από τις συνέπειες της απόλυσεως<sup>43</sup>. Όπως έχει αναφερθεί στην ελληνική νομολογία και προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 8 του Ν 2112/1920, κάθε παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα λήψης της αποζημίωσης είναι άκυρη οποιαδήποτε στιγμή και αν συντελεσθεί, καθώς με αυτή, επιδιώκεται η διασφάλιση των αναγκαίων μέσων συντήρησης του εργαζομένου μετά τη λύση της σύμβασης<sup>44</sup>. Όπως είναι γνωστό, με γνώμονα την άμεση ανακούφιση του απολυθέντος από την απώλεια της θέσης εργασίας του από τα άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 3 Ν 3198/1955 συνάγεται ο γενικός κανόνας ότι για την εγκυρότητα της καταγγελίας απαιτείται η ταυτόχρονη με αυτήν προσφορά και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης<sup>45</sup>.

Από την άλλη μεριά, η αποζημίωση απόλυσεως αποτελεί έναν παράγοντα κόστους που μπορεί να ληφθεί υπ' όψιν κατά την διαμόρφωση του ύψους του μισθού. Συνεπώς, οικονομικά λειτουργεί ως μισθός που καταβάλλεται ετεροχρονισμένα, στο τέλος της σύμβασης εργασίας αλλά και ως εσωτερικό κίνητρο για την αποδοχή της λύσης της σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο<sup>46</sup>, ο οποίος σκεπτόμενος ότι θα εισπράξει ένα ικανοποιητικό ποσό, αποδέχεται ευνοϊκά τη λύση της σύμβασης.

Οι ανωτέρω διαπιστώσεις συνάδουν με τον προστατευτικό ρόλο της εργατικής νομοθεσίας και ειδικότερα με τον κοινωνικό ρόλο της αποζημίωσης απόλυσης ως αντιστάθμισμα της απώλειας της θέσης εργασίας του εργαζόμενου.

## 1.1 Μη οφειλή αποζημίωσης απόλυσης

---

<sup>43</sup>Ο Λεβέντης, σε: Λεβέντης / Παπαδημητρίου (2011), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 843 θεωρεί πολλαπλό τον σκοπό της αποζημίωσης των ν. 2112/1920, 3198/1955, με πρωτεύοντα την αντιμετώπιση των συνεπειών από την απώλεια της θέσης εργασίας και παράλληλα την επιστροφή στον εργαζόμενο μέρος της ωφέλειας που απέμεινε στην επιχείρηση από την εργασία του

<sup>44</sup>ΑΠ 1077/1987 ΕΕΔ 46, σελ. 488, ΜονΠρΑθ 871/1995, ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>45</sup>ΑΠ 876/2004 ΕλΔνη 2006, σελ. 1398, ΑΠ 38/2004 ΧρΙΔ 2004, σελ. 652, ΑΠ 585/1988 ΔΕΝ 1988, σελ. 1239, ΑΠ 1103/87 ΕΕργΔ 1988, σελ. 301, ΕφΘεσ 91/2007 Αρμ 2007, σελ. 145, ΕφΘεσ 1401/2001 Αρμ 2001, σελ. 1086.

<sup>46</sup>Rebhahn, Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers in den Staaten den EU, ZfA 2003, p. 168

Η προστατευτική φύση της αποζημίωσης απόλυσης και των προϋποθέσεων τήρησής της, προκύπτει και επιβεβαιώνεται εκ του αποτελέσματος και από τις περιπτώσεις στις οποίες δεν υπάρχει υποχρέωση εκ του νόμου του εργοδότη να καταβάλει την εν λόγω αποζημίωση. Ο νομοθέτης προέβη σε στάθμιση των συμφερόντων και έκρινε ότι τα δικαιώματα που η αποζημίωση θέλει να προασπίσει δεν θίγονται στις εν λόγω περιπτώσεις. Συνεπώς, μέσα από τη μελέτη αυτού του ζητήματος θα κατανοήσουμε ακόμη καλύτερα τη φύση του δικαιώματος στην αποζημίωση απόλυσης.

Η πρώτη περίπτωση κατά την οποία δεν οφείλεται αποζημίωση αφορά τη **διάρκεια της σύμβασης εργασίας** με το συγκεκριμένο εργοδότη. Ειδικότερα, για να θεμελιώσει ο μισθωτός<sup>47</sup> αξίωση αποζημίωσης έναντι του εργοδότη λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, θα πρέπει να έχει συμπληρώσει δώδεκα μήνες υπηρεσίας υπό την ίδια συμβατική σχέση, όπως προβλέπεται ρητώς από τη διάταξη της παραγράφου 5<sup>α</sup> άρθρου 17 του Ν. 3899/2010<sup>48</sup>. Η περίπτωση αυτή αναφέρεται στη φύση της αποζημίωσης, ως ανταμοιβή για την παραμονή του εργαζομένου ένα σημαντικό χρονικό διάστημα στην επιχείρηση του εργοδότη που τον απολύει και την αναγνώριση της προσφοράς του σε αυτή.

Μία ακόμη περίπτωση που ανάγεται σε λόγους ανωτέρας βίας που συντρέχουν στο πρόσωπο του εργοδότη είναι η περίπτωση που η διακοπή της εργασίας επέρχεται από **γεγονός τυχαίο και απρόβλεπτο**, που δεν μπορεί να αποτραπεί ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης, το οποίο επακολουθεί οριστική και διαρκής αδυναμία αποδοχής της εργασίας<sup>49</sup>. Η περίπτωση αυτή, ως μέτρο επιείκειας, εντάσσεται στη λογική ότι δεν μπορούμε να υποχρεώσουμε τον εργοδότη στα αδύνατα και συνεπώς αν η διακοπή της εργασιακής σχέσης οφείλεται σε περιστατικό το οποίο ήταν αδύνατο να προβλέψει ώστε να ασφαλίσει ή να αποτρέψει ο εργοδότης, έλαβε δε τα απαραίτητα μέτρα για να το αποτρέψει, χωρίς όμως κανένα αποτέλεσμα, τότε η καταβολή της αποζημίωσης μπορεί να μην πραγματοποιηθεί.

Είναι σαφές από τα παραπάνω ότι, όταν ο μισθωτός δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του ή εκπληρώνει αυτές **κακόβουλα και με αποκλειστικό σκοπό να**

---

<sup>47</sup> Για τους εργάτες γίνεται δεκτό ότι ισχύει ακόμη το δίμηνο υπό την ίδια συμβατική σχέση προκειμένου να χορηγηθεί αποζημίωση απόλυσης (βλ. Ζερδελής Δ. (2011), Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 785)

<sup>48</sup> Ωστόσο η διάταξη αυτή είναι ενδοτικού δικαίου και μπορούν τα μέρη να συμφωνήσουν διαφορετικά, Βλ. Ζερδελής (2011), ό.π., σελ. 817

<sup>49</sup> ΑΠ 19/2004 ΔΕΝ 60 σελ. 867



**εξαναγκάσει τον εργοδότη** να τον απολύσει για να εισπράξει την αποζημίωση του Ν 2112/1920, στην οποία και μόνο αποβλέπει, τότε η ενάσκηση της αξίωσης για αποζημίωση λόγω απόλυσης ή η προβολή της ακυρότητας της καταγγελίας λόγω μη τήρησης των διατυπώσεων του νόμου υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος<sup>50</sup>.

Στην περίπτωση του θανάτου του μισθωτού η σύμβαση εργασίας δεν λύεται με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και συνεπώς δεν μπορεί να γίνεται λόγος για υποχρέωση καταβολής **στους κληρονόμους** αυτού αποζημίωσης απόλυσης<sup>51</sup>. Η τελευταία αυτή περίπτωση μη υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης από τον εργοδότη, μας υπενθυμίζει τον προσωποπαγή χαρακτήρα του δικαιώματος, αλλά και τη φύση αυτού ως μέτρο εξασφάλισης του εργαζομένου για το μετέπειτα χρονικό διάστημα της απόλυσής του.

## **2. Η προσήκουσα και έγκαιρη καταβολή της αποζημίωσης**

Το πρακτικό ζήτημα της προσήκουσας καταβολής της αποζημίωσης, άπτεται των καθημερινών θεμάτων που απασχολούν τον εργοδότη, ως υπεύθυνο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας αλλά και τον εργαζόμενο, ώστε ο τελευταίος να γνωρίζει και να διεκδικήσει αποτελεσματικά τα δικαιώματά του<sup>52</sup>.

Όσο αφορά την πραγματική καταβολή του ποσού, η αποζημίωση απόλυσης θα πρέπει να δίδεται ως ποσό στον εργαζόμενο, την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης, χωρίς όρους, προϋποθέσεις, αιρέσεις, προθεσμίες, απειλές, εμπαιγμό του εργαζομένου. Συνεπώς, ταυτόχρονα με την έγγραφη απόλυση, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει και την οφειλόμενη αποζημίωση<sup>53</sup>. Αν η καταγγελία γίνεται με την τήρηση της νόμιμης προθεσμίας, η αποζημίωση καταβάλλεται κατά την εκπνοή αυτής<sup>54</sup>. Ως πραγματική και

---

<sup>50</sup> ΑΠ 525//2016, ΕΕργΔ 75, σελ. 1134

<sup>51</sup> Ζερδελής (2011), ό.π., σελ.820

<sup>52</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., Η δικαστική ακύρωση της καταγγελίας, ΔΕΕ 2010, σελ. 88, 89 σημ. 177.

<sup>53</sup> Ζερδελής (2011), ό.π., σελ. 789

<sup>54</sup> ΑΠ 2064/1986 ΔΕΝ 1987, σελ. 940

προσήκουσα καταβολή θεωρείται η κατάθεση του ποσού σε τραπεζικό λογαριασμό του απολυομένου<sup>55</sup>. Ακόμη, η πληρωμή της αποζημίωσης μπορεί να γίνει και με τραπεζική επιταγή η προσφορά της οποίας θεωρείται πραγματική και προσήκουσα και σε κάθε περίπτωση κρίνεται κατά τις από το άρθρο 288 ΑΚ αρχές της καλής πίστεως και των συναλλακτικών ηθών<sup>56</sup>. Σε περίπτωση που η αποζημίωση προσφέρεται σύμφωνα με τα παραπάνω προσηκόντως και ο εργαζόμενος αρνείται να την εισπράξει, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε ισόποση δημόσια κατάθεση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων<sup>57</sup>. Με τον τρόπο αυτό απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης και γνωστοποιώντας με εξώδικη δήλωση στον εργαζόμενο την καταβολή της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών, λύνεται το ζήτημα της άρνησης του εργαζομένου να εισπράξει την αποζημίωση. Η σχετική κατάθεση, εντάσσεται στην έννοια της προσήκουσας καταβολής της αποζημίωσης.

Όσο αφορά το έγκαιρο της καταβολής, είναι λογικό ο εργοδότης να υποχρεούται στην καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης άμεσα και πιο συγκεκριμένα, κατά την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης<sup>58</sup>, εκτός εάν το ποσό υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών, οπότε επιτρέπεται να καταβληθεί σε δόσεις<sup>59</sup>. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση<sup>60</sup>.

