

Η επίδραση του Ν. 4808/2021 στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

Αιμιλία Ζερβουλάκου Γιατράκου και Βιλελμίνη Φραντζή, προπτυχιακές φοιτήτριες Νομικής Σχολής Ευρωπαϊκού Παν/μίου Κύπρου

Η παρούσα μελέτη έχει ως σκοπό να παρουσιάσει τις μεταβολές που επέφερε ο ν. 4808/2021 στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και να απαντήσει σε ερωτήματα που ανακύπτουν από την πρακτική εφαρμογή του. Στην εισαγωγή γίνεται αναφορά στην έννοια και τα χαρακτηριστικά της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Στη συνέχεια εξετάζονται οι λόγοι που κατέστησαν αναγκαία μια νέα νομοθετική ρύθμιση και παρακάτω αναλύονται οι σημαντικότερες αλλαγές, όπως η εξίσωση των υπαλλήλων και των εργατοτεχνιτών, η απαλλαγή του εργαζομένου από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας, η διαφοροποίηση των συνεπειών της ακυρότητας της καταγγελίας ανάλογα με τους λόγους αυτής και η μερική μεταφορά του βάρους της απόδειξης στον εργοδότη.

Στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας και της εργατικής νομοθεσίας ευρύτερα, κρίνεται αναγκαία η ύπαρξη μιας νομοθετημένης προστασίας των εργαζομένων οι οποίοι τελούν υπό το καθεστώς παροχής εξαρτημένης εργασίας προς τον εργοδότη έναντι αμοιβής. Η προστασία αυτή προκειμένου να είναι καίρια και αποτελεσματική πρέπει να περιορίζει τον κίνδυνο της απώλειας της θέσης εργασίας του μισθωτού. Στην κατεύθυνση αυτή συμβάλλει το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, περιορίζοντας τη σχετική ελευθερία του εργοδότη αλλά και παρέχοντας τη δυνατότητα στάθμισης των δύο αντίρροπων συμφερόντων που αναπτύσσονται στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσης.

Γενικά η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στο Εργατικό Δίκαιο πρέπει να λαμβάνει χώρα εντός των πλαισίων του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα περί απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, ενώ παράλληλα σχετικές ρυθμίσεις συναντώνται ακόμα και στο Συνταγμα. Ο Έλληνας νομοθέτης φρόντισε να εξειδικεύσει περαιτέρω τα πλαίσια αυτά ρυθμίζοντας ποικίλα ζητήματα που έχουν ανακύψει, θέτοντας με αυτόν τον τρόπο μια σειρά ουσιαστικών προϋποθέσεων για την έγκυρη ά-

σκηση του σχετικού δικαιώματος. Όσον αφορά το ζήτημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ο νομοθέτης έχει παρουσιάσει τεταμένη ενασχόληση την τελευταία πενταετία. Μία θεμελιώδης εξέλιξη όσο αφορά την προστασία των εργαζομένων ήταν ο Ν. 4359/2016 με τον οποίο κυρώθηκε ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Χάρτης^[1]. Με αυτήν τη ρύθμιση ορόσημο, θεμελιώθηκε για πρώτη φορά το δικαίωμα του εργαζομένου να προστατεύεται από την αδικαιολόγητη απόλυση που γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη. Όμως οι εξελίξεις δεν έμειναν στάσιμες στη ρύθμιση αυτή, αφού κατόπιν ακολούθησε ο Ν. 4611/2019, ο οποίος, με τη διάταξη του άρθρου 48, ρύθμιζε την έγκυρота της καταγγελίας και τις προϋποθέσεις της, όπως για παράδειγμα το ότι για να θεμελιωθεί απαιτείτο να οφείλεται σε βάσιμο λόγο, να έχει γίνει εγγράφως και να έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση κ.ο.κ. Η διάταξη αυτή, αν και θεωρήθηκε ότι παρουσιάζει πληθώρα αδυναμιών, αδιαμφισβήτητα αποτέλεσε τομή στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, μετά από επιστημονικές αντιπαραθέσεις αλλά κυρίως μετά την αλλαγή του πολιτικού τοπίου τον Ιούλιο του 2019, η διάταξη αυτή τελικά καταργήθηκε

«Η ύπαρξη μιας νομοθετημένης προστασίας κρίνεται αναγκαία ώστε να περιορίζει τον κίνδυνο της απώλειας της θέσης εργασίας του μισθωτού»

[1] Κ. Δ. Ρίζος (2021), Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου: Οι μεταβολές

μετά τον Ν. 4808/2021, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 1.

Ο Ν. 4808/2021 και το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

τον Αύγουστο του ίδιου χρόνου με το άρθρο 117 παρ. 2 Ν. 4623/2019.

Η επόμενη αλλά και πιο πρόσφατη μεταρρύθμιση που έλαβε χώρα μετά τις προαναφερθείσες είναι ο Ν. 4808/2021, που αποτελεί και την προσπάθεια του νομοθέτη δύο χρόνια αργότερα να εμβαθύνει ακόμη παραπάνω στη ρύθμιση του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και ιδίως της σύμβασης αορίστου χρόνου, μέσω ποικίλων διατάξεων που επέφεραν σημαντικές μεταβολές. Στα πλαίσια αυτά αναγκαία είναι η εξέταση των μεταβολών αυτών και της ευρύτερης επίδρασης στην καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Αποτελεί άραγε μία σωσίβια λέμβο στα χέρια των μισθωτών από τους κινδύνους που ελλοχεύουν από τις απολύσεις τις οποίες μονομερώς πραγματοποιούν οι εργοδότες;

Ι. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας: η ανάγκη για πιο εξειδικευμένη ρύθμιση

Α. Εννοιολογικά χαρακτηριστικά και προϋποθέσεις νομιμότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

Η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αποτελεί ευρύτερα έναν τρόπο λύσης της σχέσης εργασίας. Η άσκησή της μπορεί να λαμβάνει χώρα τόσο εκ μέρους του εργοδότη όσο και εκ μέρους του ίδιου του μισθωτού. Αποτελεί αναιτιώδη, μονομερή, απευθυντέα δικαιοπραξία, η οποία παράγει τα αποτελέσματά της από την περιέλευση της στον εργαζόμενο. Συγκεκριμένα, όταν λαμβάνει χώρα μονομερώς από τον εργοδότη ονομάζεται απόλυση^[2], ενώ όταν σε αυτήν προβαίνει ο ίδιος ο μισθωτός συνιστά παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση. Καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας χωρεί τόσο στην περίπτωση της σύμβασης αορίστου χρόνου όσο και στην σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Η πιο συνήθης μορφή λύσης της εργασιακής σχέσης από την οποία προκύπτουν και τα περισσότερα νομικά προβλήματα είναι η κατα-

γγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, δηλαδή η απόλυση^[3]. Στην περίπτωση της σύμβασης αορίστου χρόνου συναντώνται οι παρακάτω μορφές. Πρώτον, η τακτική καταγγελία, η οποία λαμβάνει χώρα με προειδοποίηση και μάλιστα το χρονικό διάστημα εντός του οποίου οφείλει ο εργοδότης να ειδοποιήσει τον μισθωτό αυξάνεται αναλόγως με την προϋπηρεσία του μισθωτού. Σημαντικό είναι να τονιστεί πως εάν ο εργοδότης μεριμνήσει για την προειδοποίηση του εργαζομένου πριν από το χρονικό διάστημα αυτό, τότε απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής της μισής αποζημίωσης.

Η δεύτερη μορφή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη που συναντάται είναι η άτακτη καταγγελία στην οποία ο εργοδότης δεν προειδοποιεί τον εργαζόμενο και, συνεπώς, οφείλει σε κάθε περίπτωση να του καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούται. Γενικά, όπως θα αναλυθεί και παρακάτω, μέχρι και τον Ν. 4808/2021 η χρήση της άτακτης καταγγελίας ήταν υποχρεωτική για ορισμένη ομάδα εργαζομένων, τους εργάτες. Ωστόσο με τον νόμο αυτό, η διάκριση μεταξύ εργατών και υπαλλήλων ως προς την προθεσμία προειδοποίησης αλλά και την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου ευρύτερα, καταργήθηκε.

Το δικαίωμα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας συνοδεύεται από ορισμένους περιορισμούς οι οποίοι διακρίνονται σε τυπικούς και ουσιαστικούς. Ο σκοπός των περιορισμών του δικαιώματος της καταγγελίας έχει ως κύριο σκοπό την διαφύλαξη και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως προς τη θέση εργασίας αλλά και ως προς πρακτικότερες παραμέτρους όπως η εξασφάλιση των απαραίτητων για τον βιοπορισμό τους αλλά και η ανάπτυξη της υπόστασής τους σε επαγγελματικό και κατά συνέπεια προσωπικό επίπεδο.^[4]

Τυπικοί περιορισμοί είναι ο έγγραφος τύπος της καταγγελίας, η υποχρέωση καταβολής νόμιμης αποζημίωσης, με εξαίρεση ωστόσο την περίπτωση που η καταγγελία λαμβάνει χώρα στους 12 πρώτους μήνες της απασχόλησης,

« Ο Ν. 4808/2021 αποτελεί την προσπάθεια του νομοθέτη να εμβαθύνει ακόμη παραπάνω στη ρύθμιση του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και ιδίως της σύμβασης αορίστου χρόνου, μέσω ποικίλων διατάξεων που επέφεραν σημαντικές μεταβολές »

^[2] Βλέπε www.kepea.gr, Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων-Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, «Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας» (τελευταία πρόσβαση 22/5/23).

^[4] ΑΠ 31/2013, «Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους είναι καταχρηστική ... για τους οποίους το μέτρο αυτό θα είναι λιγότερο επαχθές».

Εργατικό Δίκαιο

και η καταχώρηση του εργαζομένου στο τηρούμενο μισθολόγιο του ΙΚΑ. Συναντώνται επίσης και ουσιαστικές προϋποθέσεις τις οποίες ρυθμίζει ο Αστικός Κώδικας και η εργατική νομοθεσία.^[5] Χαρακτηριστικό των τυπικών περιορισμών του δικαιώματος καταγγελίας, αποτελεί το γεγονός ότι δεν λειτουργούν ως συνέπεια άκυρης καταγγελίας, αλλά ως προϋποθέσεις για την εξασφάλιση της εγκυρότητάς της.^[6]

Σχετικά με τους ουσιαστικούς περιορισμούς της καταγγελίας, αυτοί σκιαγραφούνται στον νεότερο νόμο Ν. 4808/2021 και ειδικότερα στα άρθρα 64, 65 και 66 του νόμου. Αυτοί θεωρείται ότι αφορούν σε μεγαλύτερο βαθμό την δικαιοπρακτική βούληση του καταγγέλλοντος. Στις ουσιαστικές νομοθετικές προϋποθέσεις ή αλλιώς «περιορισμούς» όπως θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν, ο Ν. 4808/2021 συγκεκριμένα στο άρθρο 66 παράγραφος 1, αναφέρει συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου η καταγγελία σύμβασης εργασίας καθίσταται άκυρη. Τέτοιες περιπτώσεις είναι όταν οφείλεται σε κάποια δυσμενή διάκριση εις βάρος του εργαζομένου ή σε επίδειξη εκδικητικότητας, η χρήση της απόλυσης ως αντίποινο προκειμένου ο εργαζόμενος να μην ασκεί τα νόμιμα δικαιώματά του όταν αυτά δεν ταυτίζονται με τα συμφέροντα του εργοδότη, αλλά και άλλες πιο ειδικές καταστάσεις οι οποίες απαριθμούνται από τον νόμο ενδεικτικά.

Β. Νομολογία υπό το προϋσχόσαν καθεστώς που εγείρει την ανάγκη για διαφορετική ρύθμιση

Η ύπαρξη μιας αναλυτικότερης και πιο στοχευμένης διάταξης που να πραγματεύεται το ζήτημα προστασίας του εργαζομένου από την «εργαλειοποίηση» της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη και γενικότερα την αυθαίρετη συμπεριφορά και κατάχρηση του διευθυντικού του δικαιώματος ήταν επιτακτική ανάγκη· γεγονός το οποίο είναι διάχυτο και στη νομολογία των τελευταίων ετών. Η παράθεση ενδεικτικών δικαστικών αποφάσεων προηγούμενων ετών κρίθηκε σκόπιμη, καθώς στο παρόν νομικό σύστημα

επιτρέπεται στον δικαστή να ελέγξει τα αίτια της καταγγελίας, να τα ερευνήσει και να αποφανθεί επί της εσωτερικής δικαιολόγησής της. Οπότε είναι σημαντικό να αποτυπωθεί μέσω των παρακάτω αποφάσεων το πώς η κρίση αυτή σχηματιζόταν πριν από τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις. Συγκεκριμένα τα ζητήματα που ρύθμισε ο Ν. 4808/2021 περί λόγων ακυρότητας, απαλλαγής υποχρέωσης παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας και η κατάργηση της διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών έχουν απασχολήσει την νομολογία εντατικά τα τελευταία έτη και, όπως είναι εμφανές και από δικαστικές αποφάσεις, έχρηζαν διαφορετικής αντιμετώπισης.

Ξεκινώντας με το ζήτημα της διάκρισης εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων, πριν από τον Ν. 4808 οι παλαιότεροι εργατικοί νόμοι διέκριναν συχνά όσον αφορά την εφαρμογή ποινικών διατάξεων την ιδιότητα του εργάτη και του υπαλλήλου. Αντιληπτό ήταν πως αυτή η διάκριση αποτελούσε απόρροια της υποτίμησης της εργασίας των εργατών λόγω του όχι τόσο στενού δεσμού τους με την εκάστοτε επιχείρηση.^[7]

Σήμερα, η διάκριση αυτή έχει καταργηθεί σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. και για όσο χρόνο ίσχυε στην Ελλάδα (πριν από τον Ν. 4808/2021) είχε εγείρει αρκετά νομικά προβλήματα, κυρίως ως προς το ύψος της αποζημίωσης της καταγγελίας ή και ως προς τη δυνατότητα προειδοποίησης καταγγελίας.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η απόφαση 1281/2010 ΑΠ^[8], που αφορά την αποζημίωση απόλυσης. Η επιλογή της παρούσας απόφασης έγινε με σκοπό να αποτυπωθεί μέσω του περιεχομένου της το πως αντιμετωπίζονταν τα νομικά ζητήματα που αφορούσαν τους εργατοτεχνίτες πριν την κατάργηση της διάκρισης τους από τους υπαλλήλους με τον Ν. 4808/2021. Αναλυτικότερα στην συγκεκριμένη απόφαση, τέθηκε σε αμφιβολία η συνταγματικότητα της διάκρισης υπαλλήλου και εργατοτεχνίτη ως προς το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης, όπου σαφέστατα υψηλότερο ποσό λάμβαναν οι υπάλληλοι. Σύμφωνα με

«...η διάκριση αυτή έχει καταργηθεί σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. και για όσο χρόνο ίσχυε στην Ελλάδα είχε εγείρει αρκετά νομικά προβλήματα, κυρίως ως προς το ύψος της αποζημίωσης της καταγγελίας και ως προς τη δυνατότητα προειδοποίησης πριν την απόλυση.»

^[5] Δ. Ζερδελής (2022), Επίτομο Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα Θεσσαλονίκη εκδ Σάκκουλα, σελ 285 επ.

^[6] Κ. Μπακόπουλος, Εισαγωγικές Σκέψεις σε: Η ελαττωματική καταγγελία και οι συνέπειές της, σελ. 2

^[7] Κ. Δ. Παπαδημητρίου (2021), «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

^[8] ΤΝΠ QUALEX, ΑΠ1281/2010, ΔΕΕ, 11/2011, σελ. 1170-1171

Ο Ν. 4808/2021 και το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

τον Άρειο Πάγο, η διάκριση αυτή δεν κρίθηκε αντισυνταγματική, καθώς η δυσμενής διάκριση εις βάρος των εργατοτεχνιτών θεωρήθηκε δικαιολογημένη, με το επιχείρημα ότι από την κάθε κατηγορία μισθωτών παρέχεται διαφορετικό είδος εργασίας που δεν μπορεί να θεωρηθεί ίσης αξίας συνυπολογίζοντας πάντα τις συνθήκες στην αγορά εργασίας και την ευχέρεια εύρεσης εργασίας μετά την απόλυση είτε ως υπάλληλος και ως εργατοτεχνίτης αντίστοιχα.

Στην σημερινή εποχή, η διάκριση αυτή χαρακτηρίζεται ως αναχρονιστική και παρωχημένη, γεγονός αληθές καθώς η διαρκής τεχνολογική πρόοδος καθιστά όλο και λιγότερο αναγκαία την σωματική προσπάθεια των εργατών, ενώ η πνευματική λειτουργία απαιτείται ολοένα και περισσότερο. Εκτός των πραγματικών αυτών γεγονότων όμως, ήταν πάντοτε αμφίβολο και από νομικής πλευράς και αποτελούσε ζήτημα που έγειρε έντονο προβληματισμό, το κατά πόσο η διάκριση αυτή δεν παραβαίνει την αρχή της ισότητας.^[9]

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη μπορεί σε πολλές περιπτώσεις να λάβει χώρα εξαιτίας λόγων που δεν αφορούν την επαγγελματική ζωή του εργαζομένου ή την επίδοση του ως προς τις απαιτήσεις του εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει ακυρότητα για την καταγγελία της σύμβασης, καθώς ο εργοδότης κάνει κατάχρηση του διευθυντικού του δικαιώματος και της εξουσίας του ευρύτερα.

Μία τέτοια περίπτωση καταγγελίας συναντάται και στην απόφαση 359/2010 ΑΠ^[10] όπου ζήτημα αποτέλεσε η καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω εκδικητικότητας. Η επιλογή αυτή της απόφασης, έχει ως σκοπό την ανάδειξη της ελλιπούς προστασίας του εργαζομένου έναντι στην καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη. Στην απόφαση αυτή αναφέρεται πως η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι ένα δικαίωμα που απευθύνεται τόσο στον εργαζόμενο όσο και στον εργοδότη. Ωστόσο κατά την άσκησή του θα πρέπει να τηρούνται πάντοτε οι επιταγές της καλής πίστης

και να υπόκεινται στον περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ για καταχρηστική άσκηση δικαιώματος. Εφόσον λοιπόν έγινε υπέρβαση των ορίων αυτών, αφού η καταγγελία του εργοδότη είχε ως κίνητρο εμπάθεια και εχθρότητα απέναντι στον εργαζόμενο λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης, αυτή κρίθηκε άκυρη από το δικαστήριο.

Η συνεχής εμφάνιση τέτοιων εργατικών διαφορών αποτέλεσε γενεσιουργό αίτιο για την προώθηση μίας διάταξης νόμου που να απαριθμεί έστω ενδεικτικά τις περιπτώσεις που η καταγγελία σύμβασης εργασίας είναι άκυρη, θεωράζοντας με αυτόν τον τρόπο, τον εργαζόμενο και τα δικαιώματά του από τυχόν προσβολές.

II. Οι μεταβολές που επέφερε ο Ν. 4808/2021 στην καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

A. Εξίσωση εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων

Οι έννοιες «εργατοτεχνίτης» και «υπάλληλος»

Η εργατική νομοθεσία καταρχήν είναι κοινή για όλους τους εργαζομένους, ωστόσο υπάρχουν κατηγορίες μισθωτών για τις οποίες κατοχυρώνονται ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις και άλλες κατηγορίες οι οποίες εξαιρούνται από κάποιες ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Επομένως, η κατηγοριοποίηση των μισθωτών είναι αναγκαία και η πρακτική της σημασία είναι καίρια. Πραγματοποιείται είτε με βάση τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας, είτε με βάση το είδος της παρεχόμενης εργασίας αλλά και με άλλα κριτήρια.

Αναφορικά με το είδος της παρεχόμενης εργασίας, ιδιαίτερο νομικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η διάκριση των εργαζομένων σε εργάτες και υπαλλήλους. Η διάκριση αυτή πραγματοποιείται αμιγώς με βάση τη φύση της εργασίας, με αποτέλεσμα να είναι νομικά αδιάφορα ο συμβατικός χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης καθώς και ο τρόπος αμοιβής.^[11]

«Η διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες παρ'ότι αφορά διαφορετικό ενδιαφέρον.» »

^[9] Κ. Δ. Παπαδημητρίου (2021), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 56.

^[10] ΤΝΠ QUALEX, ΔΕΕ, ΑΠ 359/2010, 10/2020, σελ. 1221-1224, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, 176/2020, σελ. 1023-

^[11] Βλ ΑΠ 596/1996.

Εργατικό Δίκαιο

Σύμφωνα με την νομολογία και το αρ. 1 του ΝΔ 2655/1955 (ουσιαστικό κριτήριο διάκρισης) ως υπάλληλοι χαρακτηρίζονται αυτοί οι εργαζόμενοι των οποίων η κύρια απασχόληση πραγματοποιείται επ' αντιμισθία – ανεξαρτήτως του τρόπου πληρωμής- σε ιδιωτικό κατάστημα, γραφείο ή σε οποιαδήποτε επιχείρηση και των οποίων η φύση της εργασίας είναι κατ' αποκλειστικότητα ή κατὰ κύριο λόγο πνευματική και δεν έχει σωματικό χαρακτήρα. Εξ' αντιδιαστολής προκύπτει ότι εργατοτεχνίτες είναι εκείνοι οι εργαζόμενοι των οποίων η εργασία έχει κατ' αποκλειστικότητα ή κατὰ κύριο λόγο σωματικό και τεχνικό χαρακτήρα.^[12]

Βέβαια, υπάρχουν και ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων οι οποίες χαρακτηρίζονται από τον ίδιο τον νόμο ως υπάλληλοι ή εργάτες υπό την προϋπόθεση ότι διαθέτουν ορισμένα τυπικά προσόντα (τυπικό σύστημα διάκρισης). Έτσι, ευθέως εκ του νόμου προκύπτει ότι υπάλληλοι-μεταξύ άλλων- είναι οι : οι πτυχιούχοι σχολής τουριστικών επαγγελμάτων^[13], οι κατώτεροι υγειονομικοί^[14], οι φοροτεχνικοί^[15] και οι ξενοδοχοϋπάλληλοι^[16]. Αξίζει να παρατηρηθεί ότι κάποιες από τις παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων, αν τις εξετάζαμε βάσει του νομολογιακού/ουσιαστικού κριτηρίου, δηλαδή βάσει της πνευματικής ή σωματικής φύσης της εργασίας, θα τις κατατάσσαμε στον κλάδο των εργατών,

Το προϊσχύσαν νομικό καθεστώς

Σύμφωνα με τον Ν. 2112/1920, σε περίπτωση που είχε συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ υπαλλήλου και εργοδότη και ο τελευταίος είχε θελήσει να την καταγγείλει ήταν υποχρεωμένος να τηρήσει συγκεκριμένη προθεσμία πριν από την καταγγελία. Το ΒΔ 16/18.7.1920 επεξέτεινε το πεδίο εφαρμογής του παραπάνω νόμου προσθέτοντας και τους εργάτες στην κατηγορία μισθωτών των οποίων οι εργοδότες πρέπει να τηρήσουν προθεσμία πριν από την απόλυσή τους.

Ο Ν. 3198/1955 επέφερε αλλαγές σε σχέση με την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου των εργατών και συμπλήρωσε τις ρυθμίσεις που αφορούσαν

την προθεσμία που έπρεπε να τηρείται για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων. Πιο συγκεκριμένα, με τον νόμο αυτό καταργήθηκε η υποχρέωση του εργοδότη να καταγγέλλει την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που έχει συνάψει με ένα εργάτη μέσα σε συγκεκριμένη προθεσμία. Έτσι, ο εργοδότης θα προέβαινε κατὰ κανόνα σε απροειδοποίητη καταγγελία της σύμβασης ενός εργάτη με ταυτόχρονη υποχρέωση αποζημίωσης. Αντίθετα, η δυνατότητα καταγγελίας με τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης διατηρήθηκε για τους υπαλλήλους.

Επιπλέον, ο Ν. 3198/1955 έθετε στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη είτε να μη τηρήσει την προθεσμία καταγγελίας και να καταβάλει την πλήρη αποζημίωση που να καλύπτει τους μισθούς που χάνει ο εργαζόμενος κατὰ τον χρόνο της προειδοποίησης, είτε να τηρήσει την προβλεπόμενη προθεσμία καταβάλλοντας το 1/2 της προαναφερθείσας αποζημίωσης (άρ. 4 Ν.3198/1955). Στην πράξη όμως οι εργοδότες προτιμούσαν την απρόθεσμη καταγγελία, με αποτέλεσμα οι νόμιμες προθεσμίες να χρησιμεύουν μόνο ως μέσα υπολογισμού του ύψους των αποζημιώσεων^[17]. Ο νομοθέτης προσπάθησε να περιορίσει την τακτική του εργοδότη να καταγγέλλει απροειδοποίητα τις συμβάσεις εργασίας που συναπτε με τους υπαλλήλους, παρέχοντάς του κίνητρα για την προτίμηση της καταγγελίας μέσω προειδοποιήσεως. Έτσι, με τον Ν. 3863/2010, και συγκεκριμένα με το άρθρο 74 παρ. 2 (όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθ.15 του ίδιου νόμου) μειώθηκε η ανώτατη προθεσμία αποζημίωσης από 24 σε 6 μήνες, χωρίς να αυξάνεται όμως το ύψος της αποζημίωσης. Με τον Ν. 4093/2012 η μείωση αυτή συνεχίστηκε και έφτασε στους 4 μήνες (υποπαρ. ΙΑ 12 περ1.), ενώ ταυτόχρονα και το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης για υπαλλήλους που έχουν προϋπηρεσία 16 χρόνων τουλάχιστον στον ίδιο εργοδότη μειώθηκε σημαντικά.

Μέχρι την 1.1.2022 διαφορετικές ρυθμίσεις ίσχυαν για τους υπαλλήλους και τους εργάτες σχετικά και με το ύψος της νόμιμης αποζημί-

«Υπό το προϊσχύσαν νομικό καθεστώς, η δυνατότητα καταγγελίας με τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης, η οποία συνεπαγόταν απαλλαγή από τη μισή αποζημίωση απόλυσης, προβλεπόταν μόνο για τους υπαλλήλους»

[12] Ολ. ΑΠ 295/1969, ΑΠ 1405/2014.

[13] ΑΝ 5673/37.

[14] ΑΝ 199/36.

[15] ΑΝ 759/37.

[16] ΝΔ 3430/55.

[17] Κ. Δ. Ρίζος (2021), όπ. παρ., σελ 8.

Ο Ν. 4808/2021 και το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

ωσης. Σύμφωνα με τον Ν 2112/1920, σε περίπτωση απόλυσης υπαλλήλου στην αποζημίωση απόλυσης προσμετράται και ο χρόνος υπηρεσίας του ως εργάτη στην ίδια επιχείρηση, εκτός αν η υπαλληλική ιδιότητα του αποδόθηκε -ρητά ή σιωπηρά- με νέα σύμβαση εργασίας^[18]. Επιπλέον, κριτήρια τα οποία συνυπολογίζονται στην αποζημίωση υπαλλήλων «είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και οι τακτικές αποδοχές του μήνα προ της απολύσεως υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης».

Συγκρίνοντας τις νόμιμες αποζημιώσεις των εργατών με αυτές των υπαλλήλων, εύλογα προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι πρώτες ήταν σημαντικά χαμηλότερες από τις δεύτερες. Η μεγάλη αυτή διαφορά μπορούσε να αποδοθεί στο στενότερο δεσμό που έχουν οι υπάλληλοι με τις επιχειρήσεις αλλά και στο γεγονός ότι η θέση εργασίας των εργατών επηρεάζεται με πιο γρήγορους ρυθμούς λόγω της ταχείας οικονομικής εξέλιξης του κλάδου^[19]. Αυτή την άποψη όπως δεν την ενστερνίζονται όλοι οι εκπρόσωποι της νομικής θεωρίας, αντιθέτως έχει διχάσει την νομική θεωρία προκαλώντας προβληματισμούς.^[20]

Ο διχασμός αυτός επεκτάθηκε και στην νομολογία. Μια μερίδα της νομολογίας υποστήριζε τη συνταγματικότητα του διαφορετικού ύψους αποζημίωσης απολύσεως εργατών και υπαλλήλων λόγω της διαφορετικής μορφής της εργασίας η οποία δεν είναι ίσης αξίας όπως προβλέπεται στο άρθρο 22 Σ. για πληρωμή ίσης αμοιβής^[21]. Ενώ άλλη μερίδα έκρινε ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση των εργατών από τους υπαλλήλους αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων όπως αυτή παρουσιάζεται στα άρθρα 4 παρ.1 και 22 του Συντάγματος και επομένως είναι αντισυνταγματική.^[22]

Το νέο νομικό καθεστώς

Ο Ν. 4808/2021 άλλαξε τα δεδομένα. Σύμφωνα με το άρθρο 64 του νέου νόμου εξισώνονται οι εργάτες με τους υπαλλήλους. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι από 1/1/2022 ισχύει

και για τους εργάτες ό,τι ίσχυε για τους υπαλλήλους αναφορικά με την προθεσμία καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου και ότι οι πρώτοι πλέον δικαιούνται την ίδια αποζημίωση απόλυσης με τους τελευταίους. Η διάταξη τέθηκε σε ισχύ σε μεταγενέστερο διάστημα από τη δημοσίευση του νόμου, ώστε να υπάρξει ένα εύλογο διάστημα προσαρμογής.

Σημαντική συνέπεια της εξομοίωσης εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων είναι ότι ο εργοδότης πλέον δύναται να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας εργάτη με μειωμένη αποζημίωση, εφόσον ο τελευταίος συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος. Αντιθέτως, προ της εξίσωσης ο εργοδότης δικαιούνταν να αποδώσει μειωμένη αποζημίωση μόνο στην περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης (παραιτήσης) του εργαζομένου, ενώ αν τον απέλυε λόγω συνταξιοδότησης του όφειλε πλήρη αποζημίωση. Επίσης, άλλη σπουδαία συνέπεια είναι ότι πλέον και στην περίπτωση των εργατών -όπως και στην περίπτωση των υπαλλήλων- θα είναι δυνατή η καταβολή αποζημίωσης σε δόσεις (αναλογική εφαρμογή άρθρου 74 παρ.3 ν 3863/2010)^[23].

Σχολιασμός της αλλαγής

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, σκοπός της αλλαγής αυτής είναι η αντιμετώπιση της άνισης μεταχείρισης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων ως προς την αποζημίωση καταγγελίας, η οποία αντικατοπτρίζει μια παρωχημένη αντίληψη περί εργασίας. Η αντίληψη αυτή αφορά την διάκριση των επαγγελματιών σε ανώτερα και κατώτερα, η οποία στηρίζεται στην αυθαίρετη αξιολόγηση των πνευματικών -υπαλληλικών- επαγγελματιών ως ανώτερων και των χειρωνακτικών-εργατικής φύσεως επαγγελματιών - ως κατώτερων. Στην πραγματικότητα όμως καμία εργασία του ανθρώπου δεν είναι μόνο σωματική ή πνευματική, αφού μία ιδέα θα έμενε μια μετέωρη σκέψη αν δεν την έθετε κάποιος σε εφαρμογή. Αυτή η παραδοχή της ισότητας ανάμεσα στις δύο κατηγορίες επαγγελματιών δεν θα μπορούσε να

«Οι αλλαγές που καθιέρωσε ο Ν. 4808/2021 αποσκοπούσαν κυρίως στην αντιμετώπιση της άνισης μεταχείρισης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων ως προς την καταγγελία, η οποία αντικατοπτρίζει μια παρωχημένη αντίληψη περί αξίας της εργασίας»

[18] Δ. Ζερδελής (2022), *Επίτομο Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα Θεσσαλονίκη εκδ Σάκουλα, σελ 23.

[19] Γ. Λεβέντης/ Κ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο* 2011, σελ 145.

[20] Ι. Κουιάδης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελξίας*, εκδ. Σάκουλας, 2017.

[21] ΑΠ 1281/2010.

[22] Μ.Π. Ναυπλίου 77/1994.

[23] Κ. Μπακόπουλος, (2022), *Η ελαττωματική καταγγελία και οι συνέπειές της*, Σάκουλας, σελ 35-36.

Εργατικό Δίκαιο

συνεχίσει να απουσιάζει από το θετό μας δίκαιο. Επομένως, το άρθρο 64 κατάργησε την παρωχημένη, αναχρονιστική και αντισυνταγματική διάκριση εργατών και υπαλλήλων.

Β. Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

Το προϊσχύσαν νομικό καθεστώς

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 2112/1920 ο εργοδότης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου του μισθωτού είναι υποχρεωμένος να τον αποζημιώσει πλήρως. Αντίθετα, σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας οφείλει το ήμισυ της πλήρους αποζημίωσης και είναι υποχρεωμένος να απασχολεί τον εργαζόμενο μέχρι την οριστική λήξη της σύμβασης. Σε περίπτωση που δεν απασχολούσε ο εργοδότης τον εργαζόμενο, το διάστημα μετά την καταγγελία και πριν την οριστική λύση της σύμβασης καθίστατο – οπωσδήποτε – υπερήμερος σύμφωνα με το άρθρο 656ΑΚ και συνέτρεχε ο κίνδυνος η καταγγελία να θεωρηθεί καταχρηστική με αποτέλεσμα να κριθεί άκυρη ή να θεωρηθεί τακτική με το επιχείρημα ότι ήταν προσχηματική η τήρηση της προθεσμίας και έτσι να οφείλεται πλήρης αποζημίωση.

Το νέο νομικό καθεστώς

Με το άρθρο 65 του Ν.4808/2021 δόθηκε το δικαίωμα στον εργοδότη να αρνηθεί – μερικώς ή πλήρως – την εργασία του εργαζομένου, με την ανακοίνωση της καταγγελίας. Επομένως, το δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη μόνο ταυτόχρονα με την κοινοποίηση της καταγγελίας και η απαλλαγή μπορεί να είναι ολική ή μερική. Επιπλέον, το δικαίωμα αυτό είναι διαπλαστικό άρα είναι ανέκκλητο και ανεπίδεκτο αιρέσεων, δηλαδή δεν μπορεί ο εργοδότης να επιφυλαχθεί, ανακοινώνοντας στον εργαζόμενο ότι θα συνεχίσει την εργασία του υπό την προϋπόθεση πλήρωσης μιας αιρέσεως (π.χ. «θα σε καλέσω να εργαστείς αν σε χρειαστώ»)

Οι συνέπειες της μεταβολής αυτής περιγράφονται στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 65 του Ν.4808/2021. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση που ο εργοδότης απαλλάξει τον μισθωτό από την υποχρέωση εργασίας ταυτόχρονα με την καταγγελία της σύμβασης, είναι υποχρεωμένος να του αποδώσει –πλήρως– τις αποδοχές του μέχρι την καταγγελία της σύμβασης, χωρίς όμως να καθίσταται υπερήμερος ως προς την μη αποδοχή εργασίας. Επομένως, η καταγγελία δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική και προσχηματική (παρ.1αρ. 65 Ν4808/2022)

Ο εργαζόμενος, από την άλλη, σε περίπτωση που αρνηθεί ο εργοδότης την αποδοχή της εργασίας του, μπορεί να απασχοληθεί σε άλλη εργασία, χωρίς να επηρεάζεται η καταγγελία και να μειώνεται το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης. Αφού ο εργοδότης δεν καθίσταται υπερήμερος δεν είναι δυνατόν να προβάλει ένσταση αλλαχού κερδηθέντων (656 ΑΚ παρ2)^[24].

Σχολιασμός της αλλαγής

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση η αλλαγή αυτή επιτεύχθηκε προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ένταση που δημιουργείται στον εργασιακό χώρο μετά την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη^[25].

Υποστηρίζεται, επιπλέον, ότι με αυτή τη ρύθμιση περιορίζονται οι χρονοβόροι και κοστοβόροι δικαστικοί αγώνες μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών. Αυτό συμβαίνει γιατί με τη νέα δυνατότητα που παρέχεται στον εργοδότη να απομακρύνει τον εργαζόμενο από τον εργασιακό χώρο, η δικαστική αμφισβήτηση του κύρους της καταγγελίας και η διεκδίκηση μισθών υπερημερίας καθίστανται άνευ αντικειμένου, ειδικά αν ο εργαζόμενος το διάστημα αυτό απασχολείται σε άλλη εργασία. Άλλωστε, ο απολυόμενος δεν θα έχει κανένα ενδιαφέρον να προσφύγει στα δικαστήρια επιβαρυνόμενος με έξοδα, αφού θα έχει ήδη εξασφαλίσει εισοδήματα από την άλλη του εργασία^[26].

«Ο εργοδότης μπορεί, μετά την παροχή προειδοποίησης απόλυσης, να αρνηθεί την παροχή εργασίας του μισθωτού χωρίς να καθίσταται υπερήμερος, αρκεί να του χορηγήσει τις αποδοχές για το διάστημα μέχρι την απόλυση»

^[24] Δ. Βασιλείου σε Ημερίδα ΕΝΟΒΕ, Οι αλλαγές του ν. 4808/2021 στην εργατική νομοθεσία, 23 Δεκεμβρίου 2021 <https://www.youtube.com/watch?v=DMSvXzvDtc&t=7454s> (τελευταία επίσκεψη 22/5/23).

^[25] Αιτιολογική έκθεση του Ν. 4808/2021, αρ.65 <https://www.taxheaven.gr/news/25694/to-teliko->

[sxedio-nomoy-kai-h-aitiologikh-ekoesh-toy-gia-ta-proapaitoymena-opws-katateohke-sth-boylli](https://www.taxheaven.gr/news/25694/to-teliko-sxedio-nomoy-kai-h-aitiologikh-ekoesh-toy-gia-ta-proapaitoymena-opws-katateohke-sth-boylli)) (τελευταία επίσκεψη 22/5/23).

^[26] Κ. Δ. Ρίζος (2021), «Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου: Οι μεταβολές μετά τον Ν. 4808/2021», Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 17.

Ο Ν. 4808/2021 και το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

Κατά άλλη άποψη, η διάταξη αυτή ανοίγει τον δρόμο για την διευκόλυνση καταχρηστικών απολύσεων. Μόνο η πρωτοβουλία του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση και να αρνηθεί την εργασία του μισθωτού αρκεί ώστε το δικαστήριο να μη μπορεί να αξιώσει την επαναπασχόληση του εργαζομένου και την απόδοση μισθών υπερημερίας, ακόμη και σε περιπτώσεις καταχρηστικής απόλυσης (αφού η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου είναι αναιτιώδης).^[27]

Γ. Κωδικοποίηση ειδικών λόγων ακυρότητας της καταγγελίας

Λόγοι ακυρότητας

Αναφορικά με τους λόγους ακυρότητας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν παρατηρούνται μεταβολές, ωστόσο με το άρθρο 66 του Ν 4808/2021 κωδικοποιούνται οι υφιστάμενες περιπτώσεις άκυρης-ελαττωματικής απόλυσης και προστίθενται και κάποιες νέες. Συγκεκριμένα, στη πρώτη παράγραφο προβλέπονται τρεις κατηγορίες λόγων ακυρότητας :

-Απόλυση οφειλόμενη σε δυσμενείς διακρίσεις

Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι η καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι άκυρη ως καταχρηστική όταν η απόλυση πηγάζει από επαχθή διάκριση σε βάρος του μισθωτού ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας, ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση (αρ. 66 παρ. 1.α).

-Απόλυση ως αντίδραση του εργοδότη

Σύμφωνα με το αρ. 66 παρ.1 β, άκυρη είναι και η απόλυση όταν η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου πραγματοποιείται ως αντίδραση του εργοδότη σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου (άρνηση αποδοχής βλαπτικής μονομερούς μεταβολής, διεκδίκηση καθυστερημένων αποδοχών, άρνηση εκπλήρωσης καθηκόντων που δεν υπά-

γονται στην αρμοδιότητά του, άρνηση να μετατραπεί η σύμβαση εργασίας του από πλήρους απασχόληση σε μερική κ.λπ.).

Επομένως, προϋπόθεση εφαρμογής της διάταξης αυτής είναι ο εργαζόμενος να έχει προβεί σε μια νόμιμη ενέργεια, η οποία συνδέεται αιτιωδώς με την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη. Συγκεκριμένα, η αιτιώδης συνάφεια μεταξύ ενάσκησης δικαιώματος και καταγγελίας εκφράζεται μέσω της εκδικητικής διάθεσης του εργοδότη ο οποίος εξοργίστηκε με την αξίωση του εργαζομένου και προβαίνει στην απόλυσή του ως αντίποινα.^[28]

Ο εργαζόμενος, λοιπόν, οφείλει να επικαλεστεί -πέραν της χρονικής συνάφειας- ότι η απόλυση αποτελεί αντίδραση του εργοδότη σε αξίωση του εργαζομένου που πηγάζει από τον νόμο και ότι δεν συντρέχει άλλος λόγος απόλυσης. Συνεπώς, δεν είναι ανάγκη να παρουσιάσει αποδείξεις για την συνδρομή του επιληψιμού κίνητρου του εργοδότη. Άλλωστε αυτό αποτελεί ένα εσωτερικό γεγονός του οποίου η απόδειξη είναι ιδιαίτερα δύσκολη.

Αυτή η απαλλαγή του εργαζομένου από το βάρος της απόδειξης ισχύει μόνο για την άνωθεν περίπτωση κι όχι για τις υπόλοιπες κατηγορίες καταχρηστικής απόλυσης (απόλυση όταν δεν γίνεται με βάση την αρχή ultima ratio, απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους ή όταν η απόλυση είναι αποτέλεσμα γενικής εμπάθειας του εργοδότη προς τον εργαζόμενο κ.λπ)

-Απόλυση που αντίκειται σε άλλη διάταξη νόμου

Άκυρη είναι και η απόλυση που πραγματοποιείται και είναι αντίθετη σε άλλη διάταξη νόμου (άρ. 66 παρ. 1.γ του Ν. 4808/2021). Με τον Ν. 4808/2021 διευρύνονται οι λόγοι ακυρότητας που προβλέπονται στα ειδικά νομοθετήματα.

Ενδεικτικά παρουσιάζονται κάποιοι νέοι και κάποιοι τροποποιημένοι ειδικοί λόγοι ακυρότητας :

Απόλυση που οφείλεται στην άσκηση δικαιωμάτων σχετικά με βία και παρενόχληση στην εργασία.

Στο άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 κατοχυρώνεται η απαγόρευση καταγγελίας ή με οποιοδήποτε τρόπο λύσης της έννομης σχέσης

«Με το άρθρο 66 του Ν 4808/2021 κωδικοποιούνται οι υφιστάμενες περιπτώσεις ελαττωματικής απόλυσης και προστίθενται και κάποιες νέες.»

^[27] Δ. Βασιλείου (2021) «Ο ν. 4808/2021 για την προστασία της εργασίας Μια πρώτη αποτίμηση», [όπ. παρ.](#)

^[28] Κ. Δ. Ρίζος (2021), όπ. παρ, σελ 19.

Εργατικό Δίκαιο

στην οποία στηρίζεται η απασχόληση καθώς και κάθε άλλη δυσχερής μεταχείριση γενικώς προσώπου του άρθρου 3, η οποία αποτελεί αντισταθμισμα καταγγελίας, μαρτυρίας, παροχής πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν 4808/2021.

Η προστασία αυτή από τις απολύσεις των εργαζομένων που έχουν παρενοχληθεί και είναι θύματα βίας αποτελεί μέρος του γενικού σχεδίου πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης των περιστατικών βίας στον εργασιακό χώρο, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 2 του Ν 4808/2021. Ένας από τους κυριότερους σκοπούς του νέου αυτού νόμου είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο θα παρέχει αξιοπρέπεια και ασφάλεια στους εργαζομένους και στο οποίο θα κυριαρχεί ο σεβασμός μεταξύ τους.

Απόλυση εγκύου και τεκούσας γυναίκας, όπως και πατέρα του νεογνού τέκνου για ορισμένο χρονικό διάστημα, χωρίς την συνδρομή σπουδαίου λόγου.

Στο άρθρο 15 παρ. 1 του Ν 1483/1984 προβλέπεται η ευρεία προστασία της εγκύου και της τεκούσας γυναίκας. Σύμφωνα με το άρθρο απαγορεύεται η καταγγελία από τον εργοδότη εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και 18 μήνες μετά τη γέννηση του τέκνου ή και για μεγαλύτερο διάστημα εάν προκύψει ασθένεια που οφείλεται στην κύηση. Στις περιπτώσεις αυτές δηλαδή η απόλυση είναι άκυρη. Η διάταξη περιλαμβάνει και την περίπτωση που η έγκυος δεν γνώριζε για την εγκυμοσύνη της κατά τη διάρκεια της απόλυσης. Στην περίπτωση αυτή οφείλει να ενημερώσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση τον εργοδότη της και η ακυρότητα θεραπύεται. Ωστόσο, έγκυρη θεωρείται η απόλυση αν έχει πραγματοποιηθεί για σπουδαίο λόγο (νομολογιακά καθορισμένος, αδικαιολόγητη απουσία, απροθυμία συνεργασίας, πλημμελής εκπλήρωση εργασίας, κλονισμός σχέσης εμπιστοσύνης εργοδότη ή άλλων νομολογιακά καθορισμένο»

176/1997). Ο εργοδότης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης ένεκα σπουδαίου λόγου έχει υποχρέωση της νόμιμης αποζημίωσης -πλην εξαιρέσεων .

Το καινοτόμο της ρύθμισης είναι ότι, με την παρ. 1 του άρθρου 15 του Ν 1483/1984, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 4 του Ν. 4808/2021, πλέον προστατεύεται νομικά και ο πατέρας (τεκνοθεσία και αναδοχή νεογνού). Με την ρύθμιση αυτή ο νομοθέτης φαίνεται να αναγνωρίζει ότι και η πατρότητα συνεπάγεται οικογενειακές υποχρεώσεις και ότι η ανατροφή του τέκνου απαιτεί διάθεση χρόνου και χρημάτων και από τους δύο γονείς. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί όμως να εξισωθεί η θέση της μητέρας με αυτή του πατέρα. Είναι δεδομένο ότι μια μητέρα έχει πολύ περισσότερες υποχρεώσεις στην ανατροφή ενός νεογνού απ' ότι ο πατέρας (π.χ. θηλασμός κ.λπ). Γι' αυτό προστατεύεται από τον νομοθέτη και για περισσότερο χρονικό διάστημα απ' ότι ο νέος πατέρας ο οποίος προστατεύεται για έξι (6) μήνες. Κατά τα άλλα αναλογικά εφαρμόζεται ό,τι και για τη μητέρα.

Απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους

Με τον Ν. 4808/2021 (άρ. 88) τροποποιήθηκε η παρ. 10 του άρ. 14 του Ν. 1264/1982 και καταργήθηκε τόσο η περιοριστική απαρίθμηση των λόγων για τους οποίους κατ' εξαίρεση προβλεπόταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους όσο και η παρέμβαση της Επιτροπής Συνδικαλιστικών Στελεχών (άρ. 15 Ν. 1264/1982). Ειδικότερα προβλέφθηκε ότι στην περίπτωση αυτή ισχύει εφεξής ότι και για την απόλυση εγκύου, απαιτείται δηλαδή σπουδαίος λόγος, όπως η έννοια αυτή έχει αποσαφηνιστεί από τη νομολογία των δικαστηρίων σχετικά με την έγκυο και την εργαζόμενη που τελεί σε προστασία λόγω μητρότητας. Το ερώτημα το οποίο παραμένει αναπάντητο είναι αν η γνώση της ιδιότητας του συνδικαλιστικού στελέχους από τον εργοδότη εξακολουθεί και μετά τον Ν. 4808/2021 να αποτελεί προϋπόθεση κύρους της εν λόγω καταγγελίας, όπως παγίως δέχεται η νομολογία; Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι το καθεστώς της απόλυσης του συνδικαλιστικού στελέχους έχει πλήρως ευθυγραμμιστεί με το αντίστοιχο της απόλυσης εγκύου, στο οποίο είναι νομικά αδιάφορο για να ενεργοποιηθεί η προστασία εάν

«Έγκυρη θεωρείται η απόλυση εγκύου αν έχει πραγματοποιηθεί για σπουδαίο λόγο όπως αδικαιολόγητη απουσία, απροθυμία συνεργασίας, πλημμελής εκπλήρωση εργασίας, κλονισμός σχέσης εμπιστοσύνης εργοδότη ή άλλων νομολογιακά καθορισμένο»

Ο Ν. 4808/2021 και το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

ο εργοδότης γνώριζε ή αγνοούσε την εγκυμοσύνη; Σε κάθε περίπτωση δύσκολα ο εργοδότης μπορεί να ισχυριστεί ότι αγνοούσε την ιδιότητα αυτή, λόγω της δημοσιότητας που επιτυγχάνεται με την υποχρεωτική ανάρτηση των στοιχείων αυτών στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.)

Απόλυση εργαζομένου που άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης

Μετά την πανδημία COVID-19 τα ποσοστά των εργαζομένων που τηλεργάζονται πολλαπλασιάζονται συνεχώς. Πολλοί τηλεεργαζόμενοι υποχρεώθηκαν να παραμείνουν συνδεδεμένοι και παραγωγικοί κάποιες ώρες εκτός ωραρίου εργασίας. Οι εργαζόμενοι αυτοί όμως διαθέτουν πλέον το δικαίωμα αποσύνδεσης (άρ. 5 παρ. 9 του Ν. 3846/2010)

Η παράγραφος 67 του άρθρου 10 του Ν. 4808/2021 αντικατέστησε το άρθρο 5 παρ. 9 του Ν. 3846/2010 ορίζοντας τα εξής για το δικαίωμα αποσύνδεσης: «Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιαδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζόμενου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους».

Εκτός από την αναγνώριση του δικαιώματος αποσύνδεσης, σκοπός της διάταξης είναι να προστατέψει τον εργαζόμενο από δυσμενή απόλυση που πραγματοποιήθηκε επειδή άσκησε το δικαίωμα αυτό. Από τη στιγμή που η διάταξη δεν θέτει άλλες προϋποθέσεις, αρκεί η απόλυση να γίνεται εξαιτίας (αιτιώδης

συνάφεια) ενάσκησης του δικαιώματος αποσύνδεσης για να θεωρηθεί άκυρη.

ΙΙΙ. Οι μεταβολές που επέφερε ο Ν. 4808/2021 στις συνέπειες της άκυρης καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου

Ο εργαζόμενος που απολύθηκε εξακολουθεί να έχει αξίωση – η οποία υπόκειται σε τριμηνιαία αποσβεστική προθεσμία σύμφωνα με το αρ. 6 του Ν.3198/155- είτε να ζητήσει μόνο μισθούς υπερημερίας είτε να ζητήσει την επαναπασχόλησή του και μισθούς υπερημερίας για το διάστημα που δεν απασχολείτο. Σωρευτικά μπορεί να ζητήσει και χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη, αν θεωρεί ότι η απόλυση τον υποβαθμίζει και τον μειώνει ως προσωπικότητα.

Αναφορικά με την υπερημερία του εργοδότη ισχύουν όσα προβλέπονται στη διάταξη ΑΚ 656: «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία». Αξίζει να σημειωθεί ότι η υπερημερία του εργοδότη απαιτεί έγκυρη σύμβαση (349 ΑΚ). Αν για οποιονδήποτε λόγο η σύμβαση είναι άκυρη, τότε ο εργοδότης δεν καθίσταται υπερήμερος. Επιπλέον, σύμφωνα με την διάταξη ΑΚ 656, η υπερημερία του εργοδότη αποκλείεται και σε περίπτωση που συντρέχει κάποιο περιστατικό ανωτέρας βίας το οποίο εμποδίζει τον εργοδότη από το να δεχθεί την εργασία του μισθωτού.

Για την αξίωση χρηματικής ικανοποίησης πρέπει να διευκρινιστούν ορισμένα σημεία. Δεν αρκεί μια οποιαδήποτε καταχρηστική απόλυση για να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος υφίσταται προσβολή της προσωπικότητάς του^[29]. Αν όμως η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου πραγματοποιήθηκε κάτω από συνθήκες που συνιστούν παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητας του

«Ο εργαζόμενος που απολύθηκε εξακολουθεί να έχει αξίωση είτε να ζητήσει μόνο μισθούς υπερημερίας είτε να ζητήσει την επαναπασχόλησή του και μισθούς υπερημερίας για το διάστημα που δεν απασχολείτο»

^[29] ΑΠ84/2011, ΑΠ7778/1995

Εργατικό Δίκαιο

εργαζομένου^[30], τότε ο εργοδότης υποχρεούται να αποζημιώσει τον εργαζόμενο -όχι πλήρως-, δυνάμει των ΑΚ 59 και 932. Το ποσό της αποζημίωσης είναι εύλογο και προσδιορίζεται από το δικαστήριο.^[31]

Ο νέος νόμος του 2021 έρχεται να προσθέσει τρεις επιπλέον συνέπειες που αφορούν την καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Συγκεκριμένα, οι συνέπειες αυτές αφορούν την θεραπεία ορισμένων τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας, την δυνατότητα επιδίκασης πρόσθετης αποζημίωσης – με αίτημα του εργοδότη ή του εργαζομένου, αναλόγως την περίπτωση – και το βάρος της απόδειξης ως περιεχόμενο όχι μόνο δικονομικής αλλά και ουσιαστικής προστασίας.

A. Ίαση ελαττωμάτων

Με την παράγραφο 5 του άρθρου 66 του Ν. 4808/2021 παρέχεται η δυνατότητα ίασης των τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και συγκεκριμένα της μη τήρησης έγγραφου τύπου και της μη κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης του εργαζομένου. Σκοπός της θεραπείας αυτών των ελαττωμάτων, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, είναι η διόρθωση ελαττωμάτων σε περίπτωση πλάνης ή αμφιβολίας. Για αυτό πρέπει ερμηνευτικά να γίνει δεκτό ότι η θεραπεία ένεκα έλλειψης τύπου πραγματοποιείται μόνο όταν προέρχεται από εύλογη αιτία και όχι όταν γίνεται από δυστροπία^[32].

B. Πρόσθετη αποζημίωση

Σύμφωνα με το άρθρο 66 παρ. 3 αν η ακυρότητα οφείλεται σε λόγους διαφορετικούς από την παράγραφο 1 του ίδιου άρθρου, αντί της ακυρότητας και τον προειρημένων συνεπειών, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου ή του εργοδότη πρόσθετη αποζημίωση με ελάχιστο όριο τις τακτικές αποδοχές τριών μηνών και μέγιστο όριο το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης. Ακόμη όμως και σε περίπτωση ακυρότητας που οφείλεται στους λόγους που απαριθμούνται στην παράγραφο 1 του άρθρου 66 του Ν. 4808/2021, μπορεί να υποβληθεί αίτημα πρόσθετης αποζημίωσης, με τη δια-

φορά ότι το αίτημα αυτό μπορεί να προβληθεί μόνο από τον εργαζόμενο κι όχι από τον εργοδότη.^[33] Σύγχυση μπορεί να προκαλέσει βέβαια το ποιες περιπτώσεις εμπίπτουν στην παρ. 1 του άρθρου 66 και ποιες στην παρ. 3. Η αγωγή για πρόσθετη αποζημίωση υπόκειται και αυτή σε τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία.

Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι με τον Ν. 4808/2021 διαχωρίστηκαν οι συνέπειες για την ακυρότητα της καταγγελίας που πηγάζει από έναν από τους λόγους της παρ.1 του άρθρου 66 του Ν. 4808/2021 από τις συνέπειες οποιασδήποτε άλλης μορφής άκυρης καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου (καταχρηστική βάσει ΑΚ 281, έλλειψη τύπου, λόγοι που προβλέπονται στην παρ. 3 του άρθρου 66).

IV. Η μερική μεταφορά του βάρους της απόδειξης στον εργοδότη

Αδιαμφισβήτητο γεγονός αποτελεί ότι η εργασία ως συνταγματικά προστατευόμενο έννομο αγαθό δεν πρέπει να στερείται προστασίας, τόσο ουσιαστικής όσο και δικονομικής. Ωστόσο, το προϊσχύσαν καθεστώς δεν ευνοούσε τη δικονομική προστασία της θέσης εργασίας του μισθωτού. Από τον ανατιπώδη χαρακτήρα της καταγγελίας ως δικαιοπραξίας προκύπτει ότι μια καταγγελία δεν μπορεί να χαρακτηριστεί καταχρηστική εξαιτίας έλλειψης επαρκούς αιτιολόγησης των λόγων για τους οποίους ο εργοδότης προέβη σε αυτήν. Δικονομική συνέπεια της παραδοχής αυτής αποτελεί η παράγραφος 1 του άρθρου 338 ΚΠολΔ, σύμφωνα με την οποία κάθε διάδικος φέρει το βάρος της απόδειξης, προκειμένου να υποστηρίξει μια αίτηση ή ανταίτηση του. Στο επίπεδο των εργατικών διαφορών η πιστή και άκαμπτη εφαρμογή του άρθρου αυτού έχει αποδειχθεί προβληματική. Ο εργαζόμενος προκειμένου να υποστηρίξει για παράδειγμα ότι μια απόλυση είναι καταχρηστική βάσει του άρθρου 338ΚΠολΔ πρέπει να διαθέτει πρόσβαση σε αποδεικτικά μέσα

« Ο νόμος του 2021 έρχεται να προσθέσει τη θεραπεία ορισμένων τυπικών ελαττωμάτων της καταγγελίας, τη δυνατότητα επιδίκασης πρόσθετης αποζημίωσης και το βάρος της απόδειξης ως περιεχόμενο όχι μόνο δικονομικής αλλά και ουσιαστικής προστασίας»

^[30] ΕφΑθ1732/2002, ΕφΑθ6036/2001, ΑΠ84/2011 κλπ.

^[31] Δ. Ζερδελής (2022), όπ.παρ., σελ 366.

^[32] Δ. Ζερδελής (2022), όπ. παρ., σελ 366-367.

^[33] Δ. Ζερδελής (2022), όπ.παρ., σελ 369.

Ο Ν. 4808/2021 και το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

τα οποία βρίσκονται -συνήθως- στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη^[34] ή να αποδείξει ενδιάθετες σκέψεις του τελευταίου, γεγονός αδύνατον.

Ο νομοθέτης με το άρθρο 2 του Ν. 4808/2021 επιδίωξε να ενισχύσει την πρακτική εφαρμογή της ουσιαστικής προστασίας του εργαζομένου από την απόλυση ανατρέποντας τα δικονομικά δεδομένα και συγκεκριμένα εισάγοντας μια μερική εξαίρεση από την παράγραφο 1 του άρθρου 338 ΚΠολΔ. Σύμφωνα, λοιπόν, με την παράγραφο 2 του άρθρου 66 του Ν. 4808/2021: «Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο»^[35].

Από την διατύπωση του άρθρου προκύπτει ότι αν στο Δικαστήριο ο εργαζόμενος-εάντων επικαλεστεί γεγονότα που αποδεικνύουν ότι η απόλυση πραγματοποιήθηκε για έναν από τους οριζόμενους στην παράγραφο 1 του άρθρου 66 του ίδιου νόμου λόγους, ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον λόγο αυτό. Επομένως, υφίσταται μερική αντιστροφή του βάρους της απόδειξης από τον εργαζόμενο στον εργοδότη. Ο εργοδότης δεν καλείται να αποδείξει ένα θετικό γεγονός (ότι για παράδειγμα η απόλυση πραγματοποιήθηκε για συγκεκριμένη αιτία), αντιθέτως οφείλει να αποδείξει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν πραγματοποιήθηκε για έναν από τους λόγους της παρ. 1. του άρθρου 66, με αποτέλεσμα να μην επηρεάζεται το αναιτιώδες στοιχείο της καταγγελίας και ταυτόχρονα να διευκολύνεται η συναγωγή της δικανικής κρίσης ως προς την αιτιώδη σχέση ανάμεσα στο ιστορικό της υπόθεσης και του λόγου της καταγγελίας.^[36]

Ωστόσο, από την ρητή αναφορά της λέξης «πεποίθηση» στη διάταξη αναφέρεται ένα ερμηνευτικό ζήτημα. Για πρώτη φορά χρησιμοποιείται σε διάταξη που αφορά το βάρος της

απόδειξης μια λέξη που γλωσσικώς υποδηλώνει περισσότερο την βεβαιότητα παρά την πιθανότητα. Το ερώτημα που ανακύπτει είναι αν η λέξη «πεποίθηση» πρέπει να ερμηνεύεται δεδομένης της γλωσσικής της σημασίας ή επιτρέπεται να ερμηνεύεται με έναν πιο διασταλτικό τόπο;

Το ερώτημα αυτό έρχεται να απαντήσει η αιτιολογική έκθεση του Ν. 4808/2021 η οποία ορίζει ότι: «Εάν αποδειχθούν πραγματικά περιστατικά που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η απόλυση είναι απαγορευμένη, ο εργοδότης φέρει το βάρος να ανατρέψει αυτό το τεκμήριο». Πουθενά στην αιτιολογική έκθεση δεν αναφέρεται η λέξη πεποίθηση και ούτε από το γράμμα αυτής προκύπτει ότι η βούληση του νομοθέτη είναι να απαλλάξει πλήρως τον ενάγοντα – μισθωτό από την απόδειξη των περιστατικών που στοιχειοθετούν τα πραγματικά γεγονότα της νομικής βάσης στην οποία ερείζει το αίτημά του. Η διευκόλυνση αφορά μόνο τον αιτιώδη σύνδεσμο των περιστατικών που έχουν ήδη αποδειχθεί και του λόγου της απόλυσης (δηλαδή το σημείο όπου ο εργαζόμενος βρισκόταν σε αποδεικτική αδυναμία) και έγκειται στο ότι για να ανατραπεί αυτή η αιτιώδης σχέση αρκεί και πιθανότητα και όχι μόνο βεβαιότητα.

Αποτιμώντας τη δικονομική αυτή μεταβολή του βάρους της απόδειξης, καταλήγουμε εύλογα στο συμπέρασμα ότι η εν λόγω αλλαγή δεν δύναται να καταρρίψει όλες τις αποδεικτικές δυσκολίες του εργαζομένου στη δίκη. Ωστόσο, όπως επισημαίνεται, «πρόκειται για ένα σημαντικό βήμα προς την σωστή κατεύθυνση, αφού για πρώτη φορά προβλέπεται μια οιοιδήποτε αντιστροφή του βάρους της απόδειξης στη δίκη της άκυρης απόλυσης για μια σειρά απαριθμούμενων στον νόμο λόγων, κατά μερική απόκλιση από τον κανόνα του άρθρου 338 ΚΠολΔ»^[37]. Επομένως, η μερική αυτή μετακύλιση του βάρους της απόδειξης λειτουργεί συμπληρωματικά με τις αλλαγές ουσιαστικού δικαίου που πραγματοποιήθηκαν αναφορικά με την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και

«Η μερική μετακύλιση του βάρους της απόδειξης στον εργοδότη λειτουργεί συμπληρωματικά με τις αλλαγές ουσιαστικού δικαίου [.....] και συμβάλει σε μια αποτελεσματικότερη προστασία του καταχρηστικώς απολυόμενου εργαζόμενου.»

^[34] Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Το πρόβλημα του βάρους της απόδειξης στις εργατικές διαφορές στη δίκη, καθώς και την υπ αριθμ. ΑΠ 729/2018 απόφαση (στην οποία αποτυπώνονται οι αποδεικτικές δυσκολίες του εργαζομένου) η οποία αναιρέθηκε με την απόφαση ΑΠ 1070/2020.

^[35] Επομένως, η αντιστροφή δεν βρίσκει εφαρμογή σε όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις άκυρης απόλυσης.

^[36] Κ. Μπακόπουλος (2022), όπ. παρ., σελ. 155-157.

^[37] Κ. Ρίζος, Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οι μεταβολές μετά τον Ν. 4808/2021, όπ. παρ., σελ. 69.

Εργατικό Δίκαιο

συμβάλλουν σε μια αποτελεσματικότερη προστασία του καταχρηστικώς απολυόμενου εργαζομένου.

Τα παραπάνω θεωρητικά και ερμηνευτικά συμπεράσματα επιβεβαίωσε και η απόφαση υπ. αριθμ. 1245/2022 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, η πρώτη απόφαση που αναφέρεται στην παρ. 2 του άρθρου 66 του Ν. 4808/2021. Το δικαστήριο έκανε δεκτή εν μέρει την αγωγή που άσκησε ο εργαζόμενος, ο οποίος υποστήριζε την ακυρότητα της απόλυσής του επειδή πραγματοποιήθηκε για εκδικητικούς λόγους κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής που είχε λάβει. Το δικαστήριο έκρινε ότι η εναγόμενη δεν ανέτρεψε το τεκμήριο του άρθρου 66 παρ. 2, καθότι δεν απέδειξε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν πραγματοποιήθηκε για τους λόγους που επικαλέστηκε η ενάγουσα στην αγωγή της. Συνεπώς η απόλυση του ενάγοντος κρίθηκε άκυρη.^[38]

Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας, ο Ν. 4808/2021 επέφερε πέντε κομβικές αλλαγές στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου. Πρώτον, με το άρθρο 64 του Ν. 4808/2021 εξομοιώθηκε η θέση των εργατών και των υπαλλήλων αναφορικά με την προθεσμία προειδοποίησης (προμήνυσης) πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και με το ύψος της αποζημίωσης. Δεύτερον, το άρθρο 65 του ίδιου νόμου απαλλάσσει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση. Τρίτον, με το άρθρο 66 συγκεντρώθηκαν και συστηματοποιήθηκαν οι λόγοι ακυρότητας που προβλέπονται σε ειδικά νομοθετήματα, όπως η απαγόρευση της απόλυσης που γίνεται βάσει διακρίσεων, της απόλυσης που πραγματοποιείται ως αντίδραση της ενάσκησης νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου και της απόλυσης που αντικείται σε οποιαδήποτε άλλη διάταξη νόμου. Τέταρτον, μεταβολές επήλθαν και ως προς τις συνέπειες της απόλυσης. Με την 5^η παρά-

γραφο του άρθρου 66 προβλέφθηκε η ίση ορισμένων διαδικαστικών ελαττωμάτων της καταγγελίας αορίστου χρόνου και συγκεκριμένα της μη τήρησης έγγραφου τύπου και της μη κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης του εργαζομένου. Επιπλέον, με την παράγραφο 3 του άρθρου 66 δόθηκε στον εργαζόμενο και στον εργοδότη η δυνατότητα, σε περίπτωση που συντρέχει κάποιος λόγος απόλυσης εκτός από αυτούς που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του ίδιου άρθρου, να αξιώσουν πρόσθετη αποζημίωση, αντί μισθών υπερμερείας και επαναπασχόλησης. Η δυνατότητα αυτή παρέχεται και στον εργαζόμενο (όχι όμως στον εργοδότη) όταν συντρέχει λόγος καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου που περιγράφεται στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 66.

Τέλος, τις ουσιαστικές μεταβολές συμπλήρωσε και μια δικονομική αλλαγή, η μερική αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Η μερική μεταφορά του βάρους της απόδειξης από τον εργαζόμενο στον εργοδότη αποτελεί ίσως την πιο κομβική τροποποίηση, αφού πρόκειται για την εξασφάλιση του δικονομικού θεμελίου πάνω στο οποίο μπορούν να εδράζονται οι τροποποιήσεις ουσιαστικού δικαίου που αφορούν την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου γενικότερα και ειδικότερα την προστασία του εργαζομένου από την απόλυση.

Συμπερασματικά, οι αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4808/2021, όπως αναλύθηκαν παραπάνω, εισάγουν πολλές καινοτομίες αλλά είναι και δεκτικές κριτικής. Αν και υπάρχουν περιθώρια περαιτέρω εξέλιξης και βελτίωσης του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, το βήμα που έχει ήδη γίνει με την τελευταία νομοθετική μεταρρύθμιση δεν είναι αμελητέο.

.....

«Οι αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4808/2021, όπως αναλύθηκαν παραπάνω, εισάγουν πολλές καινοτομίες αλλά είναι και δεκτικές κριτικής»

^[38] Καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από εργοδότη (ΜΠΛΑ 1245/2022), <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/katahristiki->

kataggelia-symvasis-ergasias-aoristoy-hronoy-apo-ergodoti-mpa-1245-2022?lspt_destination=upgrade (τελευταία πρόσβαση 23/5/2023).