



ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

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 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ
ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ
ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΤΗ**

Της

ΖΩΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά στον Τομέα των Επιχειρήσεων

Επιβλέπων καθηγητής: Δημήτριος Γούλας

Μάρτιος 2020

Κυριότερες Συντομογραφίες	i
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
ABSTRACT	2
1. Η σημασία της εργασίας για το κοινωνικό σύνολο και τον άνθρωπο.	3
2. Η έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.	4
3. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου....	5
3.1. Η έννοια της καταγγελίας.....	5
3.2. Τα αποτελέσματα της καταγγελίας.	6
3.3. Οι διακρίσεις της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.	7
4. Η προστασία του μισθωτού από την καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	8
4.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	8
4.2. Τυπικοί περιορισμοί της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.	9
4.3. Ουσιαστικοί περιορισμοί της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.	14
4.4. Καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που δεν συνδέεται με το συμφέρον της επιχείρησης, αλλά οφείλεται σε προσωπικούς λόγους εμπάθειας ή εκδίκησης του εργοδότη.	17
4.5. Καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, λόγω παραβίασης της αρχής του εσχάτου μέσου (ultima ratio).	20
4.6. Καταχρηστική (;) η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία.	22
4.7. Συμπερασματικά	25
5. Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση, μέσω του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, και η εισαγωγή της στην ελληνική έννομη τάξη.....	26
5.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	26
5.2. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.	27
5.2.1 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων ως δικαιοδοτικό όργανο. 27	
5.2.2 Η δεσμευτικότητα των αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων.....	30
6. Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.....	33
6.1. Έννοια βάσιμου λόγου.	35
6.1.1. Περιπτώσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με την ικανότητα και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου (ατομικοί λόγοι).....	36
6.1.2. Περιπτώσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (οικονομοτεχνικοί λόγοι).	37
6.2. Οι συνέπειες μίας καταγγελίας, η οποία πραγματοποιείται, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου.	38

7. Η κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη από την Ελλάδα.	41
7.1. Η θέση του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στην ελληνική έννομη τάξη.	42
7.2. Η επιρροή του άρθρου 24 στον «αναιτιώδη» χαρακτήρα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	47
7.2.1. Η συμβατότητα του εσωτερικού δικαίου της καταγγελίας και δη του χαρακτήρα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με τις διατάξεις του άρθρου 24.....	47
7.2.2. Η συμβατότητα του εσωτερικού συστήματος ελέγχου της καταγγελίας με τις ρυθμίσεις του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και δη αναφορικά με την περιπτώσιολογία των λόγων καταγγελίας. .	57
7.2.3. Η συμβατότητα των κυρώσεων που προβλέπονται από το εσωτερικό δίκαιο με τις ρυθμίσεις του εδαφίου β' του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.....	60
8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	61
A. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	64
B. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....	68

Κυριότερες Συντομογραφίες

Α.Ε.Κ.Χ.	Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αρμ	Αρμενόπουλος
Β.Δ.	Βασιλικό Διάταγμα
Δ.Ε.Ε.	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Δ.Σ.Ε.	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
Ε.Δ.Δ.Α.	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Ε.Κ.Δ.	Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Ε.Κ.Χ.	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
Ε.Σ.Δ.Α.	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Εφ	Εφετείο
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
ΜονΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
ΜονΕφ	Μονομελές Εφετείο
Ν	Νόμος
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Σ	Σύνταγμα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι η επίδραση που άσκησε η, δύναμη του ν. 4359/2016, κύρωση του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, το οποίο αναφέρεται στο δικαίωμα προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας, στο εσωτερικό σύστημα εργοδοτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στη σπουδαιότητα που έχει η απόκτηση και διατήρηση μίας εργασιακής θέσης για το άτομο και την κοινωνία. Ακολούθως, στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και παρατίθενται τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής. Εν συνεχεία, στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και το νομικό πλαίσιο που διέπει την εργοδοτική καταγγελία επί σχεδόν έναν αιώνα. Στο τέταρτο κεφάλαιο, αφού εξετασθεί το ζήτημα της προστασίας του μισθωτού από την εργοδοτική καταγγελία, πραγματοποιείται μία επισκόπηση της νομολογίας αναφορικά με τους ουσιαστικούς περιορισμούς που έχουν τεθεί σε αυτή. Το πέμπτο κεφάλαιο αναφέρεται στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και στο ρόλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων ως δικαιοδοτικού οργάνου. Περαιτέρω, στο έκτο κεφάλαιο αναλύεται η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση, η οποία καθιερώνεται με το άρθρο 24 και συγκεκριμένα παρατίθεται μία περιπτωσιολογία ενδεικτικών λόγων που καθιστούν αδικαιολόγητη μία καταγγελία, ενώ αναλύονται οι συνέπειες που προβλέπονται σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του άρθρου. Στο έβδομο κεφάλαιο εξετάζονται οι συνέπειες της κύρωσης του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη από τη χώρα μας, ειδικότερα δε μετά τη διερεύνηση του χαρακτήρα της διάταξης του άρθρου 24, εξετάζεται η συμβατότητα του εσωτερικού νομικού πλαισίου με τις διατάξεις του Χάρτη. Για την πληρέστερη προσέγγιση των ανωτέρω ζητημάτων, γίνεται αναφορά σε σχετικές αποφάσεις τόσο των ελληνικών δικαστηρίων, όσο και σε αποφάσεις και συμπεράσματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

ABSTRACT

The purpose of the present dissertation is to examine the impact of the ratification, by Law 4359/2016, of Article 24 of the Revised European Social Charter, referring to the right of employees to protection in cases of termination of their employment relationship, in the internal system of termination of the employment contract of indefinite duration on the side of the employer. In particular, the first chapter refers to the importance of acquiring and maintaining a job both for the individual and the society. In the second chapter, the concept of the employment contract of indefinite duration is analyzed and its main features are outlined. The third chapter then presents the concept of the termination of an employment contract of indefinite duration and the legal framework that has governed the termination on the part of the employer for almost a century. In the fourth chapter, after an examination of the matter of the protection of the employee against termination on the part of the employer, an overview of the case-law concerning the substantive restrictions upon it follows. The fifth chapter refers to the Revised European Social Charter and the role of the European Committee on Social Rights as a judicial body. The sixth chapter further analyzes the protection against unjustified dismissal established by Article 24, and specifies a list of indicative reasons justifying a termination, while the consequences of a breach of the provisions of this Article are analyzed. The seventh chapter examines the consequences of the ratification of Article 24 of the Revised European Social Charter by our country; further to this, after examining the nature of the provision of Article 24, the compatibility of the internal legal framework with the provisions of the Charter is elaborated upon. For a more comprehensive approach to the above issues, reference is made both to relevant decisions of the Greek courts and to decisions and conclusions of the European Committee on Social Rights.

1. Η σημασία της εργασίας για το κοινωνικό σύνολο και τον άνθρωπο.

Ανέκαθεν η εργασία αναγνωριζόταν ως κύριος παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης και σταθερότητας μίας οργανωμένης κοινωνίας, παράλληλα δε διαμόρφωνε καθοριστικά τη δομή κάθε κοινωνίας και τις κοινωνικές της ομάδες¹.

Περαιτέρω, η απασχόληση αναμφίβολα διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο στη ζωή και στην προσωπικότητά του ίδιου του ατόμου ως μέλους της κοινωνίας. Πέρα από το γεγονός ότι για την πλειονότητά του πληθυσμού μία θέση απασχόλησης συνιστά την κύρια πηγή βιοπορισμού, η εργασία αποτελεί, μεταξύ άλλων, και μέσο δημιουργίας, κοινωνικοποίησης και κοινωνικής καταξίωσης. Επιπλέον, το είδος και η ποιότητα της εργασίας διαμορφώνουν καθοριστικά τον τρόπο ζωής του ατόμου και της οικογένειάς του. Για τους λόγους αυτούς, εξάλλου, ο εργαζόμενος, ως μέλος της κοινωνίας, αξιώνει την απόκτηση και διατήρηση μίας εργασιακής θέσης, επιδιώκει δε και επιζητά και ο ίδιος μία σταθερότητα στον εργασιακό του βίο.

Η σημασία, λοιπόν, της απασχόλησης και συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας για την κοινωνία οδήγησαν τον Έλληνα νομοθέτη στη λήψη μέτρων που στοχεύουν στην εν γένει προστασία της εργασίας, ως και σε μία κατ' αρχήν διασφάλιση της σταθερότητας των εργασιακών σχέσεων. Η εργασία, μάλιστα, απολαμβάνει συνταγματική προστασία, η οποία περιλαμβάνει τόσο την ελευθερία της εργασίας (άρθρο 5 § 1 και 3 σε συνδυασμό με το άρθρο 22 § 4), όσο και το δικαίωμα για εργασία (άρθρο 22 § 1)².

Περαιτέρω, μέριμνα για προστασία της ελευθερίας της εργασίας έχει ληφθεί τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και σε διεθνές επίπεδο. Ειδικότερα, σε ενωσιακό επίπεδο η ελευθερία της εργασίας προστατεύεται από το άρθρο 15 παρ. 1 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.³, καθώς και από το άρθρο 1 παρ. 2 του Μέρους II του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη⁴, ενώ σε διεθνές επίπεδο η εν

¹ Jacques Fournier, Nicole Questiaux et Jean – Marie Delarue, *Traite du social: situations, luttes, politiques, institutions*, 5th ed. (Paris: Dalloz, 1989), 217.

² Ιωάννης Κουκιάδης, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 8^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017), 40.

³ Το άρθρο 15 παρ. 1 ορίζει: «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται και να ασκεί το επάγγελμα το οποίο επιλέγει ή αποδέχεται ελεύθερα».

⁴ Ο Α.Ε.Κ.Χ. κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν. 4359/2016, το δε άρθρο 2 παρ. 2 του Μέρους II ορίζει ότι: «Με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος στην εργασία, τα Μέρη

λόγω προστασία κατοχυρώνεται στο άρθρο 6 παρ. 1 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα⁵, όπως και στο άρθρο 23 παρ. 1⁶ της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του 1948.

2. Η έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνιστά μία διαρκή⁷, ενοχική και αμφοτεροβαρή σύμβαση. Με βάση το χρονικό διάστημα ισχύος της, η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε ορισμένου χρόνου και σε αορίστου χρόνου. Ο καθορισμός της χρονικής διάρκειας της σύμβασης έχει ιδιαίτερη σημασία αναφορικά με τον τρόπο λύσης της.

Στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων τα μέρη είναι ελεύθερα να καθορίσουν και τη χρονική διάρκεια της σύμβασης, πλην όμως στο εργατικό δίκαιο η εν λόγω συμβατική ελευθερία περιορίζεται χάριν της προστασίας του εργαζόμενου. Συγκεκριμένα, κανόνα αποτελεί η κατάρτιση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου⁸, η δε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταρτίζεται μόνον εφόσον υπάρχει λόγος που δικαιολογεί αντικειμενικά την ορισμένη χρονική της διάρκεια⁹.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου συνιστά μία διαρκή ενοχική σύμβαση, σε εκτέλεση των όρων της οποίας ο εργοδότης δεσμεύει την εργασιακή δύναμη του μισθωτού για αόριστο χρονικό διάστημα.

Η ιδιαιτερότητα της προστασίας της εργασιακής σύμβασης οφείλεται στη σπουδαιότητα που έχει η απόκτηση και διατήρηση μίας εργασιακής θέσης για τον

αναλαμβάνουν ...2. να προστατεύουν αποτελεσματικά το δικαίωμα του εργαζόμενου να κερδίζει τα προς τα ζην σε επάγγελμα το οποίο επιλέγει ελεύθερα».

⁵ Το Σύμφωνο κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν. 1532/1985, όπου στο άρθρο 6 του τρίτου μέρους ορίζεται ότι: «*Τα συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει το δικαίωμα κάθε προσώπου να έχει τη δυνατότητα να κερδίζει τα απαραίτητα για τη ζωή του με εργασία την οποία διαλέγει ή δέχεται ελεύθερα και θα λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την εξασφάλιση του δικαιώματος αυτού.*».

⁶ Το άρθρο 23 Σ ορίζει ότι: «*Καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την εργασία.*».

⁷ Για την έννοια των διαρκών συμβάσεων βλ. Ιωάννης Κουκιάδης, "Τινά περί των διαρκών ενοχικών συμβάσεων", *Αρμ* 28 (1974): 749.

⁸ Βλ. σχετικά και παρ. 3 του άρθρου 8 του ν. 2112/1920, το οποίο ορίζει ότι: «*Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένη χρονικήν διάρκειαν εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της σύμβασεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστράτηγισιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σύμβασεως μετατάξεων του παρόντος νόμου.*». Ακολούθησε η Οδηγία 1999/70, η οποία ενσωματώθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη με το Π.Δ. 81/2003 για τους απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα και με το Π.Δ. 164/2004 για τους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα.

⁹ Δημήτρης Ζερδελής, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 4^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019), 513.

εργαζόμενο, αλλά και στο εύλογο ενδιαφέρον του κοινωνικού συνόλου για μία σταθερότητα στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις¹⁰. Οι λόγοι αυτοί οδήγησαν προφανώς το νομοθέτη στη λήψη ειδικής μέριμνας για την αυξημένη προστασία του μισθωτού και κατά το στάδιο της καταγγελίας της σχέσης εργασίας.

3. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

3.1. Η έννοια της καταγγελίας.

Η καταγγελία είναι διαπλαστικό δικαίωμα, το οποίο ασκείται από καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης, επιφέρει δε αμέσως ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας τη λύση μίας διαρκούς έννομης σχέσης για το μέλλον. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα, η καταγγελία, ως λόγος διακοπής διαρκών συμβάσεων, δεν υπόκειται στην τήρηση συγκεκριμένου τύπου¹¹. Συνεπώς, η καταγγελία μίας σύμβασης δύναται να πραγματοποιείται ρητά, εγγράφως ή προφορικά, ή ακόμη και σιωπηρά.

Στον κλάδο του εργατικού δικαίου, ωστόσο, και συγκεκριμένα στη σύμβαση εργασίας η καταγγελία υπόκειται αυστηρά (επί ποινή ακυρότητας) στην τήρηση του έγγραφου τύπου. Συγκεκριμένα, στην εργασιακή σύμβαση η καταγγελία είναι το δικαίωμα, το οποίο έχει κάθε μέρος της εργασιακής σχέσης, να λύσει μονομερώς τη σύμβαση για το μέλλον. Όταν η καταγγελία πραγματοποιείται από την πλευρά του εργοδότη καλείται απόλυση, ενώ όταν πραγματοποιείται από την πλευρά του εργαζόμενου καλείται παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση¹².

Με την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας επέρχεται κατάργηση της έννομης σχέσης για το μέλλον, παύει, δηλαδή, να υφίσταται η αξίωση και αντίστοιχα η υποχρέωση της απασχόλησης για αμφότερα τα μέρη της εργασιακής σχέσης. Η καταγγελία, ως διαπλαστικό δικαίωμα, ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης, τα αποτελέσματα δε αυτής επέρχονται άμεσα, ήτοι από την περιέλευσή της

¹⁰ Στο πλαίσιο, βέβαια, της προσπάθειας αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας επήλθαν ριζικές αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων από το 2010 έως και σήμερα, όπως μείωση ύψους κατώτατων αποδοχών, μείωση κόστους καταγγελίας, επέκταση χρόνου δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης, διευκόλυνση διαδικασίας σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων κλπ.

¹¹ Βλ. εντελώς ενδεικτικά άρθρα 585, 594, 597, 609, 610 ΑΚ περί καταγγελίας σύμβασης μίσθωσης πράγματος, όπως και άρθρο 700 περί του δικαιώματος εργοδότη για καταγγελία σύμβασης έργου κ.α.

¹² Η ανωτέρω διάκριση έχει πρακτική σημασία στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων. Κωστής Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας - Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βούλησης*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2012), 2.

δήλωσης βούλησης της λύσης της εργασιακής σύμβασης στο αντισυμβαλλόμενο μέρος (ΑΚ 167).

3.2. Τα αποτελέσματα της καταγγελίας.

Ο χαρακτηρισμός της καταγγελίας, ως μονομερούς και απευθυντέας δήλωσης βούλησης, πηγάζει από το γεγονός ότι δεν απαιτείται η αποδοχή της από το αντισυμβαλλόμενο μέρος, αλλά η ίδια παράγει αποτελέσματα αμέσως μετά την περιέλευσή της σε αυτό. Συνεπώς, τυχόν απόκρουση της δήλωσης καταγγελίας¹³ δεν ασκεί οιαδήποτε επιρροή στο κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ούτε ασφαλώς απαιτείται αποδοχή της¹⁴.

Περαιτέρω, η δήλωση βούλησης θα πρέπει να προκαλεί την καταγγελία¹⁵, δηλαδή, θα πρέπει να υποβάλλεται κατά τρόπο ρητό και σαφή, ώστε να μην καταλείπει στον αντισυμβαλλόμενο περιθώριο αμφιβολίας αναφορικά με τη λύση ή μη της εργασιακής του σύμβασης και τη νέα διαμορφούμενη κατάσταση¹⁶.

Από το γεγονός ότι η δήλωση βούλησης θα πρέπει να προκαλεί την καταγγελία συνάγεται, ακόμη, ότι η καταγγελία του εργοδότη δύναται να είναι και σιωπηρή. Σε αυτή την περίπτωση, όμως, η συμπεριφορά του εργοδότη θα πρέπει να είναι τέτοιας έντασης και μορφής, η οποία, εκτιμώμενη αντικειμενικά, να έχει αξία δήλωσης της ρητής και ανέκκλητης βούλησης του περί διακοπής της εργασιακής σχέσης¹⁷. Λόγω, βέβαια, των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η εν λόγω καταγγελία τυγχάνει άκυρη, εξαιτίας της μη τήρησης του έγγραφου τύπου. Μόνη όμως η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού δεν σημαίνει άνευ ετέρου και καταγγελία της εργασιακής σχέσης¹⁸.

Ενόψει της βεβαιότητας που πρέπει να προκαλεί στο αντισυμβαλλόμενο μέρος η βούληση περί διακοπής της εργασιακής του σύμβασης, γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία δεν είναι δυνατό να πραγματοποιείται με την πρόβλεψη αιρέσεων ή επιφυλάξεων.

¹³ Εξαίρεση, βέβαια, αποτελεί η απόκρουση καταγγελίας, η οποία επιχειρείται από πρόσωπο που δεν φέρει σχετική εξουσία αντιπροσώπευσης.

¹⁴ Στυλιανός Βλαστός, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις - Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005), 1207.

¹⁵ Ζήσης Αγραφιώτης, *Η καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1978), 41.

¹⁶ Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.*, 1126.

¹⁷ ΑΠ 1157/2018, ΑΠ 913/2008, ΜονΕφΠειρ 107/2019, ΕφΔυτΜακ 92/2004, ΠΠρΡοδ 8/2006, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

¹⁸ Λεωνίδας Ντάσιος, *Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Τόμος Α/Ι, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και δικαστική επίλυση των διαφορών* 5^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1999), 703 - 704.

Δύναται, όμως, αυτή να τελεί υπό την αίρεση δικαίου ή υπό εξουσιαστική αίρεση¹⁹. Κατ' εξαίρεση, λοιπόν, επιτρέπεται η καταγγελία υπό αίρεση, με την προϋπόθεση, όμως, ότι η προσθήκη αυτής δεν προκαλεί αβεβαιότητα στο αντισυμβαλλόμενο μέρος²⁰.

Πάγια, επιπλέον, γίνεται δεκτό ότι για την επέλευση των αποτελεσμάτων της καταγγελίας, ήτοι τη λύση της εργασιακής σχέσης, δεν απαιτείται η χρησιμοποίηση πανηγυρικών εκφράσεων, όπως ρητή χρήση του όρου «καταγγελία», αλλά «αρκεί να συνάγεται από το περιεχόμενο της, χωρίς αμφιβολία, η βούληση του καταγγέλλοντος περί του ότι από συγκεκριμένο χρονικό σημείο και μετέπειτα θεωρεί μη υφιστάμενο τον μέχρι τότε ισχύοντα συμβατικό δεσμό»²¹. Τέλος, δεν απαιτείται κατά το χρόνο της καταγγελίας να γνωστοποιηθεί το ακριβές ύψος της αποζημίωσης ή ο χρόνος και τρόπος καταβολής αυτής, δεδομένου ότι αυτά τα στοιχεία καθορίζονται είτε εκ του νόμου, είτε από την ίδια τη σύμβαση εργασίας²².

3.3. Οι διακρίσεις της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου διακρίνεται σε τακτική και έκτακτη. Στο συγκεκριμένο χρονικό τύπο σύμβασης εργασίας συνηθέστερη είναι η τακτική καταγγελία, η οποία και επιφέρει τη λύση της σύμβασης μετά την παρέλευση ορισμένης προθεσμίας, χωρίς, ωστόσο, να αποκλείεται και η άσκησή της, χωρίς την τήρηση κάποιας προθεσμίας. Σε αυτήν την περίπτωση γίνεται λόγος για απρόθεσμη

¹⁹ Ιωάννης Κουκιάδης, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 8^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017), 896.

²⁰ Τέτοια περίπτωση αποτελεί για παράδειγμα η τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή η καταγγελία που ακολουθεί την από μέρους του μισθωτού απόρριψη της εργοδοτικής πρότασης περί τροποποίησης των όρων της εργασιακής του σύμβασης, όπως πχ: πρόταση περί μείωσης ύψους αποδοχών, περί μείωσης χρόνου απασχόλησης κλπ. Δημήτρης Ζερδελής, "Η τροποποιητική καταγγελία υπό το φως της αρχής της αναλογικότητας", *ΕΕργΔ* 71 (2012): 1257. Σε αυτή την περίπτωση, η καταγγελία που συνδέεται πραγματικά με την άρνηση αποδοχής ενός ηπιότερου μέτρου, δεν θεωρείται ότι πραγματοποιείται εκδικητικά, αλλά αποτελεί νόμιμη ενάσκηση δικαιώματος από μέρους του εργοδότη. ΑΠ 1162/2019, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*. ΑΠ 1435/2018, *ΔΕΝ* 75 (2019): 552. ΑΠ 698/2018, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 1011. Περαιτέρω, χαρακτηριστικό παράδειγμα νόμιμης καταγγελίας υπό αίρεση αποτελεί και η επικουρική καταγγελία, δηλαδή η δεύτερη καταγγελία που πραγματοποιεί ο εργοδότης και η οποία τελεί υπό την αίρεση ότι η αρχική καταγγελία θα κριθεί εν τέλει άκυρη από το Δικαστήριο. Η νέα καταγγελία λαμβάνει χώρα, χωρίς να φέρει τα ελαττώματα της προηγούμενης, τελεί δε επιτρεπτά υπό την αίρεση δικαίου ότι αυτή θα «ενεργοποιηθεί», επιφέροντας το πρώτον την λύση της σύμβασης εργασίας, εφόσον κριθεί ότι η αρχική καταγγελία ήταν άκυρη.

²¹ ΑΠ 1042/2018, ΑΠ 1339/2018, ΑΠ 2110/2013 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

²² Κωστής Μπακόπουλος, *ό.π.*, 7.

τακτική καταγγελία, ο δε χρόνος προειδοποίησης εξαγοράζεται με την καταβολή αυξημένης αποζημίωσης.

Η τακτική καταγγελία προϋποθέτει, ως και κατωτέρω θα εκτεθεί, την τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης και την καταβολή αποζημίωσης²³, εν αντιθέσει με την έκτακτη καταγγελία, η οποία δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη να καταγγείλει άμεσα την σύμβαση εργασίας και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, εφόσον συντρέχει κάποιος ιδιαίτερα σοβαρός λόγος που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης²⁴.

4. Η προστασία του μισθωτού από την καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

4.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η θέσπιση ενός «αυστηρού» νομοθετικού πλαισίου για την προστασία του μισθωτού κατά το στάδιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας παρίσταται επιβεβλημένη, προκειμένου να διασφαλίζεται μία σταθερότητα στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο μίας ελεύθερης οικονομίας, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει ανέλεγκτα τις επιχειρηματικές αποφάσεις σχετικά με την πορεία και το μέγεθος της επιχείρησής του. Ενόψει όμως της αναγκαιότητας της σταθερότητας στην απασχόληση τόσο για τον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και για το κοινωνικό σύνολο, εύλογη παρίσταται η ανάγκη θέσπισης περιορισμών και τήρησης καθορισμένων διαδικασιών κατά την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη.

Ειδικότερα, πέρα από το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος, ο οποίος απολύεται, χάνει άμεσα τη σταθερότητα που του παρέχει η λήψη ενός μηνιαίου εισοδήματος, επιπλέον χάνει και εμπειρία και δεξιότητες που του παρέχει η ενασχόλησή του με το αντικείμενο μίας συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Περαιτέρω, η αιφνίδια θέση ενός εργαζόμενου σε καθεστώς ανεργίας συνιστά αναμφίβολα έναν σοβαρό παράγοντα άγχους που μπορεί να επιφέρει δυσμενείς συνέπειες και στην υγεία (σωματική και ψυχική) του ίδιου του ατόμου. Πέραν των ανωτέρω, σημαντικό είναι και το κοινωνικό κόστος που προκαλούν οι απολύσεις, δεδομένου ότι η κοινωνία επιβαρύνεται με την καταβολή παροχών, λόγω

²³ Άρθρο 1 του Ν. 2112/1920 και άρθρο 4 του Ν. 3198/1955.

²⁴ Δημήτρης Ζερδελής, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 4^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019), 1191.

ανεργίας, αλλά και με τη χρηματοδότηση των ενεργητικών πολιτικών για την ενίσχυση της αγοράς εργασίας²⁵.

4.2. Τυπικοί περιορισμοί της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Στο πλαίσιο της γενικής προστασίας από την καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου έχουν θεσπισθεί από το νομοθέτη τυπικοί περιορισμοί κατά το στάδιο της λύσης της εργασιακής σύμβασης από μέρους του εργοδότη. Οι εν λόγω περιορισμοί δεν στοχεύουν τόσο στην προστασία από την απόλυση και στη διατήρηση της σύμβασης εργασίας εν ισχύ, όσο στην άμβλυση των συνεπειών της καταγγελίας και στην παροχή οικονομικών και χρονικών αντισταθμισμάτων²⁶.

Οι τυπικοί περιορισμοί από την καταγγελία ρυθμίζονται ειδικότερα από τις διατάξεις των Ν. 2112/1920, όπως συμπληρώθηκε αρχικά με το Ν. 4558/1930, εν συνεχεία δε με το Ν. 3198/1955, ως και από το β.δ. 16/18-7-1920, το οποίο διέπει την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των εργατοτεχνιτών. Οι εν λόγω διατάξεις συμπληρώθηκαν μεταγενέστερα με το Ν. 2556/1997.

Αξίζει να αναφερθεί ότι οι ανωτέρω αρχικές διατάξεις (Ν. 2112/1920 και β.δ. 16/18-7-1920), οι οποίες χαρακτηρίζονται πρωτοποριακές για την εποχή τους, λειτουργούν σχεδόν επί έναν αιώνα ως προστατευτικό «κέλυφος» για τους μισθωτούς. Ο ανθρωπιστικός χαρακτήρας της διάταξης του Ν. 2112/1920 αποτυπώνεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου²⁷, η οποία αναφέρει τα εξής: *«Η υποχρέωσις της προλογικού χρονικού διαστήματος προειδοποιήσεως ιδιωτικού υπαλλήλου απολυομένου παρά του απασχολούντος αυτόν εργοδότη, εισηγμένη ήδη εις πολλάς ευρωπαϊκάς νομοθεσίας, επιβάλλεται τόσον εκ λόγων δικαιοσύνης υπέρ των υπαλλήλων, όσον και εκ προνοίας γενικώτερον κοινωνικής. Αληθώς, αφ' ενός είναι άδικον να ρίπτηται απροειδοποίητος εις τον δρόμον υπάλληλος, υπηρετήσας επ' αρκετόν ωρισμένην επιχείρησιν, αφ' ετέρου δε είναι και κοινωνικώς επικίνδυνον να εγκαταλείπηται αιφνιδίως άνευ εργασίας βιοπαλαιστής, μη έχων κατά κανόνα άλλην πρόσοδον. Σκόπιμον, συνεπώς, και ανθρωπιστικόν είναι να ειδοποιήται ο απολυθησόμενος*

²⁵ Για τα ανωτέρω βλ. αναλυτικά Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου «Νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης». Ec.Europa.Eu, 2020, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_el.pdf.

²⁶ Κωστής Μπακόπουλος, *Συμβολές στο εργατικό δίκαιο*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017), 138.

²⁷ Η αιτιολογική έκθεση του ν. 2112/1920 είναι δημοσιευμένη στο ΔΕΝ 75 (2019): 939.

υπάλληλος προ ωρισμένου χρόνου, διαβαθμιζομένου αναλόγως της εν τη υπηρεσία αρχαιότητός του ή άλλως ν' αποζημιώνεται με τους μισθούς του αυτού χρονικού διαστήματος...».