Όσο αφορά γενικότερα το ζήτημα του χρόνου καταβολής της αποζημίωσης, έχει τεθεί το θέμα της προγενέστερης από την απόλυση καταβολής της αποζημίωσης. Στην περίπτωση αυτή, υπό την επιφύλαξη ότι ο μεταγενέστερος της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης χρόνος λύσης της εργασιακής σχέσης δεν επιδρά επί του ύψους της ήδη καταβληθείσας αποζημίωσης, η προϋπόθεση της ταυτόχρονης καταβολής αποζημίωσης δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά. Ο σκοπός του νόμου επιτυγχάνεται με τον ίδιο τρόπο όταν η αποζημίωση απόλυσης καταβάλλεται προσηκόντως και πραγματικά το αργότερο μέχρι την ημέρα λύσης της σχέσης<sup>61</sup>. Άλλωστε, η διάταξη του άρθρου 2 εδ. α' Ν 3198/1955<sup>62</sup> δεν αποκλείει την καταβολή

<sup>55</sup> ΑΠ 1338/2014 ΕΕργΔ 73, 2014, σελ. 906

<sup>56</sup> ΑΠ 457/2005 ΕλλΔνη 48, σελ. 171

<sup>57</sup> Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 876/2004 ΕΕργΔ 2004, σελ. 1499, ΕφΘεσ 2040/2006 Αρμ 2006, σελ. 1600, ΕφΘεσ 91/2007 Αρμ 2007, σελ. 415, Εφαθ 2392/2005 ΔΕΕ 2005, σελ. 1335

<sup>58</sup> ΑΠ 105/2009 ΔΕΕ 2010, σελ. 590

<sup>59</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 2 Ν 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε με το Ν 3863/2010

<sup>60</sup> Πετίνη- Πινιώτη Χ. Καταγγελία συμβάσεως υπαλλήλων κατά το νέο Νόμο, ΔΕΝ 2010, σελ. 989 επ.

<sup>61</sup> Πρβλ. και Κουκιάδης Ι., Το δίκαιο της ευελξίας, σελ. 874, σχετικά με τον χρόνο καταβολής της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας με προμήνυση.

<sup>62</sup> άρθρο 74 παρ. 3 Ν 3863/2010.

που λαμβάνει χώρα σε προηγούμενο χρόνο. Θέτει απλώς δήλη- καταληκτική ημέρα καταβολής<sup>63</sup>. Σκοπός της διάταξης είναι, υπό την απειλή ιδιαίτερα δυσμενών για τον εργοδότη συνεπειών<sup>64</sup>, η εξασφάλιση της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης όχι αργότερα από τον χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος αφενός αποκόπτεται από την επιχείρηση και αφετέρου παύει - υπό την επιφύλαξη του τυχόν ελαττώματος του κύρους της καταγγελίας - να δικαιούται μισθό<sup>65</sup>.

Το ζητούμενο στην οριοθέτηση της έννοιας της προσήκουσας καταβολής –γιατί το στοιχείο της έγκαιρης καταβολής μπορεί ευκολότερα να προσδιοριστεί- είναι η διασφάλιση ότι ο εργαζόμενος θα εισπράξει και θα μπορεί να αποκτήσει άμεσα το ποσό της αποζημίωσης προκειμένου να καλύψει επείγουσες οικογενειακές και προσωπικές ανάγκες του που μπορεί να προκύψουν λόγω της απώλειας της θέσης εργασίας και της αποστέρησης του μισθού του.

## **2.1 Το ζήτημα της καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης με τη μορφή λογιστικού χρήματος**

Η καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης με τη μορφή λογιστικού χρήματος είναι θέμα που αφορά την προσήκουσα καταβολή της αποζημίωσης. Σχετικά με το ζήτημα, ορθά υποστηρίζεται, ότι είναι κρίσιμη η βούληση των μερών ή ο σκοπός της διάταξης που γεννά την υποχρέωση, σε συνδυασμό με τις γενικές ρήτρες των άρθρων 281 και 288 ΑΚ, λαμβανομένου μάλιστα ιδίως υπόψη, ότι: *«ανταποκρίνεται στα σημερινά συναλλακτικά ήθη, να αναγνωρίσουμε στον οφειλέτη τη χρήση του λογιστικού χρήματος ως μέσου πληρωμής και να επιβάλλουμε στον δανειστή το βάρος να δεχθεί κατ' αρχήν το χρήμα αυτό»<sup>66</sup>.*

---

<sup>63</sup> Δόκα, Το ληξιπρόθεσμο και η τοκοφορία των εργατικών απαιτήσεων, ΕΕργΔ 2001,1229 επ.

<sup>64</sup> Βλ. Κουκιάδη, Το δίκαιο της ευελιξίας, σελ. 881, ο οποίος παρατηρεί ότι: «η επιβολή από το νόμο της πιο αυστηρής από τις κυρώσεις αποτελεί σπουδαίο ευεργέτημα για τους μισθωτούς, γιατί οδηγεί σε κάθε περίπτωση παράτυπης καταγγελίας στη διατήρηση του συμβατικού δεσμού με σοβαρές επιβαρύνσεις για τον εργοδότη».

<sup>65</sup> Πρβλ. Κουκιάδη, Το δίκαιο της ευελιξίας, σελ. 866,

<sup>66</sup> Σταθόπουλος, ΓενΕνοχ, σελ. 996, 1001, αρ. 19 επ., 28.

Γίνεται έτσι κατ' αρχήν δεκτό, ότι γενικότερα αν από τη βούληση των μερών, όπως ερμηνεύεται και υπό το πρίσμα των ερμηνευτικών άρθρων 173 και 200 ΑΚ, ή από ειδική διάταξη νόμου<sup>67</sup> ή από τις επιταγές της καλής πίστης, ο οφειλέτης δικαιούται να εξοφλήσει την οφειλή του σε λογιστικό χρήμα, ο δε δανειστής υποχρεούται να δεχτεί την καταβολή<sup>68</sup>. Στο μέτρο που ο απολυθείς δεν επικαλείται άλλους λόγους, που να δικαιολογούν την άρνησή του για καταβολή της αποζημίωσης με τη χρήση ηλεκτρονικού μέσου πληρωμής, επιταγών, γραμματίων, πιστωτικών καρτών ή μέσω παρόχου υπηρεσιών πληρωμών, η καταγγελία όπως και η αντίστοιχη κατάθεση του ποσού είναι έγκυρη<sup>69</sup>. Η βούληση των μερών προκύπτει ότι συνίσταται σε μία τέτοια περίπτωση στην ολοκλήρωση της διαδικασίας εξόφλησης μέσω πληρωμής με λογιστικό χρήμα<sup>70</sup>. Άλλωστε, με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται αποτέλεσμα τουλάχιστον ισοδύναμο με την Δημόσια Κατάθεση της αποζημίωσης απόλυσης, η οποία αναμφίβολα δεν επιδρά επί του κύρους της απόλυσης, ο δε εργαζόμενος περιέρχεται σε ευνοϊκότερη θέση, λόγω του ότι - σε αντίθεση από ό,τι συμβαίνει με τις καταθέσεις χρημάτων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων - η κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό είναι εξοπλισμένη και με τοκοφορία<sup>71</sup>.

---

<sup>67</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 40 παρ. 2 Ν 3863/2010 «από 1.7.2011 οι αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κατατίθενται από τους εργοδότες ταυτόχρονα και συνολικά με τις ασφαλιστικές εισφορές και το φόρο μισθωτών υπηρεσιών σε τράπεζα και μεταφέρονται και αποδίδονται από αυτή στους λογαριασμούς των δικαιούχων μισθωτών, στους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης και το Δημόσιο, αντίστοιχα. Για το σκοπό αυτόν κάθε υπόχρεη επιχείρηση υπογράφει σχετική σύμβαση με τράπεζα που επιλέγει. Παρόμοια ρύθμιση περιέλαβε και το άρθρο 16 παρ. 3 Ν 4075/2012. βλ. και Γραβιάς Κ., Το θέμα της εξόφλησης των δαπανών μισθοδοσίας και των ασφαλιστικών εισφορών μέσω τραπεζών, Λογιστής 2012,1094 επ.

<sup>68</sup> Βλ. Σταθόπουλο, ΓενΕνοχ, σελ. 996 αρ. 19.

<sup>69</sup> Όπως γίνεται δεκτό, το επιτρεπτό και νόμιμο της καταβολής θα κριθεί υπό το πρίσμα της αρχής της καλής πίστης (288 ΑΚ), βλ. έτσι ΕφΠειρ 188/2009 ΕλλΔνη 2010, σελ. 534.

<sup>70</sup> Πρβλ. Σταθόπουλο, ΓενΕνοχ, σελ. 999, αρ. 26.

<sup>71</sup> Καστριώτη, (1999), Επί του αντικειμένου της δημόσιας κατάθεσης (ΓΝΜΔ), σελ.313

## 2.2 Καταβαλλόμενη αποζημίωση ελάχιστα υπολειπόμενη από τη νόμιμη

Το ζήτημα της καταβολής ποσού της αποζημίωσης απόλυσης που υπολείπεται σε σχέση με το νόμιμο οφειλόμενο ποσό είναι ένα ζήτημα που σχετίζεται με την προσήκουσα καταβολή της αποζημίωσης. Στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναφερθούμε στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης καταβάλλει ελάχιστα και όχι σημαντικά υπολειπόμενη, την οφειλόμενη αποζημίωση απόλυσης.

Η αρχή της αναλογικότητας, αλλά και η καλή πίστη κατά τις συναλλαγές (ΑΚ 281) επιβάλλουν να μη θεωρείται άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας όταν η καταβαλλόμενη αποζημίωση υστερεί ελάχιστα από τη νόμιμη, όπως άλλωστε έχει επισημάνει και η ελληνική νομολογία<sup>72</sup>. Μία αντίθετη ρύθμιση, θα προκαλούσε δυσλειτουργία στις εργασιακές σχέσεις, χωρίς να προασπίζει ουσιαστικά τα συμφέροντα του εργαζομένου.

Ένα ζήτημα που απασχολεί, είναι το κατά πόσον ο εργοδότης προβαίνει σε καταβολή ποσού που υπολείπεται του νόμιμου με δόλο ή πράγματι βρίσκεται σε πλάνη, αμφιβολία ή σε παραδρομή για το ακριβές ποσό ή τον τρόπο υπολογισμού του. Εν προκειμένω βέβαια, δεν μας απασχολεί τόσο η ενδιάθετη κατάσταση του εργοδότη, όσο το ποσό της αποζημίωσης που υπολείπεται, καθώς σύμφωνα με τα άρθρα 3 § 1, 2 του Ν. 2112/1920, 5 § 3 του Ν. 3198/1955 και 288 ΑΚ, η καταβολή από τον εργοδότη αποζημιώσεως η οποία υπολείπεται αυτής που οφείλεται, δεν συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας εάν είναι δικαιολογημένη κατά την καλή πίστη, εάν δηλαδή οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη του εργοδότη ως προς το ύψος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, βάσει των οποίων υπολογίζεται η αποζημίωση<sup>73</sup>. Άλλωστε, η εφαρμογή των διατάξεων των αρθ. 1, 3 § 1 και 2 του ν. 2112/1920 και 5§1 και 3 του ν. 3198/1955, σύμφωνα με τα οποία, τυπική συνέπεια της καταβολής μικρότερης αποζημίωσης είναι η ακυρότητα της απόλυσεως, προσκρούει στην αρχή της αναλογικότητας, καθώς με τις διατάξεις αυτές, επιδιώκεται ο σκοπός της εισπράξεως όλου του ποσού της αποζημιώσεως. Ως μέσο πραγματώσεως του σκοπού αυτού

---

<sup>72</sup> ΑΠ 261/2016 ΔΕΕ 2017, σελ. 126, ΑΠ 918/2013 ΕΕργΔ 2014, σελ. 147, ΑΠ 455/2013 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΑΠ 723/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΑΠ 1320/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>. ΑΠ 90/2009 ΕΕργΔ 2010, σελ. 300 ΑΠ 468/2007 ΔΕΕ 2008, σελ. 371, ΜΕφΘεσ 447/2016 Αρμ 2016, σελ. 647 κοκ

<sup>73</sup> ΑΠ 194/2009 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

χρησιμοποιείται από το νομοθέτη η απειλή ακυρότητας της απολύσεως. Το μέσο αυτό είναι μεν κατάλληλο για την επίτευξη του σκοπού, πλην όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν είναι αναγκαίο διότι, ενόψει του μικρού ποσού<sup>74</sup>, ο ίδιος σκοπός θα μπορούσε να επιτευχθεί και με την καταψήφιση του ποσού αυτού, οπότε οι συνέπειες για τον εναγόμενο θα περιορίζονταν στο ελάχιστο δυνατό. Συνεπεία των ανωτέρω, το Δικαστήριο θα εφαρμόσει αυτεπαγγέλτως<sup>75</sup> την αρχή της αναλογικότητας και δεν θα αναγνωρίσει ακυρότητα της απολύσεως<sup>76</sup>.

