

Η έννοια του σπουδαίου λόγου στην απόλυση εγκύου εργαζόμενης και συνδικαλιστικού στελέχους

Ελένη Μιχελή, προπτυχιακή φοιτήτρια Νομικής Σχολής Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου

Το καθεστώς απόλυσης συνδικαλιστικού στελέχους στο ελληνικό δίκαιο βρίσκεται στην επικαιρότητα λόγω της τροποποίησής του δυνάμει του ν. 4808/2021. Πλέον μόνο η συνδρομή σπουδαίου λόγου επιφέρει την απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους. Η παρούσα μελέτη θα προσπαθήσει να οριοθετήσει την έννοια του «σπουδαίου λόγου» και να εξετάσει το πεδίο εφαρμογής της, παραθέτοντας δύο ευθυγραμμισμένα καθεστώτα απόλυσης, εκείνα της εγκύου εργαζόμενης και του συνδικαλιστικού στελέχους, κοινός παρονομαστής των οποίων είναι ο σπουδαίος λόγος. Η εξέταση του προστατευτικού καθεστώτος της τεκούσης αποβλέπει στην ομαλή ένταξη του εφαρμοστή του δικαίου στο νέο καθεστώς απόλυσης του συνδικαλιστικού στελέχους, καθώς και στην σύνδεση του τελευταίου με την «σπουδαιότητα» του λόγου απόλυσης. Σκοπός του παρόντος άρθρου είναι η κατανόηση της φύσης και της έκτασης εφαρμογής του σπουδαίου λόγου.

Α. Σπουδαίος λόγος

Α.1. Η φύση του σπουδαίου λόγου

Στη νομική θεωρία η έννοια του σπουδαίου λόγου, ως άρρηκτα συνδεδεμένη με το καθεστώς της έκτακτης καταγγελίας, υποδηλώνει την ύπαρξη περιστατικού το οποίο έχει κλονίσει κατ' αντικειμενική κρίση σε τέτοιο βαθμό το αναγκαίο κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των μερών με αποτέλεσμα να καθίσταται αδύνατη η ομαλή λειτουργία της σχέσης εργασίας στο μέλλον. Η έκτακτη καταγγελία συνιστά περίπτωση ανατροπής του δικαιοπρακτικού θεμελίου στις διαρκείς έννομες σχέσεις, η οποία κατατείνει στην πρόωγη λύση της σύμβασης εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, ενώ η όποια συμφωνία των μερών περί αποκλεισμού της είναι άκυρη διότι αντίκειται στον κανόνα αναγκαστικού δικαίου που την προβλέπει (ΑΚ 672 εδ.β')^[1].

Το δικαίωμα λύσης της σύμβασης σε περίπτωση συνδρομής σπουδαίου λόγου το διατηρούν οι συμβαλλόμενοι τόσο στη σύμβαση

ορισμένου όσο και στη σύμβαση αορίστου χρόνου. Ο σπουδαίος λόγος εξοπλίζει το μέρος που έχει συμφέρον λήξης της σύμβασης, με την εξουσία να προβεί σε δήλωση βούλησης προς το άλλο μέρος εκφράζοντας με τρόπο σαφή την πρόθεσή του για μονομερή λύση της σύμβασης^[2].

Σύμφωνα με την προσέγγιση της θεωρίας και της νομολογίας, ως σπουδαίος λόγος θεωρείται κάθε περιστατικό που κατ' αντικειμενική κρίση κλονίζει την ομαλή διατήρηση της σύμβασης εργασίας, καθιστώντας τη συνέχισή της όλως μη ανεκτή έως το χρόνο λήξης της^[3]. Πιο αναλυτικά, η όποια δυσοίωση πρόγνωση για τη μελλοντική πορεία της σύμβασης μεταξύ των μερών διαδραματίζει καθοριστικό παράγοντα στον προσδιορισμό της «σπουδαιότητας» του εκάστοτε γεγονότος. Η αρχή της πρόγνωσης (Prognoseprinzip) αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο του δικαίου της καταγγελίας, καθώς συμβάλλει στον έλεγχο εκπλήρωσης του σπουδαίου λόγου. Η παρεχόμενη δε από τον Έλληνα νομοθέτη δυνατότητα απαλλαγής από τη συμβατική δέσμευση έγκειται στην πιθανολόγηση κινδύνων που καθιστούν αδύνατη

«Η έκτακτη καταγγελία συνιστά περίπτωση ανατροπής του δικαιοπρακτικού θεμελίου στις διαρκείς έννομες σχέσεις»

^[1] Δ. Ζερδελής, Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας, 2022, σελ. 621.

^[2] Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5^η έκδοση, Σάκκουλας, 2021, σελ. 857.

^[3] ΑΠ 308/2011, Ισοκράτης και Ι. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 7^η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σελ. 811.

Εργατικό Δίκαιο

την εξακολούθηση της σύμβασης για τον καταγγέλλοντα^[4].

Η νομική θεωρία ομαδοποιεί τους σπουδαιούς λόγους με κριτήριο το στοιχείο της υπαιτιότητας. Ειδικότερα, κατατάσσει τις ουσιώδεις αντισυμβατικές παραβάσεις, την καταστράγγιση όρων εργασίας και οποιαδήποτε προβληματική συμπεριφορά συμβαλλομένου που επισύρει παραίτηση ή διακοπή συνεργασίας σε ένα ενιαίο σύνολο, σημείο αναφοράς του οποίου αποτελεί η υπαιτιότητα του ενός μέρους. Σε διαφορετική κατηγορία πάλι υπάγει περιστατικά, ανεξάρτητα από την ύπαρξη υπαιτιότητας ή την προέλευσή τους, τα οποία καθιστούν ανέφικτη την εξακολούθηση της σύμβασης^[5].