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις, τυπικές προϋποθέσεις εγκυρότητας της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι: α) η τήρηση έγγραφου τύπου, β) η καταβολή της προβλεπόμενης αποζημίωσης, γ) η καταχώριση της απασχόλησης του μισθωτού στα τηρούμενα από τον εργοδότη μισθολόγια στον ΕΦΚΑ Μισθωτών ή σε κάθε περίπτωση η ασφάλιση του μισθωτού. Οι ανωτέρω περιορισμοί, μάλιστα και η επακόλουθη προστασία των διατάξεων καλύπτει τόσο τις έγκυρες, όσο και τις άκυρες συμβάσεις εργασίας²⁸.

Ειδικότερα, η τήρηση του έγγραφου τύπου της καταγγελίας εξυπηρετεί τόσο την ανάγκη αποτύπωσης της ρητής βούλησης του εργοδότη περί λύσης της εργασιακής σχέσης, όσο και την εξυπηρέτηση αποδεικτικών σκοπών για το πραγματικό γεγονός της περιέλευσής της καταγγελίας στο αντισυμβαλλόμενο μέρος²⁹. Επιπλέον, η καθιέρωση της συγκεκριμένης υποχρέωσης και μάλιστα επί ποινή ακυρότητας προφυλάσσει αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη από βεβιασμένες και απερίσκεπτες αποφάσεις³⁰. Η μη τήρηση του έγγραφου τύπου συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας, δεδομένου ότι αυτός συνιστά συστατικό στοιχείο της καταγγελίας, ακόμη και αν ακολουθήσει καταβολή της αποζημίωσης³¹.

Περαιτέρω, με την καθιέρωση της υποχρέωσης για τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης (προμήνυση)³² διασφαλίζεται η προστασία του μισθωτού από την αιφνίδια μεταβολή στην επαγγελματική του ζωή και την ενδεχόμενη θέση του σε καθεστώς ανεργίας³³. Επιπρόσθετα, προβλέπεται η καταβολή οικονομικού ανταλλάγματος (αποζημίωση απόλυσης) που λειτουργεί ως «εν ευρεία εννοία *αντάλλαγμα παρασχεθείσας εργασίας*»³⁴ και για το λόγο αυτό, εξάλλου, έχει θεσπισθεί

²⁸ Βλ. άρθρα 1, 5 παρ. 3, 6, 8, 9 του Ν. 3198/1955 και άρθρο 2 παρ. 3 του Ν. 2556/1997, όπου γίνεται ρητά λόγος για σχέση και όχι σύμβαση εργασίας. Βλ. σχετικά και ΟΛΑΠ 192/1962, ΑΠ 768/2018, ΑΠ 70/2017, ΑΠ 131/2015, ΑΠ 892/2003, ΑΠ 1435/1991 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

²⁹ 982/2017, ΔΕΝ 74 (2018): 1134.

³⁰ Δημήτρης Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, 2^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002), 273.

³¹ ΑΠ 850/1999, ΕφΘεσ 1384/1999 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

³² Δυνατή, όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι και η άμεση καταγγελία, χωρίς τήρηση οιασδήποτε προθεσμίας (απρόθεσμη τακτική καταγγελία), στην οποία ο εργοδότης εξαγοράζει το χρόνο της προθεσμίας με καταβολή αυξημένης αποζημίωσης.

³³ Η ανωτέρω υποχρέωση προβλέπεται για την καταγγελία υπαλλήλων και όχι εργατοτεχνιτών.

³⁴ ΟΛΑΠ 30/2005, ΕΕργΔ 64 (2005): 1405. ΕφΘεσ 2920/1988, Αρμ 42 (1988): 1132. ΕφΘεσ 2269/1986, ΕΕργΔ 46 (1987): 435.

διαφορετικός τρόπος υπολογισμού του ύψους της και του χρόνου προμήνυσης με βάση το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.

Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται αφενός από το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη, ο οποίος πάντως θα πρέπει να υπερβαίνει τη δωδεκάμηνη δοκιμαστική περίοδο για τους υπαλλήλους³⁵ και τους δύο μήνες για τους εργατοτεχνίτες και αφετέρου από την τήρηση ή μη του χρόνου προειδοποίησης από τον εργοδότη³⁶.

Δείκτη της βαρύτητας που προσδίδει ο νομοθέτης στην υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης αποτελεί και η πρόβλεψη του αξιόποινου της μη καταβολής της³⁷. Αναφορικά με την προειδοποίηση του υπαλλήλου³⁸ για την επικείμενη καταγγελία της σύμβασης του, δέον να επισημανθεί ότι, μολονότι αυτή προβλέπεται ως υποχρέωση από τις σχετικές διατάξεις, η παράλειψη τήρησης της δεν συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας, καθώς απολύτως σύννομη είναι και η απρόθεσμη τακτική καταγγελία. Η διαφοροποίηση μεταξύ των δύο μορφών καταγγελίας (τακτική και απρόθεσμη) έγκειται εν τέλει στο ποσό της αποζημίωσης που θα πρέπει να καταβληθεί από τον εργοδότη.

Με την έναρξη εφαρμογής των «μνημονιακών» νόμων 3863/2010 και 4093/2012, ωστόσο, μειώθηκε σημαντικά τόσο ο χρόνος προειδοποίησης, όσο και το ποσό της αποζημίωσης για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων³⁹ με στόχο τη διευκόλυνση των απολύσεων, μέσω της μείωσης του κόστους των αποζημιώσεων. Με βάση τις ανωτέρω διατάξεις, λοιπόν, ο εργοδότης που τηρεί την υποχρέωση προμήνυσης καταβάλλει στον απολυόμενο υπάλληλο το μισό ποσό της προβλεπόμενης

³⁵ Η συγκεκριμένη διάταξη παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 4 του Α.Ε.Κ.Χ., όπως έχει κριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δυνάμει της από 5/7/2017 απόφασης επί της ουσίας της υπ' αριθμ. 111/2014 συλλογικής προσφυγής της Γ.Σ.Ε.Ε. κατά της Ελλάδας [το κείμενο της απόφασης είναι δημοσιευμένο στην *ΕΕργΔ* 76 (2017): 928] και παλαιότερα, δυνάμει της από 23-5-2012 απόφασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων επί της υπ' αριθμ. 65/2011 συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝ.ΟΠ./Δ.Ε.Η. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. κατά Ελλάδα, βλ. ιδίως σκέψεις 25-28 [το κείμενο της απόφασης είναι δημοσιευμένο στην *ΕΕργΔ* 71 (2012): 1588].

³⁶ Άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 2112/1920.

³⁷ Με τις διατάξεις του άρθρου 28 του Ν. 3996/2011 προβλέφθηκε ότι η μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.

³⁸ Για την απόλυση εργατών δεν προβλέπεται υποχρέωση τήρησης προειδοποίησης απόλυσης ήδη με τη θέσπιση του Ν. 3198/1955, οπότε και καταργήθηκε η αρχικά προβλεφθείσα καταγγελία με προειδοποίηση λόγω του καταφανώς μικρότερου ύψους της αποζημίωσης της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων. Για το θέμα της άνισης μεταχείρισης μεταξύ εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων βλ. κριτική Χρόνης Τσιμπούκης, "Η συνταγματικότητα της διάκρισης εργατών και υπαλλήλων στο ζήτημα της αποζημίωσης απόλυσης", *ΕΕργΔ* 70 (2011): 71.

³⁹ Ν. 4093/2012, Υποπαρ. ΙΑ 12 περ. 3, όπου προβλέπεται η μείωση του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης των εργαζομένων που κατά τον χρόνο ψήφισής του νόμου έχουν συμπληρώσει χρόνο υπηρεσίας ίσο με 16 έτη στον ίδιο εργοδότη.

αποζημίωσης, σε περίπτωση δε μη τήρησης της υποχρέωσης προειδοποίησης οφείλει ολόκληρο το ποσό αυτής.

Βάση υπολογισμού του ύψους της αποζημίωσης αποτελούν οι τακτικές⁴⁰ αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης⁴¹. Περαιτέρω, το άρθρο 2 παρ. 1 του Ν. 3198/1955 ρητά προβλέπει ότι η αποζημίωση καταβάλλεται επί ποινή ακυρότητας της καταγγελίας κατά την ημέρα της λύσης της σύμβασης εργασίας⁴², σε περίπτωση δε άρνησης του μισθωτού εντός ευλόγου χρόνου⁴³. Στην περίπτωση καταγγελίας με την τήρηση προθεσμίας, η αποζημίωση καταβάλλεται κατά το χρόνο παρέλευσης της προθεσμίας προειδοποίησης απόλυσης⁴⁴.

Αποζημίωση οφείλεται ακόμη και στην περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασης επήλθε ως συνέπεια πλημμελούς εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού⁴⁵, ζήτημα όμως γεννάται τότε αναφορικά με την καταχρηστική αξίωση καταβολής της από μέρους του εργαζόμενου, εφόσον η πλημμελής εκπλήρωση γίνεται σκοπίμως και κακοβούλως, δηλαδή με αποκλειστικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να εισπράξει την αποζημίωση⁴⁶. Σε περίπτωση μη καταβολής αποζημίωσης ή ελλιπούς καταβολής αυτής⁴⁷, επέρχεται ως συνέπεια η ακυρότητα της καταγγελίας⁴⁸, η οποία όμως είναι σχετική, υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος μπορεί να θεωρήσει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του έγκυρη και να αξιώσει μόνο την καταβολή της διαφοράς ή του συνόλου της αποζημίωσης⁴⁹.

⁴⁰ Άρθρο 3 παρ. 2 του Ν. 2112/1920. Για την έννοια των τακτικών αποδοχών βλ. Ιωάννης Κουκιάδης, *ό.π.* 715.

⁴¹ Άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 2112/1920.

⁴² Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν. 3863/2010, ο εργοδότης κατά το χρόνο καταγγελίας είναι υποχρεωμένος να καταβάλει μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών και το υπόλοιπο ποσό σε διμηνιαίες δόσεις, κάθε μία εκ των οποίων δεν μπορεί να υπολείπεται το ποσό των αποδοχών δύο μηνών.

⁴³ Πλέον σύμφωνα με το άρθρο 51 του Ν. 4611/2019, ρητά προβλέπεται ότι και η καταβολή αποζημίωσης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κατατίθενται από τους εργοδότες μέσω λογαριασμού πληρωμών (βλ. σχετικά και υπ' αριθμ. 26034/695/6-6-2019 ΥΑ των Υπουργών Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης – Οικονομικών).

⁴⁴ Άρθρο 4 του Ν. 3198/1955.

⁴⁵ ΑΠ 1691/2012, *ΕΕργΔ* 72 (2013): 1016.

⁴⁶ ΑΠ 222/2019, ΑΠ 405/2018, ΕφΘεσ 1861/2019, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*. ΑΠ 2241/2013, *ΕΕργΔ* 73 (2014): 282.

⁴⁷ Η καταβολή ελλιπούς αποζημίωσης δεν συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας όταν είναι δικαιολογημένη κατά την καλή πίστη, όπως όταν οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη του εργοδότη ως προς την έκταση των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, βάσει των οποίων καθορίζεται το ύψος της αποζημίωσης. Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 261/2016, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 97. ΜονΕφΠειρ 177/2018 *ΔΕΝ* 74 (2018): 439.

⁴⁸ Άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955.

⁴⁹ ΑΠ 525/2018, *ΔΕΝ* 75 (2019): 32. ΑΠ 1096/2018, ΑΠ 277/2016, ΕφΑθ 2647/2019, ΜονΕφΘεσ 1605/2018, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

Η τελευταία τυπική προϋπόθεση που προβλέπεται για την εγκυρότητα της καταγγελίας είναι η κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη του μισθωτού, δηλαδή η καταχώριση της σύμβασης του μισθωτού στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ Μισθωτών μισθολόγια ή η ασφάλιση του μισθωτού στο ΙΚΑ. Η προσθήκη της εν λόγω προϋπόθεσης για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η οποία πραγματοποιήθηκε με τον Ν. 2556/1997, τέθηκε για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας⁵⁰. Με βάση τη συγκεκριμένη διάταξη, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης ανασφάλιστου μισθωτού, η μόνη δυνατότητα για την άρση της ακυρότητας της καταγγελίας είναι, μέσω της ασφάλισης του μισθωτού στον οικείο φορέα και της άσκησης νέας καταγγελίας⁵¹.

Η μη τήρηση μίας εκ ή του συνόλου των ανωτέρω τυπικών προϋποθέσεων επιφέρει ως συνέπεια την ακυρότητα της καταγγελίας εργασίας, με αποτέλεσμα η σύμβαση να θεωρείται ως μηδέποτε λυθείσα κατά το άρθρο 5 § 3 του ν. 3198/1955, ο δε εργοδότης να καθίσταται υπερέμμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού. Βασική όμως προϋπόθεση για την επέλευση της υπερημερίας του εργοδότη είναι η εγκυρότητα της σύμβασης, καθώς σε περίπτωση απασχόλησης μισθωτού, δυνάμει άκυρης σχέσεως εργασίας, η μη τήρηση των ανωτέρω τυπικών προϋποθέσεων δεν συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας και τη θέση του εργοδότη σε καθεστώς υπερημερίας, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι και ότι σε αυτήν την περίπτωση δεν οφείλεται αποζημίωση απόλυσης⁵².

⁵⁰ Βλ. σχετικά εισηγητική έκθεση άρθρου 2 «Εφαρμογή μεθόδων και μέτρων διασφάλισης των προς το Ι.Κ.Α. ασφαλιστικών εισφορών», όπου προβλέπεται ότι «Για την επίδειξη μεγαλύτερου ενδιαφέροντος από πλευράς εργοδοτών, αναφορικά με την ασφαλιστική τακτοποίηση του προσωπικού τους, που συνεπάγεται και μείωση της εισφοροδιαφυγής, κρίνεται σκόπιμη η θέσπιση διάταξης, με την οποία αντικαθίσταται η παράγραφος 3 του άρθρου 5 του ν. 31898/1955, ώστε να καθίσταται άκυρη κάθε καταγγελία εργασιακής σχέσης, αν ο απολυόμενος και υπαγόμενος στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. δεν έχει δηλωθεί και δεν έχει καταχωρηθεί στο Ι.Κ.Α. για όλη τη διάρκεια της απασχόλησής του...». Βλ. όμως σχετικά και: Κωστής Μπακόπουλος, *Η Καταγγελία της Σύμβασης Εργασίας, Ζητήματα Ισορροπίας Αναγκαστικού Δικαίου Και Ιδιωτικής Βούλησης*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2012), 35, ο οποίος επισημαίνει ότι, εφόσον είναι αυτός ο σκοπός του νομοθέτη, η εν λόγω διάταξη θα έπρεπε να εφαρμόζεται και στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

⁵¹ Ιωάννης Κουκιάδης, *ό.π.*, 926.

⁵² ΑΠ 1766/2017, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 595. ΑΠ 790/2017, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 601, ΜονΕφΘεσ 2470/2017 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

4.3. Ουσιαστικοί περιορισμοί της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η άσκηση της τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου υπόκειται, εκτός από τους ανωτέρω τυπικούς περιορισμούς, σε ουσιαστικούς περιορισμούς, οι οποίοι επιδιώκουν να μετριάσουν την εργοδοτική ελευθερία της καταγγελίας και να ενισχύσουν την προστασία του μισθωτού από αυθαίρετες και αδικαιολόγητες απολύσεις. Ειδικότερα, η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας από μέρους του εργοδότη δεν θα πρέπει να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος (ΑΚ 281). Σε περίπτωση παραβίασης της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ, η καταγγελία τυγχάνει άκυρη, δεν επιφέρει δε ως συνέπεια τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Δεδομένου ότι δεν καθιερώθηκε νομοθετικά η αντικειμενική προστασία από την απόλυση, ο δε νομοθέτης δεν συνέδεσε την προϋπόθεση για το κύρος της καταγγελίας με την ύπαρξη ιδιαίτερου λόγου, η νομολογία, αξιοποιώντας τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, καθιέρωσε μία σειρά από ουσιαστικούς περιορισμούς, οι οποίοι επιβάλλουν έναν έλεγχο της καταγγελίας και παράλληλα προβαίνουν σε μία κατ' αρχήν αξιολόγηση των, μέσω αυτής, επιδιωκόμενων συμφερόντων του εργοδότη⁵³.

Ειδικότερα, όπως πάγια γίνεται δεκτό από τη νομολογία, «Από τις διατάξεις των άρθρων 669 παρ. 2 του ΑΚ, 1 του Ν. 2112/1920 και 1 και 5 του Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής, αναιτιώδης 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 δικαίωμα, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του ΑΚ, δηλαδή της μη υπέρβασης των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών, εφόσον είναι προφανής, καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 ΑΚ. Ειδικότερα, η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας θεωρείται καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από κίνητρα ξένα προς το σκοπό, για τον οποίο έχει προβλεφθεί, ως δικαίωμα. Αυτό μπορεί να συμβεί σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες η καταγγελία γίνεται από εμπάθεια, μίσος ή διάθεση εκδίκησης, ύστερα από προηγηθείσα νόμιμη, αλλά μη αρεστή στον εργοδότη, συμπεριφορά του εργαζομένου. Η

⁵³ Δημήτρης Ζερδελής, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 4^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019), 1208.

καταγγελία όμως δεν είναι καταχρηστική όταν οφείλεται σε διακοπή της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ αυτού και του εργαζομένου, που προήλθε από αντισυμβατική συμπεριφορά ή από πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του τελευταίου, καθώς και όταν οφείλεται σε πραγματική και ηθελημένη ανάρμοστη συμπεριφορά του εργαζομένου προς τον εργοδότη ή τους νομίμους εκπροσώπους του ή προς συναδέλφους ή προς τους συναλλασσομένους με την επιχείρηση του εργοδότη, αφού στην περίπτωση αυτή διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και κλονίζεται η μεταξύ των μερών σχέση εμπιστοσύνης, που πρέπει να διέπει τη λειτουργία της σύμβασης (ΑΠ 1889/2017, ΑΠ 1683/2012). Επίσης δεν θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία, όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής κατά προφανή 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 η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ. Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία η οποία δεν δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεδεμένους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης λόγους, δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική, διότι στην αντίθετη περίπτωση, η καταγγελία από αναιτιώδης θα μετατρέποταν σε αιτιώδη...»⁵⁴.

Η πάγια κρίση της νομολογίας ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι «αναιτιώδης», έχει την έννοια ότι η άσκησή της δεν επηρεάζεται και είναι απολύτως ανεξάρτητη από την ύπαρξη ή αντίστοιχα την έλλειψη κάποιου ιδιαίτερου λόγου. Ο εργοδότης, δηλαδή, δεν απαιτείται ούτε κατά τον χρόνο της λύσης, ούτε ασφαλώς μεταγενέστερα να επικαλεστεί και να αποδείξει ένα συγκεκριμένο λόγο, για τον οποίο επέλεξε καταγγείλει τη σύμβαση.

Εξάλλου, νομοθετικά ρυθμίζονται οι ειδικές περιπτώσεις καταγγελίας, όπου: α) είτε επιτρέπεται η καταγγελία μόνον για περιοριστικά αναφερόμενους λόγους, β) είτε αντίστροφα αποκλείεται η καταγγελία για συγκεκριμένους λόγους, γ) είτε επιβάλλεται η αιτιολόγηση της καταγγελίας ως προϋπόθεση για την εγκυρότητα αυτής.

⁵⁴ Βλ. εντελώς ενδεικτικά ΑΠ 114/2019, ΑΠ 226/2019, ΑΠ 258/2019, ΑΠ 380/2019, ΑΠ 487/2019, ΑΠ 510/2019, ΑΠ 77/2018, ΑΠ 166/2018, ΑΠ 524/2018, ΑΠ 539/2018, ΑΠ 541/2018, ΑΠ 656/2018, ΑΠ 671/2018, ΑΠ 868/2018, ΑΠ 1051/2018, ΑΠ 1303/2018, ΑΠ 1374/2018, ΑΠ 1473/2018, ΑΠ 1481/2018, ΑΠ 1512/2018, ΑΠ 1584/2018, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*. ΑΠ 1672/2018, *ΔΕΝ* 75 (2019): 1160. ΑΠ 1250/2018, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 736. ΑΠ 1253/2018, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 741. ΑΠ 721/2018, *ΕΕργΔ*, 78 (2019): 67.

Τέτοιες ειδικά ρυθμισμένες περιπτώσεις «εξαιρετικής» καταγγελίας σύμβασης συνιστούν:

α) η καταγγελία σύμβασης των μελών διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 14 παρ. 4 του Ν. 1264/1982. Ειδικότερα, σε αυτήν την περίπτωση η καταγγελία της σύμβασης εργασίας δύναται να πραγματοποιηθεί μόνον για τους περιοριστικά αναφερόμενους στο άρθρο λόγους⁵⁵,

β) η καταγγελία σύμβασης εργασίας γυναικών, οι οποίες τελούν σε καθεστώς προστασίας λόγω εγκυμοσύνης⁵⁶, όπως προβλέπεται στο άρθρο 15 του Ν. 1483/1984, το οποίο τροποποιήθηκε από το άρθρο 36 του Ν. 3996/2011 και το οποίο ορίζει ότι η καταγγελία δύναται να πραγματοποιηθεί μόνον εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος⁵⁷, η δε καταγγελία θα πρέπει να αιτιολογείται εγγράφως και να γνωστοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας⁵⁸,

γ) η καταγγελία της σύμβασης του τεχνικού ασφάλειας, η οποία σε κάθε περίπτωση πρέπει να είναι αιτιολογημένη, όπως προβλέπεται από το άρθρο 15 του ν. 3850/2010,

δ) η καταγγελία της σύμβασης στρατευμένου μισθωτού, η οποία για έτος από την ανάληψη υπηρεσίας δεν επιτρέπεται, παρά μόνον εφόσον υπάρχει δικαιολογημένη αιτία, κατά το άρθρο 4 του ν. 3514/1928⁵⁹,

ε) η καταγγελία της σύμβασης ιατρού εργασίας, η οποία σε κάθε περίπτωση πρέπει να είναι αιτιολογημένη, όπως προβλέπεται από το άρθρο 18 παρ. 7 σε συνδυασμό με το άρθρο 15 του ν. 3850/2010,

στ) η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συγκεκριμένης κατηγορίας μισθωτών που έχουν προσληφθεί αναγκαστικά, δυνάμει των διατάξεων του ν. 2643/1998⁶⁰. Η καταγγελία της σύμβασης των «αναγκαστικώς τοποθετηθέντων» μισθωτών επιτρέπεται

⁵⁵ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 927/2017, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 453. Για το ζήτημα της καταγγελίας συνδικαλιστικών στελεχών βλ. Δημήτρης Ζερδελής, "Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο – Συμβατικοί και νομοθετικοί περιορισμοί της έκτακτης καταγγελίας – Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση", *ΕΕργΔ* 69 (2010): 1.

⁵⁶ Η εν λόγω προστασία καταλαμβάνει και τις απασχολούμενες, δυνάμει συμβάσεως έμμισθης εντολής, κατά την παρ. 2 του άρθρου 15 του ίδιου νόμου.

⁵⁷ Κατά ρητή διατύπωση του ίδιου άρθρου του νόμου ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.

⁵⁸ Βλ. όμως και ΑΠ 954/2018, *ΔΕΝ* 75 (2019): 48, που έκρινε ότι από μόνη την παράλειψη γνωστοποίησης του λόγου καταγγελίας στην Επιθεώρηση δεν επέρχεται ως συνέπεια η ακυρότητα της καταγγελίας.

⁵⁹ Για το θέμα της καταγγελίας των στρατευμένων μισθωτών βλ. Χρήστος Καρατζάς και Χρυσούλα Πετίνη – Πηνιώτη, "Προστασία των στρατευομένων μισθωτών", *ΔΕΝ* 65 (2009): 1231 -1236.

⁶⁰ Ο ν. 2643/1998 αναφέρεται σε πολύτεκνους, τέκνο πολύτεκνης οικογένειας, επιζώντα ή άγαμο γονέα τριών ανήλικων τέκνων, άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, άτομα που έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, ανάπηρους και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσους κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες στράτευσης, τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου, τους ανάπηρους πολέμου και τα τέκνα τους, ανάπηρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους.

για τους περιοριστικά αναφερόμενους λόγους στο άρθρο 11 του ίδιου νόμου και έπειτα από απόφαση της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 9⁶¹.

Ανεξάρτητα, όμως, από το γεγονός ότι ο νομοθέτης συνειδητά θέσπισε τον αιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας σε συγκεκριμένες μόνον κατηγορίες απασχολούμενων, η εν λόγω νομοθετική επιλογή δεν σημαίνει ότι η καταγγελία είναι απολύτως ανέλεγκτη ως προς την αιτία πραγματοποίησής της. Απεναντίας, η καταγγελία και δη η αιτία πρόκλησής της υπόκειται σε ουσιαστικούς περιορισμούς, οι οποίοι επιβάλλουν την εν τέλει εξέταση του εσωτερικού πραγματικού λόγου της καταγγελίας και την εκτίμηση των επιδιωκόμενων μέσω αυτής συμφερόντων του εργοδότη⁶².

4.4. Καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που δεν συνδέεται με το συμφέρον της επιχείρησης, αλλά οφείλεται σε προσωπικούς λόγους εμπάθειας ή εκδίκησης του εργοδότη.

Πάγια γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία που πραγματοποιείται από λόγους εμπάθειας, εχθρικής διάθεσης ή διάθεσης εκδίκησης, εξαιτίας προηγηθείσας νόμιμης συμπεριφοράς του εργαζόμενου μη αρεστής στον εργοδότη τυγχάνει άκυρη ως καταχρηστική. Μία καταγγελία, η οποία πραγματοποιείται για τους ανωτέρω λόγους, είναι προφανές ότι όχι μόνον δεν εξυπηρετεί κάποιο δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη, αλλά έχει κύριο στόχο να βλάψει τον εργαζόμενο⁶³. Σε αυτή την περίπτωση, η έρευνα του Δικαστή της ουσίας για τη διαπίστωση κατάχρησης δικαιώματος εστιάζεται στα υποκειμενικά εσωτερικά κίνητρα που οδήγησαν τον εργοδότη στη λήψη της απόφασης για καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα καταχρηστικής καταγγελίας συμβάσεως αποτελούν οι απολύσεις που αποδίδονται σε προηγούμενη ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος από μέρους του μισθωτού, όπως δικαστική ή εξώδικη διεκδίκηση αποδοχών⁶⁴, προσφυγή σε δημόσιες αρχές (όπως Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ή ΙΚΑ για την ασφαλιστική του

⁶¹ Η καταγγελία της σύμβασης των συγκεκριμένων εργαζομένων επιτρέπεται, χωρίς άδεια της Επιτροπής, στις περιπτώσεις αναστολής των εργασιών της επιχείρησης, συμπλήρωσης των προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης ή στέρησης των πολιτικών δικαιωμάτων του μισθωτού.

⁶² Δημήτρης Ζερδελής, "Η καταχρηστική απόλυση υπό το φως της πρόσφατης νομολογίας του Αρείου Πάγου", *Το «νέο» εργατικό δίκαιο – Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη*, 1^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014), 317.

⁶³ Δημήτρης Ζερδελής, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, 2^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002), 328.

⁶⁴ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 487/2019, ΑΠ 539/2018, ΑΠ 1364/2018 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

τακτοποίηση) και υποβολή καταγγελίας σε βάρος του εργοδότη⁶⁵, συμμετοχή σε δίκη συναδέλφου σε βάρος του εργοδότη ή άρνηση κατάθεσης υπέρ του εργοδότη⁶⁶ κ.α.

Στην περίπτωση μίας τέτοιας καταγγελίας, ο ενάγων - εργαζόμενος καλείται να αποδείξει ότι πραγματική αιτία που οδήγησε στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του αποτέλεσε η προηγούμενη νόμιμη ενάσκηση οιασδήποτε δικαιώματος του⁶⁷, το οποίο δεν είναι απαραίτητο να συνδέεται αποκλειστικά με την εργασιακή του σχέση, αλλά μπορεί να απορρέει και από συνταγματικά κατοχυρωμένες ελευθερίες του (όπως νόμιμη συνδικαλιστική δράση⁶⁸, ελευθερία έκφρασης και διάδοσης της γνώμης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 14 του Συντάγματος κλπ⁶⁹).

Ομοίως απαγορευμένη, ως καταχρηστική, είναι και η απόλυση, η οποία οφείλεται σε λόγους που συνδέονται με διακρίσεις (ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου), οι οποίες απαγορεύονται με αυτοτελείς νομοθετικές διατάξεις (πχ: διακρίσεις λόγω φύλου, οικογενειακής κατάστασης κλπ). Σε αυτή την περίπτωση, η απαγόρευση της καταγγελίας ανακύπτει ως συνέπεια παραβίασης της αυτοτελούς διάταξης και όχι της γενικής ρήτρας του άρθρου 281 ΑΚ.

Ειδικότερα, τόσο ο ενωσιακός νομοθέτης, μέσω των Οδηγιών 2000/43/EK, 2000/78/EK, 2002/73/EK, 2006/54/EK, όσο και ο εθνικός νομοθέτης, μέσω της θέσπισης των διατάξεων αρχικά του Ν. 3304/2005 και εν συνεχεία του Ν. 3896/2010 και του Ν. 4443/2016, προέβλεψαν την απαγόρευση διακρίσεων στις εργασιακές σχέσεις και δη κατά το στάδιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για λόγους που σχετίζονται με τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου κλπ.