Ο εργαζόμενος, λόγω της παράλειψης της καταβολής όλου του ποσού της αποζημίωσης θα μπορούσε να ασκήσει αγωγή εναντίον του εργοδότη με αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης, στηριζόμενος στα όσα αναφέραμε, θα αμυνθεί στην αγωγή του εργαζομένου ασκώντας ένσταση περί συγγνωστής πλάνης ώστε να επιτύχει την επιβεβαίωση της εγκυρότητας της καταγγελίας<sup>77</sup> και να διαταχθεί η συμπλήρωση της αποζημίωσης.

### **3. Οικειοθελείς παροχές και η σχέση τους με την αποζημίωση απόλυσης**

Σε περίπτωση λύσης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία του εργοδότη, ο εργαζόμενος, πλέον της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης μπορεί να αξιώσει το συνυπολογισμό σε αυτή, οικειοθελούς παροχής, την οποία ο εργοδότης του είχε χορηγήσει παλαιότερα.

Ειδικότερα, ο εργαζόμενος καλείται να αναφέρει κάποια στοιχεία, όπως τη διάρκεια καταβολής της οικειοθελούς παροχής, τον ανταλλακτικό ή μη χαρακτήρα αυτής και την ανυπαρξία επιφύλαξης του εργοδότη, κατά την αρχική χορήγησή της, ότι μπορεί να διακόψει την παροχή στο μέλλον και να αιτηθεί το συνυπολογισμό της παροχής<sup>78</sup>. Η εν λόγω φύση της παροχής μας ενδιαφέρει καθώς, ο εργαζόμενος πρέπει

---

<sup>74</sup> Έχει κριθεί μικρό το ποσό των 227 ευρώ, βλ. ΕφΛαρ. 14/2012, Δικογραφία 2012, σελ. 248

<sup>75</sup> ΑΠ 1138/06 Δνη 47, σελ. 1351

<sup>76</sup> ΕφΛαρ. 14/2012, Δικογραφία 2012, σελ. 248, ΕφΛαρ 311/2007, Δνη 2008, σελ. 835

<sup>77</sup> ΑΠ 261/2016 ΔΕΝ 2016, σελ. 1308 .

<sup>78</sup> ΕφΠατρ 292/97 ΔΕΝ 54,400.

να αποδείξει ότι τούτη συγκαταλέγεται στις τακτικές αποδοχές ώστε: α) να δημιουργείται υποχρέωση για τον εργοδότη να υπολογίζει το ποσό αυτό στο ύψος της αποζημίωσης και β) να μπορεί ο μισθωτός να στηρίξει αγωγή για την είσπραξή της, όταν σταματήσει η καταβολή της<sup>79</sup>. Συνακόλουθα, δεν είναι δυνατόν μια εργοδοτική οικειοθελής παροχή να αποκτήσει το χαρακτήρα μισθού, εφόσον ο εργοδότης, σε ένα αρχικό χρονικά στάδιο χορήγησής της, έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα της διακοπής της<sup>80</sup>.

Η συγκεκριμένη πρόβλεψη, αποτελεί σημαντικό ζήτημα για τον εργαζόμενο, που πλέον χάνει τη θέση εργασίας του, καθώς πρόκειται για σταθερές παροχές στις οποίες ο εργαζόμενος προσέβλεπε για τη διαβίωσή του και οι οποίες είχαν λάβει κατ' ουσίαν μισθολογικό χαρακτήρα εξαιτίας της μακράς διάρκειας καταβολής τους και της ανυπαρξίας επιφύλαξης του εργοδότη, κατά την αρχική χορήγησή τους, ότι μπορεί να διακοπούν στο μέλλον<sup>81</sup>.

Οι πρόσθετες παροχές, οι οποίες δίδονται στον εργαζόμενο όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας του, αλλά για άλλους λόγους, δεν έχουν τον χαρακτήρα μισθού. Μεταξύ των εργοδοτικών παροχών που δεν είναι μισθολογικές, περιλαμβάνονται και εκείνες που εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, που εξασφαλίζουν, δηλαδή ή διευκολύνουν τις συνθήκες της απασχόλησης του μισθωτού προς όφελος του εργοδότη ή κάποια bonus που δίδει ο εργοδότης σε περίπτωση εκπλήρωσης κάποιων στόχων της επιχείρησης. Οι παροχές αυτές μπορεί να επιβάλλονται από το νόμο ή να έχουν συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς με την ατομική σύμβαση εργασίας ή να είναι οικειοθελείς μονομερείς παροχές του εργοδότη, αλλά δεν αποτελούν μισθό, ακόμη και όταν παρέχουν κάποια ωφέλεια στον εργαζόμενο, εφόσον κύρια και βασική αιτία χορήγησής τους είναι η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης του εργοδότη<sup>82</sup>. Για παράδειγμα, η εκ μέρους του εργοδότη παροχή προς τον εργαζόμενο δικαιώματος χρήσης αυτοκινήτου, κατανάλωσης βενζίνης για την κίνηση αυτού και χρήσης κινητού τηλεφώνου αποτελούν μη χρηματικές, πρόσθετες διευκολύνσεις, που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα και δεν μπορούν να συνυπολογισθούν στις τακτικές αποδοχές αυτού, για να διευρύνουν τη βάση προσδιορισμού της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης. Δεν ισχύει το ίδιο για την παροχή από τον εργοδότη σε όλο το

---

<sup>79</sup> ΕφΠατρ 292/1997, ΔΕΕ, Τεύχος 8-9/1997, σελ. 891

<sup>80</sup> ΑΠ 699/2002 Β1' Τμ., ΔΕΕ, Τεύχος 5/2003, σελ. 556

<sup>81</sup> ΕφΠατρ 292/1997, ΔΕΕ, Τεύχος 8-9/1997, σελ. 891

<sup>82</sup> ΜΠρΑθ 2379/2016, ΔΕΕ, Τεύχος 7/2017, σελ. 960

προσωπικό δικαίωματος συμμετοχής σε πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης, το οποίο δεν συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με την παροχή της εργασίας ή με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης και συνεπώς, η κατά μήνα ωφέλεια του εργαζομένου από τη συμμετοχή του στο πρόγραμμα αυτό αποτελεί μισθολογική παροχή, που πρέπει να υπολογίζεται στις τακτικές αποδοχές του<sup>83</sup>.

#### **4. Αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη**

Ένα ζήτημα που απασχολεί σχετικά με την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, είναι ο τρόπος και ο χρόνος που μπορεί αυτή να καταβληθεί σε περίπτωση που ο εργοδότης που την οφείλει πτωχεύσει. Ιδιαίτερα συχνά, εργαζόμενοι διατυπώνουν τις ανησυχίες τους για τη λήψη αποζημίωσης όταν απομακρυνθούν από μία μη υγιή επιχείρηση.

Αρχικά, πρέπει να ερευνησουμε δύο ζητήματα, το εάν πράγματι οφείλεται αποζημίωση ή εάν κατ' εφαρμογή της ρύθμισης του άρθρου 6 παρ. 2 εδ. γ' Ν 2112/1920, η υπαγωγή του εργοδότη και της επιχείρησης σε κατάσταση πτώχευσης στοιχειοθετεί γεγονός ανωτέρας βίας το οποίο απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής της, λόγω του έκτακτου και απρόβλεπτου χαρακτήρα. Εν συνεχεία και με τον αναγκαίο όρο ότι στην προηγούμενη υπόθεση θα δοθεί αρνητική απάντηση, η αποζημίωση απόλυσης θα πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την καταγγελία προκειμένου αυτή να είναι έγκυρη.

Η περίπτωση ανωτέρας βίας ως γεγονός τυχαίο, που δεν μπορεί να αποτραπεί με οποιοδήποτε μέτρο επιμέλειας<sup>84</sup>, γινόταν ανέκαθεν δεκτό<sup>85</sup> ότι αποκλείει την υπαγωγή της πτώχευσης του εργοδότη<sup>86</sup> ή της θέσης του σε καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης<sup>87</sup>, καθώς κάτι τέτοιο, θα μετέθετε τον επιχειρηματικό κίνδυνο στον εργαζόμενο.

---

<sup>83</sup> ΜΠρΑθ 2379/2016, ό.π.

<sup>84</sup> ΕφΑθ 1680/2001 ΕλλΔ/νη 2001, σελ. 951.

<sup>85</sup> Ι. Κουκιάδης, (2005) «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», σελ. 751 επ.

<sup>86</sup> ΜΠρΘεσ 14033/1999 Αρμ 2001, σελ. 357.

<sup>87</sup> ΕφΘεσ 1382/1998 ΕΕργΔ 2000, σελ. 347.



Επομένως, σε μία τέτοια περίπτωση, ουδεμία απαλλαγή επέρχεται από την υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης. Στο παραπάνω συμπέρασμα κατέληξε και η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, η οποία δέχεται ότι *ο απολυθείς μετά την κήρυξη της πτώχευσης μισθωτός δεν χάνει την αξίωση προς λήψη της αποζημίωσης*<sup>88</sup>. Το μόνο που διαφοροποιείται στην περίπτωση αυτή είναι ότι, με την αναγκαία προϋπόθεση της διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης και της εξ αιτίας αυτής αδυναμίας περαιτέρω απασχόλησής του, δε χρειάζεται να καταβληθεί ως όρος του κύρους της καταγγελίας κατά τη στιγμή της συντέλεσής της. Με τη σημαντική αυτή συμβολή της νομολογίας καθιερώθηκε μία σημαντική εξαίρεση από τη γενικώς ισχύουσα επιταγή της ταυτόχρονης με την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης ως όρο του κύρους της<sup>89</sup>.

Η θέση της νομολογίας υιοθετήθηκε και από τη ρύθμιση του άρθρου 34 παρ. 2 εδ. γ' ΠτΚ<sup>90</sup>. Στο συγκεκριμένο άρθρο αναφέρεται ότι *«για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν είναι απαραίτητη η καταβολή αποζημίωσης»*. Η διατύπωση αυτή δεν πρέπει να μας οδηγήσει βεβιασμένα στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης. Εξάλλου, κάτι τέτοιο θα ερχόταν σε πλήρη αντίθεση με την παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου στην οποία ορίζεται ότι *«οι απαιτήσεις των μισθωτών από μισθούς και λοιπές παροχές που γεννήθηκαν πριν την κήρυξη της πτώχευσης, καθώς και κάθε συναρτώμενη με την καταγγελία απαίτησή τους, όπως ιδίως αποζημίωση εκ του νόμου, αποτελούν πτωχευτικές απαιτήσεις, για τις οποίες οι μισθωτοί ικανοποιούνται ως πτωχευτικοί πιστωτές κατά τις ειδικότερες περί κατατάξεως των πιστωτών διατάξεις του παρόντος κώδικα»*. Σε περίπτωση που ισχυριζόμασταν ότι η πτώχευση του εργοδότη τον απαλλάσσει από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης, πέραν της προφανούς αντίθεσής μας στην παράγραφο 4 που παραθέσαμε, θα διευρύναμε ανατιολόγητα την εξαιρετική ρύθμιση του άρθρου 6 παρ. 2 εδ. γ' Ν 2112/1920 με αποτέλεσμα να αναιρείται αδικαιολόγητα η επιβαλλόμενη από τη φύση της εργασιακής σύμβασης ως αορίστου χρόνου και τη νομική φύση της καταγγελίας ως ανατιωδούς προστασία του απολυθέντος<sup>91</sup>.

