

Όλα όσα πρέπει να ξέρετε για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Τι προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία, ποια δικαίωμα έχει ο εργαζόμενος και πότε μπορεί να κηρυχθεί άκυρη μια καταγγελία με συνέπεια την αποκατάσταση του εργαζόμενου. Πότε και πως πρέπει να καταβάλλεται η αποζημίωση και ποιες προθεσμίες πρέπει να τηρούνται.

Του Δημήτρη Σπ. Περπατάρη *



Καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι το δικαίωμα που έχει οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη να λύει τη σύμβαση αυτή για το μέλλον με μονομερή ενέργεια. Όταν η καταγγελία γίνεται από την πλευρά του εργοδότη κάνουμε λόγο για απόλυση του εργαζόμενου και για να είναι έγκυρη και νόμιμη πρέπει να πληροί συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη είναι κατ' αρχήν ανατιμωρητική, χωρίς όμως την τήρηση συγκεκριμένων προϋποθέσεων επέρχεται η ακυρότητα αυτής και ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να την προσβάλλει (Η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι σχετική και ενεργεί μόνο υπέρ του εργαζόμενου, ο οποίος μπορεί να θεωρήσει την καταγγελία ως έγκυρη και να μην αξιώσει την ακύρωσή της), όπως θα εξετάσουμε στη συνέχεια. Η ακυρότητα αυτή επέρχεται στην περίπτωση που είτε δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος της καταγγελίας ή δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, όπως αυτή προβλέπεται από τον Ν. 2112/1920 όπως έχει τροποποιηθεί, ο οποίος αναφέρεται στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, είτε δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου (ΑΚ 672) - ακυρότητα καταγγελίας για τυπικούς λόγους. Επίσης, τα ίδια αποτελέσματα επέρχονται και στην περίπτωση που η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη

γίνεται κατά κατάχρηση δικαιώματος π.χ. για νόμιμη συνδικαλιστική δράση κ.λπ. - ακυρότητα καταγγελίας για ουσιαστικούς λόγους. Τέλος, στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου η καταγγελία είναι άκυρη, εάν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Εφόσον, η καταγγελία είναι άκυρη δεν επέρχεται λύση της σύμβασης, ως εκ τούτου ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας εντός τριμηνιαίας αποσβεστικής προθεσμίας. Ειδικότερα, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σχέση εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται. Έτσι, ο εργαζόμενος, για το χρονικό διάστημα που ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του διατηρεί την αξίωση καταβολής του μισθού του, αλλά, συν τοις άλλοις, έχει και αξίωση για πραγματική απασχόληση, όπως θα δούμε αναλυτικά στην συνέχεια.

Προθεσμία προσβολής του κύρους της καταγγελίας

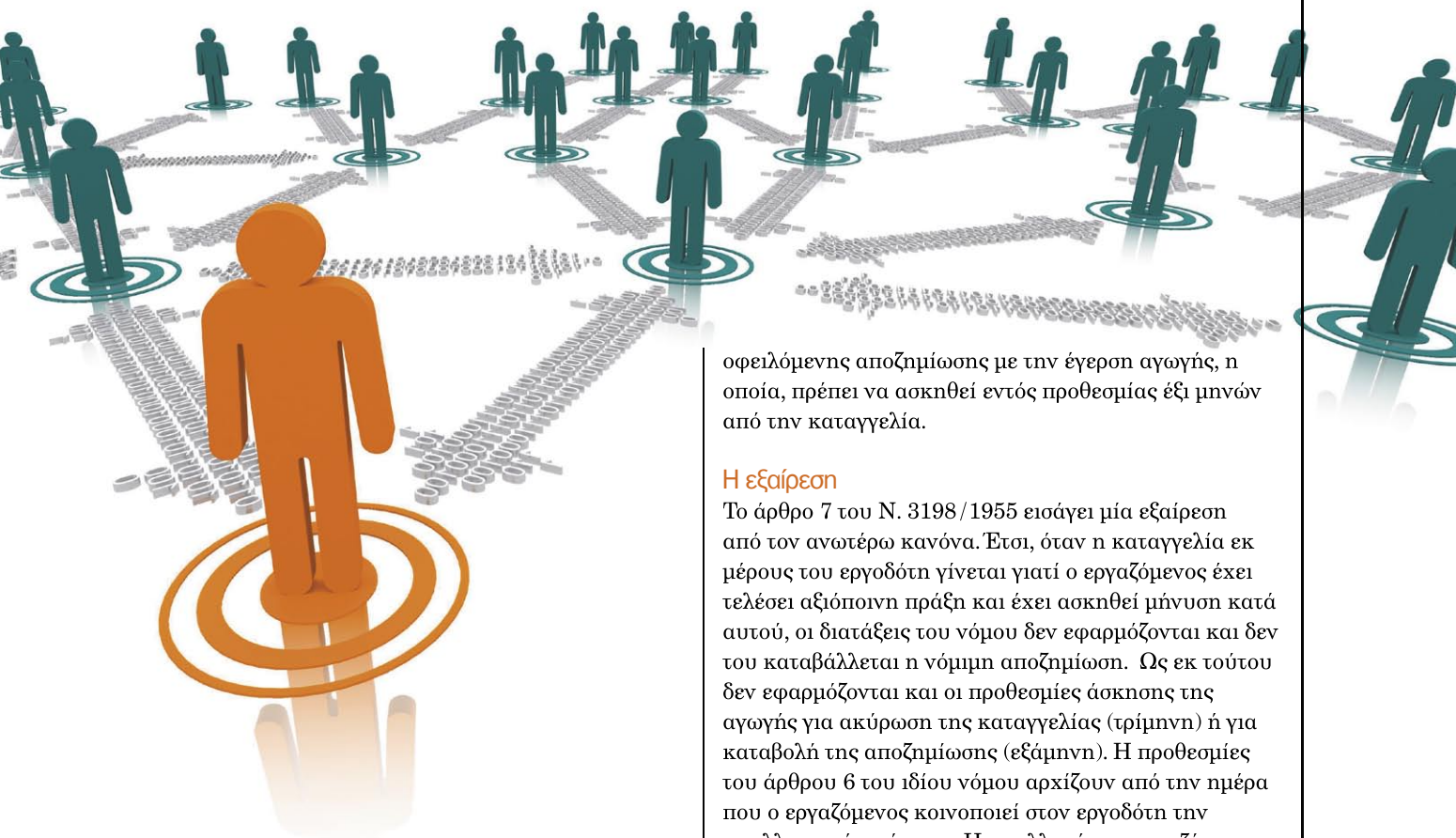
Ο κανόνας

Αν ο εργαζόμενος αμφισβητεί το κύρος της καταγγελίας έχει δικαίωμα εντός συγκεκριμένης προθεσμίας να ζητήσει με αγωγή του την ακύρωση της καταγγελίας. Η προθεσμία αυτή σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 3198/1955 είναι τριμηνιαία και αρχίζει από την λύση της σχέσης εργασίας. Η διατύπωση της διάταξης αυτής είναι σαφής. Συνεπώς, αν η καταγγελία είναι άμεση αρχίζει από το χρόνο κοινοποίησης του εγγράφου της καταγγελίας, ενώ αν είναι με προθεσμία, η έναρξη της αποσβεστικής αυτής προθεσμίας τοποθετείται στο σημείο λήξης της προθεσμίας αυτής.

Η σύντομη αυτή αποσβεστική προθεσμία δικαιολογείται από το έννομο συμφέρον του εργοδότη να αρθεί η ενδεχόμενη αβεβαιότητα ως προς το κύρος της καταγγελίας και να αναπληρώσει το κενό που δημιουργήθηκε με την πρόσληψη άλλου εργαζόμενου ή λαμβάνοντας διάφορα άλλα μέτρα.