Συγκεκριμένα, το άρθρο 14 του Ν. 3896/2010 ρητά απαγορεύει την καταγγελία: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε

⁶⁵ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 483/2019, ΔΕΝ 75 (2019): 1531. ΑΠ 1303/2018, ΑΠ 868/2018 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*. ΑΠ 414/2016, ΔΕΝ 72 (2016): 1218. ΜονΕφΘεσ 1274/2018, ΜονΕφΔωδ 129/2017 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

⁶⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 721/2018, ΑΠ 711/1980, ΜονΕφΠειρ 744/2015 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

⁶⁷ Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.*, 331.

⁶⁸ Η απόλυση, λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης, ρυθμίζεται αυτοτελώς από τον ν. 1264/1982. Βλ. ενδεικτικά περιπτώσεις άκυρης καταγγελίας λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης ΑΠ 524/2018, ΑΠ 656/2018, ΑΠ 1512/2018 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*. ΜονΕφΑθ 3515/2019, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 749.

⁶⁹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 933/1997, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του ίδιου νόμου.

Επιπρόσθετα, από το συνδυασμό των άρθρων 3 και 10 του Ν. 4443/2016⁷⁰ συνάγεται ότι επιβάλλεται η αρχή της τήρησης της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και κατά το στάδιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, σε διαφορετική δε περίπτωση προβλέπεται η ακυρότητα της απόλυσης, επιπρόσθετα δε και η επιβολή διοικητικών κυρώσεων.

Πέραν των ανωτέρω, η παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 3846/2010, η οποία τροποποίησε την παρ. 8 του άρθρου 38 του Ν. 1892/1990, απαγορεύει την καταγγελία σύμβασης εργασίας μισθωτού, η οποία οφείλεται στην άρνηση αποδοχής εργοδοτικής πρότασης περί απασχόλησης με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Σκοπός της συγκεκριμένης διάταξης δεν είναι άλλος, από την αποτροπή της αδικαιολόγητης και αυθαίρετης μετατροπής συμβάσεων εργασίας από πλήρους απασχόλησης σε μερικής. Θα πρέπει, ωστόσο, να γίνει δεκτό ότι όταν μία τέτοια πρόταση λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο ουσιαστικής προσπάθειας αποτροπής της καταγγελίας (αρχή «*ultima ratio*»), η απόλυση⁷¹ που ακολουθεί την άρνηση του μισθωτού δεν τυγχάνει άκυρη ως καταχρηστική⁷².

Για όλες τις περιπτώσεις «*απαγορευμένων*» λόγων απόλυσης, οι οποίες ρυθμίζονται νομοθετικά αυτοτελώς, δεν απαιτείται από μέρους του ενάγοντα - εργαζόμενου η προσφυγή στη γενική ρήτρα του άρθρου 281 ΑΚ, προκειμένου να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά αρκεί η επίκληση του αυτοτελούς κανόνα δικαίου που απαγορεύει τη διάκριση και η οποία καλύπτει και το στάδιο της καταγγελίας⁷³.

Από όλα τα ανωτέρω, καθίσταται σαφές ότι είναι ορθή η θέση νομολογίας και θεωρίας ότι κάθε κακόβουλη απόλυση, η οποία:

⁷⁰ Για το ν. 4443/2016 βλ. Δημήτριος Γούλας και Στέργιος Κοφίνης "Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων: Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση", *ΕΕργΔ* 75 (2016): 1303.

⁷¹ ΑΠ 717/2019, *ΔΕΝ* 76 (2020): 69. ΑΠ 944/2005, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

⁷² Δημήτρης Ζερδελής, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 4^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019), 1211.

⁷³ Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελεί η περίπτωση απόλυσης εγκύου εργαζόμενης. Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 954/2018, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

α) είτε επέρχεται ως συνέπεια νόμιμης ενάσκησης δικαιώματος του μισθωτού ή άσκησης ατομικών ελευθεριών του και ως εκ τούτου, λειτουργεί ως κύρωση σε βάρος του,

β) είτε επέρχεται ως συνέπεια, εξαιτίας ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και γνωρισμάτων του ατόμου⁷⁴,

τυγχάνει άκυρη ως καταχρηστική και συνεπώς δεν επιφέρει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, ήτοι τη λύση της εργασιακής σύμβασης. Στην περίπτωση μίας τέτοιας καταγγελίας, το εργοδοτικό δικαίωμα της ελεύθερης καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης υποχωρεί έναντι της αξίωσης του εργαζόμενου για ελεύθερη και απρόσκοπτη από μέρους του ενάσκηση των εργατικών δικαιωμάτων και συνταγματικών ελευθεριών και επακόλουθα δε για διατήρηση της εργασιακής του θέσης. Είναι προφανές, εξάλλου, ότι εάν μία τέτοια καταγγελία δεν αποδοκιμαζόταν από την έννομη τάξη, η αναγνώριση εργασιακών δικαιωμάτων και συνταγματικών ελευθεριών θα καθίστατο χωρίς ουσιαστικό αντίκρισμα. Συνεπώς, η κακόβουλη διάθεση του εργοδότη, η οποία δεν εξυπηρετεί και οιοδήποτε άξιο προστασίας συμφέρον της επιχείρησής του, δεν επιτρέπεται να στερήσει από έναν εργαζόμενο τη θέση εργασίας του⁷⁵.

4.5. Καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, λόγω παραβίασης της αρχής του εσχάτου μέσου (ultima ratio).

Η αρχή του εσχάτου μέσου αποτελεί εκδήλωση της αρχής της αναλογικότητας, η οποία απορρέει από τη διάταξη του άρθρου 25 παρ. 1 του Συντάγματος. Κατ' εφαρμογή της εν λόγω αρχής, ο έλεγχος της εργοδοτικής απόφασης περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας επεκτείνεται και στη διερεύνηση της αναγκαιότητας της απόλυσης. Κατά τη νομολογία, λοιπόν, η καταγγελία θα πρέπει να αποτελεί το αναγκαίο και όχι απλώς το πρόσφορο μέσο για την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκει ο εργοδότης μέσω αυτής⁷⁶.

Οι λόγοι που προκάλεσαν την καταγγελία της σύμβασης δύνανται να σχετίζονται με το πρόσωπο του ίδιου του μισθωτού ή με την εν γένει πορεία και κατάσταση της επιχείρησης (οικονομικοτεχνικοί λόγοι). Στο πλαίσιο ελέγχου της καταγγελίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους ερευνάται αρχικά η ύπαρξη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ

⁷⁴ ΑΠ 1591/2010, *ΕΕργΔ* 70 (2011): 937. Η απόλυση υπήρξε απόρροια εκδικητικής διάθεσης, λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας.

⁷⁵ Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.*, 1210.

⁷⁶ ΑΠ 1889/2017, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 435. ΑΠ 102/2017 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*. ΑΠ 904/2012, *ΕΕργΔ* 72 (2013): 41.

των οικονομικοτεχνικών λόγων και της απόφασης καταγγελίας της σύμβασης και σωρευτικά εάν ήταν δυνατή η λήψη έτερων ηπιότερων μέτρων, προκειμένου να αποφευχθεί η καταφυγή στο επαχθέστερο μέσο. Τέλος, ερευνάται εάν έγινε ορθή επιλογή του απολυτέου προσωπικού με τήρηση των κοινωνικοοικονομικών κριτηρίων⁷⁷.

Η αρχή του εσχάτου μέσου εφαρμόζεται κατά κύριο λόγο στις απολύσεις που πραγματοποιούνται με την επίκληση οικονομικοτεχνικών λόγων, χωρίς όμως να σημαίνει ότι αυτή χάνει τη σημασία της και στις απολύσεις για λόγους που αφορούν στο πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του μισθωτού. Και σε αυτές τις περιπτώσεις ο εργοδότης καλείται, προτού προβεί σε καταγγελία της σύμβασης, να διερευνήσει εάν μπορούσε να ικανοποιήσει τα επιχειρηματικά του συμφέροντα με τη λήψη ηπιότερων μέτρων⁷⁸.

Κατ' εφαρμογή της αρχής του εσχάτου μέσου, λοιπόν, ο εργοδότης προκρίνεται, προβαίνοντας σε μία στάθμιση των συμφερόντων των δύο μερών, να εφαρμόσει ηπιότερα μέσα, όπως τη μετάθεση του εργαζόμενου σε άλλη θέση εργασίας ή σε διαφορετικό τμήμα της επιχείρησης⁷⁹, τη μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας αναφορικά με το ωράριο ή το ύψος των αποδοχών (όπως μείωση των αποδοχών με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου, θέση ή επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, μερική απασχόληση κλπ), την τήρηση της πειθαρχικής διαδικασίας⁸⁰ ή ακόμη και την προσφυγή στη λύση της τροποποιητικής καταγγελίας⁸¹ με την προϋπόθεση όμως ότι μία τέτοια πρόταση λαμβάνει χώρα όχι προσχηματικά, αλλά στο πλαίσιο μίας ουσιαστικής προσπάθειας αναδιοργάνωσης της επιχείρησης.

Καθίσταται εμφανές ότι όλα τα ανωτέρω μέτρα λειτουργούν στην πραγματικότητα ως μέσα προστασίας από την απόλυση, πλην όμως η τήρηση της αρχής του εσχάτου μέσου δεν επιβάλλεται όταν, εξαιτίας της εφαρμογής της επηρεάζονται δυσμενώς εργασιακές συμβάσεις τρίτων ή όταν έρχεται σε αντίθεση με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου⁸². Ο εργοδότης, δηλαδή, δεν είναι υποχρεωμένος να επιχειρήσει να μεταβάλει δυσμενώς τους όρους εργασιακών συμβάσεων έτερων εργαζομένων, προκειμένου να

⁷⁷ Βλ. ενδεικτικά για τα κριτήρια της επιλογής των απολυτέων ΑΠ 1033/2017, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 107.

⁷⁸ Δημήτρης Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio – Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, 1^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 1991), 226.

⁷⁹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 125/2015, *ΕΕργΔ* 74 (2015): 463. ΜονΕφΘεσ 513/2019, *ΔΕΝ* 75 (2019): 1169.

⁸⁰ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1173/2017, *ΔΕΝ* 74 (2018): 1034. ΑΠ 1889/2017, *ΔΕΝ* 74 (2018): 687. ΑΠ 1693/2011, *ΕΕργΔ* 71 (2012): 269.

⁸¹ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 485/2019, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 999. ΑΠ 595/2015, *ΕΕργΔ* 75 (2016): 843.

⁸² Κωστής Μπακόπουλος, *ό.π.*, 74.

αποφύγει την καταγγελία σύμβασης ενός εργαζόμενου ή μέρους του προσωπικού, ενώ επιπλέον, δεν μπορεί φυσικά να προτείνει συμφωνία, η οποία να προβλέπει μείωση αποδοχών κάτω από τα κατώτατα νομοθετημένα όρια αποδοχών.

Περαιτέρω, η υποχρέωση τήρησης της αρχής του εσχάτου μέσου φαίνεται να υποχωρεί και στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε ατομικούς λόγους και δη σε περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων, όπου έχει διαρρηχθεί η σχέση εμπιστοσύνης ή το αρμονικό κλίμα συνεργασίας και είναι αδύνατη η συνέχιση της εργασιακής σχέσης⁸³. Ειδικότερα, σε μία τέτοια περίπτωση, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο εργοδότης δύναται να προβεί άμεσα σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, με την προϋπόθεση, όμως, ότι μπορεί να αποδείξει ότι ακόμη και με τη λήψη ηπιότερων μέτρων, δεν θα ήταν δυνατόν να συνεχισθεί ομαλά η εργασιακή σχέση.

Στην περίπτωση μίας καταγγελίας, η οποία έχει πραγματοποιηθεί κατά παράβαση της αρχής της *ultima ratio*, ο ενάγων - εργαζόμενος οφείλει να επικαλεστεί και να αποδείξει ότι ο εργοδότης μπορούσε να αποφύγει την καταγγελία, μέσω της λήψης ηπιότερων μέτρων, επιπρόσθετα δε θα πρέπει να αναφέρει επακριβώς το συγκεκριμένο μέτρο που θα μπορούσε να λάβει και πώς, μέσω αυτού του μέτρου, θα διασφάλιζε την εξυπηρέτηση του ίδιου στόχου⁸⁴.

Εν κατακλείδι, καθίσταται σαφές ότι η νομολογία, αναγνωρίζοντας ότι η διακοπή του εργασιακού δεσμού συνιστά τη δυσμενέστερη εξέλιξη για τον ίδιο τον εργαζόμενο, αξιώνει από τον εργοδότη, στο πλαίσιο της υποχρέωσης επίδειξης πρόνοιας, να καταφεύγει στη συγκεκριμένη λύση, μόνον αφού έχει εξαντλήσει κάθε έτερο πρόσφορο μέτρο για να διασφαλίσει τα δικαιολογημένα συμφέροντα της επιχείρησης του⁸⁵.

4.6. Καταχρηστική (;) η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία.

Στο πλαίσιο ελέγχου του δικαιώματος της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και διερεύνησης της υπέρβασης των ορίων της καλής πίστης, ο έλεγχος της εργοδοτικής απόφασης περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν περιορίστηκε μόνον στη διερεύνηση των εσωτερικών κινήτρων του εργοδότη και στην αναγκαιότητα της λήψης του συγκεκριμένου μέτρου, αλλά και στην αναζήτηση αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν τη διακοπή του εργασιακού δεσμού.

⁸³ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1889/2017, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 435. ΑΠ 1714/2017, *ΕΕργΔ* 77 (2018): 588.

⁸⁴ Βλ. ενδεικτικά ΜΠρΘεσ 19510/2017, Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ, όπου απορρίφθηκε, λόγω αοριστίας, το σχετικό αίτημα.

⁸⁵ Δημήτρης Ζερδελής, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 4^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019), 1217.

Μέρος της νομολογίας και συγκεκριμένα των δικαστηρίων της ουσίας⁸⁶ επιχείρησε να αποδοκιμάσει τη «φαινομενικά αναίτια» καταγγελία⁸⁷, προσπαθώντας στην ουσία να εισάγει ένα σύστημα αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, αξιοποιώντας και πάλι με ευρύτητα τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ. Με βάση τη θέση μερίδας της νομολογίας, η καταγγελία, η οποία πραγματοποιείται, χωρίς να συντρέχει κάποιος αντικειμενικός λόγος, ο οποίος:

α) να σχετίζεται είτε με τις οικονομικοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης (πχ: αναδιοργάνωση επιχείρησης που καθιστά αναγκαία την μείωση του προσωπικού, περιορισμός δραστηριότητας, ανάθεση μέρους δραστηριότητας σε τρίτους outsourcing κλπ), είτε με το πρόσωπο, τις ικανότητες και την εν γένει συμπεριφορά του ίδιου του εργαζόμενου (πχ: πλημμελής εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων, επαγγελματική ανεπάρκεια ή ανικανότητα, αντισυμβατική συμπεριφορά, έλλειψη διάθεσης συνεργασίας κλπ) και

β) να εμποδίζει την ομαλή συνέχιση της εργασιακής σχέσης, τυγχάνει άκυρη ως καταχρηστική, καθώς υπερβαίνει προφανώς τα επιβαλλόμενα από την διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ όρια⁸⁸.

Ο έλεγχος του Δικαστή και σε αυτή την περίπτωση δεν επικεντρώνεται στην έρευνα των τυχόν εσωτερικών επιλήψιμων κινήτρων του εργοδότη, αλλά στην αναζήτηση λόγων που δικαιολογούν αντικειμενικά τη λήψη της συγκεκριμένης επιχειρηματικής απόφασης. Εάν μετά την έρευνα διαπιστωθεί ότι δεν συντρέχει οιοσδήποτε αντικειμενικός λόγος, θεωρείτο από τη νομολογία ότι η καταγγελία τύγχανε άκυρη ως καταχρηστική.

Στην περίπτωση της αντικειμενικά αδικαιολόγητης καταγγελίας, λοιπόν, υπερτερεί και προτάσσεται η δικαιολογημένη αξίωση του εργαζόμενου για συνέχιση της εργασιακής σχέσης, ενώ στην κακόβουλη καταγγελία, η οποία εξετάστηκε παραπάνω, μέσω του εσωτερικού ελέγχου τίθενται περιορισμοί στην εργοδοτική βούληση, προκειμένου να είναι σε θέση οι μισθωτοί να ενασκούν ελεύθερα τα δικαιώματά τους στο πλαίσιο της εργασιακής τους σχέσης. Διαφέρουν, δηλαδή, οι στόχοι, καθώς στη μεν πρώτη περίπτωση προτάσσεται το συμφέρον του εργαζόμενου στη διατήρηση της θέσης εργασίας, ενώ στη δεύτερη προτάσσεται η δυνατότητα του μισθωτού σε

⁸⁶ Ενδεικτικά ΕφΑθ 764/2008, *ΕΕργΔ* 69 (2010): 1438. ΕφΠατρ 356/2004, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*. ΕφΘεσ 3010/2002, Αρμ 57 (2003): 227. ΜΠρΑθ 2019/2006, *ΕΕργΔ* 65 (2006): 1466, ΜΠρΠατρ 1139/1999, *ΕΕργΔ* 59 (2000): 489.

⁸⁷ Κωστής Μπακόπουλος, *ό.π.*, 82.

⁸⁸ Δημήτρης Ζερδελής, "Η καταχρηστική απόλυση υπό το φως της πρόσφατης νομολογίας του Αρείου Πάγου", *Το «νέο» εργατικό δίκαιο – Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκάδη*, 1^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014), 324.

ελεύθερη ενάσκηση νόμιμων δικαιωμάτων του και εξ αντανάκλασεως προστατεύεται και η θέση εργασίας⁸⁹.

Ο Άρειος Πάγος⁹⁰, ωστόσο, ανέκοψε τη συγκεκριμένη τάση των δικαστηρίων της ουσίας να καθιερώσουν ένα αντικειμενικό σύστημα ελέγχου της καταγγελίας, καθώς πάγια είναι πλέον η κρίση του ότι «..η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία, η οποία δεν δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεδεμένους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης, λόγους, δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική, διότι στην αντίθετη περίπτωση η καταγγελία από αναιτιώδης θα μετατρεπόταν σε αιτιώδη...»⁹¹. Από μόνη της, λοιπόν, την έλλειψη εμφανούς αιτίας που οδήγησε στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν δύναται να συναχθεί και καταχρηστικότητα αυτής.

Παρά το γεγονός, λοιπόν, ότι ενόψει του αναιτιώδους χαρακτήρα της καταγγελίας δεν είναι αναγκαία η επίκληση και η απόδειξη της αιτίας που οδήγησε στη λύση της εργασιακής σχέσης, ο εργοδότης, κινούμενος υπό το φόβο έκδοσης μίας καταδικαστικής σε βάρος του δικαστικής απόφασης, επικαλείται συγκεκριμένους λόγους που κατέστησαν αναγκαία τη λύση αυτής, η δε άμυνα του δεν περιορίζεται σε μία απλή άρνηση της δήθεν καταχρηστικής άσκησης⁹². Απεναντίας, ο εργοδότης τις περισσότερες φορές επικαλείται λόγους που συνδέονται είτε με τις οικονομικοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης, είτε με το πρόσωπο του μισθωτού, με αποτέλεσμα το ουσιαστικώς ζητούμενο να είναι το «καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης»⁹³. Οι επικαλούμενοι από τον εργοδότη λόγοι συνιστούν αιτιολογημένη άρνηση και συνεπώς, αφ' ης στιγμής δεν συνιστούν πραγματικό ισχυρισμό, δε χρειάζεται να ταχθεί ιδιαίτερο θέμα απόδειξης, η δε μη λήψη υπόψη τους από το δικαστήριο της ουσίας ή οι τυχόν ανεπαρκείς ή αντιφατικές δικαιολογίες δεν θεμελιώνουν λόγο αναίρεσης⁹⁴.

Ακόμη και αν η αιτία της καταγγελίας που επικαλέστηκε ο εργοδότης, αποδειχθεί εν τέλει αβάσιμη ή αναληθής, και πάλι γίνεται δεκτό ότι η εν λόγω ανακολουθία από μόνη της δεν αρκεί για να οδηγήσει σε κρίση περί καταχρηστικής συμπεριφοράς από μέρους

⁸⁹ Δημήτρης Ζερδελής, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 4^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019), 1213.

⁹⁰ ΑΠ 1096/2003, ΔΕΝ 60 (2004): 176. ΑΠ 50/2011, ΕΕργΔ 70 (2011): 943.

⁹¹ Βλ. εντελώς ενδεικτικά ΑΠ 258/2019, ΔΕΝ 75 (2019): 1296. ΑΠ 1000/2017, ΑΠ 244/2017, ΑΠ 132/2016, ΑΠ 1922/2007, ΑΠ 561/2007 *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ*.

⁹² Δημήτρης Ζερδελής, "Η καταχρηστική απόλυση υπό το φως της πρόσφατης νομολογίας του Αρείου Πάγου", *Το «νέο» εργατικό δίκαιο – Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη*, 1^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014), 329.

⁹³ Κωστής Μπακόπουλος, *Συμβολές στο εργατικό δίκαιο*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017), 174.

⁹⁴ Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.*, 330.

του εργοδότη⁹⁵. Καταχρηστικότητα θα μπορούσε να διαφανεί μόνον στην περίπτωση που αποδειχθεί ότι η εν λόγω απόλυση υποκινήθηκε από εκδικητική διάθεση ή επιλήψιμη συμπεριφορά του εργοδότη⁹⁶. Σε αυτή την περίπτωση, βέβαια, εύλογα γεννάται θέμα ως προς την αξιολόγηση της γενικότερης αξιοπιστίας και της συνέπειας μίας τέτοιας συμπεριφοράς από μέρους του εργοδότη, δεδομένης της αποδεδειγμένης παραβίασης του καθήκοντος αλήθειας που επιβάλλεται από το άρθρο 116 ΚΠολΔ.

Από τη θέση της πρόσφατης νομολογίας του Αρείου Πάγου, βέβαια, ήτοι ότι η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία δεν είναι καταχρηστική, διαφαίνεται η προσπάθεια διαφύλαξης του «αναιτιώδους» χαρακτήρα της καταγγελίας⁹⁷ σε βάρος όμως της προστασίας των συμφερόντων που επιδιώκει ο εργαζόμενος, μέσω της διατήρησης της θέσης εργασίας του. Περαιτέρω, η θέση του Αρείου Πάγου ότι η καταγγελία, προκειμένου να επιφέρει νόμιμα λύση της σύμβασης, δεν απαιτείται να συνδέεται με κάποιον αντικειμενικό λόγο, δεν είναι συνεπής με την πάγια θέση του ίδιου Δικαστηρίου ότι η καταγγελία θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως η έσχατη λύση. Τούτο διότι, εάν πράγματι γίνει δεκτό ότι για το κύρος της καταγγελίας δεν είναι αναγκαία η επίκληση κάποιας αιτίας, τότε μη νόμιμα ελέγχεται και ο σκοπός που διώκεται, μέσω της καταγγελίας, στο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της *ultima ratio*⁹⁸.

4.7. Συμπερασματικά

Ως ήδη εκτέθηκε, λοιπόν, ο χαρακτήρας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, επί σχεδόν έναν αιώνα παρέμεινε, κατά πάγια κρίση της νομολογίας, αναιτιώδης. Παρόλα ταύτα, τόσο ο εθνικός νομοθέτης, όσο και η νομολογία, καθιερώνοντας τυπικούς και ουσιαστικούς περιορισμούς, έθεσαν σημαντικά εμπόδια απέναντι σε ένα σύστημα ελεύθερων απολύσεων, κατά τρόπον ώστε να καθίσταται

⁹⁵ Κωστής Μπακόπουλος, *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας - Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βούλησης*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2012), 82. Βλ. όμως αντίθετα Φωτεινή Δερμιτζάκη, "Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, Σκέψεις με αφορμή τέσσερις πρόσφατες αποφάσεις του Αρείου Πάγου", *ΕΕργΔ* 70 (2011): 881, η οποία αναφέρεται χαρακτηριστικά σε «τεκμήριο κατάχρησης» της καταγγελίας στην περίπτωση που αποδεικνύονται αναληθείς οι ισχυρισμοί του εναγόμενου εργοδότη.

⁹⁶ Ιωάννης Κουκιάδης, *ό.π.*, 966.

⁹⁷ Η συγκεκριμένη θέση της νομολογίας έχει δεχθεί έντονη κριτική. Βλ. ενδεικτικά Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.*, 331. Νικόλαος Γαβαλάς, "Οι επικείμενες αλλαγές στο καθεστώς των απολύσεων και της διαιτησίας υπό το πρίσμα της προστασίας θεμελιωδών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων", *ΕΕργΔ* 69 (2010): 658. Φωτεινή Δερμιτζάκη, *ό.π.*, 881.

⁹⁸ Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.*, 332.

σαφές ότι ουδέποτε εν τέλει αντιμετωπίστηκε η καταγγελία ως μία «αξιολογικά ουδέτερη πράξη»⁹⁹.

Απεναντίας, η καταγγελία υπόκειται σε ενδελεχή έλεγχο όσον αφορά τόσο τα κίνητρα της, όσο και τους σκοπούς που αυτή εξυπηρετεί, αποδοκιμάζεται έντονα όταν υποκρύπτει κακόβουλη ή εκδικητική διάθεση σε βάρος του μισθωτού¹⁰⁰ και προκρίνεται να επιλέγεται ως έσχατη λύση, αφού έχει εξαντληθεί η λήψη ηπιότερων μέτρων.

5. Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση, μέσω του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, και η εισαγωγή της στην ελληνική έννομη τάξη.

5.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (εφεξής: Ε.Κ.Χ.) αποτελεί μία διεθνή Συνθήκη για την προστασία των θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ο Ε.Κ.Χ. υπογράφηκε από τη χώρα μας στις 3 Μαΐου 1966, εν συνεχεία δε κυρώθηκε στην εθνική έννομη τάξη με το νόμο 1426/1984. Το κείμενο του Ε.Κ.Χ δεν κυρώθηκε από τη χώρα μας συνολικά, αλλά εξαιρέθηκαν από την υποχρέωση εφαρμογής το άρθρο 5 για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και το άρθρο 6 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Εν συνεχεία, περί τα τέλη της δεκαετίας του 1980, το Συμβούλιο της Ευρώπης, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις της εποχής και ενεργώντας στο πλαίσιο μίας συντονισμένης προσπάθειας διεύρυνσης της προστασίας των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων του Χάρτη, αποφάσισε την επεξεργασία και «επικαιροποίηση» του αρχικού κειμένου¹⁰¹.

Κατ' αυτόν τον τρόπο διαμορφώθηκε το κείμενο του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (εφεξής: Α.Ε.Κ.Χ. ή Χάρτης), το οποίο τέθηκε διεθνώς σε ισχύ από την 1-7-1999. Ο Α.Ε.Κ.Χ., εκτός από τις τροποποιήσεις στο αρχικό κείμενο,

⁹⁹ Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.*, 317.

¹⁰⁰ Ενδεικτικό είναι ότι σε περιπτώσεις εκδικητικών απολύσεων ή απολύσεων που πραγματοποιούνται με επίδειξη ιδιαίτερης σκληρότητας από μέρους του εργοδότη δεν αναγνωρίζεται ως συνέπεια μόνον η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά προβλέπεται ως δυνατότητα και η αξίωση καταβολής χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης κατά τις διατάξεις των άρθρων 57, 59, 330, 299, 932, 914 και 281 ΑΚ και 5 παρ. 1 του Συντάγματος. Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 721/2018, ΑΠ 1364/2018, ΑΠ 1148/2017, ΑΠ 84/2010, ΑΠ 1000/2017, *Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ* και ΜονΕφΘεσ 513/2019, *ΔΕΝ* 75 (2019): 1169.

¹⁰¹ Νικόλαος Γαβαλάς, "Τι αλλάζει στο εργατικό δίκαιο μετά την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη", *ΕΕργΔ* 75 (2016): 132.

συμπεριέλαβε και νέα δικαιώματα με βάση τις εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία και στην κοινωνική πολιτική, με αποτέλεσμα να εισάγει ένα ευρύ φάσμα προστασίας, το οποίο καλύπτει όχι μόνον τα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά και τις υποχρεώσεις του κοινωνικού κράτους έναντι του ανθρώπου¹⁰². Ο νέος Χάρτης αντικατέστησε το αρχικό κείμενο του Ε.Κ.Χ., ο οποίος ισχύει πλέον μόνον για όσα κράτη - μέλη δεν έχουν κυρώσει έως σήμερα τον Αναθεωρημένο Ε.Κ.Χ¹⁰³.

Ο Α.Ε.Κ.Χ. συνδυαστικά με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής: Ε.Σ.Δ.Α.) συγκαθορίζουν το πλαίσιο προστασίας των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων στον ευρωπαϊκό χώρο¹⁰⁴. Οι ρυθμίσεις των δύο συμβάσεων είναι ισόκυρες και περιλαμβάνουν διατάξεις υπερνομοθετικής ισχύος.

Ο Χάρτης, η κύρωση του οποίου δεν είναι υποχρεωτική, παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη – μέλη να αποδεχθούν όποιες από τις διατάξεις του Μέρους ΙΙ, το οποίο αφορά στα νομικώς δεσμευτικά κοινωνικά δικαιώματα, επιθυμούν, υπό τον όρο ότι θα αποδεχθούν, είτε 16 άρθρα στο σύνολό τους, είτε 63 αριθμημένες παραγράφους¹⁰⁵. Σύμφωνα με τα άρθρα Α' και Β' του μέρους ΙΙΙ του Α.Ε.Κ.Χ., τα κράτη που έχουν κυρώσει τον Χάρτη, δεσμεύονται από τις διατάξεις του που έχουν αποδεχθεί.