<sup>88</sup> ΑΠ Ολ 4/2008, ΔΕΕ, Τεύχος 5/2008, σελ. 626

<sup>89</sup> ΑΠ Ολ 4/2008 ΔΕΕ, Τεύχος 5/2008, σελ. 626

<sup>90</sup> Όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις των νόμων 4446/2016, 4472/2017, 4491/2017 και 4512/2018

<sup>91</sup> ΑΠ Ολ 4/2008 ΔΕΕ, Τεύχος 5/2008, σελ. 628

Αυτή η ρύθμιση θα λέγαμε ότι αποτελεί δείγμα αποτελεσματικότητας του δικαίου, καθώς μια τυπική προσκόλληση στον κανόνα της ταυτόχρονης με την καταγγελία χορήγησης της αποζημίωσης απόλυσης ως όρο του κύρους της, θα επιβάρυνε έναν ήδη «νεκρό» οικονομικά οργανισμό. Με τη σειρά του, το γεγονός αυτό ενόψει και του γενικού προνομίου στην ικανοποίηση των εργατικών απαιτήσεων (βλ. άρθρο 154 περ.γ΄ ΠτΚ), θα αποτελούσε τροχοπέδη στην ικανοποίηση των υποχρεώσεων των λοιπών, εκτός των μισθωτών, δανειστών<sup>92</sup>. Έτσι, η πτώχευση, αν και δογματικά δεν αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας, εντούτοις με βάση τις παραπάνω εκτιμήσεις σκοπιμότητας, εκλαμβάνεται<sup>93</sup> ως ένα περιστατικό, που πρέπει να μετριάξει την ευθύνη του εργοδότη όταν οι εργασίες της επιχείρησης διακόπτονται αλλά και όταν συνεχίζονται, με στόχο τη διαχείριση της πτωχευτικής περιουσίας<sup>94</sup>. Ο μισθωτός δικαιούται και δεν χάνει την αποζημίωση, για την οποία κατατάσσεται μεταξύ των προνομιούχων δανειστών, που αναφέρονται στις διατάξεις του άρθρου 975 ΚπολΔ.

## **5. Ζητήματα αποζημίωσης απόλυσης σε απόλυση κατά τη δοκιμαστική περίοδο**

Με τον όρο δοκιμαστική περίοδο εργασίας, αναφερόμαστε στο χρονικό διάστημα το οποίο καθιερώνεται υπέρ του εργοδότη προκειμένου να αξιολογήσει την απόδοση και την ανταπόκριση του εργαζομένου στους στόχους της επιχείρησης. Εντός του χρονικού αυτού διαστήματος, ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο, χωρίς να υποχρεούται σε καταβολής αποζημιώσεως.

Ήδη με βάση το αρ. 74 παρ. 2 του ν. 3863/2010 οι δώδεκα πρώτοι μήνες της σύμβασης εργασίας θεωρούνται ως δοκιμαστική περίοδος και μέχρι την συμπλήρωση του έτους δεν απαιτείται η τήρηση προθεσμίας για την καταγγελία, ούτε οφείλεται αποζημίωση απολύσεως<sup>95</sup>. Μέχρι τη θέσπιση της εν λόγω διάταξης η περίοδος

---

<sup>92</sup> Σιδέρης Δ., (2005) «Προστασία μισθωτού από την Αφερεγγυότητα του Εργοδότη», σελ. 86

<sup>93</sup> Μπέτζιου-Κάμτσιου Κ., Συμβάσεις εργασίας και πτώχευση εργοδότη, ΕΕμπΔ 1998, 187

<sup>94</sup> Παμπούκης Κ., Επίδραση της πτώχευσης του εργοδότη στις συμβάσεις εργασίας, ΕπισκΕΔ 2000, 583.

<sup>95</sup> Βασιλείου Δ., Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση, ΕΕργΔ 2017, σελ. 541, 542

αναμονής, ήδη από την αρχική ρύθμιση του νόμου 2112/1920, ανερχόταν σε δύο μήνες. Όπως όμως έχει ήδη κριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων η διάταξη αυτή είναι ασύμβατη και αντίκειται στο άρθρο 4 παρ. 4 και 24 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, τον οποίο η χώρα μας έχει κυρώσει με το ν. 1426/1984 με συνέπεια αυτή να είναι ανεφάρμοστη<sup>96</sup>. Αντ' αυτής εξακολουθεί να ισχύει η προηγούμενη ρύθμιση, δηλαδή η δίμηνη προθεσμία μετά την παρέλευση της οποίας οφείλεται αποζημίωση ενός μήνα. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων θεωρεί ότι δεν είναι εύλογης διάρκειας μια δοκιμαστική περίοδος έξι μηνών ή 26 εβδομάδων, εφ' όσον αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους γενικά και δεν εξαρτάται από τα ιδιαίτερα προσόντα τους<sup>97</sup>. Αντίθετα, δοκιμαστικές περίοδοι τεσσάρων μηνών έχουν κριθεί εύλογης διάρκειας<sup>98</sup>. Άλλωστε, κατά τις διατάξεις των άρθρων 648, 361, 202 του ΑΚ, 2 παρ. 3 του ΝΔ της 16/18 Ιουλίου 1920 και 1 του νόμου 2112/1920 και στη σύμβαση εργασίας είναι δυνατό να περιληφθεί ως όρος (διαλυτική αίρεση) ότι για ορισμένο εύλογο χρόνο από την έναρξη της διάρκειάς της θα έχει δοκιμαστικό χαρακτήρα, με δικαίωμα του εργοδότη να την καταγγείλει, εντός του 12μήνου της δοκιμαστικής περιόδου αζημίως εάν κρίνει κατ' αντικειμενική και δίκαιη κρίση ότι ο εργαζόμενος δεν είναι κατάλληλος για την εργασία του<sup>99</sup>. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απολυθεί μέσα στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου, δεν τίθεται ζήτημα καταβολής κάποιου ποσού αποζημίωσης λόγω καταγγελίας, μπορεί βέβαια να τεθεί ζήτημα καταχρηστικής απόλυσης στην περίπτωση που δεν έχει μεν συμπληρωθεί ακόμη δίμηνο από την πρόσληψη του εργαζομένου, συντρέχουν δε οι προϋποθέσεις του άρθρου 281 ΑΚ. Μπορεί συνεπώς ο εργαζόμενος στο στάδιο αυτό να μην απολαμβάνει την προστασία της αποζημίωσης, διαθέτει όμως το όπλο της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος προκειμένου να προστατευθεί από τυχόν αυθαιρεσίες του εργοδότη<sup>100</sup>.

---

<sup>96</sup> Γαβαλάς, Ανάχωμα σε μνημονιακές ρυθμίσεις από το Στρασβούργο, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1561

<sup>97</sup> Βασιλείου Δ., Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της, ΕΕργΔ 2017, σελ. 887

<sup>98</sup> Βλ. για παράδειγμα Conclusions 2005, Εσθονία.

<sup>99</sup> ΑΠ 1163/1995 Β' Τμ. Πρόσληψη με δοκιμή - Απόλυση κατά τη δοκιμαστική περίοδο, ΔΕΕ, Τεύχος 3/1996, σελ. 297

<sup>100</sup> Η απόλυση του εργαζομένου και στο στάδιο ακόμη της δοκιμασίας, συνιστά άσκηση δικαιώματος, η οποία, για να είναι σύννομη, δεν πρέπει να έρχεται σε προφανή αντίθεση με τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, συνεκτιμώμενου, βεβαίως, προς σχηματισμό της σχετικής κρίσεως και του γεγονότος, ότι το χρονικό αυτό διάστημα, θεωρείται ως χρόνος δοκιμασίας του εργαζομένου και γι' αυτό, άλλωστε, παρέχεται στον εργοδότη η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης, μέσα σ' αυτό, χωρίς καταβολή αποζημιώσεως.

Η αποστέρηση, κατά το χρονικό αυτό σημείο, ενός ποσού αποζημίωσης απόλυσης προσθέτει ένα σημαντικό στοιχείο στην έρευνά μας. Η αποζημίωση απόλυσης παρέχεται αφενός σαν αναγνώριση της διάρκειας προσφοράς του εργαζομένου στην επιχείρηση από την οποία αποχωρεί, όταν αυτή είναι μακρά, κάτι που εν προκειμένω δεν θα μπορούσε να συμβαίνει καθώς ο εργαζόμενος απασχολήθηκε δοκιμαστικά, ενώ παράλληλα προσπαθεί να εξασφαλίσει τον εργαζόμενο που αιφνιδιαστικά χάνει την εργασία του, κάτι που επίσης εν προκειμένω δεν συντρέχει καθώς και ο ίδιος ο εργαζόμενος γνωρίζει το δοκιμαστικό χαρακτήρα της σύμβασής του και είναι προετοιμασμένος για κάθε ενδεχόμενο.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ**

### **ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ**

#### **1. Το ισχύον πλαίσιο για τον υπολογισμό της αποζημίωσης**

Σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό εργατικό δίκαιο, η καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο είναι βασικό στοιχείο εγκυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, ο τρόπος δε υπολογισμού αυτής καθορίζεται λεπτομερώς από το νόμο. Πιο συγκεκριμένα, η αποζημίωση απόλυσης καθορίζεται με βάση τους εξής παράγοντες: α) την προϋπηρεσία που έχει ο μισθωτός στον εργοδότη από τον οποίο απολύεται, β) τις τακτικές αποδοχές<sup>101</sup> που έπαιρνε αυτός κατά το χρόνο

---

<sup>101</sup> Ποσά που θεωρούνται τακτικές αποδοχές και συνυπολογίζονται θεωρούνται και τα εξής: έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κάθε μήνα τακτικά και αδιαλείπτως (ΑΠ 130/1989, ΕΕργΔ 1989, σελ. 1061), έξοδα κίνησης που καταβάλλονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα (ΑΠ 277/1993, ΔΕΝ 1993, σελ. 985), ποσά εισφορών που αναλογούν στο μισθωτό και καταβάλλονται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές του στο τέλος του μήνα που γίνεται η εκκαθάριση (ΜονΠρΒόλ 74/1991, ΔΕΝ 1992, σελ. 674), επίδομα παραγωγικότητας που καταβάλλεται στο τέλος κάθε έτους τακτικά και χωρίς διακοπές (ΑΠ 130/1989, ΕΕργΔ 1989, σελ. 1061), παροχές σε είδος που χορηγούνται

της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, γ) την ιδιότητα του απολυόμενου ως υπαλλήλου ή εργάτη και δ) το εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία) ή χωρίς προειδοποίηση (άτακτη καταγγελία).

Η αποζημίωση απολύσεως υπολογίζεται με βάση την προϋπηρεσία του μισθωτού και έτσι, όπως ορίζει ο Ν 2112/1920, για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από ένα (1) έτος συμπληρωμένο και άνω<sup>102</sup>, όπως φαίνεται και στο παρακάτω σχήμα:

#### Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση

<u>Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη</u>	<u>Ποσό αποζημίωσης</u>
Έως 12 μήνες	-
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών

---

σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας (ΑΠ 413/2008 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>) κ.λπ.

Δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές τα εξής ποσά: φιλοδωρήματα πελατών προς τους σερβιτόρους και γενικά υπαλλήλους υποδοχής (π.χ. Καζίνο κλπ.) που δεν είναι τακτικά και βέβαια (ΑΠ 1819/1990 ΔΕΝ 1991, σελ. 1125, ΑΠ 13/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 601), τα έξοδα και η αποζημίωση εκτός έδρας (Εφ. Θεσ/νίκης 117/1990, ΑΠ 43/1991 ΔΕΝ 1993, σελ. 1291, ΑΠ 287/1994 ΝοΒ 1995, σελ. 313), οι οικειοθελείς παροχές για τις οποίες συμφωνήθηκε κατά το χρόνο που άρχισε η παροχή τους να διακόπτονται όποτε το θελήσει ο εργοδότης (ΑΠ 538/1990 ΕΕργΔ 1991, σελ. 142)

<sup>102</sup> Ο ιδιωτικός υπάλληλος με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που μέχρι τις 12.11.12. έχει συμπληρώσει 17 έτη υπηρεσίας και πάνω στον ίδιο εργοδότη. σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης του, εκτός από την αποζημίωση προκύπτει από τον πιο πάνω πίνακα, δικαιούται και επιπλέον αποζημίωση το ποσό της οποίας καθορίζεται από τα επιπλέον έτη υπηρεσίας του στον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 3198/55).

15 έτη συμπλ.

11 μηνών

16 έτη συμπλ. και άνω

12 μηνών

Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης και με τον ποσοτικό περιορισμό του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν 3198/1955 στο οποίο ορίζεται ότι κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης υπαλλήλου, οι μηνιαίες αποδοχές του δεν λαμβάνονται υπ' όψει καθ' ό ποσό υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται τα επιδόματα εορτών και αδείας η αναλογία των οποίων υπολογίζεται στις αποδοχές και αυξάνει το ποσό της αποζημίωσης κατά το 1/6, η προσαύξηση για νυχτερινή εργασία, υπερεργασίες, υπερωρίες, η συμπληρωματική αμοιβή για πρόσθετη εργασία, οι προμήθειες για τις πωλήσεις ή εισπράξεις και οι οικειοθελείς παροχές τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά, ομοιόμορφα και ανεπιφύλακτα<sup>103</sup>.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης επιλέξει την καταγγελία της σύμβασης έπειτα από προειδοποίηση, μπορεί να απολύσει τον υπάλληλο καταβάλλοντάς του το ήμισυ της αποζημίωσης που προβλέπεται για την καταγγελία χωρίς προειδοποίηση<sup>104</sup>. Να σημειώσουμε ότι για να το πετύχει τούτο, ο εργοδότης, θα πρέπει να προειδοποιήσει τον εργαζόμενο τόσους μήνες πριν, όσους προκύπτει από την κάτωθι παράθεση:

#### Καταγγελία με προειδοποίηση

<u>Χρόνος στον ίδιο εργοδότη</u>	<u>Χρόνος προειδοποίησης</u>	<u>Ποσό αποζημίωσης</u>
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	1 μήνας	1 μηνός
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μήνες	1 μηνός
4 έτη συμπλ. έως 5 έτη	2 μήνες	1 ½ μηνός

<sup>103</sup> Ζερδελής Δ., (2011), ό.π. σελ. 782,783

<sup>104</sup> Για την επιπλέον αποζημίωση που προκύπτει μετά από καταβολή και συνυπολογισμό οικειοθελών παροχών, να μεν ο νομοθέτης δεν το αναφέρει ρητά, πλην όμως, εφόσον η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται με προειδοποίηση, οφείλεται και στην περίπτωση αυτή το ήμισυ αυτής

5 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μήνες	1 ½ μηνός
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	3 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	3 μήνες	2 ½ μηνών
10 έτη συμπλ.	4 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπλ.	4 μήνες	3 ½ μηνών
12 έτη συμπλ.	4 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπλ.	4 μήνες	4 ½ μηνών
14 έτη συμπλ.	4 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπλ.	4 μήνες	5 ½ μηνών
16 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
18 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
19 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
20 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
21 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
22 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
23 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
24 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
25 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
26 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
27 έτη συμπλ.	4 μήνες	6 μηνών
28 έτη συμπλ. και άνω	4 μήνες	6 μηνών

Όσο αφορά την αποζημίωση απολυόμενου εργατοτεχνίτη<sup>105</sup>, ισχύουν τα ακόλουθα:

<u>Χρόνος υπηρεσίας</u> <u>στον ίδιο εργοδότη</u>	<u>Αποζημίωση</u>
2 μηνών – 1 έτος <sup>106</sup> .....	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο - 2 έτη .....	7 ημερομίσθια

<sup>105</sup> Σχετικές λεπτομέρειες παραθέτουμε στο επόμενο υποκεφάλαιο 1.1

<sup>106</sup> Ζερδελής Δ. (2011), Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 785

Από 2 έτη συμπληρωμένα - 5 έτη .....	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα - 10 έτη .....	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα - 15 έτη .....	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα - 20 έτη .....	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα - 25 έτη .....	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα - 30 έτη .....	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και πάνω .....	165 ημερομίσθια

Για τον υπολογισμό του ημερομίσθιου αποζημίωσης, το ημερομίσθιο του τελευταίου μήνα πολλαπλασιάζεται με το 14 και διαιρείται με το 12, καθώς:  $12/12 + 2$  (δώρα + επιδόματα)  $/12 = 14/12$ . Στη συνέχεια, το εξαγόμενο ημερομίσθιο αποζημίωσης, πολλαπλασιάζεται με τα ημερομίσθια αποζημίωσης (που υπολογίζονται με βάση τον παραπάνω πίνακα) και προκύπτει έτσι η συνολική αποζημίωση<sup>107</sup>.

### **1.1 Η σημασία της διάκρισης υπαλλήλου - εργάτη στον υπολογισμό της αποζημίωσης**

Η διαδικασία της απόλυσης, το ποσό της αποζημίωσης και ο τρόπος καταβολής αυτής εξαρτώνται από την ιδιότητα του απολυόμενου ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη και διαμορφώνονται όπως παραθέσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Το καθοριστικό κριτήριο της διάκρισης των κατηγοριών αυτών είναι η σωματική εργασία στην οποία κυριαρχεί το σωματικό στοιχείο και η πνευματική εργασία στην οποία κυριαρχεί το πνευματικό στοιχείο και όχι ο χαρακτηρισμός που τυχόν περιέχεται στη σύμβαση<sup>108</sup>. Κατά ένα γενικό κανόνα, την σωματική εργασία παρέχουν οι εργάτες, ενώ την πνευματική οι υπάλληλοι. Δυνάμει του άρθρου 1 του ΝΔ 2655/53 προκύπτει ότι: *«ιδιωτικός υπάλληλος κατά την έννοιαν του παρόντος νόμου θεωρείται παν πρόσωπον κατά κύριον επάγγελμα ασχολούμενον επ'αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις υπηρεσίαν ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή*

<sup>107</sup> Καραγιάννης Ι. (2015), Εργατικά- Μισθοδοσίες- Ασφαλιστικά, Παραδείγματα στην πράξη, σελ. 279

<sup>108</sup> ΕφΠειρ 34/1997 Διάκριση υπαλλήλου από εργάτη, ΔΕΕ, Τεύχος 7/1997,σελ. 746



οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασίαν αποκλειστικώς ή κατά κύριον χαρακτήρα μη σωματικήν». Σύμφωνα με απόφαση της νομολογίας, εργασία εργάτη θεωρείται εκείνη που προέρχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από την καταβολή σωματικής ενέργειας, ενώ, όταν η εργασία είναι προϊόν πνευματικής καταβολής, τότε και εφόσον ο εργαζόμενος έχει την κατάρτιση και εμπειρία που απαιτείται γι' αυτήν και την εκτελεί με υπευθυνότητα, θεωρείται εργασία υπαλλήλου και εκείνοι που την ασκούν ανήκουν στην κατηγορία των ιδιωτικών υπαλλήλων<sup>109</sup>. Αν μπορούσαμε να συνοψίσουμε έναν γενικό ορισμό, υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος απασχολείται, κατά κύριο επάγγελμα με αντιμισθία, και ανεξαρτήτως από τον τρόπο πληρωμής του, παρέχει εργασία κατά κύριο λόγο πνευματική, διαθέτοντας την απαιτούμενη εκπαίδευση και εμπειρία. Αντίθετα εργάτης θεωρείται ο μισθωτός, ο οποίος παρέχει, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο εργασία σωματική.

Σύμφωνα βέβαια με την νομολογία για τη διάκριση του είδους εργασίας που παρέχει ένας εργαζόμενος, εξετάζονται κατά περίπτωση και κατ' αντικειμενική κρίση και πρόσθετα ποιοτικά στοιχεία όπως η εξιδιασμένη εμπειρία, η θεωρητική μόρφωση, η επίδειξη πρωτοβουλίας και η ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας<sup>110</sup>. Στην καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, που μας αφορά, η διάκριση υπαλλήλου και εργάτη είναι σημαντική καθώς επί των εργατών είναι δυνατή μόνο η άνευ προειδοποίησεως καταγγελία ενώ για τους υπαλλήλους ισχύει διπλό σύστημα απολύσεως είτε δηλαδή με προειδοποίηση είτε χωρίς προειδοποίηση. Επιπλέον, η νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας είναι σημαντικά υψηλότερη επί των υπαλλήλων. Σύμφωνα με τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, την υπαλληλική ιδιότητα κατέχουν ο πωλητής ανταλλακτικών ο οποίος κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του αναπτύσσει πνευματικές ικανότητες<sup>111</sup>, ο χειριστής ηλεκτροκίνητων ανυψωτικών μηχανημάτων, ο υπάλληλος υποδοχής ξενοδοχείου ο οποίος ομιλεί ξένες γλώσσες, υποδέχεται τους πελάτες, παραδίδει τα κλειδιά των υπνοδωματίων και τηρεί τους σχετικούς λογαριασμούς, ο επιστήμονας φαρμακοποιός κ.ά<sup>112</sup>. Αντίθετα έχει κριθεί ότι κατέχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη, το προσωπικό Αεροπορικής

---

<sup>109</sup> ΕφΠειρ 135/2016 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>110</sup> Θεοδωράς Ε., (2007) Η λύση της εργασιακής σχέσης και η αξίωση του μισθωτού για λήψη αποζημίωσης, Επιχείρηση, Τεύχος 30, σελ. 1225

<sup>111</sup> ΑΠ 1615/1999 Τμήμα Β', Δικαιοσύνη 2000, σελ. σελ. 344

<sup>112</sup> Τα παραδείγματα παραθέτει ο Θεοδωράς Ε., Η λύση της εργασιακής σχέσης και η αξίωση του μισθωτού για λήψη αποζημίωσης, ό.π.

εταιρείας που ασχολείται με την παραλαβή και την ζύγιση των αποσκευών των πελατών, οι διανομείς κατ' οίκον, ο βοηθός ζαχαροπλάστη, ο κουρέας, οι εργαζόμενοι στα πρατήρια βενζίνης οι οποίοι ασχολούνται με την μεταφορά και εκκένωση βαρελιών, την χορήγηση βενζίνης με την αυτόματη αντλία κ.ά<sup>113</sup>.

Τέλος, όσο αφορά το ζήτημα της λανθασμένης καταβολής αποζημίωσης λόγω υπαγωγής του εργαζομένου σε άλλη κατηγορία, η θεωρία και η νομολογία έχουν τοποθετηθεί ξεκάθαρα επί αυτού: αν γίνει καταγγελία της συμβάσεως μισθωτού, ως έχοντος την ιδιότητα εργάτη, ενώ είχε την ιδιότητα υπαλλήλου και καταβληθεί μικρότερη αποζημίωση από τη νόμιμη, η καταγγελία είναι άκυρη<sup>114</sup>. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει για μία ακόμη φορά τη σημασία του θεσμού της αποζημίωσης απόλυσης και τη ζωτικότητα που κρίνει ο νομοθέτης ότι αυτή κατέχει στο χώρο του εργατικού δικαίου με αποτέλεσμα οποιοδήποτε λάθος στον υπολογισμό και την καταβολή αυτής καθιστά την καταγγελία άκυρη, χωρίς να εξετάζεται διόλου το βουλευτικό στοιχείο του εργοδότη.