Προκειμένου να επιτελέσει τη ρυθμιστική της λειτουργία, η έννοια του σπουδαίου λόγου επιδέχεται εξειδίκευση. Η τελευταία ανήκει στο έργο του δικαστηρίου το οποίο, βασιζόμενο σε αντικειμενικά κριτήρια, εκφέρει κρίση για το αν τα γεγονότα που επικαλείται ο συμβαλλόμενος καθιστούν αφόρητη την εξακολούθηση της σύμβασης εργασίας και δικαιολογούν την πρόωρη λήξη της. Πιο συγκεκριμένα, προκειμένου να διευκρινίσει ο δικαστής την περί ης ο λόγος αόριστη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου, προβαίνει στη συνολική εκτίμηση των εκάστοτε συνθηκών και στη στάθμιση των εκατέρωθεν συμφερόντων, ενώ στηρίζεται τόσο σε αξιολογικά κριτήρια που περιλαμβάνονται στο Σύνταγμα και τα νομοθετήματα, όσο και στις παραδεκτές κοινωνικές αντιλήψεις. Προσέτι, στο πλαίσιο στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, εντοπίζεται και η φύση της έκτακτης καταγγελίας ως «εξαιρετικού δικαιώματος». Με λίγα λόγια, η έκτακτη καταγγελία λειτουργεί ως έσχατο μέσο (ultima ratio) για την ικανοποίηση των συμφερόντων του καταγγέλλοντος, τα οποία διαφορετικά αδυνατούν να ικανοποιηθούν. Ο εν λόγω κανόνας εκφράζει μια γενική αρχή του δικαίου, αυτή της αρχής της αναλογικότητας και συνιστά κριτήριο για τη στάθμιση των συμφερόντων

του καταγγέλλοντος^[6]. Συνεπώς, η σπουδαιότητα του λόγου απορρέει κατά κύριο λόγο από την αξιολόγηση των συγκρουόμενων συμφερόντων των δύο μερών.

Α.2. Περιπτωσιολογία περιστατικών συνδρομής σπουδαίου λόγου καταγγελίας

Η νομολογία έχει διαμορφώσει ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων το οποίο ανταποκρίνεται στην έννοια του σπουδαίου λόγου, άξιο αναφοράς προκειμένου να εξετάσουμε από την άποψη της αόριστη νομική έννοια και να την αντιληφθούμε σε βάθος. Η επίκληση από μέρους του εργοδότη της παράβασης από τον μισθωτό της συμφωνημένης εργασίας^[7], της μη τήρησης της επιβαλλόμενης από την τάξη συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας^[8], του κλονισμού της σχέσης εμπιστοσύνης^[9] και της μη συμμόρφωσης σε οδηγίες και εντολές^[10] του, δικαιολογεί την πρόωρη λύση της σύμβασης με εργοδοτική καταγγελία. Αντιθέτως, η αναδιοργάνωση της επιχείρησης με στόχο την εύρυθμη λειτουργία της ή η κατάργηση συγκεκριμένης θέσης εργασίας και η αδυναμία επίτευξης ορισμένου κέρδους, δεν συγκαταλέγονται σε περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο, αλλά αποτελούν οικονομικής φύσεως υπολογισμούς του εργοδότη^[11]. Καθοριστικό κριτήριο πάντως για την συνδρομή της σπουδαιότητας ενός περιστατικού, αποτελεί ο ουσιώδης χαρακτήρας και ο βαθμός επίδρασής του επί της σχέσης εργασίας.

Β. Εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης και λοχείας

Β.1. Γυναίκα Εργαζόμενη

Η ιδιαιτερότητα της γυναικείας φυσιολογίας, αναπόσπαστα συνδεδεμένη με τη μητρότητα, κατατάσσει την γυναίκα σε μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων, άξια προστασίας^[12]. Η ευνοϊκή μεταχείριση της μητέρας στη διάρκεια εγκυμοσύνης, τοκετού ή γαλουχίας αποτελεί υποχρέωση κάθε κράτους δικαίου, στα πλαίσια της προστασίας του ανθρώπου. Στην ελληνική έννομη τάξη, το άρθρο 21 παρ.2 του

« η έκτακτη καταγγελία λειτουργεί ως έσχατο μέσο (ultima ratio) για την ικανοποίηση των συμφερόντων του καταγγέλλοντος, τα οποία διαφορετικά αδυνατούν να ικανοποιηθούν »

[4] Δ. Ζερδελής, ο.π. υποσ. 1, σελ. 624.

[5] Δ. Ζερδελής, ο.π. υποσ. 1, σελ. 625.

[6] Κ. Ρίζος, Προστασία Συνδικαλιστικών Στελεχών από την Απόλυση, Σχόλιο στην Α.Π. 443/2016, ΕΕΔ 75, σελ. 1081.

[7] ΑΠ 645/1987, ΔΕΝ 44, σελ.984.

[8] ΜονΠρΘεσ 1808/1973, ΕΕΔ 33, σελ. 104.

[9] ΑΠ 810/1974, ΕΕΔ 33, σελ.1487.

[10] ΑΠ 20/2004, Ισοκράτης.

[11] ΑΠ 336/1975, ΕΕΔ 34, σελ. 1241.

[12] Ι. Ληξουριώτης, ο.π. , σελ. 300.

Η έννοια του σπουδαίου λόγου στην απόλυση εγκύου εργαζόμενης

Συντάγματος αποτελεί εχέγγυο της προστασίας της μητρότητας, η οποία συνιστά έρεσμα ποικίλων νομοθετημάτων για την ευνοϊκή μεταχείριση της μητέρας στην εργασία^[13]. Στο παρόν κεφάλαιο αναλύεται η επιμέρους εξέταση του προστατευτικού καθεστώτος της απόλυσης γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης και λοχείας, και ειδικότερα η έννοια της «σπουδαιότητας» του λόγου, που συνεπάγεται την απόλυση εγκύου εργαζόμενης.