Μετά την παρέλευση της ανωτέρω αποσβεστικής προθεσμίας, η καταγγελία θεωρείται έγκυρη και ο

Χωρίς την τήρηση συγκεκριμένων προϋποθέσεων επέρχεται ακυρότητα και ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσβάλλει την καταγγελία της σύμβασης



Εάν ο εργαζόμενος δεν έλαβε την προβλεπόμενη αποζημίωση τότε διατηρεί το δικαίωμα να αξιώσει την καταβολή της με αγωγή εντός 6 μηνών

εργαζόμενος δεν μπορεί να την προσβάλλει ως άκυρη και να απαιτήσει μισθούς υπερημερίας, όπως στη συνέχεια θα εξετάσουμε.

Η τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία αρχίζει από την επομένη της ημέρας κατά την οποία έλαβε χώρα η καταγγελία και λήγει με την παρέλευση ολόκληρης της αντίστοιχης ημέρας του τρίτου και τελευταίου μήνα. Το δικαστήριο εξετάζει και αυτεπαγγέλτως την πάροδο της προθεσμίας αυτής. Σε περίπτωση, όμως, που η ακυρότητα της καταγγελίας έγκειται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν έλαβε την προβλεπόμενη στο νόμο αποζημίωση ή έλαβε μόνο μέρος αυτής, τότε αυτός διατηρεί το δικαίωμά του να αξιώσει την καταβολή της

οφειλόμενης αποζημίωσης με την έγερση αγωγής, η οποία, πρέπει να ασκηθεί εντός προθεσμίας έξι μηνών από την καταγγελία.

Η εξαιρέση

Το άρθρο 7 του Ν. 3198/1955 εισάγει μία εξαιρέση από τον ανωτέρω κανόνα. Έτσι, όταν η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη γίνεται γιατί ο εργαζόμενος έχει τελέσει αξιόποινη πράξη και έχει ασκηθεί μήνυση κατά αυτού, οι διατάξεις του νόμου δεν εφαρμόζονται και δεν του καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση. Ως εκ τούτου δεν εφαρμόζονται και οι προθεσμίες άσκησης της αγωγής για ακύρωση της καταγγελίας (τρίμηνη) ή για καταβολή της αποζημίωσης (εξάμηνη). Η προθεσμία του άρθρου 6 του ίδιου νόμου αρχίζουν από την ημέρα που ο εργαζόμενος κοινοποιεί στον εργοδότη την απαλλακτική απόφαση. Η απαλλαγή του εργαζόμενου από την κατηγορία συνεπάγεται την ταυτόχρονη υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση. Εάν αυτό δεν γίνει, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να προσβάλλει το κύρος της καταγγελίας. Με άλλα λόγια, στην προκειμένη περίπτωση η απαλλαγή του μισθωτού από τις σχετικές κατηγορίες δε συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας αλλά την μετατροπή της από άτακτη σε τακτική, με περαιτέρω συνέπεια να αναβιώνει η υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης. Αν αυτή δεν καταβληθεί, λοιπόν, εντός ευλόγου χρόνου από την κοινοποίηση της απαλλακτικής απόφασης, η καταγγελία θεωρείται άκυρη και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος οφειλέτης του μισθού, όχι όμως από την ημέρα καταγγελίας, αλλά από το τότε που ο μισθωτός, μετά την απαλλαγή του, προσέφερε πραγματικά και προσκόντως εκ νέου την εργασία του. Η καταγγελία μπορεί επίσης να ακυρωθεί αν έγινε για άλλο λόγο και προσχηματικά ο εργοδότης υπέβαλε μήνυση κατά του εργαζομένου. Στην περίπτωση αυτή που ο εργαζόμενος ισχυρίζεται κατάχρηση δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη, οι προθεσμίες άσκησης της αγωγής αρχίζουν κανονικά από την ημέρα της

(Human Resources)

καταγγελίας, γιατί ο εργαζόμενος από τότε γνώριζε ότι συντρέχουν οι λόγοι καταχρήσεως που επικαλείται και δεν είναι αναγκαίο να περιμένει την έκδοση αθωωτικής απόφασης.

Η υπερημερία του εργοδότη

Συνέπεια της άκυρης καταγγελίας είναι η υπερημερία του εργοδότη και, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 656 ΑΚ, αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Προϋποθέσεις της υπερημερίας του εργοδότη συνιστούν οι ακόλουθες:

- α) Η ύπαρξη έγκυρης σύμβασης εργασίας
- β) Η προσφορά από τον εργαζόμενο της εργασίας
- γ) Η δυνατότητα εκπλήρωσης της παροχής από τον εργαζόμενο: δηλαδή η δυνατότητα του εργαζομένου να παρέχει την εργασία του κατά το χρονικό διάστημα που ο εργοδότης είναι υπερήμερος. Αν, επομένως, ο εργαζόμενος, κατά το χρόνο της υπερημερίας του εργοδότη, για προσωπικούς ή αντικειμενικούς λόγους (με εξαίρεση τις περιπτώσεις κατά τις οποίες διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό), βρισκόταν σε αδυναμία να προσφέρει την εργασία του και, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αδυναμία αυτή, αίρεται η υπερημερία του εργοδότη. Πάντως, η δυνατότητα παροχής τεκμαίρεται. Άρα, ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης του ισχυρισμού ότι ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να εκπληρώσει την παροχή του.
- δ) Μη αποδοχή της εργασίας από τον εργοδότη

Μισθοί υπερημερίας

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, τότε περιέρχεται σε υπερημερία από την ημέρα που δεν δέχεται την εργασία του μισθωτού, δηλαδή από την ημέρα της καταγγελίας. Από πλευράς εργαζομένου, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, δεν απαιτείται πραγματική προσφορά εργασίας. Αυτό πρακτικά σημαίνει, ότι για όσο διάστημα δεν αποδέχεται την εργασία του εργαζομένου, έχει υποχρέωση να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας, δηλαδή τον μισθό (νόμιμο ή συμβατικό) που του κατέβαλε μέχρι τότε. Η σχετική αξίωση του εργαζομένου περιλαμβάνει όλες τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν η λειτουργία της σύμβασης συνεχιζόταν κανονικά και ο εργοδότης αποδεχόταν τις υπηρεσίες του, όπως, επιδόματα εορτών, αδειας, ανθυγιεινής εργασίας κ.λπ, εφόσον, βέβαια, οι παροχές αυτές έχουν μισθολογικό χαρακτήρα. Έτσι, τα έξοδα κίνησης (οδοπορικά) που καταβάλλονται για την κάλυψη πραγματικών δαπανών κίνησης, δεν περιλαμβάνονται στην άνω κατηγορία. Ο εργαζόμενος στην περίπτωση αυτή δικαιούται να ζητήσει και τόκους υπερημερίας



Δημήτρης Σπ. Περγατάρης

από την ημέρα που έπρεπε να καταβληθεί καθεμία περιοδική παροχή, σύμφωνα με το άρθρο 345 Α.Κ., χωρίς να χρειάζεται να οχλήσει τον εργοδότη, γιατί για την εκπλήρωση της παροχής υπάρχει δήλη ημέρα. Στους οφειλόμενους κατά τα ανωτέρω μισθούς δεν περιλαμβάνονται οι ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τον εργαζόμενο εκτός αν είχε συμφωνηθεί ότι αυτές θα καταβάλλονταν από τον εργοδότη, οπότε αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών.

Ο εργοδότης μπορεί να διακόψει την υπερημερία στην οποία βρίσκεται, μεταξύ άλλων και με δήλωσή του ότι αποδέχεται την εργασία του εργαζομένου με τους ίδιους όρους εργασίας σαν να μην είχε μεσολαβήσει καταγγελία, ή με το να προβεί σε νέα, έγκυρη καταγγελία, επιφυλασσομένοι παντός νομίμου δικαιώματός του από την προηγούμενη μέχρι να κριθεί το κύρος αυτής τελεσίδικα δηλ. από το αρμόδιο Εφετείο της κατ'έφεση δίκης. **BT**

* Δικηγόρος-Εργατολόγος,
Σόλωνος 51 Αθήνα 10672, Τηλ. 2103645656,
fax : 2103645651, 6944429645
jimper@ath.forthnet.gr , www.perpataris.gr