## **2. Ανώτατο όριο αποζημίωσης απόλυσης - Συνυπολογισμός οικειοθελών παροχών κατά τον καθορισμό αυτής**

Ένα σημαντικό ζήτημα υπολογισμού της αποζημίωσης προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. Β του Ν 3198/1955, κατά την οποία, *προκειμένου περί υπαλλήλου, οι μηνιαίες αποδοχές του δεν λαμβάνονται υπόψη κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό 30*, τίθεται γενικός περιορισμός για το ύψος της αποζημίωσης των υπαλλήλων.

Η διάταξη αυτή αποσκοπεί στην οριοθέτηση ενός λογικού ποσού αποζημίωσης ώστε αυτή να μην καθίσταται αφενός δυσβάσταχτη και παράλογα υψηλή για τον

---

<sup>113</sup> Τα παραδείγματα παραθέτει ο Θεοδωράς Ε., Η λύση της εργασιακής σχέσης και η αξίωση του μισθωτού για λήψη αποζημίωσης, ό.π.

<sup>114</sup> ΜΕΦΘεσ 1512/2015 Αρμ 2015, σελ. 2113 .

εργοδότη, αφετέρου μέσο αναίτιου πλουτισμού για τον εργαζόμενο, κάτι που όπως αιτιολογήσαμε δεν ανταποκρίνεται στη φύση της αποζημίωσης τούτης. Για το λόγο αυτό ο περιορισμός αυτός είναι σύμφωνος με τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1, 5 παρ. 1, 22 παρ. 1 β και 106 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος και δεν παραβιάζει την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης που καθιερώνεται στο Σύνταγμα, καθώς δεν θίγει το ύψος των αποδοχών τους. Ο περιορισμός αυτός έχει προκύψει έπειτα από σταθμίσεις συμφερόντων στα πλαίσια της οικονομικής αποτελεσματικότητας και ισχύει για όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως καθηκόντων αυτών και συνεπώς απαγορεύεται η ευνοϊκότερη για τον μισθωτό ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα ρύθμιση<sup>115</sup>.

Σύμφωνα με την πρώτη άποψη, μια συμφωνία για πρόσθετη χρηματική αποζημίωση, απορρέει από την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων<sup>116</sup> (ΑΚ 361), είναι σύμφωνη με την αρχή της εύνοιας υπέρ των εργαζομένων και προβλέπεται ρητώς, στο άρθρο 3 παρ. 1 του Ν 2112/1920<sup>117</sup>. Το εν λόγω συμπέρασμα δεν έρχεται σε αντίθεση με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν 3198/1955, σύμφωνα με την οποία, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης δεν λαμβάνονται υπ' όψη οι τακτικές αποδοχές κατά το μέρος που υπερβαίνουν «το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό 30», διότι ο περιορισμός αυτός αφορά αποκλειστικά στη νόμιμη αποζημίωση και δεν καταλαμβάνει τη συμβατική, η εκ της οποίας δέσμευση του εργοδότη, εφόσον είναι «μáλλον ευνοϊκή» για τον εργαζόμενο (άρθρο 8 παρ. 1 του Ν 2112/1920), παραμένει, κατ αρχήν ισχυρή<sup>118</sup>. Όπως, συνάγεται, τουλάχιστον από το γράμμα της διατάξεως αυτής<sup>119</sup>, ο περιορισμός που τίθεται ως προς το ανώτατο όριο της αποζημίωσης θεωρεί ως βάση προσδιορισμού της νομίμου αποζημίωσης, τις τακτικές μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου και όχι, τυχόν, ιδιαίτερες ιδιωτικές συμφωνίες μεταξύ των μερών<sup>120</sup>. Με άλλα λόγια, δηλαδή, από το γράμμα και το πνεύμα των ανωτέρω διατάξεων των Ν 2112/1920 και 3198/1955,

<sup>115</sup> ΑΠ 673/2014 ΕΕργΔ 2016, σελ. 174, ΑΠ 861/2015 Επιχείρηση 2016, σελ. 67.

<sup>116</sup> ΑΠ Ολ 1144/1983 ΝοΒ 1984, σελ. 674, [ΑΠ 295/2013](#) ΔΕΕ 2014, σελ. 183, [ΑΠ 1691/2012](#), ΑΠ 341/2011 δημοσιευμένες σε ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, [ΑΠ 527/2004](#) ΕΕργΔ 2005, σελ. 531, ΑΠ 1861/1999 ΕΕργΔ 59, σελ. 190, ΑΠ 1885/1987 ΕΕργΔ 48, σελ. 268

<sup>117</sup> ΑΠ Ολ 1144/1983 ΝοΒ 1984, σελ. 674, ΑΠ 1691/2012 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΑΠ 527/2004 ΕΕργΔ 2005, σελ. 531

<sup>118</sup> ΑΠ 341/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, ΑΠ 833/2015 ΕΕργΔ 2016, σελ. 181, ΑΠ 802/2015 ΔΕΝ 2016, σελ. 986

<sup>119</sup> του άρθρου 5 παρ. 1, εδάφιο β' του Ν 3198/1955

<sup>120</sup> ΑΠ 833/2015, ΔΕΝ 2015, σελ. 835

σαφώς συνάγεται ότι ο περιορισμός τον οποίο θέτει η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1, εδάφιο β' του Ν 3198/1955, αφορά, αποκλειστικώς, τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως του άρθρου 3 παρ. 1 του Ν 2112/1920, όχι όμως και την, τυχόν, συμβατική, υπέρτερη της νομίμου, αποζημίωση την οποία τα μέρη συμφώνησαν να καταβληθεί στον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσεως της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας<sup>121</sup>. Οι εν λόγω συμφωνίες στηρίζονται στην αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, κατ' άρθρο 361 ΑΚ, η οποία, εκ του λόγου ότι εξ αρχής υπερβαίνει το ανώτατο όριο της νομίμου αποζημίωσης απολύσεως, είναι έγκυρες και νόμιμες, ως συμβατικώς συμφωνηθείσες<sup>122</sup>. Βέβαια είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι για το ζήτημα από τη νομολογία αλλά και τη θεωρία<sup>123</sup> έχει υποστηριχθεί και αντίθετη άποψη η οποία αναφέρει ότι η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. β' του Ν. 3198/1955 αποσκοπεί στον περιορισμό της αποζημίωσης και όχι των αποδοχών των υπαλλήλων, οι οποίοι έχουν ιδιαίτερα μεγάλες μηνιαίες αποδοχές και δεν είναι αντίθετη προς τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1, 5 παρ. 1, 22 παρ. 1 β και 106 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος, αφού με αυτή, δεν παραβιάζεται η αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχειρίσεως, ενόψει του ότι δεν τίγεται το ύψος των αποδοχών τους και ισχύει για όλους τους υψηλόμισθους υπαλλήλους. Εξάλλου ο περιορισμός αυτός απορρέει από αναγκαστικού δικαίου διάταξη, που θεσπίσθηκε χάριν του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος και επομένως δεν είναι επιτρεπτή η ευνοϊκότερη για το μισθωτό ρύθμιση με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας<sup>124</sup>.

### 3. Περίπτωση καταβολής μειωμένης αποζημίωσης απόλυσης

Αντίστροφη της περίπτωσης του προβλεπόμενου ανωτάτου ορίου αποζημίωσης απόλυσης είναι και η περίπτωση της νομοθετικής πρόβλεψης για καταβολή μειωμένης αποζημίωσης σε συγκεκριμένες περιπτώσεις. Συγκεκριμένα, κατά το άρθρο 8 εδ. α'

---

<sup>121</sup> ΑΠ 1691/2012 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com> , ΑΠ 341/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com> , ΑΠ 769/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>, Ολ.ΑΠ 1144/1983 ΝοΒ 1884, σελ. 674

<sup>122</sup> ΑΠ 833/2015, ΝΟΜΟΣ, [https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos\\_frame.html](https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos_frame.html), ΑΠ 861/2015, Επιχείρηση 2016, σελ. 65

<sup>123</sup> Μπακόπουλος Κ., Ανώτατο όριο αποζημίωσης και ευνοϊκότερες συμφωνίες, ΔΕΝ 2015, σελ. 1201

<sup>124</sup> ΑΠ 673/2014, Λογιστής 2016, σελ. 760, ΑΠ 833/2015, Λογιστής 2016, σελ. 759

του Ν 3198/1955, “μισθωτοί που συνδέονται με σχέση εργασίας διάρκειας αορίστου χρόνου, εφόσον συμπληρώσουν δεκαπενταετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη με την έννοια του άρθρου 6 παρ. 1 του Ν 2112/1920 ή το προβλεπόμενο, από τον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο εντάσσονται, όριο ηλικίας, σε περίπτωση δε ελλείψεως τέτοιου ορίου το 65ο έτος της ηλικίας τους και αποχωρήσουν από την υπηρεσία με τη συγκατάθεση του εργοδότη, δικαιούνται το ήμισυ της οριζόμενης από το Ν 2112/1920 αποζημιώσεως”<sup>125</sup>.

Με το άρθρο 8 εδ. β’ του Ν 3198/1955, που αντικαταστάθηκε με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν 435/1976 προβλέφθηκαν τα εξής: «Μισθωτοί εν γένει, υπαγόμενοι στην ασφάλιση οιαδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για την χορήγηση συντάξεως, συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τις, προς λήψη πλήρους συντάξεως, προϋποθέσεις, δύνανται, εάν ... έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε να αποχωρούν, είτε να απομακρύνονται από την εργασία τους από τον εργοδότη τους, λαμβάνοντας ... οι μεν επικουρικός ασφαλισμένοι το 40%, οι δε μη ασφαλισμένοι το 50% της αποζημιώσεως, της οποίας δικαιούνται κατά τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του εργοδότη». Η ως άνω διάταξη του εδαφίου β’ του άρθρου 8 του Ν 3198/1955, έχει εφαρμογή στις συμβάσεις αορίστου χρόνου, στις οποίες, για τη διευκόλυνση της ανανεώσεως του προσωπικού των επιχειρήσεων, εισάγει ως κίνητρο τη μείωση της οφειλομένης αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως από τον εργοδότη και ιδρύει, λήψεως της ίδιας αποζημιώσεως από το μισθωτό, όταν αυτός αποχωρεί οικειοθελώς από την υπηρεσία του, μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για την λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος<sup>126</sup>. Βασική προϋπόθεση για τη λύση της σύμβασης με μειωμένη αποζημίωση απόλυσης συνιστά η συμπλήρωση των όρων για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος από τον οργανισμό, στον οποίο ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος<sup>127</sup>. Η ως άνω διάταξη, συνιστά μία ευέλικτη πρόβλεψη στο ελληνικό εργατικό δίκαιο και στοχεύει στη διευκόλυνση της πρόωρης συνταξιοδοτήσεως των μισθωτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με την παροχή στους αποχωρούντες, υπό τους διαλαμβανόμενους, σ’ αυτήν, όρους μειωμένης αποζημιώσεως.

---

<sup>125</sup> όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, για την περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, που υπολογίζεται με βάση το άρθρο 5 παρ. 1 και 2 του αυτού Νόμου

<sup>126</sup> ΑΠ Ολ 1/2006 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

<sup>127</sup> ΑΠ 537/2017, ΔΕΕ 2017, σελ. 1507

Η πρόβλεψη αυτή εξισορροπεί τα συμφέροντα εργοδότη και εργαζόμενου, διότι παρέχει υποχρέωση και αντίστοιχο δικαίωμα σε μειωμένη αποζημίωση και αποβλέπει, ταυτόχρονα, στην ανανέωση του προσωπικού των επιχειρήσεων και στη δημιουργία κενών θέσεων εργασίας<sup>128</sup>.

