

Προστασία της μητρότητας

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ
ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



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

Γράφει ο Νικόλαος Τολιόπουλος
Δικηγόρος
Συνεργάτης στην "Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία"



εθνικός νομοθέτης προστατεύει την γυναίκα από τον κίνδυνο απόλυσης λόγω εγκυμοσύνης. Ειδικότερα, το άρθρο 281 παρ. 1 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), το οποίο κωδικοποίησε το άρθρο 15 παρ. 1 ν. 1483/1984, όπως ίσχυσε μετά την αντικατάστασή του με το άρθρο 36 παρ. 1 ν. 3996/2011, ορίζει ότι απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασί-

ας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο η εργαζόμενη προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προαναφερθείσας προστασίας, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η εργαζόμενη γονέας προσλαμβάνεται, και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται ανωτέρω. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Το άρθρο 290 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), που κωδικοποίησε το άρθρο 10 του π.δ. 176/15-7-1997 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών σε συμμόρφωση με την Οδηγία 95/85

ΕΟΚ», ορίζει ότι σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας, εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 281, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες Περιφερειακές Διευθύνσεις της Επιθεώρησης Εργασίας,

Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ μηνών μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Η παράγραφος 2 του άρθρου 281 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022) ορίζει ότι η παραπάνω προστασία της μητρότητας επεκτείνεται και στις εργαζόμενες με σχέση έμμισθης εντολής, ενώ η παράγραφος 3 του ίδιου άρθρου προβλέπει ότι προστατεύονται από την καταγγελία της σχέσης εργασίας, τόσο οι εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών, με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια, όσο και οι εργαζόμενες που εμπλέκονται στη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρόμενες μητέρες, με χρονική αφετηρία τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι γυναίκες.

Από την διάταξη του από άρθρο 281 παρ. 1 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022) συνάγεται ότι η προστασία αυτή ισχύει για τη γυναίκα που εργάζεται τόσο με σύμβαση ή σχέση αορίστου, όσο και ορισμένου χρόνου. Στη δεύτερη περίπτωση, όμως, η

προστασία δεν μπορεί να παραταθεί πέραν από τη συμβατική διάρκεια του προκαθορισμένου χρόνου παροχής της εργασίας. Η εργαζόμενη δεν μπορεί να επικαλεσθεί την εν λόγω προστασία αν έχει σύμβαση ή σχέση ορισμένης διάρκειας, που λήγει μέσα στο χρονικό διάστημα της κύησης ή της νομοθετικά αναγνωριζόμενης γαλουχίας, διότι η τυχόν διαφορετική ερμηνεία θα επέβαλε την αναγκαστική παράταση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, κάτι που δεν μπορεί να γίνει χωρίς ρητή πρόβλεψη του νόμου, αφού θα επέφερε σιωπηρή τροποποίηση της βούλησης των μερών ως προς τη διάρκεια της συμβάσης ή της σχέσης που τους συνδέει (ΑΠ 107/2019, ΑΠ 1341/2005).

Η προστασία του νόμου εφαρμόζεται και στην περίπτωση της άκυρης σύμβασης εργασίας. Παλαιότερα είχε προκύψει αμφισβήτηση ως προς το αν η ως άνω προστασία δίδεται μόνο σε γυναίκες που παρέχουν εξαρτημένη εργασία σε εκπλήρωση έγκυρης σύμβασης ή αν η προστασία αυτή επεκτείνεται και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η εργασία παρέχεται με απλή σχέση εργασίας, όταν δηλαδή η σύμβαση είναι άκυρη. Μετά την αντικατάσταση της διάταξης και προς άρση της αμφισβήτησης ορίζεται ρητώς, πλέον, ότι η απαγόρευση και η εξ αυτής ακυρότητα αναφέρεται στην καταγγελία της «σύμβασης ή σχέσης εργασίας» και παρατείνεται για χρονικό διάστημα «δεκαοκτώ (18) μηνών» μετά τον τοκετό. Εξ αυτού συνάγεται ότι η εξαρχής αναφορά του νομοθέτη σε «σχέση» εργασίας υπήρξε συνειδητή και εξέφραζε τη βούλησή του για προστασία της μητρότητας ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης με την οποία η έγκυος ή η γαλουχούσα μητέρα παρέχει την εργασία της (ΑΠ 433/2012, ΑΠ 1682/2010, ΑΠ 892/2003).

