

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμ. 158/1982 της Δ.Ο.Ε. περί τη λύση της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη: ένας αναλυτικός οδηγός ερμηνείας*

Ελένη Αντωνιάδου**

Στην παρούσα μελέτη επιχειρείται η αναλυτική ερμηνεία των διατάξεων της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) υπ' αριθμ. 158/1982 της Δ.Ο.Ε. περί τη λύση της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη. Η ανάλυση αυτή κρίθηκε σκόπιμη, καθώς η εν λόγω Σύμβαση εισήγαγε για πρώτη φορά στο διεθνές δίκαιο την αρχή της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, αποτελώντας το πρότυπο θέσπισης του μεταγενέστερου άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Α.Ε.Κ.Χ.). Το γεγονός δε ότι το τελευταίο πρέπει να ερμηνεύεται υπό το φως των αντίστοιχων – περισσότερο λεπτομερών – ρυθμίσεων της Δ.Σ.Ε. 158/1982 ανάγει την τελευταία σε ένα πολύτιμο εργαλείο ζωτικής σημασίας για την εξεύρεση του αληθούς νοήματος της επίμαχης διάταξης του Χάρτη, με αποτέλεσμα να παύει να βαρύνει τελικά η ενδεχόμενη μη κύρωση της Σύμβασης από τα συμβαλλόμενα στον Α.Ε.Κ.Χ. κράτη μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η χώρα μας, καθώς με έμμεσο τρόπο δεσμεύονται και αυτά από τις προβλέψεις της. Συνεπώς, η Ελλάδα μπορεί να μην έχει υιοθετήσει τη Σύμβαση 158, αποδεχόμενη όμως με τον ν. 4359/2016 τη διάταξη του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ., υπόκειται κατ' ουσίαν στις επιταγές και του εν λόγω κειμένου. Ακόμη επιτακτικότερη καθίσταται δε η ανάγκη ερμηνευτικής ανάλυσης των διατάξεων της Δ.Σ.Ε., λαμβανομένου υπόψη ότι από την κύρωσή του το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. έχει προκαλέσει έντονη διαμάχη μεταξύ των θεωρητικών του ελληνικού εργατικού δικαίου αναφορικά με το ακριβές του περιεχόμενο. Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν, η παρούσα επιχειρεί να προσεγγίσει ερμηνευτικά τις διατάξεις της Σύμβασης, με γνώμονα τις θέσεις που έχει υιοθετήσει σχετικώς η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων στην επίσημη έκθεσή της. Ειδικότερα, τα θέματα που εξετάζονται είναι εκείνα της αρχής του βάσιμου λόγου απόλυσης, των διαδικαστικών εγγυήσεων που πρέπει να τηρούνται υπέρ των υπό απόλυση εργαζομένων, του δικαιώματος προσφυγής ενώπιον αμερόληπτου οργάνου, της κατανομής του βάρους απόδειξης του νόμιμου χαρακτήρα της καταγγελίας, των εννόμων συνεπειών της αδικαιολόγητης λύσης της εργασιακής σχέσης, της περιόδου προειδοποίησης του εργαζομένου και της αποζημίωσης νόμιμης απόλυσης.

εργοδοτική καταγγελία – προστασία από την απόλυση – διεθνής οργάνωση εργασίας – επιτροπή εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και των συστάσεων – Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης – βάσιμος λόγος απόλυσης – έννομες συνέπειες της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης – δικαίωμα ενημέρωσης για τους λόγους της απόλυσης – δικαίωμα υπεράσπισης – βάρος απόδειξης της νομιμότητας της απόλυσης – περίοδος προειδοποίησης – αποζημίωση νόμιμης απόλυσης

I. Προλογικές παρατηρήσεις: η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και η Διεθνής Σύσταση υπ' αριθμ. 119/1963

A. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (εφεξής Δ.Ο.Ε.) συνιστά έναν διεθνή οργανισμό παγκόσμιας εμβέλειας που ιδρύθηκε μετά το τέλος του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου, με σκοπό την από κοινού μεταξύ των κρατών αντιμετώπιση των προβλημάτων των εργαζομένων. Τη βάση για τη δημιουργία της Δ.Ο.Ε. αποτέλεσε ειδι-

* Η παρούσα μελέτη αποτελεί τμήμα του περιεχομένου της προσφάτως εκπονηθείσας διδακτορικής διατριβής της γράφουσας (με ημερομηνία υποστήριξης την 12η.12.2023), με τίτλο «Η προστασία από την απόλυση κατά το εθνικό και ευρωπαϊκό δίκαιο – Η επίδραση του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στη διαμόρφωση του εθνικού δικαίου προστασίας από την απόλυση» και επιβλέποντα τον Καθηγητή Δημήτρη Ζερδελή.