#### **4. Καταβολή του ποσού της αποζημίωσης - Λογιστικά και φορολογικά ζητήματα που προκύπτουν**

Την ίδια ημέρα της απόλυσης του μισθωτού, τούτος δικαιούται εκ του νόμου να λάβει το ποσό της αποζημίωσης μέχρι το ύψος των δύο μηνών. Όταν το ποσό της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας υπερβαίνει το ύψος αυτό, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κατά την απόλυση το ποσό που αντιστοιχεί στους δύο μήνες και το υπόλοιπο ποσό που οφείλεται, θα καταβληθεί σε διμηνιαίες δόσεις, κάθε μια από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από το ποσό της αποζημίωσης των δύο μηνών<sup>129</sup>. Στους υπαλλήλους, που η απόλυσή τους έγινε μετά από προειδοποίηση, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το 1/2 της αποζημίωσης πάλι φυσικά σε διμηνιαίες δόσεις με τον τρόπο που περιγράψαμε παραπάνω. Ο απολυόμενος μισθωτός, εισπράττοντας το ποσό της αποζημίωσης τα ποσά της άδειας και του επιδόματος άδειας εφόσον τα δικαιούται υπογράφει απλή αθεώρητη απόδειξη εισπράξεως<sup>130</sup> την οποία ο εργοδότης φυλάσσει και διατηρεί.

Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς (υπαλλήλους και εργάτες) με βάση το Ν. 2112/20 (για τους υπαλλήλους) και το Β.Δ. 16/18.7.1920 (για τους εργάτες), φορολογείται αυτοτελώς, με βάση την παρακάτω κλίμακα (άρθρο 15 παρ. παρ. 3 Ν. 4172/13):

---

<sup>128</sup> ΑΠ 537/2017, ΔΕΕ 2017, σελ. 1507

<sup>129</sup> άρθρο 74 παρ. 3 Ν. 3863/10

<sup>130</sup> Καραγιάννης Ι. (2015), Εργατικά- Μισθοδοσίες- Ασφαλιστικά, Παραδείγματα στην πράξη, σελ. 282

<b>Κλιμάκιο αποζημίωσης (ευρώ)</b>	<b>Φορολογικός συντελεστής(%)</b>
0 - 60.000	0%
60.001 - 100.000	10%
100.001 - 150.000	20%
150.001 και άνω	30%

Ο φόρος παρακρατείται κατά την ημέρα της πληρωμής της αποζημίωσης και αποδίδεται στο δημόσιο μέσα στον μεθεπόμενο μήνα από τη λήξη του μήνα που έγινε η παρακράτηση, με συμπλήρωση της έντυπης "προσωρινής δήλωσης" για την απόδοση του φόρου αποζημίωσης του απολυόμενου<sup>131</sup>. Ως ημέρα απόλυσης μετά από προειδοποίηση θεωρείται η ημέρα εκείνη που ορίστηκε στην καταγγελία σύμβασης εργασίας ως ημέρα απόλυσης<sup>132</sup>. Στους υπαλλήλους, που η απόλυσή τους έγινε μετά από προειδοποίηση, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλλει το 1/2 της αποζημίωσης πάλι φυσικά σε διμηνιαίες δόσεις<sup>133</sup>, όπως περιγράψαμε παραπάνω.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ ΚΡΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ**

Όπως διαφάνηκε από το σύνολο της μελέτης μας, βάση του δόγματος του εργατικού δικαίου είναι η αρχή της προστασίας της εργασίας, κάτι που το διαφοροποιεί από το δόγμα του αστικού δικαίου, που είναι η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων<sup>134</sup>. Ο θεσμός της αποζημίωσης απόλυσης έχει αποδείξει ότι είναι ισχυρός στο πέρασμα του χρόνου και επιβίωσε, παρότι πληγώθηκε, στο πέρασ πολλών μεταρρυθμίσεων. Είναι ένας θεσμός που συνδυάζει αφενός την αυστηρότητα των προβλέψεων του εργατικού δικαίου, αφετέρου παρέχει ευέλικτες ρυθμίσεις καινοτόμες στο ελληνικό δίκαιο, που ενισχύουν παράλληλα τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων. Η

<sup>131</sup> άρθρο 15 παρ. 3 Ν.4172/13, ΑΠ 868/09 τμ. Β1

<sup>132</sup> Καραγιάννης Ι. (2015), Εργατικά- Μισθοδοσίες- Ασφαλιστικά, Παραδείγματα στην πράξη, σελ. 280-283

<sup>133</sup> Καραγιάννης Ι. (2015), ό.π., σελ. 280

<sup>134</sup> Κουκιάδης Ι., Από το δίκαιο προστασίας της εργασίας στο δίκαιο προστασίας της απασχόλησης, ΕΕργΔ 2017, σελ. 11

υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει αποζημίωση απόλυσης κυμαινόμενη σε υψηλά επίπεδα, και, μάλιστα, κατά τη στιγμή της απόλυσης επί ποινή ακυρότητάς της, λειτουργεί, ως ένα βαθμό, αποτρεπτικά απέναντι σε επιπόλαιες απολύσεις και, επομένως, αναπτύσσει μια προληπτική προστασία από τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας<sup>135</sup>. Από την άλλη πλευρά, κάποια σημεία του θεσμού χρήζουν βελτίωσης και προσεκτικών παρεμβάσεων, καθώς, εξαιτίας του αυστηρού σχετικού εργασιακού πλαισίου, οι επιχειρήσεις και κυρίως οι μικρές και μικρομεσαίες, ενώ μειώνουν συνεχώς το προσωπικό τους δυσκολεύονται να προχωρήσουν σε προσλήψεις καθώς οι μετέπειτα απολύσεις, αν χρειαστούν, φαντάζουν δύσκολες και δαπανηρές. Ας μην ξεχνούμε ότι η δημιουργία ενός μοντέλου αποζημιώσεων με βάση το οποίο θα μπορούσαν να προβλεφθούν τα κατάλληλα αντικίνητρα για αθέμιτες απολύσεις, χωρίς την μεσολάβηση των δικαστηρίων που θα χρειαστούν προκειμένου να κρίνουν τη νομιμότητα μιας απόλυσης<sup>136</sup>, φαντάζει αδύνατη. Η οποιαδήποτε περαιτέρω μείωση της αποζημίωσης σε συνδυασμό με την κατάσταση στην αγορά εργασίας και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας είναι αδικαιολόγητη και αποδυναμώνει το σκοπό της<sup>137</sup>. Το ζητούμενο είναι να ευρεθούν οι κατάλληλοι κανόνες προστασίας που αποτρέπουν την αυθαιρεσία του διαπραγματευτικά ισχυρότερου εργοδότη, και όχι η απώλεια της προστατευτικής λειτουργίας του εργατικού δικαίου<sup>138</sup>.

Η παρούσα μελέτη, τονίζοντας και επισημαίνοντας ιδιαίτερα στοιχεία και χαρακτηριστικά του θεσμού, στοχεύει στην ενασχόληση με την εν λόγω κατηγορία αποζημίωσης του εργατικού δικαίου και παρέχει μία πρόσθετη ευκαιρία για βελτίωση της λειτουργίας της, θέτοντας ζητήματα και προβληματισμούς οικονομικής και πραγματικής αποτελεσματικότητας αυτής.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ**

### **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΗΓΩΝ**

---

<sup>135</sup> Δ. Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, γ' έκδοση 2015, σελ. 930 επ.

<sup>136</sup> Βασιλείου Δ., Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας, ΕΕργΔ 2017, σελ. 554

<sup>137</sup> Έγγραφο της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Κράτους Δικαίου, διαθέσιμο ηλεκτρονικά σε <https://www.naftemporiki.gr/cmsutils/downloadpdf.aspx?id=753200> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 29/9/2018)

<sup>138</sup> Countouris/ Freedland, Resocializing Europe in a time of crisis, 2013, p. 249



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Αγγελόπουλος Ε., Δ. Βεράρου, κλπ (2015), ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΓΩΓΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ , σελ. 274

Βλαστός Σ. (2005), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις- Ουσιαστικά και Δικονομικά Ζητήματα, σελ. 1246

Βασιλείου Δ., Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της, ΕΕργΔ 2017, σελ. 887

Βασιλείου Δ., Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση, ΕΕργΔ 2017, σελ. 541, 542

Γαβαλάς Ν., Ανάχωμα σε μνημονιακές ρυθμίσεις από το Στρασβούργο, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1561

Γραβιάς Κ., Το θέμα της εξόφλησης των δαπανών μισθοδοσίας και των ασφαλιστικών εισφορών μέσω τραπεζών, Λογιστής 2012,1094 επ.

Δόκα, Το ληξιπρόθεσμο και η τοκοφορία των εργατικών απαιτήσεων, ΕΕργΔ 2001,1229 επ.

Ζερδελής Δ., Ζητήματα αποτελεσματικής έννομης προστασίας στις εργατικές διαφορές - Βάρος απόδειξης και προσωρινή έννομη προστασία, ΔΕΕ 5/2016, σελ. 601

Ζερδελή Δ., (2011) Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ 756

Θεοδωράς Ε., Η λύση της εργασιακής σχέσης και η αξίωση του μισθωτού για λήψη αποζημίωσης, ό.π.

Καραγιάννης Ι. (2015), Εργατικά- Μισθοδοσίες- Ασφαλιστικά, Παραδείγματα στην πράξη, σελ 279

Καρακατσάνης Ι., στον ΑΚ Γεωργιάδη/ Σταθόπουλο, Εισαγωγικές παρατηρήσεις στα άρθρα 416-454 αριθμ 23

Καστριώτη, (1999), Επί του αντικειμένου της δημόσιας κατάθεσης (ΓΝΜΔ), σελ.313

Κουκιάδης Ι., Από το δίκαιο προστασίας της εργασίας στο δίκαιο προστασίας της απασχόλησης, ΕΕργΔ 2017, σελ. 11

Λεβέντης / Παπαδημητρίου (2011), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 843

Ληξουριώτης Ι. (2017), ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ , Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 271

Μπέτζιου-Κάμτσιου Κ., Συμβάσεις εργασίας και πτώχευση εργοδότη, ΕΕμπΔ 1998, 187

Μπακόπουλος Κ., Ανώτατο όριο αποζημιώσεως και ευνοϊκότερες συμφωνίες, ΔΕΝ 2015, σελ. 1201

Μπουμπουχερόπουλος Π., Μονομερής βλαπτική μεταβολή, απλή εργασιακή σχέση και αποζημίωση απόλυσης, ΕΕργΔ 2014, σελ. 1367

Μπουμπουχερόπουλος Π., Η δικαστική ακύρωση της καταγγελίας, ΔΕΕ 2010, σελ. 88, 89 σημ. 177.

Παμπούκης Κ., Επίδραση της πτώχευσης του εργοδότη στις συμβάσεις εργασίας, ΕπισκΕΔ 2000, 583.

Πετίνη- Πιινιώτη Χ. Καταγγελία συμβάσεως υπαλλήλων κατά το νέο Νόμο, ΔΕΝ 2010, σελ. 989 επ.

Rebhahn, Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers in den Staaten den EU, ZfA 2003, p. 168

Σταθόπουλος, ΓενΕνοχ, σελ. 996, 1001, αρ. 19 επ., 28.

