



Η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη και οι έννομες συνέπειές της



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Όλγα Σαββοπούλου

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»

Στο πλαίσιο της αρχής της συμβατικής ελευθερίας αναγνωρίζεται, καταρχήν, σε κάθε συμβαλλόμενο μέρος το δικαίωμα αποδέσμευσης από τη σύμβαση. Ωστόσο, ειδικά στη σύμβαση εργασίας, για λόγους προστασίας του εργαζομένου, το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη υπόκειται σε συγκεκριμένους περιορισμούς, οι οποίοι διακρίνονται σε τυπικούς και ουσιαστικούς.

Α. ΤΥΠΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Εκκινώντας από τους τυπικούς περιορι-

σμούς, δέον να λεχθεί στο σημείο αυτό ότι αποσκοπούν κυρίως στον περιορισμό των δυσμενών συνεπειών της απόλυσης και στη διασφάλιση της διαφάνειας και της ασφάλειας δικαίου.

Πρώτη και θεμελιώδης προϋπόθεση είναι η τήρηση έγγραφου τύπου. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί ανατιώδη και τυπική δικαιοπραξία, γεγονός που σημαίνει ότι η δήλωση βούλησης του εργοδότη πρέπει να περιβληθεί τον τύπο του ιδιωτικού εγγράφου. Η απαίτηση του έγγραφου τύπου εξυπηρετεί διττό σκοπό: αφενός διασφαλίζει τον εργαζόμενο, καθώς καθιστά σαφή και αποδείξιμη τη δήλωση βούλησης περί λύσεως της σύμβασης, αφετέρου λειτουργεί προστατευτικά και για τον εργοδότη, αποτρέποντας βεβιασμένες αποφάσεις. Ο έγγραφος τύπος στη συγκεκριμένη περίπτωση έχει συστατικό χαρακτήρα: συνεπώς, η μη τήρησή του επιφέρει την ακυρότητα της καταγγελίας. Ωστόσο, η ακυρότητα αυτή δύναται να ιαθεί εφόσον μέσα σε ένα μήνα από την επίδοση της αγωγής του εργαζομένου για αναγνώριση της ακυρότητας, ο εργοδότης σπεύσει για να καλύ-

ψει την τυπική αυτή παράλειψη.

Ακολούθως η δεύτερη προϋπόθεση είναι η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης. Σε περίπτωση καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, αυτός οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο την προβλεπόμενη αποζημίωση, η οποία συνδέεται με τη διάρκεια της απασχόλησης και τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα, καθώς και με την τήρηση ή μη της νόμιμης προθεσμίας προειδοποίησης. Η αποζημίωση αυτή αφενός λειτουργεί ως αντάλλαγμα για την έως τώρα παρασχεθείσα εργασία, αφετέρου λειτουργεί αποτρεπτικά έναντι αυθαίρετων απολύσεων. Η μη καταβολή ή η ελλιπής καταβολή της αποζημίωσης συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, ακόμη και όταν η ελλιπής καταβολή οφείλεται σε απόκλιση από συμφωνηθέν μεγαλύτερο ποσό. Σημειώνεται ότι η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης υφίσταται ανεξαρτήτως του λόγου απόλυσης, δηλαδή η υποχρέωση αυτή υφίσταται και όταν η απόλυση οφείλεται στην πλημμελή εκπλήρωση των καθηκόντων του εργαζομένου.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ, το οποίο θέτει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Η τρίτη προϋπόθεση που θέτει ο νόμος η οποία, σε αντίθεση με τις ανωτέρω, δεν αποσκοπεί πρωτίστως στην προστασία του εργαζομένου, αλλά στην καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, δεν είναι άλλη από την καταχώριση της απασχόλησης στα μισθολόγια του ΕΦΚΑ ή, γενικότερα, την ασφάλιση του εργαζομένου. Η υποχρέωση αυτή βέβαια δεν συνδέεται αποκλειστικά με τον χρόνο της απόλυσης, αλλά αφορά τη συνολική συμμόρφωση του εργοδότη καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

Ωστόσο, σε περίπτωση παράλειψης του, παρέχεται και εδώ η δυνατότητα θεραπείας της ακυρότητας, εφόσον ο εργοδότης, εντός ενός μηνός από την επίδοση της αγωγής του εργαζομένου με αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας, προβεί στην απαιτούμενη καταχώριση ή ασφάλιση.

Β. ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Πέραν όμως των ανωτέρω τυπικών περιορισμών, υφίστανται και ορισμένοι ουσιαστικοί περιορισμοί/προϋποθέσεις. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, μολονότι στο ελληνικό δίκαιο χαρακτηρίζεται ως ανατιώδης, όπως ήδη αναφέρθηκε, δεν ασκείται ανεξέλεγκτα. Όπως κάθε δικαίωμα, έτσι και αυτό, υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ, το οποίο θέτει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Κατά συνέπεια, ο λόγος που ωθεί τον εργοδότη στην απόλυση δεν είναι νομικά αδιάφορος: ελέγχεται ουσιαστικά και μπορεί να οδηγήσει σε ακυρότητα της καταγγελίας, όταν αυτή υπερβαίνει τα ανωτέρω όρια.

Στο πλαίσιο αυτό, η έννομη τάξη προβλέπει αφενός ειδικές απαγορευτικές διατάξεις και αφετέρου αφήνει στη νομολογία τη δυνατότητα να εξειδικεύει, μέσω της γενικής ρήτρας του άρθρου 281 ΑΚ, περιπτώσεις καταχρηστικής απόλυσης.

Β.1 ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Εκκινώντας από το νομοθετικό μας οπλοστάσιο πρέπει να πούμε ότι οι ειδικές αυτές διατάξεις δεν αποτελούν παρά τυποποίηση χαρακτηριστικών περιπτώσεων καταχρηστικής άσκησης του εργοδοτικού δικαιώματος. Στο πλαίσιο αυτό ιδιαίτερη σημασία έχει η προστασία ευάλωτων κατηγοριών εργαζομένων. Ενδεικτικά, η απόλυση εγκύου απαγορεύεται (αρ. 14 ν. 3896/2010) καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα δεκαο-

κτώ μηνών μετά τον τοκετό, εκτός αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Η προστασία αυτή μπορεί να επεκταθεί, εφόσον η εργαζόμενη αδυνατεί να επιστρέψει στην εργασία της για λόγους που σχετίζονται με την κύηση ή τον τοκετό. Αντίστοιχα, αυξημένη προστασία παρέχεται στα συνδικαλιστικά στελέχη (άρθρο 14 παρ. 10 ν. 1264/1982), των οποίων η απόλυση απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της θητείας τους και για ένα έτος μετά τη λήξη της, εκτός αν υφίσταται επίσης σπουδαίος λόγος. Η πρόβλεψη αυτή δικαιολογείται από τον αυξημένο κίνδυνο αντιποίνων που αντιμετωπίζουν λόγω της δράσης τους υπέρ των συμφερόντων των εργαζομένων.

Περαιτέρω, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο απεριθμεί ρητά περιπτώσεις στις οποίες η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη (άρθρο 66 παρ. 1 ν. 4808/2021). Μεταξύ αυτών συγκαταλέγονται οι απολύσεις που οφείλονται σε δυσμενή διάκριση, όπως για λόγους φύλου, φυλής, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, καθώς και όσες αποτελούν αντίδραση του εργοδότη στην άσκηση νόμιμων δικαιωμάτων του εργαζομένου.

Επιπλέον, απαγορεύεται η απόλυση σε μια σειρά ειδικότερων περιπτώσεων, όπως όταν συνδέεται με την καταγγελία περιστατικών διάκρισης ή παρενόχλησης, με την άσκηση δικαιωμάτων σχετικών με άδειες (όπως γονική άδει-

α), με τη μη αποδοχή ευέλικτων μορφών απασχόλησης ή με τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Προστασία παρέχεται επίσης σε κατηγορίες όπως οι πολύτεκνοι, τα άτομα με αναπηρία, οι στρατευμένοι και άλλες ειδικές ομάδες εργαζομένων, εφόσον δεν τηρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις απόλυσης.

Συνολικά, καθίσταται σαφές ότι, παρά τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας, το εργατικό δίκαιο θέτει ουσιαστικά όρια στην άσκησή της, επιδιώκοντας την εξισορρόπηση της εργοδοτικής ελευθερίας με την προστασία της εργασίας.

B.2 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

Περαιτέρω, καθοριστική συμβολή στη διαμόρφωση των ορίων της εργοδοτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας έχει διαδραματίσει, όπως προαναφέρθηκε, η νομολογία, η οποία, αξιοποιώντας τη γενική ρήτρα του άρθρου 281 ΑΚ, έχει αναδείξει συγκεκριμένες περιπτώσεις στις οποίες η απόλυση κρίνεται καταχρηστική και ως εκ τούτου άκυρη.

Κεντρική θέση μεταξύ αυτών κατέχει η λεγόμενη **κακόβουλη απόλυση**. Πρόκειται για την περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία της σύμβασης γίνεται λόγω επίμεπτων κινήτρων του εργοδότη, ήτοι από πρόθεση εκδίκησης έναντι του εργαζομένου, εξαιτίας συμπεριφοράς του τελευταίου που είναι απολύτως νόμιμη. Τέτοια μπορεί να είναι, ενδεικτικά, η άρνη-



ση εκτέλεσης εργασίας που δεν εντάσσεται στα συμβατικά του καθήκοντα ή η εν γένει άσκηση οποιουδήποτε νόμιμου δικαιώματός του. Η έννομη τάξη προστατεύει ρητά την ελεύθερη άσκηση των δικαιωμάτων αυτών, καθώς η αντίθετη εκδοχή—η απόλυση ως «κύρωση»—θα λειτουργούσε αποτρεπτικά και θα υπονόμει την ουσιαστική τους κατοχύρωση.

Η υπέρβαση των ορίων που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ οδηγεί στον χαρακτηρισμό της απόλυσης ως καταχρηστικής και, τελικά, στην ακυρότητά της, διασφαλίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο έναν ελάχιστο πυρήνα προστασίας για τον εργαζόμενο.

Η έννοια της καταχρηστικής απόλυσης, ωστόσο, δεν εξαντλείται στην ύπαρξη επιλήψιμων κινήτρων εκ μέρους του εργοδότη. Η νομολογία έχει επεκτείνει τον έλεγχο και σε περιπτώσεις **αντικειμενικά αδικαιολόγητης καταγγελίας**, δηλαδή όταν η απόλυση δεν εξυπηρετεί κάποιο εύλογο και θεμιτό επιχειρηματικό συμφέρον. Αντιδιαστέλλεται, έτσι, από περιπτώσεις όπου η καταγγελία δικαιολογείται, όπως όταν στηρίζεται στην ανικανότητα του εργαζομένου ή στην πλημμελή εκπλήρωση των καθηκόντων του. Στις τελευταίες περιπτώσεις, η απόλυση μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη, εφόσον ανταποκρίνεται σε πραγματικές λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Σκοπός του ελέγχου αυτού με βάση το άρθρο 281 ΑΚ, είναι η αποτροπή αυθαίρετων απολύσεων και η διασφάλιση ότι ο εργαζόμενος δεν θα στερηθεί τη θέση εργασίας του χωρίς επαρκή και δικαιολογημένο λόγο. Η υπέρβαση των ορίων που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ οδηγεί στον χαρακτηρισμό της απόλυσης ως καταχρηστικής και, τελικά, στην ακυρότητά της, διασφαλίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο έναν ελάχιστο πυρήνα προστασίας για τον εργαζόμενο. Ιδίως στις συμβάσεις αορίστου χρόνου, ο εργαζόμε-

νος επενδύει τη βιοποριστική του προοπτική στη σταθερότητα της απασχόλησης και περιορίζει, κατ' ουσίαν, την ελευθερία του να αναζητήσει εναλλακτικές πηγές εισοδήματος. Για τον λόγο αυτό, η έννομη τάξη προστατεύει την εύλογη προσδοκία του ότι η εργασιακή του σχέση δεν θα διακοπεί αιφνιδίως και χωρίς αιτία.

Μάλιστα, δέον να σημειωθεί ότι ο περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας του εργοδότη στην προκείμενη περίπτωση, ερείδεται στην αρχή της καλής πίστης η οποία αποτελεί το κατεξοχήν κριτήριο ελέγχου της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος. Μέσω αυτής, επιτυγχάνεται η εξισορρόπηση μεταξύ της ελευθερίας των συμβάσεων και της ανάγκης προστασίας του εργαζομένου, διασφαλίζοντας ότι η καταγγελία της σύμβασης δεν μετατρέπεται σε εργαλείο αυθαιρεσίας αλλά παραμένει εντός των ορίων που επιβάλλει η έννομη τάξη.

Επιπλέον, τα δικαστήρια ελέγχουν αν έχει τηρηθεί η αρχή της *ultima ratio* (έσχατου μέσου), η οποία αποτελεί εξειδίκευση της γενικής ρήτρας του άρθρου 281 ΑΚ και συνδέεται άρρηκτα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 25 του Συντάγματος. Η τελευταία αυτή αρχή, διατρέχει το σύνολο της έννομης τάξης και αναπτύσσει τριτενέργεια, δηλαδή βρίσκει εφαρμογή και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών.

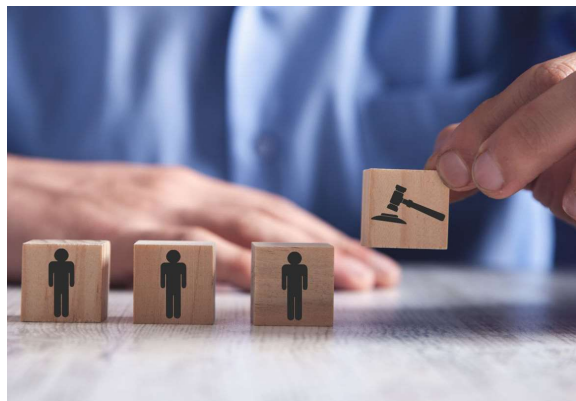
Στο πλαίσιο του ελέγχου τήρησης της αρχής *ultima ratio*, τα δικαστήρια προβαίνουν σε έλεγχο της βαρύτητας των λόγων που επικαλείται ο εργοδότης για την καταγγελία, προκειμένου να διαπιστώσουν αν η απόλυση ήταν πράγματι αναγκαία. Εξετάζεται, ειδικότερα, αν υπήρχαν ηπιότερα μέσα για την αντιμετώπιση της κατάστασης και αν, παρά την ύπαρξή τους, ο εργοδότης κατέφυγε στην απόλυση, η οποία συνιστά το επαχθέστερο μέτρο. Και αυτό διότι η καταγγελία της σύμβασης επιφέρει τη λύση της εργασιακής σχέσης και επηρεάζει ουσιαστικά τη νομική θέση του εργαζομένου, οπότε απαιτείται να είναι όχι μόνο πρόσφορη αλλά

και αναγκαία για την εξυπηρέτηση των δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη. Έτσι, σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος αδυνατεί να παράσχει την εργασία του λόγω ασθένειας ή άλλου κωλύματος, οφείλει να εξετάζεται κατά προτεραιότητα η δυνατότητα τοποθέτησής του σε άλλη κατάλληλη θέση πριν προβεί στο έσχατο μέτρο της απόλυσης. Μάλιστα, ο περιορισμός αυτός, ήτοι η ανάγκη εξεύρεσης ηπιότερου μέτρου, απορρέει από την αρχή της καλής πίστης. Η επιλογή του βαρύτερου μέτρου, δηλαδή της απόλυσης, ενώ υφίστανται εναλλακτικές λύσεις λιγότερο επαχθείς που εξυπηρετούν εξίσου τα συμφέροντα του εργοδότη, συνιστά προφανή υπέρβαση των ορίων που θέτει η καλή πίστη.

Γ. ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Ιδιαίτερη μνεία απαιτείται τέλος για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Στις συμβάσεις αυτές κυριαρχεί η αρχή *pacta sunt servanda* (οι συμφωνίες πρέπει να τηρούνται), και η λύση της σύμβασης πριν από την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου δεν είναι δυνατή με καταγγελία, εκτός εάν συντρέχει «σπουδαίος λόγος», σύμφωνα με τα άρθρα 672-674 ΑΚ. Ο «**σπουδαίος λόγος**» αποτελεί μια αόριστη νομική έννοια που εξειδικεύεται αντικειμενικά: πρόκειται για κάθε περιστατικό το οποίο, υπό το πρίσμα της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, καθιστά αντικειμενικά αδύνατη τη συνέχιση της εργασιακής σύμβασης για οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη. Η πηγή του σπουδαίου λόγου μπορεί να εντοπίζεται στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη ή του εργαζομένου, αλλά δύναται να αφορά και γεγονότα ανωτέρας βίας ή τυχαία περιστατικά που εκφεύγουν του ελέγχου και των δύο μερών. Στην περίπτωση όμως που ο εργοδότης προχωρήσει σε καταγγελία χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου τότε η έννομη συνέπεια είναι η αναδρομική ακυρότητα της καταγγελίας της

σύμβασης εργασίας. Ως εκ τούτου, η εργασιακή σχέση ουδέποτε λύθηκε και εάν ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί την εργασία, περιέρχεται σε κατάσταση **υπερημερίας δανειστή**, υποχρεούμενος πλέον στην καταβολή των μισθών υπερημερίας για όλο το διάστημα που ο εργαζόμενος παρέμεινε εκτός απασχόλησης.



Δ. ΕΝΝΟΜΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Με βάση τα όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω, αν είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας επέρχονται οι ακόλουθες έννομες συνέπειες. Πρώτον, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ακόμη εν ενεργεία και δεν έχει λυθεί, με αποτέλεσμα τα μέρη να εξακολουθούν να έχουν την υποχρέωση εκπλήρωσης των ανειλημμένων υποχρεώσεων τους. Έτσι ο εργοδότης έχει την αξίωση για επανασχόληση του και αν ο εργοδότης αρνείται την παροχή των υπηρεσιών του, τότε έχει αξίωση για καταβολή των μισθών υπερημερίας. Μάλιστα αν θεωρηθεί ότι η απόλυση έλαβε χώρα κατά τέτοιο τρόπο που συνιστά συγχρόνως και προσβολή της προσωπικότητας του, ο εργαζόμενος δύναται να αξιώσει και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Επειδή όμως η ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική υπέρ του εργαζομένου, αυτός έχει την ευχέρεια να παραιτηθεί από το δικαίωμα προσβολής του κύρους αυτής. Η παραίτηση αυτή άλλοτε είναι ρητή, αλλά δεν αποκλείεται να είναι και σιωπηρή, να πηγάζει δηλαδή από την όλη συμπεριφορά του εργαζομένου, όταν αυτός για παράδειγμα διεκδικεί την αποζημίωση απόλυσης.