5.2. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

5.2.1 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων ως δικαιοδοτικό όργανο.

¹⁰² Δημήτρης Βενιέρης, *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης - Η κοινωνική πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2002), 46-47.

¹⁰³ Συνολικά 43 από τα 47 κράτη – μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης δεσμεύονται είτε από τον Ε.Κ.Χ., είτε από τον Α.Ε.Κ.Χ. Δεν έχουν κυρώσει οιοδήποτε από τα δύο κείμενα μόνον το Λιχτενστάιν, το Σαν Μαρίνο και η Ελβετία. Οι σχετικές πληροφορίες είναι δημοσιευμένες στον ιστότοπο του Χάρτη. Full list, "Full List", Treaty Office, 2020, https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/signatures?p_auth=kYrrbXDN.

¹⁰⁴ Βλ. σχετικά αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη», δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της Βουλής των Ελλήνων Hellenicparliament.Gr, 2016, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/k-euromapeis-synoliko.pdf>.

¹⁰⁵ Η ευελιξία που παρέχει ο Χάρτης στα κράτη μέλη ως προς την επιλογή αποδοχής ορισμένων άρθρων είναι και ένα από τα σημεία που τον διαφοροποιεί από την ΕΣΔΑ. Συγκεκριμένα, πρόκειται για το σύστημα της αποδοχής «α λα καρτ». Régis Brillat, "Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο έλεγχος εφαρμογής του". *Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο: προκλήσεις και προοπτικές*. Επιμέλεια: Νικήτας Αλιπράντης, 1^η έκδ. (Αθήνα: Παπαζήσης, 2008), 65.

Η εφαρμογή και ερμηνεία των διατάξεων του Α.Ε.Κ.Χ. έχει ανατεθεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (εφεξής: Ε.Ε.Κ.Δ. ή Επιτροπή), η οποία είναι ένα «οιονεί δικαιοδοτικό όργανο»¹⁰⁶, ασκεί δε το έργο της, μέσω της αξιολόγησης των εθνικών εκθέσεων («reporting system») και μέσω της εξέτασης των συλλογικών προσφυγών («collective complaints procedure»).

Η Ε.Ε.Κ.Δ., μολονότι δεν είναι δικαστήριο, θα μπορούσε να θεωρηθεί όργανο αντίστοιχο του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής: Ε.Δ.Δ.Α.) της Ε.Σ.Δ.Α.¹⁰⁷, με κύριες διαφοροποιήσεις να εντοπίζονται στο γεγονός ότι οι αποφάσεις του Ε.Δ.Δ.Α. είναι εκτελεστές στα κράτη – μέλη¹⁰⁸ και στο ότι στο δικαστήριο προβλέπεται η δυνατότητα ατομικής προσφυγής, εν αντιθέσει με την Ε.Ε.Κ.Δ., όπου προβλέπεται η δυνατότητα μόνον συλλογικής προσφυγής.

Η Επιτροπή, ως ανεξάρτητο ελεγκτικό όργανο, φέρει την αποκλειστική αρμοδιότητα της νομικής εκτίμησης και αξιολόγησης της συμμόρφωσης και συμφωνίας των εθνικών νομοθεσιών, κανονιστικών διατάξεων και διοικητικών πρακτικών με τις διατάξεις του Χάρτη¹⁰⁹. Στο πλαίσιο των εξουσιών της η Ε.Ε.Κ.Δ., λοιπόν, προβαίνει σε διοικητικό έλεγχο συμμόρφωσης των κρατών – μελών, μέσω των εθνικών αναφορών / εκθέσεων που τα τελευταία υποβάλλουν περιοδικά, εν συνεχεία δε δημοσιεύει τα Συμπεράσματά της («Conclusions») περί της συμμόρφωσης ή μη με τα άρθρα του Χάρτη που κάθε κράτος – μέλος έχει αποδεχθεί¹¹⁰. Τα Συμπεράσματα της Επιτροπής επί των εθνικών εκθέσεων αποτελούν ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για τα κράτη μέλη, καθώς αποτυπώνουν την ερμηνεία που η ίδια δίδει στις διατάξεις του Χάρτη.

¹⁰⁶ Régis Brillat, "Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων στο εσωτερικό δίκαιο των Κρατών – Μερών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη", *ΕΕργΔ* 72 (2013): 179.

¹⁰⁷ Νικόλαος Γαβαλάς, "Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ως μηχανισμός προστασίας θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων – Επ' ευκαιρία των δύο κοινών προσφυγών της ΓΕΝ.Ο.Π./Δ.Ε.Η. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων", *ΕΕργΔ* 70 (2011): 454.

¹⁰⁸ Για το ζήτημα της δεσμευτικότητας των αποφάσεων της Ε.Ε.Κ.Δ. γίνεται λόγος κατωτέρω υπό στοιχείο 5.2.2.

¹⁰⁹ Η συγκεκριμένη αρμοδιότητα προβλέπεται ρητά στο άρθρο 2 του από 21-10-1991 Πρωτοκόλλου του Τορίνο. Το Πρωτόκολλο του Τορίνο είναι δημοσιευμένο στον ιστότοπο του Ε.Κ.Χ. Rm.Coe.Int, 1991, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007bd24>.

¹¹⁰ Το άρθρο 24 εντάσσεται στην 1^η θεματική ενότητα «απασχόληση, κατάρτιση και ίσες ευκαιρίες». Η εξέταση της συγκεκριμένης ενότητας πραγματοποιήθηκε το 2016 και αφορούσε την χρονική περίοδο από 1-1-2011 έως 31-12-2014, ενώ η επόμενη εξέταση αναμένεται να πραγματοποιηθεί το Δεκέμβριο του 2020 και θα αφορά τη συμμόρφωση των κρατών – μελών κατά τη χρονική περίοδο από 1-1-2015 έως 31-12-2018. European Charter, Reporting system and Reporting detailed, "Reporting System Of The European Social Charter", European Social Charter, 2020, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system>.

Αποτελεσματικότερος έλεγχος, ωστόσο, ασκείται, μέσω της εξέτασης των συλλογικών προσφυγών¹¹¹, καθώς η διαδικασία της αξιολόγησης των εθνικών εκθέσεων είναι αρκετά χρονοβόρα. Δυνατότητα άσκησης συλλογικών προσφυγών προβλέπεται μόνον σε αναγνωρισμένες εθνικές ή διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις ή διεθνείς μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Ιδιαίτερα ενθαρρυντικό είναι, μάλιστα, το γεγονός ότι αναγνωρίζεται το δικαίωμα της απευθείας άσκησης συλλογικής προσφυγής ενώπιον της Επιτροπής, χωρίς να απαιτείται η προηγούμενη εξάντληση των ενδίκων βοηθημάτων ενώπιον των εθνικών Δικαστηρίων και Αρχών¹¹². Περαιτέρω, η βαρύτητα, την οποία προσδίδει η Επιτροπή στην πιστή εφαρμογή των αρχών του Χάρτη από τα κράτη - μέλη, εμφανίζεται και από το ότι, κατά το στάδιο άσκησης προσφυγής, η προσφεύγουσα οργάνωση αρκεί να επικαλεστεί «μη ικανοποιητική εφαρμογή»¹¹³ του Χάρτη από Συμβαλλόμενο Μέρος. Η εν λόγω αιτίαση, όπως γίνεται αντιληπτό, καταλαμβάνει όχι μόνον τις περιπτώσεις που η εθνική νομοθεσία του μέλους δε συμβαδίζει με τις ρυθμίσεις του Χάρτη, αλλά επιπρόσθετα και τις περιπτώσεις που η σύμφωνη με τον Χάρτη νομοθεσία καταλήγει να μην εφαρμόζεται ή να εφαρμόζεται πλημμελώς.

¹¹¹ Σε βάρος της Ελλάδας ασκήθηκαν με την έναρξη των «μνημονιακών» μέτρων δύο συλλογικές προσφυγές από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της ΓΕΝ.Ο.Π./Δ.Ε.Η. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Η πρώτη αφορούσε παραβίαση του άρθρου 3 του Πρώτου Πρωτοκόλλου του Ε.Κ.Χ. αναφορικά με το δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να συμμετέχουν στον καθορισμό και την βελτίωση των όρων εργασίας τους στην επιχείρηση και για παραβίαση του άρθρου 4 παρ. 4 του Ε.Κ.Χ., το οποίο περιλαμβάνει τον εύλογο χρόνο προειδοποίησης στη δίκαιη αμοιβή για εργασία, λόγω της διεύρυνσης του χρόνου εργοδοτικής καταγγελίας, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης. Η δεύτερη αφορούσε σε παραβίαση του άρθρου 1 παρ. 1, άρθρου 7 παρ. 2, άρθρου 7 παρ. 7, άρθρου 7 παρ. 9, άρθρου 10 παρ. 2, άρθρου 12 παρ. 2, καθώς οι διατάξεις του άρθρου 74 παρ. 8 και 9 του ν. 3863/2010, με τις οποίες εισάγονται αναιτιολόγητα ηλικιακά κριτήρια στο ύψος των αποδοχών και στην εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας παραβιάζουν τα άρθρα 4 παρ. 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 2 παρ. 1 του Χάρτη περί υποχρέωσης των κρατών μελών να διασφαλίζουν αποδοχές που εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και περί εξάλειψης κάθε μορφής διακρίσεων στην απασχόληση. Οι αποφάσεις είναι δημοσιευμένες στην *ΕΕργΔ* 71 (2012): 1614. Εν συνεχεία, ασκήθηκε η υπ' αριθμ. 111/2014 συλλογική προσφυγή της Γ.Σ.Ε.Ε. κατά της Ελλάδας για παραβίαση των δικαιωμάτων του Ε.Κ.Χ. από διατάξεις της «μνημονιακής» νομοθεσίας, επί της οποίας εξεδόθη η από 5-7-2017 απόφαση, με την οποία επισημάνθηκε η εκ νέου παραβίαση των διατάξεων του Χάρτη από μέρους της Χώρας μας. Το κείμενο της απόφασης είναι δημοσιευμένο στην *ΕΕργΔ* 76 (2017): 928.

¹¹² Βλ. άρθρο 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη της 9-11-1995 για το σύστημα συλλογικών προσφυγών, που τέθηκε σε ισχύ στις 1-7-1998, δημοσιευμένου στην επίσημη ιστοσελίδα του Χάρτη, όπου αναφέρεται ότι οι συγκεκριμένες οργανώσεις μπορούν να προσφύγουν στην Ε.Ε.Κ.Δ, χωρίς να αναφέρεται ότι χρειάζεται να έχουν εξαντλήσει τα εθνικά ένδικα μέσα και βοηθήματα (Rm.Coe.Int, 2020, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007bd24>), εν αντιθέσει με το άρθρο 35 παρ. 1 της Ε.Σ.Δ.Α., όπου ως προϋπόθεση του παραδεκτού της προσφυγής ορίζεται η προηγούμενη εξάντληση των εσωτερικών ενδίκων μέσων και η πάροδος εξαμήνου από την τελεσιδικία της εσωτερικής απόφασης.

¹¹³ Βλ. άρθρο 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του Χάρτη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη της 9-11-1995 για το σύστημα συλλογικών προσφυγών *ό.π.*

5.2.2 Η δεσμευτικότητα των αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Ως και ανωτέρω αναφέρθηκε, αποστολή της Ε.Ε.Κ.Δ. είναι ο έλεγχος της συμβατότητας του εσωτερικού δικαίου των κρατών μελών με τις αρχές του Χάρτη. Οι αποφάσεις της Επιτροπής επί των συλλογικών προσφυγών αποτελούν τη νομολογία της¹¹⁴, η οποία είναι ιδιαίτερα σημαντική για τα κράτη - μέλη ως προς την ερμηνεία που δίδει στις διατάξεις του Χάρτη. Η ίδια η Επιτροπή, μάλιστα, έχει επισημάνει σε απόφασή της¹¹⁵ ότι τα κράτη – μέλη φέρουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν, μέσω των αρμοδίων οργάνων τους, τις αποφάσεις που εκδίδει σε βάρος τους για παραβιάσεις του Χάρτη και να θεσμοθετούν αποτελεσματικά ένδικα βοηθήματα για την προστασία των δικαιωμάτων του Χάρτη.

Δεδομένου ότι η Επιτροπή συνιστά δικαιοδοτικό όργανο και όχι Δικαστήριο (όπως το Ε.Δ.Δ.Α.), δεν μπορεί να γίνει λόγος για άμεση εκτελεστικότητα των αποφάσεων της. Οι αποφάσεις της αποκτούν ισχύ με την παρέμβαση της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης¹¹⁶. Ειδικότερα, σε περίπτωση έκδοσης αρνητικού συμπεράσματος σε βάρος κράτους – μέλους, εξαιτίας διαπίστωσης παραβίασης των διατάξεων του Χάρτη, οι αποφάσεις θα πρέπει να διαβιβαστούν στην αρμόδια Επιτροπή των Υπουργών, η οποία έχει την εξουσία¹¹⁷ να προβεί σε σύσταση («*recommendation*») προς το μέλος, καλώντας το να συμμορφωθεί με τις επιταγές του Χάρτη¹¹⁸.

¹¹⁴ Πρόκειται, όπως εύστοχα επισημάνθηκε από τον Jean – Francois Akandji-Kombé για μία νομολογία χωρίς δικαστήριο. Πέτρος Στάγκος "Η διαδικασία των συλλογικών προσφυγών στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων και η συμμόρφωση στις αποφάσεις, με έμφαση στην ελληνική εμπειρία", *ΕΕργΔ* 72 (2013): 168.

¹¹⁵ Decision on the merits, 23-9-2003, *The Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden* (Collective Complaint No. 12/2002).

¹¹⁶ Η Επιτροπή Υπουργών είναι το όργανο του Συμβουλίου της Ευρώπης, το οποίο αποτελείται από τους Υπουργούς Εξωτερικών όλων των κρατών – μελών ή από τους μόνιμους εκπροσώπους του στο Στρασβούργο. Ως όργανο έχει την εξουσία να εποπτεύει τη συμμόρφωση του κράτους που έχει διαπιστωθεί ότι παραβίασε τις διατάξεις του Χάρτη.

¹¹⁷ Η Επιτροπή Υπουργών, ωστόσο, ως πολιτικό όργανο, τείνει να προσβλέπει περισσότερο στην επίτευξη των στόχων των κυβερνήσεων, παρά στην προάσπιση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Thérèse Aubert – Monpreysen, "Η επίδραση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στο εσωτερικό δίκαιο: Η αυξημένη αγωγιμότητα των κοινωνικών δικαιωμάτων", *ΕΕργΔ* 70 (2011): 1103.

¹¹⁸ Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 9 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου του 1995 (ό.π.), σε περίπτωση που από την απόφαση της Επιτροπής ανακύπτουν νέα θέματα σε σχέση με την εφαρμογή του Χάρτη, το κράτος, σε βάρος του οποίου έχει διαπιστωθεί παράβαση των διατάξεων του Χάρτη, έχει τη δυνατότητα να ζητήσει από την Επιτροπή των Υπουργών να αποφασίσει την παραπομπή του ζητήματος στην Κυβερνητική Επιτροπή με σκοπό τη διατύπωση γνώμης.

Περαιτέρω, στις διατάξεις του Χάρτη δεν προβλέπεται διάταξη ανάλογη με εκείνη του άρθρου 46 παρ. 1 της Ε.Σ.Δ.Α., η οποία να αξιώνει την αποτελεσματική εφαρμογή των αποφάσεων του Ε.Δ.Δ.Α. στο σεβασμό του δεδικασμένου¹¹⁹, παρά μόνον υπάρχει η πρόβλεψη του άρθρου 9 παρ. 1 και 10, η οποία θεσμοθετεί την υποχρέωση του κράτους, το οποίο αποφασίστηκε ότι παραβίασε τον Χάρτη, να λάβει μέτρα για την εφαρμογή του ψηφίσματος που θα του έχει απευθύνει η Επιτροπή των Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης. Εν συνεχεία, βέβαια, σύμφωνα με το άρθρο 10 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου, ο έλεγχος επανέρχεται στην Επιτροπή, η οποία και εξετάζει, μέσω της υποβληθείσας περιοδικής έκθεσης, εάν το κράτος – μέλος προέβη στα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου η εσωτερική νομοθεσία του να είναι συμβατή με τις διατάξεις του Χάρτη.

Από την ανωτέρω διαδικασία, καθίσταται σαφές ότι, μετά τη διαπίστωση της παράβασης των διατάξεων του Χάρτη και την υποβολή της σύστασης, εναπόκειται εν τέλει στη βούληση των ίδιων των κρατών - μελών να προβούν στις απαραίτητες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις, προκειμένου να συμμορφωθούν με τον Χάρτη¹²⁰.

Από μόνον το γεγονός, όμως, ότι από τις αποφάσεις της Επιτροπής ελλείπουν τα στοιχεία της εκτελεστότητας και του δεδικασμένου (τα οποία θεωρούνται κυρίαρχες ενδείξεις νομικής δεσμευτικότητας), δεν μπορεί να συναχθεί ότι η νομολογία της δεν παράγει και οιαδήποτε δέσμευση ή δεν επηρεάζει τις έννομες τάξεις των κρατών - μελών. Εάν γινόταν δεκτό το ανωτέρω, εξάλλου, θα ματαιωνόταν και ο σκοπός της κύρωσης του Χάρτη και θα καθίστατο κενή περιεχομένου η ανάληψη της συμβατικής δέσμευσης σεβασμού των προβλεπόμενων σε αυτόν δικαιωμάτων από τα κράτη – μέλη.

Ειδικότερα, όπως έχει γίνει δεκτό από την Επιτροπή, *«Ο σκοπός και ο στόχος του Χάρτη, που αποτελεί Συνθήκη προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου, είναι να*

¹¹⁹ Η διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 46 της Ε.Σ.Δ.Α. ορίζει ότι: *«Τα Υψηλά Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να συμμορφώνονται προς τις οριστικές αποφάσεις του Δικαστηρίου επί των διαφορών στις οποίες είναι διάδικοι».*

¹²⁰ Όπως χαρακτηριστικά επισημάνθηκε από τον Jean Francois Akandji-Kombé: *«Αυτό είναι κάτι πολύ φυσιολογικό στο διεθνές δίκαιο, γιατί τα διεθνή όργανα ελέγχου, ανεξάρτητα αν έχουν ή όχι δικαιοδοτική αρμοδιότητα – όπως συμβαίνει λ.χ. με το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, από τη μία μεριά, που έχει αυτή την αρμοδιότητα και την Ε.Ε.Κ.Δ. από την άλλη μεριά που την στερείται-, υπόκεινται πάντοτε σε έναν περιορισμό των εξουσιών του ύστερα από μία τέτοια διαπίστωση. Εναπόκειται επομένως στο κράτος να συναγάγει τις νομικές συνέπειες αυτού του περιορισμού, είτε προσαρμόζοντας το δικαίωκό του σύστημα είτε θέτοντας το υπό την εποπτεία ενός πολιτικού οργάνου, όπως είναι η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης, σε ο,τι αφορά τόσο τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, όσο και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Η καλή θέληση του κράτους είναι λοιπόν εδώ ο καθοριστικός παράγοντας.»* Jean – Francois Akandji – Kombé, "Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne à propos de la décision du Comité européen des droits sociaux du 23 Juin 2010", Revue de droit du travail, 2011, 233.

προστατεύει τα δικαιώματα όχι μόνο θεωρητικά αλλά και πρακτικά»¹²¹, ενώ επιπλέον, η Επιτροπή έχει κρίνει ότι για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής ενάσκησης ενός δικαιώματος του Χάρτη απαιτείται από τα κράτη – μέλη η γενική και συντονισμένη προσαρμογή της νομοθεσίας τους στο περιεχόμενο του Χάρτη, ως και η λήψη μέτρων και η άρση περιορισμών, προκειμένου να πραγματώνεται η προστασία που παρέχει το κάθε δικαίωμα¹²². Όπως ορθά επισημαίνεται, λοιπόν, ο Χάρτης «δεν επιβάλλει απλώς υποχρεώσεις διαχείρισης, αλλά υποχρεώσεις επιτεύξεως του επιδιωκόμενου σκοπού»¹²³ και συνεπώς, στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι τα κράτη – μέλη οφείλουν να συμμορφώνονται στις αποφάσεις της Επιτροπής.

Οι συστάσεις¹²⁴ της Επιτροπής προς τα κράτη – μέλη, τα οποία κρίθηκε από την Ε.Ε.Κ.Δ. ότι παραβιάζουν τις διατάξεις του Χάρτη, να μην δεν έχουν εκτελεστικό χαρακτήρα, πλην όμως φέρουν πολιτική βαρύτητα και, μάλιστα, τέτοιου μεγέθους που εν τέλει οδηγεί στην πλειονότητα των περιπτώσεων σε αλλαγή της νομοθεσίας ή της πρακτικής που αντίκειται στο Χάρτη¹²⁵. Τα κράτη - μέλη, λοιπόν, καταλήγουν έστω και υπό την πίεση (διπλωματική και πολιτική) των εταίρων τους να λαμβάνουν σοβαρά υπ' όψιν τις αποφάσεις της Ε.Ε.Κ.Δ. και να προβαίνουν στις απαραίτητες νομοθετικές βελτιώσεις, προκειμένου οι έννομες τάξεις τους να είναι σύμφωνες με τις αρχές του Χάρτη¹²⁶.

Πέρα από τα ανωτέρω, η νομολογία της Επιτροπής¹²⁷ παράγει δεσμευτικότητα και ως προς την ερμηνεία που η ίδια δίδει στις διατάξεις του Χάρτη, δεσμευτικότητα, η οποία καταλαμβάνει και τα εθνικά δικαστήρια, τα οποία δύνανται να κηρύξουν ανίσχυρη και να μην εφαρμόσουν διάταξη εσωτερικού δικαίου, η οποία έχει κριθεί από

¹²¹ Decision on the merits, 9-9-1999, International Commission of Jurists v. Portugal, (Collective Complaint No. 1/1998), ιδίως σκέψη υπ' αριθμ. 32.

¹²² Decision on the merits, 9-9-1999, International Movement ATD Fourth World v. France (Collective Complaint No. 33/2006), ιδίως σκέψεις υπ' αριθμ. 164 έως 166.

¹²³ Νικόλαος Γαβαλάς, "Τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και η Ελλάδα", *ΕΕργΔ* 74 (2015): 698.

¹²⁴ Οι συστάσεις της Επιτροπής των Υπουργών αναπαράγουν αυτολεξεί τις θέσεις της Επιτροπής και το διατακτικό της απόφασης, δηλαδή, τα μέλη της Επιτροπής δεν έχουν την δυνατότητα να τροποποιήσουν τη νομική κρίση της Ε.Ε.Κ.Δ..

¹²⁵ Νικόλαος Γαβαλάς, "Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ως μηχανισμός προστασίας θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων – Επ' ευκαιρία των δύο κοινών προσφυγών της ΓΕΝ.Ο.Π./Δ.Ε.Η. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων", *ΕΕργΔ* 70 (2011): 458.

¹²⁶ Thérèse Aubert – Monpeyssen, *ό.π.*, 1103.

¹²⁷ Οι αποφάσεις της Ε.Ε.Κ.Δ. είναι δημοσιευμένες στην επίσημη ιστοσελίδα του Χάρτη και συγκεκριμένα στην βάση δεδομένων HUDOC Charter Database, ενώ προσβάσιμη για το κοινό είναι και η συλλογή των αποφάσεων των συλλογικών προσφυγών, ταξινομημένη κατ' άρθρο του Χάρτη (Digest of the case-law of the European Committee of Social Rights).

την Επιτροπή ότι δεν είναι συμβατή με το Χάρτη¹²⁸. Στην ελληνική έννομη τάξη η δυνατότητα αυτή προβλέπεται από την αυξημένη τυπική ισχύ που υπέχουν οι διεθνείς συμβάσεις έναντι του εσωτερικού δικαίου, κατά την παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος¹²⁹.

6. Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Το άρθρο 24 του Α.Ε.Κ.Χ., το οποίο αναφέρεται στο δικαίωμα προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας ορίζει ότι: *«Με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας, τα Μέρη αναλαμβάνουν να αναγνωρίζουν: α. το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να μη λύεται η εργασιακή τους σχέση χωρίς βάσιμο λόγο που να συνδέεται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά τους ή να βασίζεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας β. το δικαίωμα των εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται χωρίς βάσιμο λόγο, σε επαρκή αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση. Για αυτόν το σκοπό τα Μέρη αναλαμβάνουν να διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος, που θεωρεί ότι η σχέση εργασίας του έχει λυθεί χωρίς βάσιμο λόγο, έχει το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο.»*

Η ανωτέρω προστασία από την απόλυση καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων, πλην όμως τα κράτη μέλη δύναται να εξαιρέσουν εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται, δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, απασχολούμενους περιστασιακά για μικρή χρονική περίοδο και απασχολούμενους σε στάδιο δοκιμαστικής ή εισαγωγικής περιόδου με την προϋπόθεση ότι η δοκιμαστική περίοδος είναι εύλογης χρονικής διάρκειας και έχει καθορισθεί εκ των προτέρων¹³⁰.

Το άρθρο 24, λοιπόν, συνοπτικά: α) προβλέπει το δικαίωμα των εργαζόμενων να μην απολύονται, εάν δεν υπάρχει κάποιος βάσιμος λόγος, θεσπίζοντας ένα σχετικό δικαίωμα των εργαζομένων στη διατήρηση της θέσης εργασίας, β) καθορίζει

¹²⁸ Αντίθετος ο Παπαδημητρίου, ο οποίος υποστηρίζει ότι οι θέσεις της Επιτροπής έχουν απλώς ηθική αξία. Κώστας Παπαδημητρίου, "Η νέα ρύθμιση για τον βάσιμο λόγο καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου", *ΔΕΝ* 75 (2019): 970.

¹²⁹ Υποστηρίζεται η άποψη ότι τυχόν αδικαιολόγητη μη συμμόρφωση του εθνικού δικαστηρίου στοιχειοθετεί αποζημιωτική ευθύνη του κράτους, θεμελιούμενη στην διάταξη του άρθρου 105 του Εισ.Ν.Α.Κ., λόγω της διεξαγωγής μη δίκαιης δίκης, σύμφωνα με το άρθρο 20 Συντάγματος σε συνδυασμό με το άρθρο 6 παρ. 1 της Ε.Σ.Δ.Α. Νικόλαος Γαβαλάς, "Τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και η Ελλάδα", *ΕΕργΔ* 74 (2015): 716.

¹³⁰ Βλ. σχετικά άρθρο 24 παρ. 2 του μέρους II του Παραρτήματος του Α.Ε.Κ.Χ..

περιοριστικά¹³¹ τις κατηγορίες νόμιμων λόγων απόλυσης που δύνανται να στοιχειοθετήσουν βάσιμο λόγο και οι οποίοι δύνανται να σχετίζονται με την ικανότητα του εργαζόμενου ή με τη συμπεριφορά του εργαζόμενου ή με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, γ) καθορίζει διαζευκτικά¹³² τις δύο έννομες συνέπειες μίας απόλυσης χωρίς βάσιμο λόγο, οι οποίες μπορεί να συνίστανται, είτε στην καταβολή μίας επαρκούς αποζημίωσης, είτε σε άλλη κατάλληλη επανόρθωση.

Περαιτέρω, στο Παράρτημα του Α.Ε.Κ.Χ. (Appendix) καθορίζονται ενδεικτικά¹³³ λόγοι που δεν στοιχειοθετούν βάσιμο λόγο καταγγελίας και για τους οποίους απαγορεύεται απόλυτα η απόλυση. Συγκεκριμένα, οι λόγοι, οι οποίοι, σύμφωνα με το άρθρο 24, δεν στοιχειοθετούν βάσιμο λόγο είναι: α) συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, σε απεργία ή σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες εκτός του ωραρίου εργασίας ή εντός αυτού με την προηγούμενη άδεια του εργοδότη, β) η αναζήτηση αξιώματος με την ιδιότητα του προσώπου που ενεργεί ή έχει ενεργήσει ως εκπρόσωπος των εργαζομένων, γ) η υποβολή καταγγελίας ή η συμμετοχή σε νομικές διαδικασίες κατά ενός εργοδότη που αφορούν σε ενδεχόμενη παράβαση νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή η προσφυγή στις αρμόδιες διοικητικές Αρχές, δ) λόγοι που αποτελούν δυσμενή διάκριση και συνδέονται με τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, το θρήσκευμα, τις πολιτικές πεποιθήσεις, την εθνική προέλευση ή την κοινωνική καταγωγή, ε) λόγοι που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση, τις οικογενειακές υποχρεώσεις, την εγκυμοσύνη, στ) η προσωρινή απουσία από τη θέση εργασίας, λόγω ασθένειας ή τραυματισμού.

Τέλος, στην παρ. 1 του Παραρτήματος στο άρθρο 24 ορίζεται ότι ως λύση της σύμβασης νοείται κάθε λύση, η οποία πραγματοποιείται με πρωτοβουλία του εργοδότη. Συνεπώς, με αυτό τον τρόπο προστατεύεται ο εργαζόμενος από οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη του εργοδότη, η οποία οδηγεί σε τερματισμό της εργασιακής σύμβασης,

¹³¹ Βλ. Statement of Interpretation Art. 24, 2012, όπου ορίζεται ότι: «Το άρθρο 24 καθιερώνει κατά εξαντλητικό τρόπο τους βάσιμους λόγους, βάσει των οποίων ένας εργοδότης μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας. Δύο είδη λόγων θεωρούνται ισχυροί, δηλαδή αφ' ενός εκείνοι που συνδέονται με την ικανότητα και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου και αφ' ετέρου εκείνοι που βασίζονται στις επιχειρησιακές ανάγκες της επιχείρησης (οικονομικοί λόγοι). Conclusions 2016, Latvia. Conclusions 2016, Slovak Republic.

¹³² Βλ. European Social Charter – Explanatory Report (1996) και ιδίως σημείο 84, όπου ορίζει ότι θεσπίζεται το δικαίωμα στη λήψη αποζημίωσης ή άλλης κατάλληλης επανόρθωσης σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης.

¹³³ Βλ. European Social Charter – Explanatory Report (1996) και Ν. 4359/2016, παράρτημα, όπου ρητά αναφέρεται «Για τους σκοπούς αυτού του άρθρου οι ακόλουθοι λόγοι, ειδικότερα, δεν αποτελούν βάσιμους λόγους για τη λύση της σχέσης εργασίας...».

ακόμη, δηλαδή, και εάν ο εργαζόμενος, κατόπιν πίεσης, εξαναγκασθεί να καταγγείλει ο ίδιος τη σύμβαση¹³⁴.

6.1. Έννοια βάσιμου λόγου.

Ο βάσιμος λόγος, ως νομική έννοια, δεν καθορίζεται αυτοτελώς στον Χάρτη, παρά μόνον κατηγοριοποιούνται οι περιπτώσεις που δύνανται να στοιχειοθετήσουν βάσιμο λόγο (ατομικοί και οικονομικοί λόγοι). Το γεγονός αυτό παρέχει τη δυνατότητα στα εθνικά δικαστήρια να προβούν στη νομολογιακή «διάπλαση» και στον καθορισμό των περιστατικών που προσδιορίζουν τον βάσιμο λόγο που δικαιολογεί τον τερματισμό μίας εργασιακής σχέσης.

Χρήσιμο ερμηνευτικό εργαλείο για την προσέγγιση της έννοιας του βάσιμου λόγου αποτελούν τα πορίσματα της Ε.Ε.Κ.Δ., η οποία, ωστόσο, έχει ασχοληθεί κυρίως με το ζήτημα των οικονομικών λόγων απόλυσης. Παράλληλα, συμπληρωματικά μπορεί να αξιοποιηθεί και το έργο της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας (ΔΟΕ) που αφορά την υπ' αριθμ. 158/1982 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας για τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης, ο οποίος πραγματοποιείται με πρωτοβουλία του εργοδότη¹³⁵.

Σε κάθε περίπτωση, ένας λόγος απόλυσης, προκειμένου να χαρακτηρίζεται ως βάσιμος και να δικαιολογεί την καταγγελία, θα πρέπει να δυσχεραίνει την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης, παράλληλα δε θα πρέπει να εξυπηρετεί αντικειμενικά τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης. Η αξιολογική κρίση περί της αναγκαιότητας της καταγγελίας θα πρέπει, κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας¹³⁶, να ολοκληρώνεται, αφού προηγηθεί στάθμιση της ανάγκης του εργοδότη για τερματισμό της εργασιακής σύμβασης με την ανάγκη του εργαζόμενου για διατήρηση της θέσης εργασίας του, σε κάθε δε περίπτωση να πρέπει να εξετάζεται

¹³⁴ Νικόλαος Γαβαλάς, "Τα νέα δικαιώματα του Αναθεωρημένου Χάρτη", *Για μια διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων – Ένα πρότυπο: ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης*. Επιμέλεια: Νικήτας Αλιπράντης, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, 2005), 109.

¹³⁵ Βλ. European Social Charter – Explanatory Report (1996) και ιδίως σημείο 86.

¹³⁶ Η αρχή της αναλογικότητας θεμελιώνεται στο άρθρο Ζ' του Μέρους V του Χάρτη, το οποίο έχει ως εξής: «1. Τα δικαιώματα και οι αρχές που διατυπώνονται στο Μέρος I, όταν υλοποιούνται αποτελεσματικά, και η αποτελεσματική άσκηση τους, όπως αυτή προβλέπεται στο Μέρος II, δεν υπόκεινται σε κανένα περιορισμό ή περιστολή που δεν εξειδικεύεται σε αυτά τα Μέρη, με εξαίρεση εκείνους που προβλέπονται από το νόμο και είναι απαραίτητοι σε μία δημοκρατική κοινωνία για την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των άλλων ή για την προστασία του δημοσίου συμφέροντος, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών. 2. Οι περιορισμοί που επιτρέπονται βάσει αυτού του Χάρτη στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις που διατυπώνονται σε αυτόν δεν εφαρμόζονται για οποιονδήποτε σκοπό διαφορετικό από εκείνον για τον οποίο θεσπίστηκαν.».

εάν βάσιμα στοιχειοθετείται μία αρνητική πρόβλεψη αναφορικά με τη δυνατότητα συνέχισης της¹³⁷.

6.1.1. Περιπτωσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με την ικανότητα και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου (ατομικοί λόγοι).

Στην κατηγορία των ατομικών λόγων, οι οποίοι σχετίζονται με την ικανότητα του εργαζόμενου να ανταποκριθεί στα εργασιακά του καθήκοντα, εντάσσονται οι λόγοι που συνδέονται με προσωπικές ιδιότητες και δεξιότητες του ίδιου, όπως πχ: επίπεδο εκπαίδευσης, εμπειρία, προσόντα κλπ¹³⁸. Η ανικανότητα, λοιπόν, του μισθωτού να προσφέρει τις συμφωνημένες υπηρεσίες δύναται να οφείλεται σε επαγγελματική ή προσωπική ανεπάρκεια και ακαταλληλότητα, λόγω έλλειψης γνώσεων, προσόντων κλπ.

Η αδυναμία, όμως, του μισθωτού να ανταποκριθεί στα εργασιακά του καθήκοντα ή η μειωμένη απόδοσή του μπορεί να συνδέεται και με προβλήματα υγείας ή μόνιμη βλάβης (περιπτώσεις χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας)¹³⁹. Με βάση τα πορίσματα της Ε.Ε.Κ.Δ.¹⁴⁰, μόνιμη θεωρείται η ασθένεια, η οποία επιβάλλει την απουσία του μισθωτού από τη θέση εργασίας του για χρονική περίοδο πλέον των τεσσάρων μηνών, για να στοιχειοθετεί δε και βάσιμο λόγο θα πρέπει ταυτόχρονα να διαταράσσει την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης¹⁴¹. Περαιτέρω, στην ίδια κατηγορία εντάσσεται και η εν γένει πλημμελής εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων, με την προϋπόθεση όμως ότι αυτή δεν ενέχει στοιχεία σκοπιμότητας από μέρους του εργαζόμενου¹⁴².

Περαιτέρω, στην κατηγορία των ατομικών λόγων, οι οποίοι συνδέονται με τη συμπεριφορά του μισθωτού στο πλαίσιο εκτέλεσης της εργασιακής του σύμβασης, εντάσσεται αναντίρρητα η εν γένει επίδειξη αντισυμβατικής συμπεριφοράς, η οποία δύναται να εκδηλωθεί ενδεικτικά ως: έλλειψη διάθεσης συνεργασίας, ανυπακοή, παράλειψη συμμόρφωσης σε εντολές και οδηγίες του εργοδότη, διατάραξη εργασιακής ειρήνης, παράλειψη τήρησης ωραρίου, παράβαση υποχρέωσης πίστης, παράβαση

¹³⁷ Δημήτρης Ζερδελής, "Η προστασία από την απόλυση μετά τον ν. 4611/2019", *ΕΕργΔ* 78 (2019): 382.

¹³⁸ Γεώργιος Λεβέντης, "Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου μετά τον ν. 4611/2019", *ΔΕΝ* 75 (2019): 951.

¹³⁹ Νικόλαος Γαβαλάς, "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. και η καθοριστική επιρροή του στην ερμηνεία του άρθρου 48 του ν. 4611/2019", *ΕΕργΔ* 78 (2019): 546.

¹⁴⁰ Conclusions 2012, Ukraine.

¹⁴¹ Με βάση την αρχή της αναλογικότητας, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η διερεύνηση της δυνατότητας μετακίνησης του μισθωτού σε έτερη θέση εργασίας επιβάλλεται να προηγηθεί της λύσης της εργασιακής σύμβασης.

¹⁴² Η εσκεμμένη πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων εντάσσεται στην κατηγορία των ατομικών λόγων, οι οποίοι όμως συνδέονται με τη συμπεριφορά του μισθωτού.

υποχρέωσης εχεμύθειας κλπ. Η εν λόγω συμπεριφορά δεν είναι απαραίτητο να είναι συνεχής, αρκεί, δηλαδή, και η επίκληση ενός σοβαρού περιστατικού υψηλής έντασης, για να στοιχειοθετηθεί βάσιμος λόγος καταγγελίας¹⁴³.

Με βάση την Επιτροπή¹⁴⁴, βάσιμο λόγο συνιστά η καταδίκη εργαζόμενου για διάπραξη αδικήματος, το οποίο δεν συνδέεται με την απασχόλησή του, μόνον, εφόσον εξαιτίας της εν λόγω καταδίκης, ο εργαζόμενος αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του, όπως, δηλαδή, στην περίπτωση επιβολής ποινής φυλάκισης, χωρίς ανασταλτικό αποτέλεσμα, η οποία καθιστά αδύνατη την παρουσία του στο χώρο εργασίας. Από την άλλη, η Ε.Ε.Κ.Δ.¹⁴⁵ έχει κρίνει ότι η διάπραξη αδικήματος, το οποίο συνδέεται με τη θέση εργασίας του, δύναται να θεωρηθεί ως βάσιμος λόγος για τη λύση της εργασιακής σχέσης.

6.1.2. Περιπτώσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (οικονομοτεχνικοί λόγοι).

Σύμφωνα με το άρθρο 24 του Α.Ε.Κ.Χ., βάσιμο λόγο καταγγελίας δύνανται να αποτελέσουν οι λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, οι οποίες συνδέονται με την οικονομική κατάσταση αυτής. Ο έλεγχος της συνδρομής οικονομικοτεχνικών λόγων, οι οποίοι δικαιολογούν την απόλυση, εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια, τα οποία δύνανται να εξετάζουν όλα τα οικονομικά δεδομένα της υπόθεσης¹⁴⁶. Είναι προφανές ότι, εάν δεν ήταν επιβεβλημένος ο εν λόγω έλεγχος, δεν θα διασφαλιζόταν και η επιδιωκόμενη, μέσω του άρθρου 24 του Χάρτη, προστασία των μισθωτών από την αδικαιολόγητη απόλυση.

Ο έλεγχος των οικονομικών δεδομένων από μέρους των δικαστηρίων κρίνεται σκόπιμος, προκειμένου να διαπιστώνεται, αφενός μεν η αναγκαιότητα της απόλυσης (ως συνέπεια της μείωσης της ανάγκης για αποδοχή υπηρεσιών), αφετέρου δε ότι η απόλυση πράγματι συνδέεται αιτιωδώς με την εξυπηρέτηση κάποιας οικονομικοτεχνικής ανάγκης (η οποία προφανώς προέκυψε ως αποτέλεσμα αυξημένου ανταγωνισμού, αναδιοργάνωσης της επιχείρησης, μείωσης ζήτησης κλπ) της επιχείρησης. Στο πλαίσιο της εξυπηρέτησης των ανωτέρω σκοπών τα δικαστήρια θα

¹⁴³ Κώστας Παπαδημητρίου, *ό.π.*, 964.

¹⁴⁴ Digest in the case law of the European Committee of Social Rights, 2018, σελ. 204.

¹⁴⁵ Digest in the case law of the European Committee of Social Rights, 2018, σελ. 204.

¹⁴⁶ Digest in the case law of the European Committee of Social Rights, 2018, σελ. 204. Βλ. Και Conclusions 2012, Turkey, Conclusions 2003, France.

πρέπει να εξετάζουν επί της ουσίας – και όχι μόνον νομικά¹⁴⁷ - τις απολύσεις, οι οποίες πραγματοποιούνται για οικονομικοτεχνικούς λόγους¹⁴⁸.

Τούτο, όμως, δεν σημαίνει ότι ο δικαστικός έλεγχος δύναται να επεκταθεί και στη σκοπιμότητα της λήψης μίας επιχειρηματικής απόφασης, καθώς στο πλαίσιο της ελεύθερης οικονομίας, ο επιχειρηματίας, γνωρίζοντας τα οικονομικά δεδομένα της επιχείρησης, είναι ο μόνος αρμόδιος να λάβει τα κατάλληλα μέτρα αναδιοργάνωσης αυτής, προκειμένου όχι μόνο να τη διατηρήσει βιώσιμη, αλλά και να την καταστήσει πιο ανταγωνιστική¹⁴⁹.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, κατά την κρίση της Επιτροπής¹⁵⁰, επιχείρηση, η οποία προβαίνει σε απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους, δεν απαιτείται να παρουσιάζει και οικονομικά προβλήματα. Εξάλλου, όπως επισημαίνει η Επιτροπή, επιδίωξη του άρθρου 24 είναι η διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ του δικαιώματος των εργοδοτών να διαχειρίζονται την επιχείρησή τους, όπως κρίνουν σκόπιμο, και της αναγκαιότητας προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Γίνεται, λοιπόν, δεκτό ότι ο εργοδότης δύναται βάσιμα να προβαίνει σε απολύσεις, προκειμένου να καταστήσει πιο ανταγωνιστική την επιχείρησή του ή ακόμη και προκειμένου να αυξήσει την κερδοφορία της.

6.2. Οι συνέπειες μίας καταγγελίας, η οποία πραγματοποιείται, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου.

Σύμφωνα με το εδάφιο β' του άρθρου 24 του Α.Ε.Κ.Χ., η έννομη συνέπεια μίας απόλυσης, η οποία πραγματοποιείται, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου, είναι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει μία επαρκή αποζημίωση ή να προβεί σε άλλη κατάλληλη επανόρθωση.

Παράλληλα, στο παράρτημα του Χάρτη, το οποίο, σύμφωνα με το άρθρο Ν', αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτού, ρητά ορίζεται ότι οι κυρώσεις της αδικαιολόγητης απόλυσης για κάθε συμβαλλόμενη χώρα θα πρέπει να καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία ή άλλες κανονιστικές διατάξεις, από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή άλλα

¹⁴⁷ Conclusions 2016, Latvia. Conclusions 2016, Romania. Conclusions 2012, Turkey.

¹⁴⁸ Δημήτρης Βασιλείου, "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας", *ΕΕργΔ* 76 (2017): 891.

¹⁴⁹ Νικόλαος Γαβαλάς, *ό.π.*, 548.

¹⁵⁰ Decision on admissibility and the merits, 31.1.2017, Finnish Society of Social Rights v. Finland (Collective Complaint No 107/2014) και ιδίως σκέψη 50.

μέσα. Ο Χάρτης, λοιπόν, παρέχει τη δυνατότητα στα ίδια τα κράτη - μέλη να επιλέξουν και να εξειδικεύσουν έτι περισσότερο τις συνέπειες μίας αδικαιολόγητης απόλυσης.

Η Ε.Ε.Κ.Δ., αξιοποιώντας την διάταξη του άρθρου 10¹⁵¹ της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 158/1982¹⁵² (εφεξής: Δ.Σ.Ε.), το οποίο αποτέλεσε πρότυπο για την διάταξη του άρθρου 24 του Α.Ε.Κ.Χ.¹⁵³, έχει καθορίσει ως εναλλακτικές συνέπειες μίας αδικαιολόγητης απόλυσης τις εξής: α) την καταβολή μίας επαρκούς χρηματικής αποζημίωσης στον αδικαιολογήτως απολυθέντα μισθωτό και β) την υποχρέωση επαναπρόσληψης του μισθωτού.

Περαιτέρω, στην περίπτωση παράνομης απόλυσης, η οποία έχει αναγνωρισθεί δικαστικά, ως πρόσθετη κύρωση προβλέπεται από την Ε.Ε.Κ.Δ., η εργοδοτική υποχρέωση της καταβολής των αποδοχών του απολυθέντος μισθωτού κατά τη χρονική περίοδο που μεσολάβησε από τη λύση της σύμβασης έως την έκδοση δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει τον αδικαιολόγητο χαρακτήρα αυτής ή την επαναπασχόληση¹⁵⁴.

Παρά το γεγονός ότι οι κύριες συνέπειες τίθενται διαζευκτικά στην ανωτέρω διάταξη, η Επιτροπή προτάσσει ως κυρίαρχη κύρωση την ακυρότητα της καταγγελίας και την επαναπασχόλησή του μισθωτού¹⁵⁵, δεδομένου ότι, μέσω της διατήρησης και της σταθερότητας στη θέση εργασίας, διασφαλίζεται επαρκέστερη και αποτελεσματικότερη προστασία στο ασθενέστερο μέρος της εργασιακής σύμβασης. Η θέση της Επιτροπής ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σαφής όσον αφορά τις αδικαιολόγητες απολύσεις, οι οποίες πραγματοποιούνται για απαγορευμένους – κατά το Παράρτημα - λόγους απόλυσης, θα πρέπει όμως να γίνει δεκτό ότι εν τέλει αποτυπώνει τη γενικότερη στάση της απέναντι στη βαρύτητα των δύο κυρώσεων σε όλες τις περιπτώσεις αδικαιολόγητων απολύσεων¹⁵⁶. Η άποψη αυτή ενισχύεται από το γεγονός ότι πρότυπο της συγκεκριμένης διάταξης αποτέλεσε το άρθρο 10 της Δ.Σ.Ε. 158/1982, η οποία ρητά ορίζει ως κύρια συνέπεια της αδικαιολόγητης απόλυσης την

¹⁵¹ Το άρθρο 10 ορίζει ότι όποτε το Δικαστήριο «διαπιστώνει ότι η απόλυση ήταν αδικαιολόγητη, και εφόσον δεν έχει την εξουσία ή δεν το κρίνει σκόπιμο, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, να κηρύξει την καταγγελία άκυρη και/ή να διατάξει την επαναπασχόληση του απολυθέντος, θα πρέπει να έχει την εξουσία να διατάξει την καταβολή επαρκούς αποζημίωσης ή οποιαδήποτε άλλη επανόρθωση κριθεί κατάλληλη.»

¹⁵² Η Δ.Σ.Ε. 158/1982 δεν έχει κυρωθεί από τη χώρα μας. Το κείμενο της Σύμβασης είναι δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Υπακρ.Gr, 2020, <https://www.ypakr.gr/uploads/files/2323.pdf>.

¹⁵³ Βλ. European Social Charter – Explanatory Report (1996) σημείο 86.

¹⁵⁴ Conclusions 2003, Bulgaria. Conclusions 2016, FYROM.

¹⁵⁵ Conclusions 2012, Finland. Conclusions 2012, Albania.

¹⁵⁶ Δημήτρης Βασιλείου, *ό.π.*, 894 – 895.

επαναπασχόληση, η δε καταβολή αποζημίωσης ή η άλλη επανόρθωση προβλέπεται ως εναλλακτική κύρωση, μόνον όταν η πρώτη δεν είναι εφικτή. Περαιτέρω, κατά την ερμηνεία της ανωτέρω διάταξης, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι πρωταρχικός στόχος της συγκεκριμένης διάταξης του Χάρτη είναι η διαφύλαξη της θέσης εργασίας και όχι η ικανοποίηση του μισθωτού, μέσω της καταβολής ενός χρηματικού ποσού¹⁵⁷.

Με βάση τις ανωτέρω παραδοχές, η κύρωση της καταβολής χρηματικής αποζημίωσης προκρίνεται να επιβάλλεται στις περιπτώσεις που η επαναπασχόλησή του αδικαιολογήτως απολυθέντος εργαζόμενου είναι αντικειμενικά αδύνατη¹⁵⁸. Συγκεκριμένα, η επαναπασχόληση μπορεί να είναι ανέφικτη, είτε για λόγους που οφείλονται στο πρόσωπο του ίδιου του εργαζόμενου (όπως πχ: ο ίδιος δεν επιθυμεί να επανέλθει στην θέση εργασίας – πράγμα όχι απίθανο ιδιαίτερα μετά από μία δικαστική διαμάχη- ή ο ίδιος έχει ανεύρει νέα έτερη θέση εργασίας ή έχει εν τω μεταξύ συνταξιοδοτηθεί κλπ), είτε για λόγους που οφείλονται στην ίδια την επιχείρηση (πχ: κατάργηση θέσης ή τμήματος, διακοπή λειτουργίας επιχείρησης, σημαντικός περιορισμός οικονομικής δραστηριότητας κλπ).

Η αποζημίωση, βέβαια, θα πρέπει να έχει ύψος ικανό, προκειμένου, όχι μόνον να αποτρέπει τον εργοδότη να προβαίνει σε αυθαίρετες και επιπόλαιες απολύσεις, αλλά ταυτόχρονα να καλύπτει και κάθε ζημία που υπέστη ο μισθωτός, εξαιτίας της απόλυσής του, ως και κάθε μελλοντική του ζημία. Για το λόγο αυτό, εξάλλου, η Επιτροπή επανειλημμένα έχει κρίνει ότι δεν είναι συμβατή με το Χάρτη η πρόβλεψη ανώτατου ύψους αποζημίωσης (plafond)¹⁵⁹.

Συμπερασματικά, λοιπόν, η αποζημίωση του εδαφίου β' του άρθρου 24 του Χάρτη καταβάλλεται στην περίπτωση που διαπιστώνεται δικαστικά ότι η απόλυση πραγματοποιήθηκε χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου. Συνεπώς, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η εν λόγω ειδική αποζημίωση ουδόλως συνδέεται με έτερης μορφής αποζημιώσεις, οι οποίες προβλέπεται ότι καταβάλλονται στις περιπτώσεις νόμιμης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Υπέρ της άποψης αυτής συνηγορεί και το γεγονός ότι και το πρότυπο του Χάρτη, η Δ.Σ.Ε. 158/1982 προβλέπει δύο αυτοτελείς κατηγορίες αποζημιώσεων και συγκεκριμένα: α) την αποζημίωση των άρθρων 11 και 12, η οποία

¹⁵⁷ Νικόλαος Γαβαλάς, *ό.π.*, 551.

¹⁵⁸ Conclusions XIII-5.

¹⁵⁹ Decision on admissibility and the merits, 31.1.2017, Finnish Society of Social Rights v. Finland, Complaint No 106/2014 και συγκεκριμένα σκέψεις 45, 49 και 53 και συμπέρασμα, όπου καταλήγει ότι η Φινλανδία παραβιάζει το άρθρο 24, μέσω της νομοθετικής πρόβλεψης ανώτατου ορίου στον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης. Βλ. επίσης, ενδεικτικά: Conclusions 2016, Finland. Conclusions 2016, Armenia. Conclusions 2016, France. Conclusions 2016, Latvia. Conclusions 2016, Ireland.

καταβάλλεται στην περίπτωση της νόμιμης απόλυσης και β) την αποζημίωση του άρθρου 10, η οποία καταβάλλεται ως «ποινή» σε περίπτωση παράνομης απόλυσης.

Περαιτέρω, το τελευταίο εδάφιο του άρθρου 24 του Χάρτη ορίζει ότι τα μέρη αναλαμβάνουν να διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος που θεωρεί ότι απολύθηκε, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου, έχει το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο. Πρότυπο και για τη συγκεκριμένη διάταξη αποτέλεσε η ίδια Διεθνής Σύμβαση και συγκεκριμένα η παρ. 1 του άρθρου 8¹⁶⁰ αυτής.

Η καθιέρωση της δυνατότητας προσφυγής, όμως, από μόνη της δεν αρκεί, καθώς θα πρέπει η όλη διαδικασία της εξέτασης της ουσίας της υπόθεσης να διεκπεραιώνεται σε εύλογο χρόνο. Υπό αυτό το πρίσμα, η Επιτροπή έχει κρίνει ότι η υπέρμετρη καθυστέρηση στην έκδοση απόφασης συνιστά κατ' ουσίαν παραβίαση του ίδιου του δικαιώματος προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο¹⁶¹.

7. Η κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη από την Ελλάδα.

Δυνάμει του Ν. 4359/2016, η χώρα μας, ήδη από την 20-1-2016, κύρωσε όλα τα άρθρα του Α.Ε.Κ.Χ., εκτός από τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 3¹⁶² και τις διατάξεις της παρ. 12 του άρθρου 19¹⁶³. Περαιτέρω, η χώρα μας προέβη σε δύο επιφυλάξεις αναφορικά με το άρθρο 6 αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις¹⁶⁴. Τέλος, κατά ρητή πρόβλεψη των διατάξεων του Α.Ε.Κ.Χ., με την

¹⁶⁰ Η παρ. 1 του άρθρου 8 ορίζει ότι: «Ένας εργαζόμενος που θεωρεί ότι έγινε αντικείμενο αδικαιολόγητης απόλυσης θα έχει το δικαίωμα να προσφύγει εναντίον του μέτρου αυτού σε αμερόληπτο οργανισμό όπως είναι το δικαστήριο το εργατικό δικαστήριο, η επιτροπή διαιτησίας ή ο διαιτητής.»

¹⁶¹ Conclusions 2012, Finland, όπου και αναφέρεται χαρακτηριστικά: «...the courts competent for awarding compensation for pecuniary and non-pecuniary damage must decide within a reasonable time.»

¹⁶² Η διάταξη αναφέρεται στην υποχρεωτική παροχή υπηρεσιών ιατρού εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους.

¹⁶³ Η διάταξη αναφέρεται στη διδασκαλία της μητρικής γλώσσας του μετανάστη εργαζόμενου στα παιδιά του. Σύμφωνα με την σχετική αιτιολογική έκθεση, η χώρα μας δεν αποδέχθηκε τις ανωτέρω δύο διατάξεις, λόγω της αντικειμενικής αδυναμίας της να ανταποκριθεί, εξαιτίας των ιδιαίτερα δυσχερών οικονομικών συνθηκών που βρίσκεται κατά τα τελευταία έτη. (Hellenicparliament.Gr, 2016, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/k-euromap-eis-synoliko.pdf>).

¹⁶⁴ Σύμφωνα με την πρώτη επιφύλαξη «Οι διατάξεις του άρθρου 6 δεν δεσμεύουν την Ελλάδα ως προς το δικαίωμα στην καθιέρωση και χρήση μηχανισμών διαιτησίας για τη ρύθμιση εργασιακών διαφορών, ιδίως ως προς το δικαίωμα μονομερούς πρόσβασης στη διαιτησία σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων», ενώ σύμφωνα με τη δεύτερη επιφύλαξη «Οι διατάξεις του ίδιου άρθρου δεν δεσμεύουν την Ελλάδα ως προς τη ρύθμιση του δικαιώματος των εργοδοτών στη συλλογική δράση, ιδίως ως προς την απαγόρευση της ανταπεργίας (lock-out)».

κύρωση του δεν καταργούνται διατάξεις εσωτερικού δικαίου, οι οποίες προβλέπουν είτε αυξημένη, είτε πιο υψηλή προστασία¹⁶⁵.

Ο Α.Ε.Κ.Χ., ως επιτομή θεμελιωδών δικαιωμάτων, επιδιώκει την παροχή αυξημένης προστασίας των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων του ατόμου, επιδρά δε καθοριστικά, μεταξύ άλλων, και στην προστασία των εργαζομένων από την απόλυση, η οποία ενδιαφέρει και την προκείμενη εργασία.

7.1. Η θέση του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στην ελληνική έννομη τάξη.

Κατά το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος¹⁶⁶, οι γενικά παραδεδεγμένοι κανόνες της διεθνούς έννομης τάξης, όπως και οι διεθνείς συνθήκες που έχουν κυρωθεί με νόμο αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα του ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν κάθε αντίθετης διάταξης νόμου, ανεξάρτητα αν αυτή είναι προγενέστερη ή μεταγενέστερη. Τούτο δεν σημαίνει, βέβαια, ότι οι κυρωθείσες με νόμο διεθνείς συνθήκες εφαρμόζονται απευθείας υποχρεωτικά από τα ελληνικά δικαστήρια. Προϋπόθεση για την εφαρμογή των διατάξεων μίας διεθνούς συνθήκης είναι οι διατάξεις της να έχουν αυτοδύναμη εφαρμογή, ήτοι να είναι αυτοεκτέλεστες (self – executing provisions).

Ως διατάξεις αυτοδύναμης εφαρμογής νοούνται οι κανόνες διεθνούς συνθήκης, οι οποίοι έχουν ενταχθεί στο εσωτερικό δίκαιο και οι οποίοι, ως πλήρεις και νομικά άρτιοι, δεν χρήζουν πρόσθετων συμπληρωματικών κανόνων ή ενεργειών από μέρος της νομοθετικής ή εκτελεστικής εξουσίας για να εφαρμοσθούν από τα εθνικά δικαστήρια. Από αυτή την κατηγορία διατάξεων διακρίνονται οι διατάξεις μη αυτοδύναμης εφαρμογής (non self – executing), οι οποίες απευθύνονται μόνον στα

¹⁶⁵ Βλ. σχετικά Άρθρο Η, το οποίο ορίζει ότι: «Οι διατάξεις αυτού του Χάρτη δεν θίγουν τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου ή οποιασδήποτε διμερούς ή πολυμερούς συνθήκης, σύμβασης ή συμφωνίας που ήδη ισχύει ή πρόκειται να ισχύσει, σύμφωνα με την οποία θα παρείχεται ευνοϊκότερη μεταχείριση στα προστατευόμενα άτομα.».

¹⁶⁶ Το Σύνταγμα στο άρθρο 28 παρ. 1 ακολουθεί σε γενικές γραμμές τη μονιστική θεωρία (ή μονισμό) ενσωμάτωσης των Διεθνών Συνθηκών. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η οποία υποστηρίχθηκε από τους Kelsen και Verdross, η έννομη τάξη είναι ενιαία και περιλαμβάνει το διεθνές και το εσωτερικό δίκαιο. Η αντίθετη θεωρία, η οποία υποστηρίχθηκε από τους Triepel και Anzilotti, υποστηρίζει ότι το διεθνές δίκαιο και το εσωτερικό δίκαιο αποτελούν ισοδύναμα και ανεξάρτητα νομικά συστήματα, τα οποία είναι χωρισμένα μεταξύ τους και συνεπώς, απαιτείται η ενσωμάτωσή μίας διεθνούς συνθήκης στην εθνική έννομη τάξη με ειδικό νόμο, προκειμένου να δεσμεύσει την εσωτερική έννομη τάξη. Κώστας Μαυριάς, *Συνταγματικό δίκαιο*, 2^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα – Κομοτηνή, 2002), 253. Η Ελλάδα ακολουθεί μία παραλλαγή της μονιστικής θεωρίας, κυρώνοντας μία ήδη υπογραφείσα συνθήκη, με νόμο, προκειμένου η διεθνής σύμβαση να αποτελέσει μέρος του ελληνικού εσωτερικού δικαίου και να υπερισχύσει κάθε άλλης αντίθετης διάταξης. Νικόλαος Γαβαλάς, "Τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και η Ελλάδα", *ΕΕργΔ* 74 (2015): 704.

όργανα του κράτους, τα οποία και καλούνται να εισαγάγουν στο εσωτερικό δίκαιο κανόνες για την εφαρμογή της διεθνούς συνθήκης¹⁶⁷.

Σύμφωνα με τη θεωρία, όταν, μέσω των διεθνών συμβάσεων, καθιερώνονται υποχρεώσεις, οι οποίες αφορούν σχέσεις ιδιωτών μεταξύ τους και με το κράτος, η δε διατύπωση τους είναι ακριβής και επαρκής για τη θεμελίωση αξιώσεων ή και υποχρεώσεων, γίνεται δεκτό ότι τα δικαστήρια όχι μόνον δύνανται, αλλά υποχρεούνται να προβούν σε άμεση εφαρμογή τους, έστω και εν μέρει, ακόμη και αν δεν έχει προηγηθεί ή ολοκληρωθεί επιτυχώς η λήψη των προαπαιτούμενων εθνικών μέτρων εφαρμογής¹⁶⁸.

Περαιτέρω, κατά το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος¹⁶⁹ τα θεμελιώδη δικαιώματα ισχύουν και στις σχέσεις των ιδιωτών, στις οποίες προσιδιάζουν. Η εν λόγω συνταγματική διάταξη δεν διευκρινίζει, ωστόσο, εάν η οριζόντια ενέργεια των θεμελιωδών δικαιωμάτων είναι άμεση, δηλαδή, εάν λειτουργεί, χωρίς να απαιτείται η διαμεσολάβηση γενικών ρητρών ή αφηρημένων εννοιών¹⁷⁰. Μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει ότι η επενέργεια των δικαιωμάτων είναι άμεση, εφόσον έχουν κατοχυρωθεί κατά τρόπο νομικά άρτιο σε διεθνή κείμενα, χωρίς να απαιτείται η διαμεσολάβηση γενικών ρητρών και αφηρημένων θεωριών¹⁷¹, ενώ, κατά έτερη άποψη, κάθε περίπτωση θα πρέπει να ερευνάται ξεχωριστά από τον δικαστή, ο οποίος με κριτήριο τη σαφήνεια της διατύπωσης και τη φύση του εκάστοτε δικαιώματος, θα εξετάζει εάν το συγκεκριμένο δικαίωμα επενεργεί άμεσα στις ιδιωτικές σχέσεις¹⁷².

Με την κύρωση του Χάρτη με το ν. 4359/2016, κατ' εφαρμογή της μονιστικής θεωρίας, ενσωματώθηκαν πλήρως οι διατάξεις του στην εσωτερική έννομη τάξη, αποτελούν δε δίκαιο αυξημένης τυπικής ισχύος, υπερισχύοντας κάθε αντίθετης

¹⁶⁷ Εμμανουήλ Ρούκουνας, *Δημόσιο διεθνές δίκαιο*, 2^η έκδ. (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2015), 119 - 120.

¹⁶⁸ Σοφία Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, *Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη: σύμβαση 100 και ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν Σάκκουλα, 1985), 116.

¹⁶⁹ Άρθρο 25 παρ. 1 Σ: «Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιση και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.».

¹⁷⁰ Χριστίνα Δεληγιάννη- Δημητράκου, "Οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων για τα ελληνικά μέτρα λιτότητας και η αποτελεσματικότητά τους", *ΕΕργΔ* 72 (2013): 152.

¹⁷¹ Εμμανουήλ Ρούκουνας, *Διεθνής προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων*, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εστία, 1995), 27.

¹⁷² Κώστας Χρυσόγονος, *Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*, 3^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2006), 61.

διάταξης. Με το άρθρο 24 του Χάρτη, η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση εισήχθη στην εθνική έννομη τάξη, ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου και συνεπώς εμπίπτουσα στο προστατευτικό πεδίο εφαρμογής του άρθρου 25 Σ.

Επιπλέον, το εδάφιο α' του ίδιου άρθρου, με το οποίο εισάγεται το σύστημα της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, περιέχει πλήρεις, νομικά άρτιους και απαλλαγμένους αιρέσεων κανόνες, οι οποίοι δεν χρήζουν πρόσθετων συμπληρωματικών κανόνων ή ενεργειών για την εφαρμογή τους. Ειδικότερα, η διάταξη του εδαφίου α', με απόλυτη σαφήνεια και χωρίς την προσθήκη αιρέσεων, καθιερώνει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να μη λύεται η εργασιακή τους σχέση, χωρίς βάσιμο λόγο. Η εν λόγω διάταξη συνιστά διάταξη αυτοδύναμης εφαρμογής, η οποία επενεργεί άμεσα στις σχέσεις ιδιωτών μεταξύ τους και δη στις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου, χωρίς να απαιτείται η λήψη έτερων νομοθετικών μέτρων για την εφαρμογή του¹⁷³.

Το γεγονός, εξάλλου, ότι το εδάφιο α' πληροί όλες τις προϋποθέσεις να χαρακτηριστεί ως διάταξη αυτοδύναμης εφαρμογής προκύπτει και εξ αντιδιαστολής, μέσω της σύγκρισης της διατύπωσης που φέρει η διάταξη του εδαφίου α' με τη διάταξη του εδαφίου β'. Ειδικότερα, το εδάφιο β', το οποίο καθορίζει διαζευκτικά τις έννομες συνέπειες μίας αδικαιολόγητης απόλυσης, καταλείπει περιθώριο στον εθνικό νομοθέτη να επιλέξει και να ρυθμίσει επακριβώς τις κυρώσεις που θα επιβάλλει στον εργοδότη για την περίπτωση απόλυσης εργαζόμενου, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου. Συνεπώς, η εν λόγω διάταξη πράγματι απαιτεί τη λήψη πρόσθετων συμπληρωματικών κανόνων και ενεργειών, προκειμένου να εφαρμοσθεί, εν αντιθέσει με την διάταξη του εδαφίου α', η οποία ισχύει και θα πρέπει να εφαρμόζεται άμεσα από το χρόνο κύρωσής της με νόμο.

Εν προκειμένω, ωστόσο, δεν απαιτείται η λήψη πρόσθετων συμπληρωματικών κανόνων και ενεργειών, καθώς η χώρα μας τελεί ούτως ή άλλως σε συμμόρφωση με το εδάφιο β' του άρθρου 24, δεδομένου ότι η νομοθετικά προβλεπόμενη ακυρότητα της απόλυσης και επακόλουθα η αξίωση αποδοχών υπερημερίας και το δικαίωμα

¹⁷³ Νικόλαος Γαβαλάς, *ό.π.*, 535. Η άποψη ότι η συγκεκριμένη διάταξη συνιστά διάταξη αυτοδύναμης εφαρμογής υποστηρίχθηκε από μέρος της θεωρίας και συγκεκριμένα: Ο ίδιος, "Τι αλλάζει στο εργατικό δίκαιο μετά την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη", *ΕΕργΔ* 75 (2016): 155. Ο ίδιος, "Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου", *ΕΕργΔ* 76 (2017): 518. Δημήτρης Βασιλείου, *ό.π.*, 900. Ο ίδιος, "Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση" *ΕΕργΔ* 76 (2017): 547. Χρόνης Τσιμπούκης, "Αρχή του τέλους για την «αναιτιώδη» εργοδοτική καταγγελία; Το Πρωτοδικείο Πειραιώς εφαρμόζει το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. και εγκαινιάζει μια νέα εποχή για το ελληνικό δίκαιο των απολύσεων" *ΕΕργΔ* 76 (2017): 1405.

επαναπρόσληψης του ακύρωσ απολυθέντος συνιστούν επαρκή αποζημίωση για την παράνομη απόλυση, όπως έχει κριθεί και από την Ε.Ε.Κ.Δ.¹⁷⁴.

Μερίδα της θεωρίας, ωστόσο, υποστήριξε ότι τα δικαιώματα που εγγυάται ο Χάρτης και συνεπώς και το εδάφιο α' του άρθρου 24 στερούνται άμεσης εφαρμογής, αντλώντας επιχείρημα από τον τρόπο διατύπωσης των διατάξεων του. Κατά τη συγκεκριμένη άποψη, από το γεγονός ότι στο κείμενο Χάρτη ορίζεται σε διάφορα άρθρα, μεταξύ των οποίων και στο άρθρο 24, ότι *«Με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας, τα Μέρη αναλαμβάνουν να αναγνωρίζουν: το δικαίωμα....»*, προκύπτει ότι απαιτείται η πρόσθετη νομοθετική ρύθμιση στην εσωτερική έννομη τάξη, προκειμένου να εφαρμοσθούν οι διατάξεις του¹⁷⁵.

Η συγκεκριμένη άποψη, αμφισβητώντας το χαρακτήρα της διάταξης του άρθρου 24, ως αυτοεκτέλεστης, δείχνει να παραγνωρίζει το γεγονός ότι το άρθρο 24 δεν αποτελεί αποτελεί απλή κατευθυντήρια αρχή, αλλά θεσπίζει ρητά συγκεκριμένα δικαιώματα, ήτοι την προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση. Οι κατευθυντήριες αρχές και οι στόχοι πολιτικής που αναλαμβάνουν τα κράτη - μέλη περιλαμβάνονται στο Μέρος I του Χάρτη, τα δικαιώματα και οι δεσμεύσεις των μελών περιλαμβάνονται στο Μέρος II¹⁷⁶.

Πέρα, όμως, από το γεγονός ότι ο Χάρτης διακρίνει τις κατευθυντήριες αρχές (τις οποίες, σημειωτέον, ως ήδη αναφέρθηκε, αποδέχονται τα κράτη – μέλη, ακόμη και αν δεν αποδεχθούν δικαιώματα του Μέρους II) και τα δικαιώματα σε διαφορετικά Μέρη, επιπρόσθετα προβαίνει και σε διαφορετική διατύπωση μεταξύ των κειμένων των δύο Μερών. Συγκεκριμένα, όπως ορθώς επισημαίνεται, η διατύπωση της διάταξης του άρθρου 24 διαφέρει καταφανώς από τη διατύπωση, την οποία επέλεξε ο συντάκτης για τις κατευθυντήριες αρχές που περιλαμβάνονται στο Μέρος I του Χάρτη, ως και από την ακόμη πιο ευρεία διατύπωση¹⁷⁷ που επέλεξε για έτερα δικαιώματα¹⁷⁸.

Τέλος, υποστηρίχθηκε και μία έτερη άποψη από τη θεωρία¹⁷⁹, σύμφωνα με την οποία, οι αξιολογήσεις του άρθρου 24 και επακόλουθα και το σύστημα της

¹⁷⁴ Conclusions 2003, Bulgaria. Conclusions 2012, Slovak Republic. Conclusions 2016, Finland.

¹⁷⁵ Ιωάννης Ληξουριώτης, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 5^η έκδ. (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2017), 762.

¹⁷⁶ Συγκεκριμένα, η παρ. 24 του Μέρους I προβλέπει: *«Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα στην προστασία σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας.»*

¹⁷⁷ Βλ. ενδεικτικά άρθρο 7 παρ. 1 έως 4 και 6 έως 9 αναφορικά με το δικαίωμα των παιδιών και των νέων ατόμων στην προστασία, όπου ορίζεται ότι *«...τα Μέρη αναλαμβάνουν να προβλέπουν...»*, παρ. 10, όπου ορίζεται ότι *«...τα Μέρη αναλαμβάνουν να διασφαλίζουν...»*.

¹⁷⁸ Δημήτρης Βασιλείου, "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας", *ΕΕργΔ* 76 (2017): 900.

¹⁷⁹ Δημήτρης Ζερδελής, *Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 4^η έκδ. (Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019), 1240 -1241.

αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, το οποίο ρητά καθιερώνεται, μέσω του εδαφίου α', με την κύρωση του Χάρτη εντάχθηκαν στην εσωτερική έννομη τάξη, δεσμεύοντας τα δικαστήρια, ως όργανα ερμηνείας και διάπλασης των κανόνων δικαίου, να αξιοποιήσουν τα αξιολογικά κριτήρια του Χάρτη και να εξειδικεύσουν περισσότερο τις γενικές αρχές περί καλής πίστης και περί μη καταχρήσεως δικαιώματος, οι οποίες κατά βάση τίθενται εμπόδιο στην ελεύθερη καταγγελία της σύμβασης εργασίας (ΑΚ 281). Συνεπώς, υπό αυτό το πρίσμα, οιαδήποτε καταγγελία, η οποία πραγματοποιείται, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου, τυγχάνει άκυρη ως καταχρηστική κατά παράβαση της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ, ήδη από το χρόνο κύρωσης του Χάρτη και, μάλιστα, ανεξάρτητα από την πρωτοβουλία ή παράλειψη νομοθετικής ρύθμισης.

Η τελευταία άποψη, αποδεχόμενη το γεγονός ότι οι διατάξεις του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ. επηρεάζουν την εσωτερική έννομη τάξη, έστω και, μέσω της διεύρυνσης της εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ, καταλήγει σε ένα δίκαιο αποτέλεσμα, ήτοι την επαύξηση της ουσιαστικής προστασίας του εργαζόμενου έναντι μίας αδικαιολόγητης απόλυσης. Η άποψη αυτή, ωστόσο, δεν έγινε δεκτή από τη νομολογία, δοθέντος ότι οι τρεις δικαστικές πρωτόδικες αποφάσεις¹⁸⁰, οι οποίες δέχθηκαν ότι με την κύρωση του Χάρτη εισήχθη στην εσωτερική έννομη τάξη σύστημα αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, κατέληξαν στην κρίση ότι η διάταξη του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ. τυγχάνει διάταξη αυτοεκτέλεστη, την οποία και εφάρμοσαν απευθείας συνδυαστικά με τα άρθρα 174 και 180 ΑΚ, χωρίς περαιτέρω επίκληση της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ. Επισημαίνεται, βέβαια, ότι και οι αντίθετες αποφάσεις και δη η υπ' αριθμ. 1512/2018 απόφαση του Αρείου Πάγου¹⁸¹ που έκριναν ότι δεν μεταβλήθηκε το καθεστώς της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δεν αμφισβήτησαν ειδικά τον αυτοεκτέλεστο χαρακτήρα της συγκεκριμένης διάταξης.

Σε κάθε περίπτωση, όμως, ανεξάρτητα από το εάν η συγκεκριμένη διάταξη τυγχάνει εν τέλει διάταξη αυτοδύναμης εφαρμογής ή όχι, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η κύρωση του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ. επηρεάζει την εσωτερική έννομη τάξη, εισάγοντας το σύστημα της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας. Ο Χάρτης, εξάλλου, δεν παρέχει απλώς αξιολογήσεις, ούτε απλώς θεσμοθετεί δικαιώματα. Όπως

¹⁸⁰ ΜΠρΠειρ 3220/2017, *ΕΕργΔ* 76 (2017): 1395. ΜΠρΛασιθίου, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 397. ΜΠρΑθ 2245/2019, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 1264.

¹⁸¹ Βλ. ενδεικτικά: ΑΠ 1512/2018, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 408, ΜΠρΘεσ 19510/2017, *ΔΕΝ* 74 (2018): 293, ΜΠρΘεσ 10675/2018, *ΔΕΝ* 74 (2018): 1053. ΜΠρΑθ 2180/2018 *ΕΕργΔ* 78 (2019): 420, ΜΠρΑθ 237/2019 *ΕΕργΔ* 78 (2019): 414.

χαρακτηριστικά έχει γίνει δεκτό από την Επιτροπή¹⁸², ο σκοπός του Χάρτη, ο οποίος αποτελεί Συνθήκη προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου, είναι η ουσιαστική και όχι μόνον η θεωρητική προστασία των δικαιωμάτων και σε αυτό το πλαίσιο ο Χάρτης αξιώνει από τα κράτη – μέλη την ανάληψη δέσμευσης επίτευξης του ανωτέρω σκοπού. Εάν, λοιπόν, δεχθούμε την άποψη ότι με την κύρωση του Χάρτη από τη χώρα αναλήφθηκε απλώς μία αόριστη συμβατική υποχρέωση αναγνώρισης κάποιων δικαιωμάτων, η οποία για να πραγματοποιηθεί απαιτεί τη λήψη πρόσθετων νομοθετικών μέτρων, ή ότι με την κύρωση του Χάρτη εισάγονται αξιολογήσεις και κατευθυντήριες γραμμές, κατά την άποψη της γράφουσας, υποβαθμίζεται η σπουδαιότητα της εν λόγω διεθνούς συνθήκης και ματαιώνεται ο σκοπός της κύρωσής της από τη χώρα μας.

7.2. Η επιρροή του άρθρου 24 στον «αναιτιώδη» χαρακτήρα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

7.2.1. Η συμβατότητα του εσωτερικού δικαίου της καταγγελίας και δη του χαρακτήρα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με τις διατάξεις του άρθρου 24.

Με την κύρωση του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ. εισήχθη, ήδη από την 20-1-2016 (ημερομηνία δημοσίευσης ν. 4359/2016), στην εσωτερική έννομη τάξη σύστημα αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, ήτοι καθιερώθηκε δικαίωμα αυξημένης προστασίας του εργαζόμενου από την αδικαιολόγητη απόλυση.

Ως ήδη εκτέθηκε ανωτέρω, έως το χρόνο κύρωσης του άρθρου 24 από τη χώρα μας, η εργοδοτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ήταν ελεύθερη, υπό την έννοια ότι, προκειμένου να τερματίσει ο εργοδότης την εργασιακή σχέση, δεν ήταν αναγκαίο να συντρέχει κάποιος δικαιολογητικός λόγος. Στο ελληνικό δίκαιο προστασίας από την καταγγελία είχαν μεν θεσπισθεί σημαντικοί ουσιαστικοί περιορισμοί, μέσω της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ, έναντι της αυθαίρετης εργοδοτικής καταγγελίας, πλην όμως και αυτοί δεν στόχευαν εν τέλει ευθέως στην προστασία της υπόστασης της θέσης εργασίας. Τούτο διότι, ως αναπτύχθηκε και ανωτέρω, οι όποιοι περιορισμοί τέθηκαν στην ελεύθερη εργοδοτική καταγγελία στόχευαν κυρίως στην προστασία έτερων εργασιακών δικαιωμάτων (όπως πχ:

¹⁸² Decision on the merits, 9-9-1999, International Commission of Jurists v. Portugal, Collective Complaint No. 1/1998, σκέψη υπ' αριθμ. 32.

δικαίωμα για νόμιμη διεκδίκηση αποδοχών, δικαίωμα συνδικαλιστικής δράσης, δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας κλπ) και έμμεσα στη διατήρηση της εργασιακής θέσης.

Υπό το ανωτέρω πλαίσιο, το καθεστώς της καταγγελίας, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις του ν. 2112/1920 και του ν. 3198/1955, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι δεν διασφαλίζει την προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση, η οποία επιδιώκεται, μέσω του εδαφίου α' του άρθρου 24. Τούτο διότι η συγκεκριμένη διάταξη του άρθρου 24 καθιερώνει το δικαίωμα του εργαζόμενου να μη λύεται η εργασιακή του σχέση, χωρίς βάσιμο λόγο, ενώ οι διατάξεις της εσωτερικής νομοθεσίας καθιερώνουν το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει ελεύθερα στην καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του μισθωτού.

Ήδη από το χρόνο κύρωσης του Χάρτη, πέρα από τη διαφωνία που ανέκυψε αναφορικά με το, εάν η συγκεκριμένη διάταξη τυγχάνει αυτοεκτέλεστη ή όχι, επικράτησε επιπρόσθετα και μία έντονη αμφισβήτηση στη νομολογία και στη θεωρία αναφορικά με τη συμβατότητα του καθεστώτος της εργοδοτικής «αναιτιώδους» καταγγελίας σύμβασης εργασίας με τις διατάξεις του Χάρτη.

Αρχικά, λοιπόν, υποστηρίχθηκε η άποψη, τόσο από τη θεωρία¹⁸³, όσο και από τη νομολογία¹⁸⁴ ότι, με μόνη την κύρωση του Χάρτη με το ν. 4359/2016, ο χαρακτήρας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας έπαψε να είναι «αναιτιώδης», καθιερώθηκε δε σύστημα αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, δεδομένου ότι το εδάφιο α' καθιερώνει την προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση, ενώ το εδάφιο β' ορίζει τις συνέπειες αυτής¹⁸⁵.

Προς αντίκρουση της ανωτέρω θέσης, υποστηρίχθηκε η άποψη, τόσο από τη θεωρία¹⁸⁶, όσο και από τη νομολογία¹⁸⁷, ότι το καθεστώς της «αναιτιώδους»

¹⁸³ Η άποψη αυτή υποστηρίχθηκε σταδιακά από: Δημήτριος Βασιλείου, *ό.π.*, 899. Ο ίδιος, "Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση", *ΕΕργΔ* 76 (2017): 547. Χρόνης Τσιμπούκης, *ό.π.*, 1405. Νικόλαος Γαβαλάς, "Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου", *ΕΕργΔ* 76 (2017): 518. Ιωάννης Κουκιάδης, *ό.π.*, 959, Γιώργος Βλασσόπουλος, "Έξαρτημένη εργασία και «αναιτιώδης» της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά από την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΑναθΕ.Κ.Χ.)", *ΝοΒ* 66 (2018): 1668. Δημήτρης Ζερδελής, *ό.π.* 1241.

¹⁸⁴ ΜΠρΠειρ 3220/2017, *ΕΕργΔ* 76 (2016): 1425, ΜΠρΛασιθίου 17/2019, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 431, ΜΠρΑθ 2245/2019 *ΕΕργΔ* 78 (2019): 1264.

¹⁸⁵ Νικόλαος Γαβαλάς, "Τι αλλάζει στο εργατικό δίκαιο μετά την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη", *ΕΕργΔ* 75 (2016): 156.

¹⁸⁶ Ιωάννης Πίκουλας, "Σκέψεις όσον αφορά τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Ν. 4359/2016) εν σχέσει με τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου", *ΔΕΝ* 72 (2016): 1211. Γιώργος Θεοδόσης, "Η αιτιολογημένη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου", *ΕΕργΔ* 76 (2017): 530. Ιωάννης Ληξουριώτης, *ό.π.*, 762. Χαράλαμπος Τσέλιος, "Το άρθρο 24 του

εργοδοτικής καταγγελίας δεν μεταβλήθηκε, παρά την κύρωση του άρθρου 24 του Χάρτη από τη χώρα μας. Συγκεκριμένα, κατά την ανωτέρω άποψη, το γεγονός ότι ο χαρακτήρας της καταγγελίας παρέμεινε «αναιτιώδης» και μετά την κύρωση του άρθρου 24 αποδεικνύεται από το ότι το εσωτερικό σύστημα καταγγελίας, ως κατά βάση αποζημιωτικό σύστημα, παρέχει ικανοποιητική, επαρκή, ακόμη και ευνοϊκότερη προστασία στον εργαζόμενο. Συνεπώς, αφ' ης στιγμής το εσωτερικό δίκαιο της καταγγελίας τελεί σε συμμόρφωση με το εδάφιο β' του άρθρου 24, δεν γεννάται ζήτημα ασυμβατότητας του, λόγω της μη πρόβλεψης υποχρέωσης αιτιολογημένης καταγγελίας.

Η συγκεκριμένη θέση, ωστόσο, εδράζεται σε δύο εσφαλμένες παραδοχές. Η πρώτη είναι ότι το εδάφιο β', μέσω της πρόβλεψης καταβολής αποζημίωσης ή άλλης κατάλληλης επανόρθωσης, παρέχει τη δυνατότητα παράκαμψης εφαρμογής της διάταξης του εδαφίου α'. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία, το κύρος μίας καταγγελίας, η οποία πραγματοποιείται, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου, δεν επηρεάζεται από την εν λόγω έλλειψη, εξαιτίας της πρόβλεψης της υποχρέωσης του εργοδότη να καταβάλει αποζημίωση. Με αυτό το σκεπτικό, λοιπόν, ο εργοδότης δύναται να προβαίνει νόμιμα σε αδικαιολόγητη καταγγελία σύμβασης, εφόσον καταβάλει στον εργαζόμενο αποζημίωση απόλυσης.

Όπως ορθά έχει επισημανθεί, ωστόσο, το εδάφιο α' εισάγει την ουσιαστική προστασία (προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση), το δε εδάφιο β' θεσπίζει τις συνέπειες (επαρκής αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση) σε περίπτωση παραβίασης του πρώτου εδαφίου¹⁸⁸. Τα δύο εδάφια, δηλαδή, εφαρμόζονται διαδοχικά στη διερεύνηση της νομιμότητας μίας καταγγελίας, καθώς αρχικά εξετάζεται η ύπαρξη βάσιμου λόγου, ο οποίος να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης, σε αποφαστική δε περίπτωση τίθενται σε εφαρμογή οι κυρώσεις του εδαφίου β', είτε μέσω της καταβολής αποζημίωσης, είτε μέσω της επαναπρόσληψης του μισθωτού.

Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη: «Χαμένοι στη μετάφραση», *ΔΕΝ* 74 (2018): 948. Νικόλαος Σιγκρίδης, "Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας παραμένει «αναιτιώδης» και μετά την κύρωση από την Ελλάδα του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη;", *ΔΕΕ* 24 (2018): 540. Συντακτική ομάδα Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, "Η καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου και ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης", *ΔΕΝ* 74 (2018): 348.

¹⁸⁷ ΑΠ 1512/2018, *ΕΕργΔ* 78 (2019): 408, ΜΠρΘεσ 19510/2017, *ΔΕΝ* 74 (2018): 293, ΜΠρΘεσ 10675/2018, *ΔΕΝ* 74 (2018): 1053. ΜΠρΑθ 2180/2018 *ΕΕργΔ* 78 (2019): 420, ΜΠρΑθ 237/2019 *ΕΕργΔ* 78 (2019): 414.

¹⁸⁸ Βλ. Δημήτρης Βασιλείου, "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας", *ΕΕργΔ* 76 (2017): 891, ο οποίος πολύ εύστοχα επισημαίνει: «*Η ανάγνωση του εδαφίου β' ως επιτρέποντος την απόλυση με καταβολή αποζημίωσης ισοδυναμεί με την ανάγνωση του 914 ΑΚ. («[ό]ποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει») ως εξής: «ο καθένας μπορεί να ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια, αρκεί να τον αποζημιώσει».*

Η έννοια της συμμόρφωσης μίας εσωτερικής έννομης τάξης, λοιπόν, με το άρθρο 24 δεν σημαίνει την επιλεκτική εφαρμογή του ενός εδαφίου του άρθρου, είτε αυτό αφορά στην πρόβλεψη της προστασίας ενός δικαιώματος, είτε αυτό αφορά στην πρόβλεψη κυρώσεων. Συνεπώς, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η τυχόν συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας (πρόβλεψη καταβολής αποζημίωσης ή πρόβλεψη ακυρότητας της καταγγελίας και υποχρέωσης επαναπρόσληψης κατά τα άρθρα 174, 180 και 656 ΑΚ) δεν απαλλάσσει από την υποχρέωση συμμόρφωσης και με την ουσιαστική προστασία του δικαιώματος, η οποία επιδιώκεται, μέσω του εδαφίου α' του ίδιου άρθρου.

Περαιτέρω, η δεύτερη εσφαλμένη παραδοχή, στην οποία εδράζεται η συγκεκριμένη θέση, είναι ότι η καταβολή αποζημίωσης, η οποία προβλέπεται στην εσωτερική έννομη τάξη, ταυτίζεται με την αποζημίωση, η οποία προβλέπεται από το β' εδάφιο του άρθρου 24. Η συγκεκριμένη άποψη, συγχέοντας την έννοια και το σκοπό των δύο αποζημιώσεων, καταλήγει στο εσφαλμένο συμπέρασμα ότι το εσωτερικό «αποζημιωτικό» σύστημα είναι συμβατό και μάλιστα ευνοϊκότερο σε σχέση με τις διατάξεις του Χάρτη. Ειδικότερα, η συγκεκριμένη θεωρία¹⁸⁹, εκλαμβάνοντας ως δεδομένο ότι οι δύο αποζημιώσεις ταυτίζονται, καταλήγει ότι οιαδήποτε αποζημίωση δεν οφείλεται, σε περίπτωση που συντρέχει βάσιμος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Κατ' αρχάς, λοιπόν, θα πρέπει να αποσαφηνισθεί πλήρως ότι πρόκειται για δύο εντελώς διάφορες αποζημιώσεις, τόσο ως προς την αιτία, όσο και ως προς τον σκοπό καταβολής τους.

Συγκεκριμένα, η αποζημίωση απόλυσης, η οποία προβλέπεται από την εσωτερική έννομη τάξη, καταβάλλεται και επί νόμιμης απόλυσης, ανεξάρτητα από την αιτία που προκάλεσε την καταγγελία¹⁹⁰, υποχρέωση δε καταβολής της προβλέπεται ακόμη και στην περίπτωση που η καταγγελία οφείλεται στην τυχόν αντισυμβατική συμπεριφορά του ίδιου του εργαζόμενου¹⁹¹. Μολονότι, παλαιότερα στη νομολογία¹⁹² επικρατούσε η

¹⁸⁹ Η συγκεκριμένη θεωρία υποστηρίχθηκε σταδιακά από: Γιώργος Θεοδόσης, *ό.π.*, 532. Χαράλαμπος Τσέλιος, *ό.π.*, 948. Νικόλαος Σιγκρίδης, *ό.π.*, 542. Συντακτική Ομάδα Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, *ό.π.*, 347.

¹⁹⁰ Επισημαίνεται ότι αποζημίωση δεν καταβάλλεται στην περίπτωση του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 (καταγγελία που ακολουθεί την υποβολή μήνυσης ή την άσκηση ποινικής δίωξης για αδίκημα τουλάχιστον πλημμεληματικού χαρακτήρα), ενώ, σύμφωνα με άρθρα 6 παρ. 2 του ν. 2112/1920 και 6 του ν. 16/18-7-1920, στην περίπτωση της καταγγελίας που οφείλεται σε διακοπή εργασίας, λόγω ανωτέρας βίας, προβλέπεται η απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, εκτός αν ο τελευταίος είναι ασφαλισμένος για τα περιστατικά ανωτέρας βίας, οπότε και υποχρεούται στην καταβολή μειωμένης αποζημίωσης στα 2/3 της πλήρους.

¹⁹¹ ΑΠ 284/1996, *ΔΕΝ* 52 (1996): 527, η οποία έκρινε ότι: «*Η δε καταβολή της τελευταίας (αποζημίωσης), στις λοιπές περιπτώσεις είναι ανεξάρτητη από την αιτία της καταγγελίας και επιβάλλεται να γίνει και αν ακόμη η καταγγελία χωρεί για για λόγο που αφορά στο μισθωτό ή ο τελευταίος είναι*

κρίση ότι η αποζημίωση αποτελεί «*παροχή προνοίας προς τον απροειδοποίητως απολύμενον μισθωτόν διά την αντιμετώπισιν των βιοτικών αναγκών του μέχρις απασχολήσεως εις άλλην ανάλογον εργασίαν, ήτις κατά κανόνα δεν εξευρίσκεται αμέσως.*», πλέον είναι πάγιος από μέρους της νομολογίας ο χαρακτηρισμός της αποζημίωσης ως «*εν ευρεία εννοία ανταλλάγματος παρασχεθείσας εργασίας*»¹⁹³ και για τον λόγο αυτό, εξάλλου, συνδέεται άρρηκτα και με το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη. Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό ότι η συγκεκριμένη αποζημίωση δεν έχει κυρωτικό χαρακτήρα, αλλά στην πραγματικότητα λειτουργεί ως «*αποθησαυρισμένος μισθός*», ο οποίος καταβάλλεται ετεροχρονισμένα κατά τον τερματισμό της εργασιακής σύμβασης και μάλιστα για την ωφέλεια που αποκομίζει ο εργοδότης από την επί σειρά ετών παροχή των υπηρεσιών του μισθωτού¹⁹⁴.

Η συγκεκριμένη αποζημίωση, μάλιστα, καταβάλλεται στην περίπτωση νόμιμης καταγγελίας, δεδομένου ότι σε περίπτωση που κριθεί ότι η καταγγελία ήταν άκυρη, το ποσό που καταβλήθηκε ως αποζημίωση συμψηφίζεται με τους μισθούς υπερημερίας που επιδικάζονται από το Δικαστήριο. Περαιτέρω, το ύψος της εν λόγω αποζημίωσης ξεκινά από μόλις δύο μηνιαίους μισθούς και δεν υπερβαίνει τους δώδεκα κατ' ανώτατο όριο για τους υπαλλήλους¹⁹⁵, ενώ το αντίστοιχο ύψος αποζημίωσης για τους εργατοτεχνίτες ξεκινά από μόλις πέντε ημερομίσθια και δεν υπερβαίνει τα εκατόν πενήντα κατ' ανώτατο όριο. Συνεπώς, αφ' ενός μεν προβλέπεται ανώτατο όριο αποζημίωσης κατά παράβαση του άρθρου 24, σύμφωνα με την πάγια νομολογία της Επιτροπής¹⁹⁶, αφετέρου δε το ύψος της όχι μόνον δεν κρίνεται επαρκές, αλλά σε κάθε περίπτωση, δεν δύναται να θεωρηθεί ότι θα λειτουργήσει αποτρεπτικά για τον εργοδότη.

Από την άλλη η «επαρκής αποζημίωση» του εδαφίου β' του άρθρου 24 καταβάλλεται σε περίπτωση απόλυσης, η οποία πραγματοποιείται, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου. Η αιτία καταβολής της συγκεκριμένης αποζημίωσης, δηλαδή, διαφέρει από την αιτία καταβολής της αποζημίωσης των ν. 2112/1920 και ν. 3198/1955.

υπαίτιος, γεγονός που συμβαίνει και όταν δεν εκπληρώνει ή παραβαίνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις, έχει διαπράξει πειθαρχικά παραπτώματα κ.α...».

¹⁹² ΟΛΑΠ 1/1999, ΔΕΝ 55 (1999): 689. ΑΠ 741/1977, ΝοΒ 26 (1978): 485.

¹⁹³ ΟΛΑΠ 30/2005, ΕΕργΔ 64 (2005): 1405. ΕφΘεσ 2920/1988, Αρμ 42 (1988): 1132. ΕφΘεσ 2269/1986, ΕΕργ 46 (1987): 435.

¹⁹⁴ Δημήτρης Τραυλός – Τζανετάτος, "Η καθιέρωση ανώτατου ορίου αποζημίωσης (άρθρο 2 παρ. 2 του α.ν. 173/1967) και το Σύνταγμα", Γενέθλιον Απόστολου Σ. Γεωργιάδη, Τόμος II, 1^η έκδ. (Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 2006), 1777 -1779, 1782.

¹⁹⁵ Ως ήδη επισημάνθηκε, μάλιστα, η καταβολή της προβλέπεται μετά τη συμπλήρωση δοκιμαστικής περιόδου δώδεκα μηνών, ρύθμιση, η οποία έχει κριθεί αντίθετη με τις διατάξεις του Χάρτη.

¹⁹⁶ Βλ. υποσημείωση 159 για παραπομπές σε νομολογία Ε.Ε.Κ.Δ.

Περαιτέρω, η ανωτέρω αποζημίωση, φέρει, ως έχει αναπτυχθεί ανωτέρω, αμιγώς κυρωτικό χαρακτήρα, κύρια δε στόχευση της είναι η αποτροπή των αδικαιολόγητων και αθέμιτων απολύσεων. Επιπλέον, κατά τη νομολογία της Ε.Ε.Κ.Δ.¹⁹⁷, η ειδική επαρκής αποζημίωση συνδέεται αποκλειστικά και μόνον με τη ζημία που υπέστη ο εργαζόμενος, εξαιτίας της αδικαιολόγητης απόλυσης του. Ως εκ τούτου, η αποζημίωση δεν τελεί σε συνάρτηση με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στην επιχείρηση, δεν επιτρέπεται να έχει ανώτατο ύψος (plafond), η υποχρέωση δε καταβολής της δεν επηρεάζεται από την τυχόν πρόσληψή του μισθωτού από έτερο εργοδότη¹⁹⁸.

Ενόψει του κυρωτικού της χαρακτήρα, μάλιστα, προκρίνεται το ύψος της να είναι σημαντικό, προκειμένου να λειτουργεί αποτρεπτικά στις αυθαίρετες και εγωιστικές απολύσεις. Η εν λόγω αποζημίωση καταβάλλεται, εφόσον δεν είναι δυνατή η επαναπρόσληψη του μισθωτού και δεν υπόκειται σε συμψηφισμό με επιδικασθείσες αποδοχές υπερημερίας. Το γεγονός, εξάλλου, ότι η εν λόγω αποζημίωση έχει αμιγώς κυρωτικό χαρακτήρα ενισχύεται και από το ότι η συμμόρφωση των χωρών σχετικά με την πρόβλεψη του εδ. β' του άρθρου 24 του Χάρτη ελέγχεται από την Ε.Ε.Κ.Δ. στο κεφάλαιο ένδικα βοηθήματα και κυρώσεις (remedies and sanctions)¹⁹⁹.

Με βάση τα ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό ότι δεν δύναται να υποστηρίζεται βάσιμα ότι οιαδήποτε αποζημίωση δεν οφείλεται στην περίπτωση απόλυσης, η οποία οφείλεται σε βάσιμο λόγο. Τούτο διότι, πράγματι, η αποζημίωση του εδαφίου β' καταβάλλεται μόνον όταν συντρέχει αθέμιτη απόλυση, πλην όμως η συγκεκριμένη κύρωση ουδόλως επηρεάζει την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, η οποία ήδη προβλέπεται από την εσωτερική έννομη τάξη και η οποία ούτως ή άλλως χορηγείται για διαφορετικό σκοπό και αιτία²⁰⁰.

Περαιτέρω, υπό το ίδιο πλαίσιο, παρατηρήθηκε σύγχυση και ως προς την έννοια της κατάλληλης επανόρθωσης, η οποία προβλέπεται στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 24. Ειδικότερα, υποστηρίχθηκε ότι κύρια κύρωση είναι η καταβολή αποζημίωσης και όχι η δυνατότητα επαναπρόσληψης, μέσω της αναγνώρισης της ακυρότητας της καταγγελίας²⁰¹. Η άποψη αυτή, ωστόσο, παραγνωρίζει τη νομολογία της Επιτροπής, η οποία αναπτύχθηκε ανωτέρω και η οποία ορίζει ότι η καταβολή αποζημίωσης προκρίνεται ως κύρωση στην περίπτωση που η επαναπρόσληψή του μισθωτού είναι

¹⁹⁷ Conclusions 2008, Cyprus. Conclusions 2012, Slovak Republic.

¹⁹⁸ Νικόλαος Γαβαλάς, *ό.π.*, 522.

¹⁹⁹ Δημήτρης Βασιλείου, *ό.π.*, 892.

²⁰⁰ Δημήτρης, Ζερδελής, *ό.π.* 1239. Η άποψη αυτή υποστηρίχθηκε και από: Νικόλαος Γαβαλάς, "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. και η καθοριστική επιρροή του στην ερμηνεία του άρθρου 48 του ν. 4611/2019", *ΕΕργΔ* 78 (2019): 552. Δημήτρης Βασιλείου, *ό.π.*, 897. Χρόνης Τσιμπούκης, *ό.π.*, 1414.

²⁰¹ Ιωάννης Κουκιάδης, *ό.π.*, 959.

ανέφικτη. Τέλος, υποστηρίχθηκε ότι η πρόβλεψη περί «άλλης κατάλληλης επανόρθωσης» του ίδιου εδαφίου δεν έχει την έννοια της επαναπρόσληψης, αλλά της έτερης κατάλληλης αρωγής ή ενίσχυσης, η οποία επιτυγχάνεται, μέσω της καταβολής χρημάτων ή άλλων αναγκαιών²⁰². Η ανωτέρω άποψη, ομοίως, δεν έλαβε υπ' όψιν της τη νομολογία της Επιτροπής, η οποία αναφέρεται ρητά στη δυνατότητα επαναπρόσληψής του μισθωτού.

Η κύρωση του άρθρου 24, όμως, προκάλεσε διχογνωμία, εκτός από τους κόλπους της θεωρίας και στους κόλπους της νομολογίας. Έως σήμερα έχουν δημοσιευθεί στο νομικό τύπο συνολικά επτά αποφάσεις, οι οποίες διερεύνησαν την επιρροή του άρθρου 24 στο ελληνικό σύστημα της «αναιτιώδους» εργοδοτικής καταγγελίας.

Η πρώτη απόφαση, η οποία δημοσιεύθηκε, ήταν η υπ' αριθμ. 3220/2017 Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιά²⁰³. Η απόφαση δέχθηκε ότι με την κύρωση του Χάρτη, ο οποίος απολαμβάνει αυξημένη τυπική ισχύ έναντι των εθνικών διατάξεων, εισήχθη ευθέως στην εσωτερική έννομη τάξη η αρχή της αιτιολογημένης καταγγελίας. Αξιοπρόσεκτο είναι, μάλιστα, ότι η απόφαση κάνει μνεία της σημασίας της θέσπισης της συγκεκριμένης διάταξης, η οποία προστατεύει τον εργαζόμενο από την αυθαίρετη απόλυση, αναγνωρίζοντας τις δυσμενείς συνέπειες που αυτή επιφέρει στην αξιοπρέπεια του. Η απόφαση, επιπλέον, δεχόμενη ότι η διάταξη του άρθρου 24 τυγχάνει αυτοεκτέλεστη (self-executing), κρίνει ότι θα πρέπει να ερευνάται η ύπαρξη βάσιμου λόγου σε κάθε καταγγελία και να κηρύσσεται η ακυρότητα της καταγγελίας σε κάθε αποφατική περίπτωση. Μετά την παραδοχή της θέσπισης, μέσω του Χάρτη, της αρχής της αιτιολογημένης καταγγελίας, η απόφαση ορθά προβαίνει σε αντιστροφή του βάρους απόδειξης, καλώντας τον εργοδότη να επικαλεστεί και να αποδείξει την εγκυρότητα της πραγματοποιηθείσας απόλυσης, ήτοι την ύπαρξη βάσιμου λόγου, ο δε ισχυρισμός πλέον εκτιμάται ως ένσταση και όχι ως αιτιολογημένη άρνηση.

Ακολούθησε η δημοσίευση της υπ' αριθμ. 19510/2017 απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης²⁰⁴. Κατά την κρίση της συγκεκριμένης απόφασης, το νομικό καθεστώς της «αναιτιώδους» εργοδοτικής καταγγελίας δεν μεταβλήθηκε μετά την κύρωση του Χάρτη. Ειδικότερα, η απόφαση, παραθέτοντας στη μείζονα πρότασή της την πάγια κρίση του Αρείου Πάγου σχετικά με τον «αναιτιώδη» χαρακτήρα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, καταλήγει «λακωνικά» στο συμπέρασμα ότι η κείμενη νομοθεσία εξασφαλίζει πλήρως την προστασία που διώκεται μέσω του Ν.

²⁰² Χαράλαμπος Τσέλιος, *ό.π.*, 947.

²⁰³ *ΕΕργΔ* 76 (2016): 1425.

²⁰⁴ *ΔΕΝ* 74 (2018): 293.

4359/2016. Η απόφαση, δηλαδή, αγνοώντας επιδεικτικά τη θέσπιση της προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση, η οποία εισάγεται στην εσωτερική έννομη τάξη, μέσω του εδαφίου α', εξετάζει επιλεκτικά εάν η κείμενη νομοθεσία²⁰⁵ συμμορφώνεται με το επίπεδο κυρώσεων που προβλέπονται στο εδάφιο β' του ίδιου άρθρου. Η απόφαση, ωστόσο, ουδόλως εξηγεί πως το νομικό καθεστώς της «αναιτιώδους» καταγγελίας σύμβασης εργασίας είναι συμβατό με το Χάρτη, τη στιγμή που δε διασφαλίζει την προστασία του εργαζόμενου από την αδικαιολόγητη απόλυση.

Η ίδια μείζων πρόταση επαναλήφθηκε στην υπ' αριθμ. 10675/2018 απόφαση του ίδιου Δικαστηρίου²⁰⁶ και στην υπ' αριθμ. 2180/2018 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών²⁰⁷, οι οποίες, ομοίως, έκριναν ότι δεν μεταβλήθηκε το νομικό καθεστώς της εργοδοτικής καταγγελίας με την κύρωση του Χάρτη από τη χώρα μας.

Ενώσω επικρατούσε έντονη διαφωνία στους κύκλους της θεωρίας και της νομολογίας αναφορικά με τις συνέπειες, τις οποίες επέφερε η κύρωση του Χάρτη στο εσωτερικό δίκαιο της καταγγελίας, ο Άρειος Πάγος με την υπ' αριθμ. 1512/2018 απόφαση²⁰⁸, διατύπωσε, υπό τη μορφή *obiter dictum*²⁰⁹, τη θέση ότι ουδεμία μεταβολή επήλθε στο ισχύον νομικό καθεστώς, το δε κύρος της καταγγελίας εξακολουθεί να ελέγχεται στην εσωτερική έννομη τάξη, μέσω του του άρθρου 281 ΑΚ.

Ειδικότερα, η απόφαση, εκκινώντας από τη θέση ότι το εδάφιο β', το οποίο καθιερώνει την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα καταγγελίας, ακόμη και χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το εσωτερικό δίκαιο, το οποίο ούτως ή άλλως προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει αποζημίωση, είναι συμβατό με τις διατάξεις του Χάρτη. Η απόφαση, δηλαδή, ομοίως φαίνεται να συγχέει την έννοια του εδαφίου α', το οποίο εισάγει το δικαίωμα της προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση, με την έννοια του εδαφίου β', το οποίο εισάγει τις κυρώσεις που επέρχονται ως συνέπεια της παραβίασης του εδαφίου α'. Περαιτέρω, η απόφαση ουδόλως λαμβάνει υπ' όψιν της το γεγονός ότι η αποζημίωση του εδαφίου β' δεν συνδέεται, ως έχει ήδη αναπτυχθεί, με την αποζημίωση που προβλέπεται στην περίπτωση της νόμιμης καταγγελίας σύμβασης, η οποία προβλέπεται από την εσωτερική έννομη τάξη.

²⁰⁵ Ν. 2112/1920, 3198/1955, β.δ. 16/18-7-1920, σε συνδυασμό με το ν. 3899/2010 και ν. 4093/2012.

²⁰⁶ ΔΕΝ 74 (2018): 1053. Σημειωτέον ότι η απόφαση εξεδόθη από την ίδια Δικαστή.

²⁰⁷ ΕΕργΔ 78 (2019): 420.

²⁰⁸ ΕΕργΔ 78 (2019): 408.

²⁰⁹ Δεδομένου ότι η υπό κρίση διαφορά αφορούσε σε απόλυση, η οποία πραγματοποιήθηκε το Μάιο του 2013, ήτοι πολύ πριν την κύρωση του Χάρτη από τη χώρα μας, η οποία πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 2016.

Το ίδιο εν γένει σκεπτικό ακολουθήθηκε και από την υπ' αριθμ. 237/2019 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών²¹⁰, η οποία, προκειμένου να ενισχύσει την κρίση της ότι το εσωτερικό νομοθετικό καθεστώς δεν είναι ελλειμματικό απέναντι στις ρυθμίσεις του Χάρτη, επικαλέστηκε, επιπλέον, ότι: α) η περιπτώσιολογία των λόγων απόλυσης, οι οποίοι συνιστούν καταχρηστική άσκηση δικαιώματος, ταυτίζεται με τις περιπτώσεις αναιτιολόγητης απόλυσης της παρ. 3 του παραρτήματος του άρθρου 24 του Χάρτη και β) υπήρξε «*ιδιαίτερα σιωπηρός*» ο τρόπος ανατροπής του συστήματος της «*αναιτιώδους*» καταγγελίας των ν. 2112/1920 και ν. 3198/1955.

Η απόφαση, ωστόσο, ουδόλως αιτιολόγησε πώς δύναται να θεωρείται συμβατό ένα καθεστώς «*αναιτιώδους*» καταγγελίας και δη ένα καθεστώς, όπου είναι καθ' όλα νόμιμη η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, με το σύστημα της αντικειμενικής προστασίας από την απόλυση, το οποίο εισάγεται ευθέως με το εδάφιο α' του άρθρου 24. Εξάλλου, ως έχει ήδη εκτεθεί, μόνη η πρόβλεψη και η εφαρμογή της ρήτρας του άρθρου 281 ΑΚ δεν κατάφερε να παράσχει επαρκή προστασία από την απόλυση που παρέχεται, σε κάθε δε περίπτωση την αυξημένη προστασία που επιδιώκεται μέσω των διατάξεων του Χάρτη. Το ίδιο έωλο αποδεικνύεται και το δεύτερο επιχείρημα της απόφασης περί του τρόπου μεταβολής του νομικού καθεστώτος, καθώς η ψήφιση του νόμου 4359/2016 αφενός μεν έτυχε ευρύτατης αποδοχής από τους βουλευτές, αφετέρου δε, κατά τη συζήτηση που προηγήθηκε της ψήφισης στη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής, ο Υπουργός Εργασίας αναφέρθηκε ρητά στην καθιέρωση αιτιολογημένης απόλυσης²¹¹.

Ακόμη και μετά την έκδοση της «*διευκρινιστικής*» απόφασης του Αρείου Πάγου, δύο Δικαστήρια της ουσίας ασχολήθηκαν με το ζήτημα της επίδρασης του Α.Ε.Κ.Χ. στο εσωτερικό δίκαιο της καταγγελίας, καταλήγοντας στο αντίθετο με την κρίση του Ακυρωτικού συμπέρασμα ότι, δηλαδή, με την κύρωση του Χάρτη το νομοθετικό καθεστώς έχει μεταβληθεί και ότι η καταγγελία ελέγχεται ως προς την αιτία πραγματοποίησής της.

Συγκεκριμένα, εξεδόθη η υπ' αριθμ. 17/2019 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λασιθίου²¹², η οποία στη μείζονα πρότασή της καταρρίπτει τη θέση ότι

²¹⁰ *ΕΕργΔ* 78 (2019): 414.

²¹¹ Βλ. και εισήγηση του τότε Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Γ. Κατρούγκαλου στα από 12-1-2016 πρακτικά της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής, δημοσιευμένα στην *ΕΕργΔ* 75 (2016), 252, όπου αναφέρεται «*Να μην υποτιμάτε την επιρροή που θα έχει η κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στο εσωτερικό. Ας πάρουμε μια περίπτωση του ατομικού εργατικού δικαίου. Καθιερώνει αιτιολογημένες απολύσεις. Στο εξής επομένως η καταγγελία θα είναι αιτιώδης δικαιοπραξία.*».

²¹² *ΕΕργΔ* 78 (2019): 431.

μόνη η πρόβλεψη καταβολής αποζημίωσης, η οποία ούτως ή άλλως δίνεται για τη νόμιμη απόλυση, καθιστά συμβατό το εσωτερικό δίκαιο με τις ρυθμίσεις του Χάρτη, επισημαίνοντας εύστοχα ότι αφενός μεν η θέση αυτή εδράζεται σε ένα λογικό άτοπο, αφετέρου δε ότι πρόκειται για δύο διαφορετικής μορφής αποζημιώσεις. Εν συνεχεία, η απόφαση δέχεται την άμεση εφαρμογή του άρθρου 24 σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 174 και 180 ΑΚ, καταλήγοντας ότι εγκολλώθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη το αντικειμενικό σύστημα προστασίας από την απόλυση. Η απόφαση εν τέλει καταλήγει ότι η υπό κρίση καταγγελία ήταν νόμιμη, καθώς πραγματοποιήθηκε για βάσιμο λόγο, ο οποίος συνδέεται με τη συμπεριφορά του ενάγοντα (ατομικός λόγος).

Τέλος, δημοσιεύθηκε η υπ' αριθμ. 2245/2019 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών²¹³, η οποία και δεχόμενη την άμεση εφαρμογή του άρθρου 24, κατέληξε στην κρίση ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου ήταν νόμιμη, καθώς έγινε για βάσιμο λόγο, ο οποίος συνδέεται με την μειωμένη εργασιακή του απόδοση (ατομικός λόγος).

Συμπερασματικά, λοιπόν, είναι σαφές ότι το εν λόγω νομικό ζήτημα εξακολουθεί να απασχολεί τα Δικαστήρια της ουσίας και η νομολογία δεν έχει ακόμη καταλήξει σε μία ενιαία κρίση για το συγκεκριμένο ζήτημα.

Ενώσω επικρατούσε ο ανωτέρω προβληματισμός μεταξύ θεωρίας και νομολογίας για τις συνέπειες της κύρωσης του Χάρτη, παρενέβη ο εθνικός νομοθέτης και προσέθεσε, μέσω του άρθρου 48 του ν. 4611/2019²¹⁴, τη συνδρομή βάσιμου λόγου ως απαραίτητη ουσιαστική προϋπόθεση για την εγκυρότητά της καταγγελίας, εκτός από τις ήδη ισχύουσες (ήτοι, την τήρηση εγγράφου τύπου, καταβολή αποζημίωσης απόλυσης και ασφάλιση στον ΕΦΚΑ). Η εν λόγω διάταξη, όπως προκύπτει και από την σχετική αιτιολογική έκθεση του νόμου²¹⁵, θεσπίστηκε, προκειμένου αφενός μεν να αρθεί οιαδήποτε αμφισβήτηση αναφορικά με τις συνέπειες της κύρωσης του Χάρτη, αφετέρου δε να αποτυπωθούν ευκρινώς οι αρχές του Χάρτη στους εσωτερικούς κανόνες δικαίου. Η συγκεκριμένη ρύθμιση κρίθηκε απαραίτητη, προκειμένου να

²¹³ *ΕΕργΔ* 78 (2019): 1264.

²¹⁴ Η διάταξη ορίζει ότι: «Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α` 98) αντικαθίσταται ως εξής: «3. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, μόνο αν οφείλεται σε βάσιμο λόγο, κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 4359/2016 (Α` 5), έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Σε περίπτωση αμφισβήτησης, το βάρος επίκλησης και απόδειξης της συνδρομής των προϋποθέσεων έγκυρης καταγγελίας φέρει ο εργοδότης.».

²¹⁵ Η αιτιολογική έκθεση είναι δημοσιευμένη στην επίσημη ιστοσελίδα της Βουλής των Ελλήνων Hellenicparliament.Gr, 2019, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/yp.ergasias-120%20doseis.pdf>.

εμπεδωθεί ότι το καθεστώς της «αναιτιώδους» καταγγελίας είχε μεταβληθεί ήδη από την 20-1-2016.

Η εν λόγω διάταξη, ωστόσο, μόλις μετά από 2,5 μήνες και μετά την κυβερνητική αλλαγή, καταργήθηκε και μάλιστα από τότε που ίσχυσε, δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 117 παρ. 2 του Ν. 4623/2019. Ως έχει ήδη αναπτυχθεί, ωστόσο, από μόνη της η κύρωση των διατάξεων του Χάρτη επηρέασε το χαρακτήρα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, δεδομένου ότι με τη διάταξη του άρθρου 24 εισήχθη ευθέως στο ελληνικό δίκαιο η αρχή της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας για βάσιμο λόγο. Η νομοθετική παρέμβαση, λοιπόν, μέσω της διατάξεως του άρθρου 48 του ν. 4611/2019 δεν στόχευε ευθέως στην μεταβολή του «αναιτιώδους» καθεστώτος της εργοδοτικής καταγγελίας, αφού αυτή είχε, ήδη από την 20-1-2016, συντελεσθεί, αλλά στόχευε στην εμπέδωση και την αφομοίωση της ανωτέρω μεταβολής τόσο από τους κόλπους της νομολογίας, όσο και της θεωρίας.

Εξάλλου, ενόψει του γεγονότος ότι, αφενός μεν το άρθρο 24 ενσωματώθηκε στο εσωτερικό μας δίκαιο με αυξημένη τυπική ισχύ, αφετέρου δε η διάταξη του εδαφίου α' του άρθρου 24 έχει αυτοδύναμη εφαρμογή, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η ισχύς της ανωτέρω διάταξης και η θέση της στην εσωτερική έννομη τάξη ουδόλως επηρεάζονται από την κατάργηση της διευκρινιστικής νομοθετικής ρύθμισης, η οποία επήλθε τον Ιούλιο του 2019.

Συνεπώς, η θέση ότι ο χαρακτήρας της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου παραμένει «αναιτιώδης» μετά την κύρωση του άρθρου 24, κατά την άποψη της γράφουσας, δεν είναι ορθή, καθώς το αντικειμενικό σύστημα προστασίας από την καταγγελία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εσωτερικής μας έννομης τάξης ήδη από την 20-1-2016.

7.2.2. Η συμβατότητα του εσωτερικού συστήματος ελέγχου της καταγγελίας με τις ρυθμίσεις του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και δη αναφορικά με την περιπτωσιολογία των λόγων καταγγελίας.

Παρά τον τυπικά αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, ο έλεγχος που διεξάγεται από τα Δικαστήρια αναφορικά με τη διερεύνηση καταχρηστικότητας μίας καταγγελίας και ειδικότερα η περιπτωσιολογία των λόγων, οι οποίοι την καθιστούν άκυρη, προσεγγίζουν την έννοια του βάσιμου λόγου και

επακόλουθα της προστασίας του μισθωτού από την αδικαιολόγητη απόλυση, όπως αυτή επιδιώκεται μέσω του άρθρου 24 του Χάρτη και όπως και έχει καθορισθεί νομολογιακά από τα πορίσματα της Επιτροπής.

Ειδικότερα, αναφορικά με τους λόγους, οι οποίοι συνδέονται με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, η εθνική νομολογία φαίνεται να καλύπτει τα κριτήρια της Ε.Ε.Κ.Δ., καθώς κατά τον έλεγχο της νομιμότητας της καταγγελίας αξιώνεται όχι μόνον η τήρηση της αρχής της *ultima ratio*, αλλά και η τήρηση συγκεκριμένων κοινωνικοοικονομικών κριτηρίων κατά την επιλογή του απολυτέου προσωπικού (απόδοση, αρχαιότητα, οικογενειακά βάρη κλπ).

Αποκλίσεις, ωστόσο, παρατηρούνται στους χαρακτηριζόμενους ως ατομικούς λόγους καταγγελίας μεταξύ της εσωτερικής νομολογίας και της νομολογίας της Επιτροπής. Μολονότι, οι ατομικοί λόγοι που κατά το εσωτερικό δίκαιο καθιστούν καταχρηστική μία καταγγελία προσεγγίζουν την έννοια των βάσιμων λόγων, οι οποίοι συνδέονται με την ικανότητα ή την συμπεριφορά του εργαζόμενου, όπως αυτοί έχουν διαπλασθεί νομολογιακά από την Επιτροπή, εντούτοις παρατηρείται ασυμβατότητα σε ορισμένες ρυθμίσεις.

Ειδικότερα, βασικές διαφοροποιήσεις εντοπίζονται στις εξής περιπτώσεις καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου:

α) Η απόλυση, η οποία πραγματοποιείται, λόγω συμπλήρωσης ορίου ηλικίας για λήψη πλήρους συνταξιοδότησης²¹⁶, κατά τις διατάξεις της περ. β' του άρθρου 8²¹⁷ του Ν. 3198/1955²¹⁸. Σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη, λοιπόν, ο εργοδότης έχει τη

²¹⁶ Βλ. όμως και αντίθετη άποψη ότι παραμένει δυνατή η καταγγελία λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, δεδομένου ότι εκπληρώνεται ο σκοπός του νόμου που είναι, εκτός από την διευκόλυνση εξόδου των υπερήλικων υπαλλήλων, κυρίως η ευχερέστερη εξεύρεση θέσεων εργασίας για τους νεότερους εργαζόμενους. Γεώργιος Λεβέντης, *ό.π.*, 958.

²¹⁷ Η διάταξη έχει ως εξής: «Μισθωτοί εν γένει υπαγόμενοι εις την ασφάλισιν οιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, δια την χορήγησιν συντάξεως συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τας προς λήψιν πλήρους συντάξεως γήρατος προϋποθέσεις, δύνανται εάν μεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτου ν' αποχωρώσι της εργασίας, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε ν' αποχωρώσιν είτε ν' απομακρύνωνται της εργασίας των παρά του εργοδότη των, λαμβάνοντες εις απάσας τας περιπτώσεις ταύτας οι μεν επικουρικώς ησφαλισμένοι, τα 40%, οι δε μη ησφαλισμένοι επικουρικώς τα 50% της αποζημίωσης της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάστοτε ισχυούσας διατάξεις, δια την περίπτωσιν απροειδοποίητου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του εργοδότη. Δια την κατά τ' ανωτέρω χορηγητέην, εις τους αποχωρούντας ή απομακρυνομένους μισθωτούς αποζημίωσιν εφαρμόζονται κατά τα λοιπά πάντα τα οριζόμενα υπό των άρθρων 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του Ν.Α. 3198/1955 ως και των διατάξεων του Ν. 2112/1920 "περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων" ως ούτος ετροποποιήθη και συνεπληρώθη μεταγενεστέρως, και του Β. Δ/τος της 16/18 Ιουλίου 1920 "περί επεκτάσεως του Ν. 2112 "περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων" και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, πλην των διατάξεων των αφορωσών την προειδοποίησιν».

²¹⁸ Νικόλαος Γαβαλάς, *ό.π.*, 547.

δυνατότητα να απομακρύνει τον μισθωτό από την εργασία του, εφόσον, δικαιούται να λάβει, κατά τις διατάξεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας, πλήρη σύνταξη από τον ασφαλιστικό του φορέα. Κατά την αρμόδια Επιτροπή²¹⁹, ωστόσο, από μόνη της η συμπλήρωση ενός συγκεκριμένου ορίου ηλικίας δεν συνιστά βάσιμο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, παρά μόνον αν δικαιολογείται από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης²²⁰. Περαιτέρω, ομοίως η συμπλήρωση των προβλεπόμενων από την ασφαλιστική νομοθεσία προϋποθέσεων συνταξιοδότησης δεν συνιστά βάσιμο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας²²¹. Γενικότερα, στις περιπτώσεις που η ηλικία αποτελεί εμπόδιο για την άσκηση των συμφωνηθέντων εργασιακών καθηκόντων και άρα επηρεάζεται η ικανότητα εκτέλεσης, ορθότερο είναι, κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, να επιλεγεί αντί της καταγγελίας, η μετακίνηση του μισθωτού σε έτερη θέση εργασίας, δηλαδή να ληφθούν ηπιότερα μέτρα.

β) Η απόλυση, η οποία πραγματοποιείται, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος. Στην ελληνική έννομη τάξη δεν υφίστατο ευθεία διάταξη νόμου, η οποία να απαγόρευε τη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, διαρκούσης της άδειας ασθένειας μισθωτού. Παρόλα ταύτα, κατά πάγια νομολογία²²², είχε κριθεί ότι η ασθένεια δύναται να αποτελέσει λόγο καταγγελίας, χωρίς να υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ, όταν, εξαιτίας της οφειλόμενης στην ασθένεια απουσίας του μισθωτού, επηρεάζεται δυσμενώς η εργασιακή σχέση και γενικότερα η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης ή όταν, εξαιτίας της ασθένειας, μειώνεται η ικανότητα του μισθωτού να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία του. Με βάση το Παράρτημα του Α.Ε.Κ.Χ., ωστόσο, η προσωρινή ασθένεια και η εξαιτίας αυτής ανικανότητα του μισθωτού να παράσχει την εργασία του προβλέπονται ρητά ως απαγορευμένοι λόγοι απόλυσης. Περαιτέρω, η

²¹⁹ Conclusions 2003, Italy, όπου η Επιτροπή έκρινε ότι η μη εφαρμογή στην ιταλική νομοθεσία της προστασίας από την απόλυση των εργαζομένων σε οικιακές εργασίες, των επαγγελματιών αθλητών και των εργαζομένων ηλικίας άνω των 60 ετών προφανώς βιάζει πέραν των διατάξεων του Παραρτήματος του Χάρτη. Όμοια και Conclusions 2016, Ukraine.

²²⁰ Conclusions 2007, Statement of interpretation on Article 24, το οποίο ορίζει ότι: «Η απόλυση λόγω ηλικίας δεν αποτελεί βάσιμο λόγο τερματισμού της απασχόλησης, με εξαίρεση την ισχύουσα ηλικία συνταξιοδότησης που δικαιολογείται από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, εγκατάστασης ή υπηρεσίας. Τα κράτη οφείλουν να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν την προστασία όλων των εργαζομένων από την απόλυση λόγω ηλικίας».

²²¹ Conclusions 2012, Statement of interpretation on Article 24. Διαφορετική είναι η περίπτωση, βέβαια, που ο ίδιος ο νόμος επιβάλλει τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης με την συμπλήρωση κάποιου ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης. Στην τελευταία περίπτωση, δεν τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 24 του Α.Ε.Κ.Χ., δεδομένου ότι δεν πρόκειται για καταγγελία της σύμβασης από μέρους του εργοδότη. Conclusions 2016, Ukraine.

²²² ΑΠ 1759/2002, Αρμ 58 (2004): 391. Όμοια αιτιολογία βλ. και σε ΕφΑθ 364/2008, ΕΕργΔ 69 (2010): 1438.

Ε.Ε.Κ.Δ. έχει κρίνει ότι η ασθένεια παύει να έχει προσωρινό χαρακτήρα, εφόσον υπερβαίνει τους τέσσερις συνεχόμενους μήνες²²³,

γ) Η απόλυση, η οποία πραγματοποιείται, λόγω διάπραξης ποινικού αδικήματος από τον μισθωτό κατά τις διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 1 του Ν. 2112/1920²²⁴. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη διάταξη, ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει, χωρίς την τήρηση προθεσμίας και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης²²⁵, τη σύμβαση εργασίας μισθωτού, στον οποίο, είτε υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη, η οποία σχετίζεται με την εργασία του, είτε ασκήθηκε ποινική δίωξη σε βάρος του για αδίκημα εκτός της υπηρεσίας, το οποίο χαρακτηρίζεται ως αδίκημα τουλάχιστον πλημμεληματικού χαρακτήρα²²⁶. Ως και ανωτέρω αναφέρθηκε, ωστόσο, η Ε.Ε.Κ.Δ.²²⁷ έχει κρίνει ότι από μόνη της η καταδίκη του εργαζόμενου για τη διάπραξη αδικήματος εκτός υπηρεσίας δεν συνιστά βάσιμο λόγο απόλυσης, αλλά θα πρέπει η καταδίκη να επηρεάζει την εκπλήρωση των όρων της εργασιακής σύμβασης και επακόλουθα να διαταράσσει την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

7.2.3. Η συμβατότητα των κυρώσεων που προβλέπονται από το εσωτερικό δίκαιο με τις ρυθμίσεις του εδαφίου β' του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Το εσωτερικό δίκαιο προβλέπει ως ένομες συνέπειες μίας παράνομης απόλυσης την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (άρθρα 174 και 180 ΑΚ), την υποχρέωση επαναπασχόλησης του μισθωτού και την καταβολή αποδοχών υπερημερίας (άρθρο 656 ΑΚ). Από την άλλη το εδάφιο β' του άρθρου 24 καθορίζει διαζευκτικά τις ένομες συνέπειες μίας αδικαιολόγητης απόλυσης, οι οποίες δύνανται να είναι είτε η

²²³ Βλ. Conclusions 2005, Norway, όπου κρίνει ότι η κατάσταση στη Νορβηγία εναρμονίζεται με το άρθρο 24, δεδομένου ότι προβλέπει ότι σε περίπτωση που η ανικανότητα προς εργασία είναι αποτέλεσμα τραυματισμού ή επαγγελματικής ασθένειας, η απόλυση μπορεί να μην δικαιολογείται από την απουσία λόγω ασθένειας επί δώδεκα μήνες μετά το διάστημα ανικανότητας. Conclusions 2016, Ukraine.

²²⁴ Η διάταξη έχει ως εξής: «Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας τινός, εάν εναντίον του υπαλλήλου υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιόποινον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη εξασκήσει της υπηρεσίας του ή απηγγέλθη κατ'αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει, φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.».

²²⁵ Πρόκειται για έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, απαιτείται δε η αναφορά ότι υποβλήθηκε μήνυση, για να δικαιολογηθεί η απαλλαγή του εργοδότη από την καταβολή αποζημίωσης, χωρίς να χρειάζεται η περιγραφή του αδικήματος βλ. ΑΠ 1792/2008, *ΕΕργΔ* 68 (2009): 849.

²²⁶ Άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 2112/2920.

²²⁷ Digest in the case law of the European Committee of Social Rights, 2018, σ. 204.

καταβολή επαρκούς αποζημίωσης, είτε άλλη κατάλληλη επανόρθωση, η οποία συνίσταται στην επαναπασχόληση του αδικαιολογητώς απολυθέντα μισθωτού.

Εν προκειμένω, το εσωτερικό δίκαιο είναι απολύτως συμβατό όσον αφορά τις κυρώσεις που προβλέπονται για την περίπτωση παράνομης απόλυσης, δεδομένου ότι η νομοθετικά προβλεπόμενη ακυρότητα της απόλυσης και επακόλουθα η αξίωση αποδοχών υπερημερίας και το δικαίωμα επαναπρόσληψης του ακύρως απολυθέντος συνιστούν επαρκή αποζημίωση κατά την έννοια του εδαφίου β' του άρθρου 24.

Περαιτέρω, το άρθρο 24 προβλέπει ότι τα κράτη – μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος απολύθηκε, χωρίς την ύπαρξη βάσιμου λόγου, έχει το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο. Στην εσωτερική έννομη τάξη το εν λόγω δικαίωμα διασφαλίζεται, μέσω της δυνατότητας απευθείας προσφυγής στη Δικαιοσύνη (άσκηση αγωγής με αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας), είτε μέσω προσφυγής στο αρμόδιο Τμήμα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με αίτημα τη διενέργεια εργατικής διαφοράς, προκειμένου να πληροφορηθεί την αιτία που οδήγησε στη λύση της σύμβασης εργασίας του.

Συνεπώς, με βάση το εσωτερικό δίκαιο, κατ' αρχάς διασφαλίζεται το δικαίωμα προσφυγής του εργαζόμενου σε αμερόληπτο όργανο και άρα αυτό είναι συμβατό με τις διατάξεις του Χάρτη. Θα μπορούσε, ωστόσο, να επισημανθεί ότι, εξαιτίας της καθυστέρησης που παρατηρείται στην έκδοση μίας τελεσίδικης δικαστικής απόφασης, με την οποία αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας (δεδομένου ότι η διαδικασία ενδέχεται να διαρκέσει έως και τέσσερα χρόνια), το υπάρχον καθεστώς δεν είναι απολύτως συμβατό με το Χάρτη και ως εκ τούτου, θα πρέπει να ληφθούν πρόσθετα μέτρα, προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία απονομής δικαιοσύνης στις εργατικές διαφορές και δη σε αυτές που αφορούν σε καταγγελία εργασιακής σύμβασης.

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο εθνικός νομοθέτης έγκαιρα διέγινωσε τις δυσμενείς συνέπειες που επιφέρει η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης στη ζωή του εργαζόμενου. Για το λόγο αυτό, εξάλλου, ήδη από το 1920, θέσπισε ένα αυστηρά καθορισμένο νομικό πλαίσιο, το οποίο θα πρέπει να διέπει την εργοδοτική καταγγελία. Υπό αυτό το πρίσμα τέθηκαν τυπικοί περιορισμοί, οι οποίοι ρυθμίζουν το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Οι τυπικοί περιορισμοί, ωστόσο, δεν στοχεύουν ευθέως στη

διατήρηση της θέσεως εργασίας, αλλά στην άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών μίας απόλυσης.

Καθοριστική, όμως, αποδείχθηκε η συμβολή της νομολογίας των εθνικών δικαστηρίων στη θέσπιση ενός συστήματος ουσιαστικής προστασίας των μισθωτών από αυθαίρετες απολύσεις. Παρά την ανεπιτυχή προσπάθεια των δικαστηρίων της ουσίας να εντάξουν και την «αντικειμενικά αδικαιολόγητη» καταγγελία στην κατηγορία των άκυρων ως καταχρηστικών καταγγελιών, θα πρέπει να αναγνωρισθεί εν τέλει ότι το άρθρο 281 του ΑΚ αξιοποιήθηκε με ιδιαίτερη ευρύτητα από τα δικαστήρια.

Το σύστημα της εργοδοτικής καταγγελίας, ωστόσο, έως την έναρξη ισχύος του ν. 4359/2016, παρέμεινε ελεύθερο, υπό την έννοια ότι, όπως επικράτησε να λέγεται, ο χαρακτήρας της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι «αναιτιώδης». Ο εργοδότης, δηλαδή, δεν απαιτείτο, κατά το στάδιο της καταγγελίας, να επικαλεστεί, ούτε ασφαλώς να αποδείξει ποια υπήρξε η δικαιολογητική αιτία που τον οδήγησε στη λήψη της απόφασης τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Κάθε καταγγελία, λοιπόν, έφερε κατ' αρχάς ένα τεκμήριο νομιμότητας, το οποίο ο απολυμένος μισθωτός καλούνταν να ανατρέψει, αποδεικνύοντας ότι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης τύγχανε άκυρη ως καταχρηστική.

Παράλληλα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο ανέκαθεν ήταν αυξημένο το ενδιαφέρον, τόσο για τα κοινωνικά, όσο και για τα εργασιακά δικαιώματα. Υπό αυτό το πλαίσιο λήφθηκε μέριμνα για την προστασία του δικαιώματος της εργασίας, μέσω της κατάρτισης του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων του Χάρτη, μάλιστα, ανατέθηκε σε ένα ανεξάρτητο δικαιοδοτικό όργανο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, οι αποφάσεις της οποίας δεσμεύουν τα κράτη – μέλη.

Ο Α.Ε.Κ.Χ., μέσω του άρθρου 24, θεσπίζει ένα δικαίωμα αυξημένης προστασίας του εργαζόμενου από την αδικαιολόγητη απόλυση. Ειδικότερα, η διάταξη του εδαφίου α' του άρθρου 24 του Χάρτη καθιερώνει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να μη λύεται η εργασιακή τους σχέση, χωρίς βάσιμο λόγο, ενώ η διάταξη του εδαφίου β' καθιερώνει μία δέσμη κυρώσεων σε περίπτωση αδικαιολόγητης καταγγελίας.

Η κύρωση του Χάρτη από τη χώρα μας και δη του άρθρου 24 επέφερε ως άμεση συνέπεια την ευθεία εισαγωγή ενός συστήματος αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας στην εσωτερική έννομη τάξη και επακόλουθα μίας ιδιαίτερα αυξημένης προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση. Το άρθρο 24 του Χάρτη αποτελεί πλέον ισχύον δίκαιο και μάλιστα αυξημένης τυπικής ισχύος, κατά τις διατάξεις του άρθρου 28

Σ. Για το λόγο αυτό, εξάλλου, δεν επηρεάζεται από τις νομοθετικές παρεμβάσεις, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε ιδιαίτερα μικρό χρονικό διάστημα.

Συνεπώς, κατά την άποψη της γράφουσας, μετά την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ. από τη χώρα μας ο χαρακτήρας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας έπαυσε να είναι «αναιτιώδης», για να είναι δε έγκυρη η καταγγελία θα πρέπει να συντρέχει ένας βάσιμος λόγος που να τη δικαιολογεί. Ο λόγος της καταγγελίας, κατά τις προσταγές του άρθρου 24, θα πρέπει να συνδέεται με την καταλληλότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζόμενου ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας.

Το εσωτερικό σύστημα καταγγελίας της σύμβασης, εξάλλου, να μην είναι συμβατό όσον αφορά τις κυρώσεις που επιφέρει μία καταγγελία, πλην όμως δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι διασφαλίζει την αυξημένη προστασία της εργασιακής θέσης, η οποία επιδιώκεται, μέσω του άρθρου 24. Μόνη η πρόβλεψη καταβολής αποζημίωσης ή η υποχρέωση επαναπρόσληψης και καταβολής αποδοχών υπερημερίας δεν αρκούν, προκειμένου να κριθεί ότι ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του Χάρτη.

Εν κατακλείδι, τη δεδομένη χρονική περίοδο που τα εργασιακά δικαιώματα δοκιμάζονται έντονα, το άρθρο 24 του Χάρτη έρχεται να καλύψει ένα μεγάλο κενό, παρέχοντας μία αυξημένη προστασία κατά το στάδιο της καταγγελίας. Ελλείπει όμως νομοθετικής βούλησης, τα εθνικά δικαστήρια είναι αυτά που καλούνται να εφαρμόσουν ευθέως τις διατάξεις του Χάρτη και να καταργήσουν τον παρωχημένο πλέον «αναιτιώδη» χαρακτήρα της καταγγελίας.

A. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Αγραφιώτης, Ζήσης. *Η καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*. 1^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1978.

Akandji – Kombé, Jean – François. "Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne à propos de la décision du Comité européen des droits sociaux du 23 Juin 2010", *Revue de droit du travail*, 2011: 233 - 240.

Aubert – Monpreysen, Thérèse. "Η επίδραση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στο εσωτερικό δίκαιο: Η αυξημένη αγωγιμότητα των κοινωνικών δικαιωμάτων", *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 70 (2011): 1097 - 1110.

Βασιλείου, Δημήτρης. "Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από την αθέμιτη απόλυση". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 76 (2017): 535 - 554.

Βασιλείου, Δημήτρης. "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας". *Επιθεώρηση εργατικού Δικαίου* 76 (2017): 881-902.

Βενιέρης, Δημήτρης. *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης - Η κοινωνική πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης*. 1^η έκδ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2002.

Βλασσόπουλος, Γιώργος. "Εξαρτημένη εργασία και «αναιτιώδεις» της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά από την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΑναθΕ.Κ.Χ.)". *Νομικό Βήμα* 66 (2018): 1668 – 1671.

Βλαστός, Στυλιανός. *Ατομικές εργασιακές σχέσεις - Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα*. 1^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005.

Brillat, Régis. "Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων στο εσωτερικό δίκαιο των Κρατών – Μερών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 72 (2013): 176-192.

Brillat, Régis. "Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο έλεγχος εφαρμογής του". *Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο: προκλήσεις και προοπτικές*. Επιμέλεια: Νικήτας Αλιπράντης, 1^η έκδ. Αθήνα: Παπαζήσης, 2008.

Γαβαλάς, Νικόλαος. "Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 76 (2017): 503 – 526.

Γαβαλάς, Νικόλαος. "Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ως μηχανισμός προστασίας θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων – Επ' ευκαιρία των δύο κοινών προσφυγών της ΓΕΝ.Ο.Π./Δ.Ε.Η. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 70 (2011): 449-472.

- Γαβαλάς, Νικόλαος. "Οι επικείμενες αλλαγές στο καθεστώς των απολύσεων και της διαιτησίας υπό το πρίσμα της προστασίας θεμελιωδών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 69 (2010): 657 – 670.
- Γαβαλάς, Νικόλαος. "Τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και η Ελλάδα". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 74 (2015): 693-716.
- Γαβαλάς, Νικόλαος. "Τα νέα δικαιώματα του Αναθεωρημένου Χάρτη", *Για μια διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων – Ένα πρότυπο: ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης*. Επιμέλεια: Νικήτας Αλιπράντης, 1^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, 2005.
- Γαβαλάς, Νικόλαος. "Τι αλλάζει στο εργατικό δίκαιο μετά την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 75 (2016): 129-164.
- Γαβαλάς, Νικόλαος. "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. και η καθοριστική επιρροή του στην ερμηνεία του άρθρου 48 του ν. 4611/2019". *Επιθεώρηση εργατικού Δικαίου* 78 (2019): 529-554.
- Γούλας, Δημήτριος και Κοφίνης, Στέργιος. "Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων: Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 75 (2016): 1303-1329.
- Δελγιάννη- Δημητράκου, Χριστίνα. "Οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων για τα ελληνικά μέτρα λιτότητας και η αποτελεσματικότητά τους". *Επιθεώρηση εργατικού Δικαίου* 72 (2013): 135-157.
- Δερμιτζάκη, Φωτεινή. "Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, Σκέψεις με αφορμή τέσσερις πρόσφατες αποφάσεις του Αρείου Πάγου". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 70 (2011): 881 – 914.
- Ζερδελής, Δημήτρης. *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. 4^η έκδ. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019.
- Ζερδελής, Δημήτρης. *Η απόλυση ως ultima ratio – Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*. 1^η έκδ. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 1991.
- Ζερδελής, Δημήτρης. "Η καταχρηστική απόλυση υπό το φως της πρόσφατης νομολογίας του Αρείου Πάγου", *Το «νέο» εργατικό δίκαιο – Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουκιάδη*. 1^η έκδ. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014.
- Ζερδελής, Δημήτρης. "Η προστασία από την απόλυση μετά τον ν. 4611/2019". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 78 (2019): 369-396.

Ζερδελής, Δημήτρης. "Η τροποποιητική καταγγελία υπό το φως της αρχής της αναλογικότητας". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 71 (2012): 1257-1280.

Ζερδελής, Δημήτρης. "Καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο – Συμβατικοί και νομοθετικοί περιορισμοί της έκτακτης καταγγελίας – Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 69 (2010): 1-18.

Ζερδελής, Δημήτρης. *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*. 2^η έκδ. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002.

Θεοδόσης, Γιώργος. "Η αιτιολογημένη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 76 (2017): 527 -534.

Καρατζάς, Χρήστος και Πετίνη – Πηνιώτη, Χρυσούλα. "Προστασία των στρατευομένων μισθωτών". *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* 65 (2009): 1231-1236.

Κουκιάδης, Ιωάννης. *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. 8^η έκδ. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017.

Κουκιάδης, Ιωάννης. "Τινά περί των διαρκών ενοχικών συμβάσεων". *Αρμενόπουλος* 28 (1974): 749 -760.

Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Σοφία. *Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη: σύμβαση 100 και ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών*. 1η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1985.

Λεβέντης, Γεώργιος. "Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου μετά τον ν. 4611/2019". *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* 75 (2019): 945-958.

Ληξουριώτης, Ιωάννης. *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. 5^η έκδ. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2017.

Μαυριάς, Κώστας. *Συνταγματικό δίκαιο*. 2^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα – Κομοτηνή, 2002.

Μπακόπουλος, Κωστής. *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας - Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βούλησης*. 1^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2012.

Μπακόπουλος, Κωστής. *Συμβολές στο εργατικό δίκαιο*. 1^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017.

Ντάσιος, Λεωνίδας. *Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Τόμος Α/Ι, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και δικαστική επίλυση των διαφορών*. 5^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 1999.

- Παπαδημητρίου, Κώστας. "Η νέα ρύθμιση για τον βάσιμο λόγο καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου". *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* 75 (2019): 959-974.
- Πίκουλας, Ιωάννης. "Σκέψεις όσον αφορά τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ενώσεως και τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (N. 4359/2016) εν σχέσει με τον ανατιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου". *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* 72 (2016): 1210 -1212.
- Ρούκουνας, Εμμανουήλ. *Δημόσιο διεθνές δίκαιο*. 2^η έκδ. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2015.
- Ρούκουνας, Εμμανουήλ. *Διεθνής προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων*. 1^η έκδ. Αθήνα: Εστία, 1995.
- Σιγκρίδης, Νικόλαος "Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας παραμένει «ανατιώδης» και μετά την κύρωση από την Ελλάδα του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη". *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών* 24 (2018): 540 – 544.
- Στάγκος, Πέτρος. "Η διαδικασία των συλλογικών προσφυγών στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων και η συμμόρφωση στις αποφάσεις, με έμφαση στην ελληνική εμπειρία". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 72 (2013): 158-175.
- Συντακτική ομάδα Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, "Η καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου και ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης". *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* 74 (2018): 345 -349.
- Τραυλός – Τζανετάτος, Δημήτρης. "Η καθιέρωση ανώτατου ορίου αποζημίωσης (άρθρο 2 παρ. 2 του α.ν. 173/1967) και το Σύνταγμα", *Γενέθλιον Απόστολου Σ. Γεωργιάδη, Τόμος II*. 1^η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 2006.
- Τσέλιος, Χαράλαμπος. "Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη: «Χαμένοι στη μετάφραση". *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* 74 (2018): 945 - 949.
- Τσιμπούκης, Χρόνης. "Αρχή του τέλους για την «ανατιώδη» εργοδοτική καταγγελία; Το Πρωτοδικείο Πειραιώς εφαρμόζει το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. και εγκαινιάζει μια νέα εποχή για το ελληνικό δίκαιο των απολύσεων". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 76 (2017): 1394 - 1424.
- Τσιμπούκης, Χρόνης. "Η συνταγματικότητα της διάκρισης εργατών και υπαλλήλων στο ζήτημα της αποζημίωσης απόλυσης". *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 70 (2011): 71-82.
- Fournier, Jacques - Questiaux, Nicole et Delarue, Jean – Marie. *Traite du Social: situations, luttes, politiques, institutions*, 5th ed. Paris: Dalloz, 1989.
- Χρυσόγονος, Κώστας. *Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*. 3^η έκδ. Θεσσαλονίκη: Νομική Βιβλιοθήκη, 2006.

B. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Charter, European, Reporting system, and Reporting detailed. "Reporting System Of The European Social Charter". European Social Charter, 2020. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system>.

Ec.Europa.Eu, 2020. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-employment-protection-legislation_el.pdf.

Hellenicparliament.Gr, 2016. <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/k-euomap-eis-synoliko.pdf>.

Hellenicparliament.Gr, 2019. <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/yp.ergasias-120%20doseis.pdf>.

list, Full. "Full List". Treaty Office, 2020. https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/signatures?p_auth=kYrrbXDN.

Rm.Coe.Int, 1991. https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/_DisplayDCTMContent?documentId=090000168007bd24.

Rm.Coe.Int, 2020. https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/_DisplayDCTMContent?documentId=090000168007bd24.

Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ. https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos_frame.html

Υπακρ.Gr, 2020. <https://www.ypakp.gr/uploads/files/2323.pdf>.