Σιδέρης Δ., (2005) «Προστασία μισθωτού από την Αφερεγγυότητα του Εργοδότη», σελ. 86

Φουντεδάκη Κ., Η τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Αρμ.1991, σελ. 690

## **ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

Ολ ΑΠ 192/1962 ΕΕργΔ 1962, σελ. 453,

ΑΠ Ολ 1144/1983 ΝοΒ 1984, σελ. 674,

ΑΠ Ολ 1144/1983 ΝοΒ 1984, σελ. 674,

Ολ.ΑΠ 1144/1983 ΝοΒ 1884, σελ. 674

ΑΠ Ολ 1144/1983 ΝοΒ 1984, σελ. 674,

ΑΠ 1077/1986 ΝοΒ 1987, σελ. 756

ΑΠ 2064/1986 ΔΕΝ 1987, σελ. 940

Εφ.Αθ. 2269/1986 ΕΕργΔ 46, σελ. 435

ΑΠ 1077/1987 ΕΕΔ 46, σελ. 488,

ΑΠ 1885/1987 ΕΕργΔ 48, σελ. 268

ΑΠ 1103/1987 ΕΕργΔ 1988, σελ. 301,

ΑΠ 585/1988 ΔΕΝ 1988, σελ. 1239,

ΑΠ 130/1989, ΕΕργΔ 1989, σελ. 1061

ΑΠ 130/1989, ΕΕργΔ 1989, σελ. 1061

ΑΠ 538/1990 ΕΕργΔ 1991, σελ. 142

ΑΠ 1191/1990 ΕΕΔ 1991, σελ. 261,

ΑΠ 1819/1990 ΔΕΝ 1991, σελ. 1125,  
ΑΠ 43/1991 ΔΕΝ 1993, σελ. 1291,  
ΜονΠρΒόλ 74/1991, ΔΕΝ 1992, σελ. 674  
ΑΠ 13/1992, ΔΕΝ 1993, σελ. 601  
ΑΠ 277/1993, ΔΕΝ 1993, σελ. 985  
ΑΠ 287/1994 ΝοΒ 1995, σελ. 313  
ΜονΠρΑθ 871/1995, ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 1163/1995 ΔΕΕ, Τεύχος 3/1996, σελ. 297  
ΑΠ 1477/1997 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΕφΠειρ 34/1997 Διάκριση υπαλλήλου από εργάτη, ΔΕΕ, Τεύχος 7/1997, σελ. 746  
ΕφΠατρ 292/1997, ΔΕΕ, Τεύχος 8-9/1997, σελ. 891  
ΕφΠατρ 292/97 ΔΕΝ 54,400.  
ΕφΠατρ 292/1997, ΔΕΕ, Τεύχος 8-9/1997, σελ. 891  
ΕφΘεσ 1382/1998 ΕΕργΔ 2000, σελ. 347.  
ΜΠρΘεσ 14033/1999 Αρμ 2001, σελ. 357.  
ΑΠ 1615/1999 Τμήμα Β', Δικαιοσύνη 2000, σελ. σελ. 344  
ΑΠ 1861/1999 ΕΕργΔ 59, σελ. 190,  
ΕφΠατρ 72/1999, ΔΕΕ, Τεύχος 8-9/1999, σελ. 911  
ΕΦ ΑΘ 7796/2000 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>.  
ΕΦΘΕΣΣΑΛ 2208/2000 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΕφΘεσ 1401/2001 Αρμ 2001, σελ. 1086.  
ΕφΑθ 1680/2001 ΕλλΔ/νη 2001, σελ. 951.  
ΑΠ 1290/2001 ΕΕργΔ 2003, σελ. 13  
ΕΦ ΑΘ 1227/2001 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 1342/2002 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 699/2002 Β1' Τμ., ΔΕΕ, Τεύχος 5/2003, σελ. 556  
ΕΦ ΘΕΣ 3181/2003 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 19/2004 ΔΕΝ 60 σελ. 867  
ΑΠ 876/2004 ΕλΔνη 2006, σελ. 1398,  
ΑΠ 38/2004 ΧρΙΔ 2004, σελ. 652,  
ΑΠ 876/2004 ΕΕργΔ 2004, σελ. 1499,  
ΑΠ 527/2004 ΕΕργΔ 2005, σελ. 531,

ΑΠ 527/2004 ΕΕργΔ 2005, σελ. 531  
ΑΠ Ολομ 30/2005 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΕφΠειρ 824/2005 ΠειρΝομ 2005, σελ. 494,  
ΑΠ 457/2005 ΕλλΔνη 48, σελ. 171  
ΕφΑθ 2392/2005 ΔΕΕ 2005, σελ. 1335  
ΕφΘεσ 2040/2006 Αρμ 2006, σελ. 1600,  
ΑΠ 1138/06 Δνη 47, σελ. 1351  
ΕφΑθ 614/2006 Δ/νη 2008, σελ. 277,  
ΑΠ 232/2006 ΔΕΕ 2007, σελ. 101  
ΑΠ Ολ 1/2006 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 918/2006 ΝοΒ 2007, σελ. 684,  
ΑΠ 1160/2007 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>.,  
ΕφΘεσ 91/2007 Αρμ 2007, σελ. 145,  
ΕφΘεσ 91/2007 Αρμ 2007, σελ. 415,  
ΑΠ 468/2007 ΔΕΕ 2008, σελ. 371,  
ΕφΛαρ 311/2007, Δνη 2008, σελ. 835  
ΑΠ Ολ 4/2008, ΔΕΕ, Τεύχος 5/2008, σελ. 626  
ΑΠ Ολ 4/2008 ΔΕΕ, Τεύχος 5/2008, σελ. 626  
ΑΠ Ολ 4/2008 ΔΕΕ, Τεύχος 5/2008, σελ. 628  
ΑΠ 413/2008 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>)  
ΑΠ 1750/2008 ΕλλΔνη 2011, σελ. 1619  
ΑΠ 1033/2008 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΕφΘεσσαλ 1896/2008 Αρμ. 2008, σελ. 1719,  
ΕφΠειρ 60/2009 Δ/νη 2009, σελ. 1496,  
ΑΠ 194/2009 ΔΕΕ 2010, σελ. 493,  
ΕφΠειρ 188/2009 ΕλλΔνη 2010, σελ. 534.  
ΑΠ 194/2009 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 105/2009 ΔΕΕ 2010, σελ. 590  
ΑΠ 90/2009 ΕΕργΔ 2010, σελ 300  
ΑΠ 1320/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>.  
ΑΠ 769/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΕφΠειρ 53/2010 ΠειρΝομ 2010/177,

ΑΠ 1281/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 1281/2010 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 1401/2011 ΔΕΕ 2012/823,  
ΑΠ 489/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 1613/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 1401/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 341/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com> ,  
ΑΠ 341/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 723/2011 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΕφΛαρ. 14/2012, Δικογραφία 2012, σελ. 248,  
ΑΠ 1691/2012 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 1691/2012 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com> ,  
ΑΠ 1691/2012, ΑΠ 341/2011 δημοσιευμένες σε ΝΟΜΟΣ  
<https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 295/2013, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, Τεύχος 98/2013, σελ. 1079  
ΑΠ 918/2013 ΕΕργΔ 2014, σελ. 147,  
ΑΠ 455/2013 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 295/2013 ΔΕΕ 2014, σελ. 183,  
ΑΠ 673/2014 ΕΕργΔ 2016, σελ. 174,  
ΑΠ 1338/2014 ΕΕργΔ 73, 2014, σελ. 906  
ΑΠ 315/2014 ΕΕργΔ 2014, σελ. 1263,  
ΑΠ 2223/2014 ΔΕΝ 2015, σελ. 494,  
ΑΠ 673/2014 ΔΕΕ, Τεύχος 6/2015, σελ. 656,  
ΜΕφΘεσ 1512/2015 Αρμ 2015, σελ. 2113  
ΜΕφΘεσ 2365/2015 Αρμ 2016, σελ. 111  
ΑΠ 833/2015, ΑΠ 341/2011 δημοσιευμένες σε ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 62/2015 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΜΠρΚαβ 159/2015 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 833/2015, Λογιστής 2016, σελ. 759  
ΑΠ 125/2015 ΔΕΝ 2015, σελ. 593  
ΑΠ 833/2015, ΝΟΜΟΣ, [https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos\\_frame.html](https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos_frame.html),  
ΑΠ 861/2015, Επιχείρηση 2016, σελ. 65

ΜΕφΘεσ 1512/2015 Αρμ 2015, σελ. 2113  
ΑΠ 861/2015 Επιχείρηση 2016, σελ. 67 .  
ΑΠ 833/2015 ΕΕργΔ 2016, σελ. 181,  
ΑΠ 802/2015 ΔΕΝ 2016, σελ. 986  
ΑΠ 833/2015, ΔΕΝ 2015, σελ. 835  
ΜΕφΘεσ 447/2016 Αρμ 2016, σελ. 647 κοκ  
ΑΠ 261/2016 ΔΕΝ 2016, σελ. 1308 .  
ΜΠρΑθ 2379/2016, ΔΕΕ, Τεύχος 7/2017, σελ. 960  
ΕφΠειρ 135/2016 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>  
ΑΠ 84/2016, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, Τεύχος 129/2016, σελ. 806  
ΑΠ 277/2016 ΕΕργΔ 2016, σελ. 588, ΔΕΝ 2016, σελ. 1312,  
ΜΕφΛαμ 4/2016 ΔΕΝ 2016, σελ. 1182  
ΜΕφΘεσ 262/2016 Αρμ 2016, σελ. 1366  
ΜΕφΠειρ 316/2016 ΔΕΕ 2016, σελ. 1066  
ΑΠ 261/2016 ΔΕΕ 2017, σελ. 126,  
ΜονΕφΔωδ 21/2016, ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>.  
ΑΠ 525//2016, ΕΕργΔ 75, σελ. 1134  
ΕφΘεσ 1202/2016 ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>,  
ΑΠ 537/2017, ΔΕΕ 2017, σελ. 1507  
ΜΠρΠειρ 3220/2017 ΔΕΕ, Τεύχος 4/2018, σελ. 534  
ΑΠ 1148/2017, ΝΟΜΟΣ <https://lawdb.intrasoftnet.com>

## ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Έγγραφο της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Κράτους Δικαίου, διαθέσιμο ηλεκτρονικά σε <https://www.naftemporiki.gr/cmsutils/downloadpdf.aspx?id=753200> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 29/9/2018)

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
αρ.	Άρθρο
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αρμ.	Αρμενόπουλος

ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
ΓενΕνοχ	Γενικό Ενοχικό
ΓΝΜΔ	Γνωμοδότηση
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
εδ	εδάφιο
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕεμπΔ	Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου
ΕεργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕλΔικ	Ελληνική Δικαιοσύνη
ΕπισκΕΔ	Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου
ΕφΑθ	Εφετείο Αθηνών
ΕφΘεσ	Εφετείο Θεσσαλονίκης
ΕφΠατρ	Εφετείο Πατρών
ΕφΠειρ	Εφετείο Πειραιά
ΚπολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
λ.χ.	Λόγου χάριν
ΜονΕφΔωδ	Μονομελές Εφετείο Δωδώνης
ΜονΕφΘεσ	Μονομελές Εφετείο Θεσσαλονίκης
ΜονΕφΛαμ	Μονομελές Εφετείο Λαμίας
ΜονΕφΠειρ	Μονομελές Εφετείο Πειραιά
ΜονΠρΠατρ	Μονομελές Πρωτοδικείο Πάτρας
ΜονΠρΠειρ	Μονομελές Πρωτοδικείο Πειραιά
ΜΠρΑθ	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθήνας
Ν	Νόμος
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ο.π.	όπως παραπάνω
παρ.	Παράγραφος
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠτΚ	Πτωχευτικός Κώδικας
σελ.	Σελίδα



Τμ.

Υποπαρ.

ΧρΙΔ

Τμήμα

Υποπαράγραφος

Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου