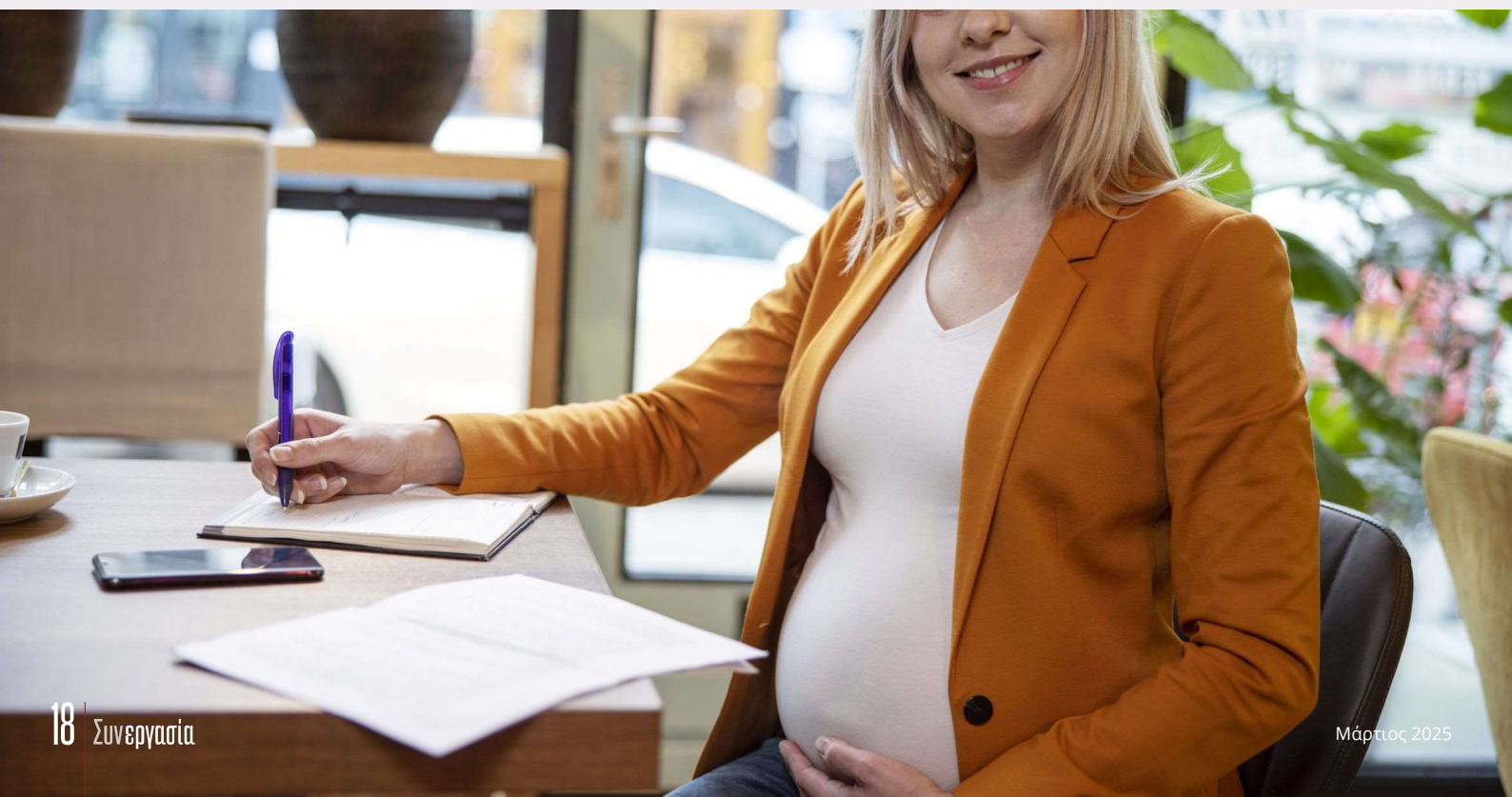
Κατά την έννοια των άρθρων 281 και 290 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), η προστασία από τις διατάξεις αυτές πα-

ρέχεται στην εργαζόμενη έγκυο γυναίκα ανεξάρτητα από την εκ μέρους του εργοδότη γνώση της εγκυμοσύνης της (ΑΠ 1682/2010). Ο νόμος δεν προβλέπει καθήκον της εργαζομένης να αποκαλύψει στον εργοδότη κατά την ανακοίνωση της καταγγελίας την εγκυμοσύνη της (ΑΠ 245/2002). Η εργαζομένη μπορεί να επικαλεσθεί την ακυρότητα της καταγγελίας που έγινε χωρίς τη συνδρομή των προϋποθέσεων του νόμου, ακόμη και αν ο εργοδότης κατά το χρόνο της καταγγελίας αγνοούσε την εγκυμοσύνη (ΑΠ 976/1998).

Η παράλειψη του εργοδότη να αναγγείλει τη γενόμενη καταγγελία της συμβάσεως δεν επιφέρει την ακυρότητα της καταγγελίας. Το κρίσιμο στοιχείο για την εγκυρότητα της καταγγελίας, εφόσον έχει καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση, συναρτάται με τον λόγο, που επικαλείται ο εργοδότης, δηλαδή από το εάν αυτός κριθεί σπουδαίος. Με το ανωτέρω άρθρο 281 προβλέπεται, ειδικά, για την αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας, η καταγγελία αυτής για σπουδαίο λόγο. Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, επιτρέπεται εκ του νόμου, κατ' εξαίρεση, χωρίς την τήρηση όλων ή ορισμένων όρων της τακτικής καταγγε-

λίας, για ορισμένους λόγους, όπως η καταγγελία εξαιτίας δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού (ΑΠ 21/2018, ΑΠ 166/2018, ΑΠ 668/2016, ΑΠ 797/2013, ΑΠ 1362/2009, ΑΠ 865/2003).

Ως σπουδαίος λόγος κατά την έννοια των ανωτέρω διατάξεων για την ως άνω καταγγελία, ο οποίος πρέπει να περιέχεται στο έγγραφο αυτής που κοινοποιείται από τον εργοδότη στην εργαζόμενη έγκυο, όταν αυτός, τελώντας σε γνώση της εγκυμοσύνης της, επιθυμεί την λύση της σύμβασης με αυτόν, θεωρούνται ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία, κατ' αντικειμενική κρίση, καθιστούν, κατά τη συναλλακτική καλή πίστη, μη ανεκτή από τον εργοδότη την εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης, ανεξαρτήτως από την ύπαρξη ή απουσία πταίσματος εκείνου κατά του οποίου γίνεται η καταγγελία. Η καλή πίστη δεν απαιτείται με κάθε τίμημα και θυσία ανοχής της εργαζομένης μέχρι τη λήξη των παραπάνω προθεσμιών, αλλά θέτει ορισμένα όρια ανοχής, η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την απαλλαγή από τη συμβατική δέσμευση. Το όριο της θυσίας το οποίο μπορεί ή δεν μπορεί ν' αξιωθεί ορίζεται από το δικαστήριο στη συγκεκριμένη



περίπτωση, ύστερα από ειδική εκτίμηση των ειδικών συνθηκών και τη στάθμη των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, αφού ληφθεί υπόψη, ότι για τον προσδιορισμό του σπουδαίου λόγου εξετάζονται και συνεκτιμώνται οι συγκεκριμένες κατά περίπτωση περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας και η φύση της επιχείρησης. Στην έννοια του σπουδαίου λόγου εντάσσεται κάθε περιστατικό ανεξάρτητα από την προέλευσή του ή την ύπαρξη υπαιτιότητας, που καθιστά αδύνατη κατά την καλή πίστη τη συνέχιση της σύμβασης. Το γεγονός μπορεί να είναι και τυχαίο ή να οφείλεται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποιου από τα δύο μέρη γεννήθηκε (ΑΠ 1533/2004).

Στην έννοια του σπουδαίου λόγου εντάσσεται κάθε περιστατικό ανεξάρτητα από την προέλευσή του ή την ύπαρξη υπαιτιότητας, που καθιστά αδύνατη κατά την καλή πίστη τη συνέχιση της σύμβασης.

Έτσι ακόμη και γεγονότα που βρίσκονται έξω από τη σφαίρα δράσης και ευθύνης των μερών μπορεί να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, εφόσον όμως αυτά επηρεάζουν δυσμενώς τη λειτουργία της σύμβασης σε βαθμό που καθιστά μη ανεκτή τη συνέχισή της (ΑΠ 112/2004).

Εξάλλου, μόνη η μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη, άρα και η μείωση κερδών ή ακόμη και η δημιουργία ζημιών, δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο υπέρ του τελευταίου για να καταγγείλει κατ' άρθρο 281 παρ. 1 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), εφόσον ο εργοδότης φέρει τον κίνδυνο της επιχείρησης του και δεν μπορεί με την καταγγελία να επιρρίψει τον κίνδυνο αυτό στο μισθωτό ή να προκαλέσει δυσμενείς συνέπειες σε αυτόν από ενέργειες στη σφαίρα της δικής του

αποκλειστικά αρμοδιότητας (ΑΠ 806/2014). Στην περίπτωση επίκλησης από τον καταγγέλλοντα περισσοτέρων περιστατικών, αρκεί η έρευνα του ενός από αυτά, εφόσον αυτό δικαιολογεί πράγματι την καταγγελία της σύμβασης, διαφορετικά ερευνάται το σύνολο αυτών και αν αθροιστικά αυτά επιβαρύνουν την εργασιακή σχέση σε τέτοιον βαθμό, ώστε να καθίσταται για τον καταγγέλλοντα μη ανεκτή η συνέχισή της (βλ. ΑΠ 1515/2003, ΑΠ 1247/2002).

Ειδικότερα, έχει κριθεί ως σπουδαίος λόγος το γεγονός ότι η εργαζόμενη παραβιάζει ουσιωδώς τις συμβατικές της υποχρεώσεις (ΑΠ 1221/2004), ότι δεν συμμορφώνεται με τις οδηγίες του εργοδότη παρά τις συνεχείς παρατηρήσεις και συστάσεις του (ΑΠ 688/2016), ότι εκτελεί πλημμελώς την εργασία της υπό την προϋπόθεση ότι αυτό δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη της (ΑΠ 976/1998), ότι απουσιάζει αδικαιολόγητα και επανειλημμένα από την εργασία της (ΑΠ 21/2018), ότι καταδικάστηκε για υπεξαίρεση εμπορευμάτων (ΑΠ 1340/2018), καθώς και ότι ο σύζυγος της εργαζομένης άσκησε ανταγωνιστική δραστηριότητα στην ίδια περιοχή (ΑΠ 1177/1998).

Τέλος, το άρθρο 281 παρ. 1 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022) επιφυλάσσει την ίδια προστασία για τον εργαζόμενο πατέρα για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, ενώ η παράγραφος 4 του ως άνω άρθρου, η οποία προστέθηκε με το άρθ. 7 παρ. 4 του Ν. 5089/2024, προβλέπει ότι, σε περίπτωση απόκτησης κοινού παιδιού από συζύγους του ίδιου φύλου, η προστασία χορηγείται έπειτα από σχετική δήλωση προς τους εργοδότες για το ποιος γονέας θα κάνει χρήση της προστασίας. Η προστασία εργαζομένης έναντι της καταγγελίας ισχύει μόνο για τις εργαζόμενες που κυοφορούν και γεννούν το κοινό τέκνο. Ο νόμος υποχρεώνει τους εργοδότες να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.