** Δ.Ν., Νομική Σχολή ΑΠΘ

κότερα η ιδέα πραγμάτωσης της κοινωνικής δικαιοσύνης με την υιοθέτηση μίας διεθνούς νομοθεσίας εργασίας, η οποία θα καθιέρωνε ένα κοινωνικό κατώτατο όριο εφαρμοστέο σε όλα τα κράτη μέλη¹. Το 1944 στη λεγόμενη «Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας» τροποποιήθηκε το κατασταστικό της Οργάνωσης, με αποτέλεσμα τη διεύρυνση της αρμοδιότητά της στο γενικότερο πεδίο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων², ώσπου το 1946 αναγορεύτηκε ως η πρώτη Ειδικευμένη Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών. Έκτοτε, η Δ.Ο.Ε. – στην προσπάθειά της να εξασφαλίσει δίκαιες και ανθρώπινες συνθήκες εργασίας για κάθε εργαζόμενο ανεξάρτητα από το φύλο και την ηλικία του – έχει επιδείξει πλούσιο δικαιοπαραγωγικό έργο. Μέχρι σήμερα, έχει καταφέρει να εισαγάγει ποικίλους διεθνείς κανόνες εργασίας³, καθώς έχει υιοθετήσει συνολικά 190 Συμβάσεις και 200 Συστάσεις, καλύπτοντας έτσι ένα μεγάλο εύρος ζητημάτων σχετικών με τη ρύθμιση του καθεστώτος εργασίας των εργαζομένων⁴. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Οργάνωσης έχει χαρακτηρίσει οχτώ εξ αυτών των Συμβάσεων ως θεμελιώδεις, με το σκεπτικό ότι αυτές εκπροσωπούν έναν σκληρό πυρήνα αρχών και εργασιακών δικαιωμάτων που πρέπει να δεσμεύει κάθε κράτος.

Β. Συγκεκριμένα, το ζήτημα προστασίας των εργαζομένων από την απόλυση, το οποίο και αποτελεί το αντικείμενο της παρούσας, απασχόλησε τη Δ.Ο.Ε. για πρώτη φορά το 1950. Κατά το έτος αυτό, υιοθετήθηκε από το Διεθνές Συνέδριο Εργασίας (εφεξής ILC) μία απόφαση που επεσήμαινε την απουσία διεθνών κανονιστικών προτύπων επί του ζητήματος και καλούσε σε προετοιμασία μίας έκθεσης σχετικά με το εθνικό δίκαιο καταγγελίας των διαφόρων κρατών, με σκοπό τη σχετική ενασχόληση της Δ.Ο.Ε. σε μελλοντική συνεδρία του ILC. Στη συνέχεια, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (εφεξής Δ.Γ.Ε.) διενήργησε μία σειρά μελετών επί του θέματος της προστασίας έναντι των απολύσεων, διαμορφώνοντας έτσι τη βάση συζήτησης στις τεχνικές συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν στη συνέχεια. Παράλληλα, τον Νοέμβριο του 1960 το Δ.Σ. του Δ.Γ.Ε. αποφάσισε να θέσει το ζήτημα της λύσης της εργασιακής σχέσης στην ατζέντα της 46^{ης} συνεδρίας του ILC που θα λάμβανε χώρα το 1962, με σκοπό την πιθανή θέσπιση μίας διεθνούς ρύθμισης του ζητήματος⁵. Οι ως άνω διαδικασίες κατέληξαν πράγματι στην υιοθέτηση από το Διεθνές Συνέδριο Ερ-

¹ Έτσι, η υιοθέτηση των διεθνών κανόνων εργασίας δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να επηρεάζει τις τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις των εθνικών νομοθεσιών ή ακόμη και των εθίμων. Βλ. ενδεικτικά PICARD, Οικουμενικά κοινωνικά δικαιώματα; Ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην εφαρμογή του, σε Αλιπράντης (επιμ.), Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο (εφεξής Τα κοινωνικά δικαιώματα), 2008, σσ. 175, 179.

² Βλ. ενδεικτικά με τις εκεί αναφερόμενες παραπομπές στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ, Οι διεθνείς κανόνες κοινωνικού δικαίου στη νομολογία του ελληνικού Συμβουλίου της Επικρατείας, σε Αλιπράντης (επιμ.), Τα κοινωνικά δικαιώματα, σ. 393. Ως προς το ειδικότερο ζήτημα της ενασχόλησης της Δ.Ο.Ε. με την κοινωνική ασφάλιση/ασφάλεια, βλ. αναλυτικά ΣΤΕΡΓΙΟΥ, Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, 2017, σ. 325 επ.

³ Ανακύπτει εν προκειμένω η ευρύτερη προβληματική του άμεσου αποτελέσματος (direct effect) των εν λόγω διεθνών κανόνων εργασίας. Ερωτάται ειδικότερα αν οι κανόνες που περιλαμβάνονται σε μία Διεθνή Σύμβαση μπορούν να εφαρμοστούν ευθέως από τα εθνικά δικαστήρια ενός κράτους-μέλους στις εργατικές διαφορές με μόνη την κύρωση της Δ.Σ.Ε., χωρίς να έχουν ληφθεί πρόσθετα μέτρα ενσωμάτωσης ή εφαρμογής τους από τη νομοθετική ή εκτελεστική εξουσία του κράτους αυτού. Πρόκειται για ένα αρκετά περίπλοκο ζήτημα του δημοσίου διεθνούς δικαίου, η ανάλυση του οποίου περιττεύει στο σημείο αυτό. Αρκεί να σημειωθεί ότι ένας διεθνής κανόνας απολαμβάνει πράγματι εκδικασιμότητα (justiciabilité), εφόσον πληρούνται τόσο το αντικειμενικό όσο και το υποκειμενικό κριτήριο, δηλ. εφόσον (α) η διατύπωση της εκάστοτε κρίσιμης διάταξης είναι σαφής, ορισμένη και απροϋπόθετη και (β) οι συντάκτες της εν λόγω διεθνούς συνθήκης είχαν τη βούληση οι τιθέμενοι κανόνες να δεσμεύουν όχι μόνο τα κράτη αλλά και τους ιδιώτες, χωρίς να απαιτείται η λήψη πρόσθετων μέτρων. Συνεπώς, η απάντηση για τον βαθμό της εκδικασιμότητας μίας Διεθνούς Σύμβασης θα πρέπει να δοθεί κατά περίπτωση, ανάλογα δηλ. με την επίμαχη διάταξη που ενδιαφέρει και τη συγκεκριμένη διατύπωσή της, λαμβανομένης υπόψη και της ευρύτερης πρόθεσης των συντακτών της Σύμβασης.

⁴ Παρατηρείται πάντως ότι παρά τον εντυπωσιακό ποσοτικό απολογισμό της κανονιστικής δραστηριότητας της Δ.Ο.Ε. και τον εξίσου εντυπωσιακό συνολικό αριθμό των κυρώσεων (περισσότερες από 8000), υφίστανται σημαντικές ανομοιοτητες στην κύρωση των κειμένων της Οργάνωσης ανά περιοχές (λίγες είναι οι κυρώσεις στην Ασία), αλλά και διαφοροποίηση του αριθμού των κυρώσεων ανάλογα με το είδος της Σύμβασης (λίγες είναι οι κυρώσεις των «τεχνικών» Συμβάσεων, σε αντίθεση με αυτές που αφορούν τις «θεμελιώδεις» Συμβάσεις).

⁵ Οι εν λόγω πληροφορίες έχουν αντληθεί από επίσημη έκθεση της ίδιας της Δ.Ο.Ε. Βλ. ILO, Termination of Employment, General Survey of the reports relating to the Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119), International Labour Conference, 59th Session 1974, Report III (Part 4b), 1974, σ. 1, με τίτλο BACKGROUND TO THE SURVEY.