Β.2. Εύρος προστασίας γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης και λοχείας από τον κίνδυνο απόλυσης

Στην ελληνική έννομη τάξη, η ευρισκόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας εργαζόμενη τελεί υπό την προστασία του νομοθέτη^[14] έναντι της απώλειας της θέσεως εργασίας της με την απαγόρευση της καταγγελίας της σχέσης εργασίας^[15]. Συγκριτικά, η τεικούσα απολαύει, βάσει ειδικών διατάξεων, προστασίας έναντι της απόλυσης και στη γερμανική έννομη τάξη. Συγκεκριμένα, το άρθρο 17 του γερμανικού νόμου για την προστασία της μητρότητας (Mutterschutzgesetz - MuSchG) απαγορεύει την απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης, αλλά και μέχρι το τέλος τεσσάρων μηνών μετά τον τοκετό^[16]. Η απόλυση εγκυμονούσας οφειλόμενη στην κατάστασή της ή σε λόγους που ανάγονται σ' αυτή αποτελεί αναντίρροπα δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου και καθίσταται ανεπίτρεπτη καθώς εμπίπτει στην απαγόρευση του άρθρου 14 του ν. 3896/2010. Το τελευταίο καθιερώνει την απαγόρευση λύσης σχέσεως εργασίας με καταγγελία ή άλλο τρόπο και της δυσμενούς διάκρισης οφειλόμενης σε λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης. Ο νομοθέτης όμως επεμβαίνει και στην ελευθερία της καταγγελίας, διαπλάθοντας μια αυξημένη προστασία από τον κίνδυνο της απόλυσης εργαζομένης που τελεί σε

κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας σε περίπτωση συνδρομής σπουδαίου λόγου, η οποία θα αναλυθεί παραχρήμα.

Σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό δίκαιο, εάν εκλείπει περιστατικό που συνιστά σπουδαίο λόγο, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μιας εργαζομένης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και για ένα χρονικό πλαίσιο δεκαοκτώ μηνών από τον τοκετό. Επίσης η προστατευτική συνθήκη επεκτείνεται για απεριόριστο χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, εφόσον συντρέχει πρόβλημα υγείας οφειλόμενο στην κύηση ή στον τοκετό. Η εν λόγω προστασία ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η γυναίκα εργάζεται κατά την έναρξη της προστασίας, όσο και έναντι τυχόν νέου εργοδότη, στον οποίο αυτή προσλαμβάνεται με μεταγενέστερη πρόσληψη, ενώ τερματίζεται με τη συμπλήρωση του δεκαοκτάμηνου χρονικού διαστήματος της απαγόρευσης απόλυσης^[17]. Επιπρόσθετα, στα πλαίσια της εν λόγω προστασίας, καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη να αιτιολογήσει την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε κοινοποίησή της στην Επιθεώρηση Εργασίας^[18].

Όπως προκύπτει από το νόμο, το προστατευτικό καθεστώς από την απόλυση ενεργεί επί συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Όσον αφορά στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αυτό διατηρεί την ισχύ του μέχρι την οριζόμενη συμβατική λήξη της σχέσεως^[19]. Τυχόν τεκμαιρόμενη παράταση της προστασίας θα αντιτίθετο στην καθοριζόμενη από τα συμβαλλόμενα μέρη χρονική διάρκεια της σύμβασης και θα συνιστούσε σιωπηρή τροποποίηση της βούλησης των μερών^[20]. Αξίζει να σημειωθεί, ότι η προστασία κατά της απόλυσης εφαρμόζεται και επί ακύρου σύμβασης εργασίας^[21]. Σύμφωνα με ερμηνεία του Αρείου

« εάν εκλείπει περιστατικό που συνιστά σπουδαίο λόγο, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μιας εργαζομένης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης »

[13] Γ. Βαρύτης, Η Προστασία της μητρότητας και τα προβλήματα εφαρμογής του ν. 1483/1984, ΕΕργΔ, σελ.721.

[14] Άρθρο 15 παρ.1 ν. 1483/1984, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 36 παρ.1 ν.3996/2011 και τροποποιήθηκε με το άρθρο 48 παρ.3 ν.4808/2021.

[15] Σ. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας, 2018, σελ. 231.

[16] Το «Νέο» Εργατικό Δίκαιο, Τιμητικός Τόμος για τον καθηγητή Ιωάννη Δ. Κουιιάδη, Dr. Martin Fran-

zen, Καθηγητής Πανεπιστημίου Μονάχου, Η προστασία από την απόλυση κατά το γερμανικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλας, σελ. 441.

[17] Άρθρο 15 παρ.1 ν. 1483/1984, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 36 παρ.1 ν.3996/2011 και τροποποιήθηκε με το άρθρο 48 παρ.4 ν.4808/2021.

[18] Άρθρο 10 παρ.2 του Π.Δ. 176/1997.

[19] ΑΠ 1431/2005, ΔΕΝ 2006 σελ. 27.

[20] Σ. Γιαννακούρου, ο.π., σελ. 232 και Ι. Ληξουριώτης, ο.π., σελ. 923.

[21] ΑΠ 1682/2010, ΔΕΝ 2011, σελ. 724.

Εργατικό Δίκαιο

Πάγου^[22], ο νομοθέτης στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 συνειδητώς χρησιμοποιεί τον όρο «σχέση εργασίας» πλάι στον όρο «σύμβαση εργασίας» προκειμένου εκτός των εργαζομένων γυναικών που δεσμεύονται από έγκυρες συμβάσεις εργασίας να επεκτείνει την προστασία του και σε εκείνες που απασχολούνται με άκυρες συμβάσεις ή με απλή σχέση εργασίας^[23].

Εξάλλου, η εν λόγω προστασία καλύπτει και εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο έως έξι ετών, αρχής γενομένης από την ένταξη του τέκνου στο οικογενειακό περιβάλλον, ενώ επεκτείνεται και στις γυναίκες που υποβάλλονται στην διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, έχοντας ισχύ τόσο για την τειμαιρόμενη όσο και για την παρένθετη μητέρα^[24]. Παράλληλα απολαύει προστασίας και η γυναίκα της οποίας το τέκνο γεννήθηκε νεκρό ή απεβίωσε ύστερα από τον τοκετό^[25]. Αντιθέτως, δεν τυγχάνει ευνοϊκής μεταχείρισης η περίπτωση της αποβολής εμβρύου καθώς απουσιάζει το στοιχείο του τοκετού^[26]. Αντιθέτως, στην γερμανική έννομη τάξη, η γυναίκα εργαζόμενη απολαύει προστασίας και μετά από τυχόν αποβολή (άρθρο 17, Mutterschutzgesetz - MuSchG).

Οι διατάξεις περί προστασίας της εγκύου και της τεκούσης συνιστούν κανόνες δημόσιας τάξης και οποιαδήποτε εκ μέρους των μερών συνομολόγηση που αποκλείει την εφαρμογή τους απαγορεύεται. Η ιδιωτική βούληση δεν δύναται να επισκιάσει και να ανατρέψει την εφαρμογή οποιασδήποτε προστατευτικής διάταξης και επομένως κάθε προϊόν αντίθετης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού δεν έχει ισχύ. Για τους ίδιους λόγους αποκλείεται και η παραίτηση της γυναίκας από την εν λόγω προστασία, ενώ σε αντίθετη περίπτωση, η παραίτηση αυτή είναι καθόλα άκυρη. Ανάλογης αντιμετώπισης τυγχάνουν και η ανάληψη υποχρέωσης εκ μέρους της εργαζόμενης περί οικειοθελούς αποχώρησής της από την εργασία ή καταβολής αποζημιώσεως, αν μελλοντικώς περιέλθει σε κατάσταση εγκυμο-

σύνης^[27]. Επιπρόσθετα, έχει κριθεί ότι αντικείται στην αρχή της ισότητας των φύλων η απομάκρυνση εργαζομένης από θέση προϊσταμένης λόγω περιέλευσής της σε κατάσταση εγκυμοσύνης και λόγω τοκετού^[28].

B.3. Καταγγελία μόνο για σπουδαίο λόγο

Το πρώτο μέρος της παρούσας μελέτης κατέδειξε τα θεμέλια της έννοιας του σπουδαίου λόγου στην απόλυση και προσέγγισε εννοιολογικά στον προσδιορισμό αυτής. Στο παρόν μέρος θα μας απασχολήσει η συνδρομή της «σπουδαιότητας» του λόγου, η οποία δικαιολογεί την καταγγελία, στα πλαίσια σύμβασης εργασίας, εργαζομένης σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας.

Σπουδαίο λόγο που αίρει την απαγόρευση καταγγελίας συνιστούν ένα ή περισσότερα περιστατικά που κατ' αντικειμενική κρίση κατά τη συναλλακτική πίστη καθιστούν μη ανεκτή από τον εργοδότη την περαιτέρω εξακολούθηση της σχέσεως εργασίας, ανεξαρτήτως της ύπαρξης ή μη πταίσματος στο πρόσωπο εργαζομένης κατά της οποίας γίνεται η καταγγελία^[29]. Επιπλέον, αρκεί και μόνο ένα περιστατικό θεωρούμενο κατά την καλή πίστη ότι καθιστά μη ανεκτή τη συνέχιση για το μέλλον της εργασιακής σχέσης για τον εργοδότη^[30]. Ωστόσο, δεν λογίζεται ως σπουδαίος λόγος η ενδεχόμενη μείωση απόδοσης της εργασίας της εγκύου ως απότοκη της κατάστασης εγκυμοσύνης^[31]. Συνεπώς, σπουδαίο λόγο συνιστά μόνον η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους εργαζομένης, χωρίς απαραίτητως τη συνδρομή υπαιτιότητάς της^[32].

B.4. Περιπτώσεις συνδρομής σπουδαίου λόγου καταγγελίας

Ανατρέχοντας στη νομολογία, έχει κριθεί ότι σπουδαίος λόγος συντρέχει επί μη συμμόρφωσης εγκύου μισθωτού προς τις οδηγίες του εργοδότη^[33] και επί επανειλημμένης απουσίας της από την εργασία^[34]. Επιπρόσθετα, και η ύπαρξη ψυχολογικών προβλημάτων στο πρόσωπο της τεκούσης είναι συνυφασμένα με τη

« δεν λογίζεται ως σπουδαίος λόγος η ενδεχόμενη μείωση απόδοσης της εργασίας της εγκύου ως απότοκη της κατάστασης εγκυμοσύνης »

[22] ΑΠ 892/2002, ΕΕργΔ 2003, σελ. 1213.

[23] Σ. Γιαννακούρου, ο.π., σελ. 238.

[24] Ι. Ληξουριώτης, ο.π., σελ. 922.

[25] ΑΠ 1362/09, Ισοκράτης.

[26] Χ. Πετίνη- Πηγιώτη, Δικαιώματα Εγκύων και τεκουσών γυναικών, ΔΕΝ 72, 2016, σελ. 1537.

[27] Χ. Πετίνη- Πηγιώτη, ο.π., σελ. 1537.

[28] ΑΠ 37/2004, Ισοκράτης.

[29] ΑΠ 21/2018, Ισοκράτης.

[30] ΑΠ 1221/2004, Ισοκράτης.

[31] ΑΠ 954/2018, Ισοκράτης.

[32] ΑΠ 622 /08, Ισοκράτης.

[33] ΑΠ 308/2011, Ισοκράτης.

[34] ΑΠ 1221/2004, Ισοκράτης.

Η έννοια του σπουδαίου λόγου στην απόλυση εγκύου εργαζόμενης

«σπουδαιότητα» του λόγου, ο οποίος καθιστά αδύνατη την άσκηση της εργασίας^[35]. Στις περιπτώσεις μάλιστα ελλείψεως υπαιτιότητας στο πρόσωπο της εργαζόμενης συγκαταλέγεται ο περιορισμός των εργασιών του εργοδότη, εξαιτίας του οποίου εκείνος περιορίζει τον αριθμό των εργαζομένων του, καταγγέλλοντας έτσι και τη σύμβαση της εγκύου^[36].

Η παράλειψη της απολυθείσας εγκύου να γνωστοποιήσει στον εργοδότη την κατάσταση εγκυμοσύνης κατά την ημέρα που ανακοινώθηκε η απόλυσή της, την οποία αποκάλυψε κατά την παραλαβή της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης και της αποζημίωσής της, δεν συνιστά με βάση την νομολογία καταχρηστική συμπεριφορά (ΑΚ 281) που μπορεί να αποδυναμώσει το δικαίωμά της για προβολή της ακυρότητας της καταγγελίας^[37].

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απόφαση 117/1998 του Αρείου Πάγου^[38], η οποία έκρινε επί σπουδαίου λόγου δικαιολογητικού της καταγγελίας σύμβασης εργασίας εγκύου, αίροντας το προστατευτικό καθεστώς της. Συγκεκριμένα ο ΑΠ ανέδειξε τον κλονισμό της εμπιστοσύνης του εργοδότη προς το πρόσωπο της εγκύου σε λόγο, η σπουδαιότητα του οποίου αναιρεί την ευνοϊκή μεταχείριση της μέλλουσας μητέρας. Ειδικότερα, το γεγονός ότι ο σύζυγος της εγκύου ανέπτυξε στην ίδια περιοχή με την εγκατάσταση παραγωγής του εργοδότη αυτής επιχειρηματικές δραστηριότητες, ασκώντας ανταγωνιστική δραστηριότητα, κρίθηκε ότι θεμελιώνει περιστατικό σπουδαίου λόγου. Άλλωστε ένα τέτοιου είδους γεγονός διαταράσσει αδιαμφισβήτητα την ομαλή συνεργασία των δύο μερών και την στα πλαίσια της επαγγελματικής σχέσης τους εμπιστοσύνη, καθιστώντας αδύνατη τη συνέχιση στο μέλλον της σύμβασης εργασίας^[39].

Άξια αναφοράς κρίνεται δε η απόφαση 1217/2021 του Αρείου Πάγου, στα πλαίσια αντιπαραβολής του περιεχομένου της με εκείνο τω ανωτέρω αποφάσεων που έκριναν επί συνδρομής ή μη σπουδαίου λόγου. Το δικαστήριο απεφάνθη ότι η διακοπή μίας εκ των δραστηριοτήτων της επιχείρησης στην οποία

απασχολείτο η εργαζόμενη δεν συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας εγκύου εργαζόμενης. Κι αυτό διότι ενυπάρχει η δυνατότητα συνέχισης της απασχόλησης της σε άλλο αντικείμενο δραστηριότητας που διαθέτει η εργοδότη, η εν λόγω διακοπή δε ανήκει αν μη τι άλλο στον συνήθη επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη και αδυνατεί να μετατοπιστεί στο πρόσωπο του εργαζομένου.^[40]

Β. 5. Προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας

Αφού αναπτύχθηκε η βασικότερη προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας της σχέσης εργασίας γυναίκας σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, αυτή της ύπαρξης σπουδαίου λόγου, κρίνεται αναγκαία η παράθεση και των λοιπών τυπικών προϋποθέσεων του κύρους αυτής. Στο ελληνικό δίκαιο έχουν καθιερωθεί ρητώς η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας της σχέσης εργασίας από μέρους του εργοδότη καθώς και η από μέρους του κοινοποίηση αυτής στην Επιθεώρηση Εργασίας. Η παράλειψη έστω και μίας εκ των παραπάνω συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας^[41]. Με βάση νομολογιακές κρίσεις, η γνώση της εγκυμοσύνης τόσο από τον εργοδότη όσο και από την έγκυο δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας καθώς η απαγόρευση της τελευταίας ισχύει ανεξαρτήτως γνώσης του γεγονότος της εγκυμοσύνης από τα μέρη^[42].

Η ύπαρξη σπουδαίου λόγου δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, εκτός αν συντρέχει περίπτωση καταγγελίας μετά από υποβολή μήνυσης κατά του μισθωτού. Δυνάμει νομοθετικών διατάξεων αναγκαστικού δικαίου^[43] ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δίχως να τηρήσει προθεσμία και να καταβάλει αποζημίωση, αν υπεβλήθη μήνυση κατά της εργαζόμενης για αξιόποινη πράξη που αυτή διέπραξε κατά την άσκηση των καθηκόντων της ή εφόσον απαγγέλθηκε κατά αυτής κατηγορία για αδίκημα που λογίζεται τουλάχιστον ως πλημμέλημα. Επιπλέον η απαλλαγή του εργοδότη

« η απαγόρευση της τελευταίας ισχύει ανεξαρτήτως γνώσης του γεγονότος της εγκυμοσύνης από τα μέρη »

[35] ΑΠ 976/1998, Ισοκράτης.

[36] ΑΠ 353/1989, ΕΕργΔ 1990, σελ. 282.

[37] Σ. Γιαννακούρου, ο.π., σελ. 237.

[38] ΔΕΝ 1999, σελ.284

[39] ΑΠ 1221/2004, ΔΕΝ 2005, σελ. 216.

[40] ΑΠ 1212/2021, Ισοκράτης

[41] Άρθρο 10 παρ.2 του ΠΔ 176/1997 που εκδόθηκε για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

[42] Μον. Πρωτ. Θηβών 117/93, Ισοκράτης.

[43] Άρθρο 5 παρ.1 ν. 2112/1920, Άρθρο 6 παρ.2 ΒΔ της 16/18 Ιουλίου 1920 και Άρθρο 7 ν.3198/1955.

Εργατικό Δίκαιο

να καταβάλλει νόμιμη αποζημίωση εφαρμόζεται και επί κακόβουλης εκπλήρωσης και επί μη εκπλήρωσης των συμβατικών της υποχρεώσεων, η οποία αποβλέπει στην είσπραξη αποζημίωσης απόλυσης^[44]. Η εργαζόμενη δε δεν δικαιούται να αντιτάξει την οφειλόμενη σε μη τήρηση των νομίμων διατυπώσεων της καταγγελίας ακυρότητα, αν η ίδια δολίως εκδήλωσε αντισυμβατική συμπεριφορά, ενεργώντας κακόβουλα και επιδιώκοντας τον εξαναγκασμό του εργοδότη σε καταγγελία και την είσπραξη νόμιμης αποζημίωσης ή μισθών υπερημερίας. Η εν λόγω πρακτική δύναται να αποκρουστεί από τον εργοδότη με την ένσταση του ΑΚ 281, ως καταχρηστική^[45].

Γ. Συνδικαλιστικά στελέχη

Γ.1. Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από τον κίνδυνο της απόλυσης

Η συνταγματικώς κατοχυρωμένη συνδικαλιστική ελευθερία^[46] συνιστά το θεμέλιο της υποχρέωσης του κράτους να λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα προστασίας της απέναντι σε οποιαδήποτε προσβολή της. Έκφραση της εν λόγω κρατικής προστασίας αποτελεί η απαγόρευση της απόλυσης λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης που προβλέπεται στο άρθρο 14 παρ. 4 του ν. 1264/1982. Υπό τον μανδύα της προστασίας αυτής βρίσκεται κάθε εργαζόμενος, είτε συνδικαλιζείται είτε όχι. Πέραν της προαναφερθείσας γενικής προστασίας, ο νομοθέτης έθεσε σε ισχύ με το ν. 1264/1982 και μια ειδική αυξημένη προστασία όσον αφορά στην απόλυση των εργαζόμενων συνδικαλιστών της πρώτης γραμμής. Πρόκειται για τα συνδικαλιστικά στελέχη και συγκεκριμένα για τα μέλη διοίκησης και τα ιδρυτικά μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης^[47]. Το διαμορφωθέν από το ν. 1264/1982 προνομιακό περιβάλλον για τα συνδικαλιστικά στελέχη έβρισκε εφαρμογή στο πεδίο της λύσης της σύμβασης εργασίας τους, περιοριστικά, με εργοδοτική καταγγελία και συγκεκριμένα βάσει του άρθρου 14 παρ.10 αυτού, το οποίο απαριθμούσε τους λόγους για τους

οποίους κατ' εξαίρεση ήταν επιτρεπτή η καταγγελία της σχέσης εργασίας τους, συνιστώντας με αυτό τον τρόπο απόκλιση από τον κανόνα της απαγόρευσης απόλυσης^[48].

Η νομολογία^[49], άλλωστε, εφαρμόζοντας τον ερμηνευτικό κανόνα «singularia non sunt extendenda», υποστηρίζει ότι δεν είναι επιτρεπτή η απόλυση για άλλους λόγους πέραν των περιοριστικώς απαριθμούμενων στο νόμο, όσο σοβαροί και αν είναι αυτοί, αποκλείοντας και τη διεύρυνσή τους με τη μέθοδο της αναλογίας.

Ο νόμος απαριθμούσε περιοριστικώς τους λόγους που δικαιολογούσαν την απόλυση, αποφεύγοντας τη χρήση της αόριστης νομικής έννοιας του σπουδαίου λόγου. Με αυτό τον τρόπο καθιστούσε το σύστημα της καταγγελίας άκαμπτο, καθώς, εκτός των ρητά απαριθμούμενων λόγων, απέκλειε άλλους, εξίσου σπουδαίους ή και σοβαρότερους από τους ήδη καθορισμένους, δημιουργώντας στην πράξη ένα «αδιέξοδο»^[50].

Βέβαια, το γεγονός αυτό, δεν στερούσε από τον νομοθέτη το δικαίωμα προσδιορισμού ελάχιστων ορίων προστασίας και ανοχής των μερών για την εξακολούθηση της σύμβασης εργασίας^[51].

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το ανελαστικό καθεστώς της καταγγελίας αλλά και να αποφευχθεί τυχόν ανεπίτρεπτη αναλογία, η θεωρία και η νομολογία κατέφυγαν στην εφαρμογή με φειδώ και περίσκεψη του άρθρου 281 του ΑΚ. Έτσι καθίσταται καταχρηστική η επίκληση της εν λόγω προστασίας σε περίπτωση που το συνδικαλιστικό στέλεχος βαρύνεται με αξιόποινη ή κακόβουλη πράξη ή παράλειψη που καθιστά αφόρητη την συνέχιση της σύμβασης εργασίας^[52].

Κατ' αρχήν ο εργαζόμενος που διατηρεί την ιδιότητα του προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους δεν απεικνύεται των υποχρεώσεων του μισθωτού ούτε απαλλάσσεται από τους όρους της σύμβασης εργασίας^[53]. Για την υπαγωγή του στη ειδική προστασία κρίνεται νομικά αδιάφορο το κατά πόσο η συνδι-

« καθίσταται καταχρηστική η επίκληση της εν λόγω προστασίας σε περίπτωση που το συνδικαλιστικό στέλεχος βαρύνεται με αξιόποινη ή κακόβουλη πράξη »

[44] Ι. Ληξουριώτης, ο.π., σελ. 857 και 866.

[45] Σ. Γιαννακούρου, ο.π., σελ. 236.

[46] Άρθρο 23 παρ.1 Σ.

[47] Δ. Ζερδελής, ο.π. υποσ1, σελ. 815.

[48] Δ. Ζερδελής, Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας για Σπουδαίο Λόγο- Προστασία Συνδικαλιστικών Στελεχών από Απόλυση, ΕΕργΔ 69, 2010, σελ. 11.

[49] ΑΠ 197/ 1990, Ισοκράτης.

[50] Δ. Ζερδελής, ο.π. υποσ 46, σελ.12.

[51] Κ. Ρίζος, ο.π., σελ. 1084.

[52] Κ. Ρίζος, ο.π., σελ. 1079.

[53] ΑΠ 242/2016, ΕΕργΔ 75, 2016, σελ. 848.

Η έννοια του σπουδαίου λόγου στην απόλυση εγκύου εργαζόμενης

καλιστική οργάνωση της διοίκησης της οποίας αποτελεί μέλος σχετίζεται με το αντικείμενο της επιχείρησης στην οποία αυτός απασχολείται^[54].

Ο νομοθέτης με τον Ν. 4808/2021^[55], υιοθετώντας τη μέθοδο της γενικής ρήτηρας, παραιτείται από κάθε προσπάθεια περιπτωσιολογικής απαρίθμησης των σπουδαίων λόγων έκτακτης καταγγελίας και κάνει χρήση της αόριστης νομικής έννοιας «σπουδαίος λόγος», έτσι ώστε ο προσδιορισμός των τελευταίων να εναπόκειται στην αξιολογική κρίση του δικαστηρίου^[56].

Με βάση λοιπόν την παραπάνω νεότερη νομοθετική πρόβλεψη, τα συνδικαλιστικά στελέχη προστατεύονται από απόλυση πλέον με τα ίδια κριτήρια και προϋποθέσεις που προστατεύεται και η εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας^[57]. Η δε προστασία τους έχει ισχύ για όσο διαρκεί η θητεία τους και για έναν χρόνο μετά τη λήξη της^[58]. Συνεπώς, από τις 19.06.2021 (έναρξη ισχύος του νόμου 4808/2021) μόνο η συνδρομή περιστατικού σπουδαίου λόγου δικαιολογεί την απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους. Όμοια ρύθμιση υπάρχει και στη γερμανική έννομη τάξη, όπου τα συνδικαλιστικά στελέχη απολαμβάνουν προστασία από την απόλυση, η οποία θεμελιώνεται στο άρθρο 15 του γερμανικού νόμου περί προστασίας κατά της απόλυσης. Η απόλυσή τους είναι δυνατή μόνο σε περίπτωση συνδρομής περιστατικού σπουδαίου λόγου (Kündigungsschutzgesetz, KSchG).

Πέραν της συνδρομής του σπουδαίου λόγου που θεμελιώνει την ταύτιση του προστατευτικού καθεστώτος από απόλυση των δύο κατηγοριών εργαζομένων, ένα επιπλέον στοιχείο που σηματοδοτεί την ευθυγράμμισή τους αφορά στην διάρκεια της σύμβασης εργασίας. Όπως και στην περίπτωση της εγκύου εργαζόμενης, η συνδικαλιστική προστασία επεκτείνεται πέραν των συμβάσεων αορίστου χρόνου και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με αποτέλεσμα το απασχολούμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου συνδικαλιστικό

στέλεχος να απολύεται πρόωρα μόνο επί συνδρομής σπουδαίου λόγου, καθώς ο εργοδότης υποχρεούται και εν προκειμένω να τηρήσει τις διατάξεις του άρθρου 14 παρ. 5 επ. ν. 1264/1982^[59].

Η συμφωνία των δύο αυτών ειδικών καθεστώτων εμφανίζει και ορισμένες αποκλίσεις. Καταρχάς, είναι γεγονός ότι, σε αντίθεση με το προστατευτικό καθεστώς της εγκύου εργαζόμενης, η συνδικαλιστική προστασία ισχύει μόνο επί εγκύρου συμβάσεως εργασίας και αυτό γιατί δεν μπορεί να γίνει λόγος για άκυρη καταγγελία άκυρης σύμβασης εργασίας^[60]. Επιπρόσθετα, καθοριστική για την κίνηση της εν λόγω προστασίας κρίνεται και η γνώση της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι το προστατευτικό καθεστώς εφαρμόζεται μόνο στα συνδικαλιστικά στελέχη για τα οποία, κατά το χρόνο της καταγγελίας της σύμβασής τους, ο εργοδότης τελεί σε γνώση της συνδικαλιστικής ιδιότητάς τους^[61]. Αντιθέτως, προστασία προς την τεκούσα εργαζόμενη παρέχεται ανεξάρτητα από την γνώση της εγκυμοσύνης από τον εργοδότη^[62].

Πέραν της εγκυρότητας της σύμβασης εργασίας και της γνώσης της συνδικαλιστικής ιδιότητας από τον εργοδότη, στις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εφαρμογή της προστασίας από την απόλυση συγκαταλέγονται και η νομιμότητα της εκλογής του μισθωτού ως μέλους της διοίκησης νομίμως συσταθέντος σωματείου ή ως μέλος της προσωρινής εκλεγείσας διοίκησης υπό ίδρυση σωματείου, καθώς επίσης και η δυνατότητα απασχόλησης του συνδικαλιστικού στελέχους στην επιχείρηση του εργοδότη. Τα εν λόγω τέσσερα στοιχεία αποτελούν ουσιαστικά στοιχεία της αγωγής και κρίνεται απαραίτητο να αναφέρονται στο δικόγραφο της, ειδάλλως αυτή θα απορριφθεί ως αόριστη^[63].

Γ. 2. Νομολογιακές κρίσεις

Με βάση τη νομολογία πριν από τις αλλαγές που επέφερε ο ν. 4808/2021 είχε κριθεί ότι η

« τα συνδικαλιστικά στελέχη προστατεύονται από απόλυση πλέον με τα ίδια κριτήρια και προϋποθέσεις που προστατεύεται και η εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης »

[54] ΜΠρΛαμ 63/2012 ΔΕΝ 68, 2012, σελ.1535.

[55] Άρθρο 88 παρ.10 ν.4808/2021 που τροποποιεί τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 14 του ν.1264/1982.

[56] Κ. Ρίζος, ο.π., σελ.11.

[57] Άρθρο 15 ν.1483/1984 που τροποποιήθηκε με τον ν.4808/2021.

[58] Άρθρο 66 παρ.1 περ.γί' ν. 4808/2021 σε συνδυασμό με άρθρο 14 παρ. 5 του ν. 1264/1982.

[59] Ι. Ληξουριώτης, ο.π., σελ.930.

[60] ΑΠ 440/2015, Ισοκράτης.

[61] ΑΠ 424/2016, Ισοκράτης.

[62] ΑΠ 1682/2010, Ισοκράτης.

[63] ΑΠ 1957/07, Ισοκράτης.

Εργατικό Δίκαιο

απαρίθμηση των σπουδαίων λόγων είναι περιοριστική και έτσι δεν επιτρέπεται η καταγγελία για λόγους διάφορους που προβλέπει η παρ. 10 του άρθρου 14 ούτε η διεύρυνσή τους με την μέθοδο της αναλογίας. Εφόσον δεν τηρήθηκε η προαναφερόμενη διαδικασία, η γενόμενη καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης, εκτός της υποχρεώσεώς του προς καταβολή των αποδοχών του μισθωτού συνδικαλιστικού στελέχους κατά τον χρόνο της υπερμερίας του, υποχρεούται σε επαναπρόσληψη αυτού^[64].

Αν δεν συνέτρεχε κάποιος λόγος από τους περιοριστικά απαριθμούμενους και δεν είχε διαπιστωθεί κατά την προαναφερθείσα διαδικασία, η καταγγελία από τον εργοδότη της συνδέουσας αυτόν με το συνδικαλιστικό στέλεχος σύμβασης εργασίας ήταν άκυρη και θεωρούνταν ως μη γενόμενη (άρθρο 180 Α.Κ.). Ο εργοδότης μάλιστα, αρνούμενος μετά την άκυρη αυτή καταγγελία να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού (συνδικαλιστικού στελέχους), περιέρχονταν σε υπερμερία εργοδότη και όφειλε μισθούς υπερμερίας^[65]. Η ειδική προστασία έχει κριθεί ότι δεν έχει ισχύ όταν η επιχείρηση ή η εκμετάλλευσή διέκοψε οριστικά την λειτουργία της, ακόμη κι αν οι λόγοι διακοπής προέρχονται από τη σφαίρα επιρροής του εργοδότη^[66].

Εργαζόμενη, αναπληρώτρια γενική γραμματέας Διοικητικού Συμβουλίου τοπικού επιχειρησιακού σωματείου, η οποία κοιμήθηκε κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας της, κριθίκε από το δικαστήριο, ότι για τον λόγο αυτό, που χαρακτηρίστηκε ως πειθαρχικό παράπτωμα και οδήγησε στην απόλυση της, ούτε από μόνος του, αλλά ούτε και σε συνδυασμό με προηγούμενο λόγο (αυθαίρετη απουσία προκειμένου να μετάρχει σε συλλαλητήριο που είχε διοργανώσει η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος), μπορούσε να θεωρηθεί ως συμπεριφορά εξερχόμενη των ορίων της γνήσιας συνδικαλιστικής δράσης ούτε ως παράβαση θεμελιωδών υποχρεώσεων της, τέτοια που να δημιουργεί αναταραχή στον ερ-

γασιακό χώρο και κλίμα κλονισμού εμπιστοσύνης της εργοδότης της προς το πρόσωπό της^[67].

Συμπέρασμα

Ο σχετικός χαρακτήρας της μη νομοθετικά καθορισμένης έννοιας του «σπουδαίου λόγου» τον καθιστά ένα «μεταβλητό» μέγεθος που συνιστά το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των εννόμων συμφερόντων των μερών της σύμβασης εργασίας, πλέον και για τα συνδικαλιστικά στελέχη, όπως ήδη συμβαίνει για μεγάλο διάστημα για την περίπτωση απόλυσης εγκύου. Για τον λόγο αυτό και προκειμένου να οδηγηθούμε σε μία ορθή εκτίμηση για τη συνδρομή ή όχι σπουδαίου λόγου απόλυσης, κρίνονται αναγκαίες η ενδελεχής εξέταση των περιστατικών που καθιστούν ανυπόφορη τη σύμβαση εργασίας και η στάθμιση των εκατέρωθεν συμφερόντων των συμβαλλομένων από τον εφαρμοστή του δικαίου.

Όσον αφορά στην τροποποίηση του καθεστώτος της απόλυσης συνδικαλιστικού στελέχους που εισήχθη με το άρθρ. 88 παρ. 10 του ν. 4808/2021, αυτή δίνει τέλος στα νομικά αδιέξοδα που αντιμετωπίζονταν με την εφαρμογή του 281 ΑΚ. Η κατάργηση των απόλυτων λόγων καταγγελίας και η αντικατάστασή τους με περιστατικά που εκπληρώνουν την ερμηνεία του σπουδαίου λόγου ενισχύουν τη θέση του εργοδότη έναντι της προστασίας που απολαμβάνουν τα συνδικαλιστικά στελέχη, καθώς διευρύνουν τα περιστατικά που καθιστούν αδύνατη την εξακολούθηση της σύμβασης εργασίας για το μέλλον. Το σημερινό πολύπλοκο εργασιακό περιβάλλον και οι συνεχείς και απρόβλεπτες διαδοχικές κρίσεις που βιώνουμε επιβάλλουν τη διεύρυνση των λόγων οι οποίοι δικαιολογούν την υποχώρηση της προλεχθείσας προστασίας και τη μη συνέχιση της σύμβασης για να διασφαλιστούν και τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα του εργοδότη.

.....

« κρίνονται αναγκαίες η ενδελεχής εξέταση των περιστατικών που καθιστούν ανυπόφορη τη σύμβαση εργασίας και η στάθμιση των εκατέρωθεν συμφερόντων των συμβαλλομένων »

[64] ΑΠ 1481/2019, Ισοκράτης.

[65] ΑΠ 20/2018, Ισοκράτης.

[66] Μον.Πρωτ.Πρεβ 145/2022, Αδημοσίευτη.

[67] ΑΠ 424/2016, Ισοκράτης.