γασίας το 1963 της Διεθνούς Σύστασης υπ' αριθμ. 119/1963 περί τη λύση της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη⁶. Δεδομένης της αντικατάστασης της εν λόγω Σύστασης από τη χρονικά μεταγενέστερη Διεθνή Σύμβαση 158/1982, η οποία είναι και η σήμερα ισχύουσα, παρέλκει η περαιτέρω ανάλυση του περιεχομένου της⁷.

Παρά την απουσία νομικής δεσμευτικότητας, η Σύσταση 119/1963 ήταν ιδιαίτερα σημαντική. Και τούτο, διότι συνιστούσε το πρώτο διεθνές κείμενο παγκόσμιου μάλιστα βεληνεκούς, το οποίο εισήγαγε την αρχή της αντικειμενικά δικαιολογημένης απόλυσης⁸, ορίζοντας ρητά και με σαφήνεια ότι η καταγγελία της εργασιακής σχέσης χωρεί μόνο για βάσιμο λόγο, συνδεδεμένο είτε με την καταλληλότητα και τη συμπεριφορά του εργαζομένου είτε με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης⁹. Εν ολίγοις, με τη Σύσταση 119/1963 αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά σε διεθνές επίπεδο η ιδέα ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να προστατεύονται επαρκώς έναντι της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης και των επακόλουθων οικονομικών και κοινωνικών συνεπειών της¹⁰. Έτι περισσότερο, η αναγνώριση της θεμελιώδους αυτής ιδέας συνοδεύτηκε από την αναλυτική ρύθμιση των ζητημάτων που ανακύπτουν σε περίπτωση αβάσιμης απόλυσης. Η αξία της εν λόγω Σύστασης έγκειται παράλληλα και στην απήχηση που είχε στα εθνικά δίκαια των συμβαλλόμενων κρατών. Πολλά εξ αυτών, παρότι δεν έφεραν τη νομική υποχρέωση ενσωμάτωσης του περιεχομένου της Σύστασης στο εσωτερικό τους δίκαιο, προχώρησαν πράγματι σε μεταρρύθμιση του προϊσχύσαντος δικαίου της καταγγελίας, εναρμονιζόμενα έτσι με την αρχή του βάσιμου λόγου απόλυσης¹¹.

⁶. Το πεδίο εφαρμογής της Διεθνούς αυτής Σύστασης, σύμφωνα με την 3^η παρ. του Προοιμίου της, κάλυπτε όχι μόνο την εν στενή έννοια απόλυση, αλλά και κάθε λύση της εργασιακής σχέσης που λάμβανε χώρα με πρωτοβουλία του εργοδότη. Η εν λόγω αρχή διατηρήθηκε και υπό το καθεστώς της μεταγενέστερης και σήμερα ισχύουσας Διεθνούς Σύμβασης 158/1982. Για τον λόγο αυτό, σημειώνεται ότι κάθε φορά που χρησιμοποιείται για λόγους συντομίας στην παρούσα ο όρος «απόλυση», εννοείται η λύση της εργασιακής σχέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη και όχι η απόλυση με την στενή έννοια της εργοδοτικής καταγγελίας που γίνεται δεκτή από το ελληνικό δίκαιο.

⁷. Σημειωτέον ότι το εν λόγω διεθνές κείμενο συνέστησε για πρώτη φορά στα κράτη μέλη την υιοθέτηση συγκεκριμένων θεμελιωδών προτύπων προστασίας αναφορικά με τη δικαιολόγηση της καταγγελίας, την προθεσμία προειδοποίησης, το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο και τα διάφορα είδη αποζημίωσης απόλυσης, συμπεριλαμβάνοντας μάλιστα προβλέψεις σχετικές και με τη μείωση του προσωπικού των επιχειρήσεων ενόψει οικονομικοτεχνικών λόγων.

⁸. Δύο έτη πριν την υιοθέτηση της εν λόγω Διεθνούς Σύστασης, είχε θεσπιστεί ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (εφεξής Ε.Κ.Χ.), ο οποίος όμως – εκτός από το στοιχείο της περιφερειακής του εφαρμογής μόνο σε ευρωπαϊκά κράτη – δεν περιελάμβανε στην αρχική του μορφή ένα ειδικό δικαίωμα για την προστασία των εργαζομένων από την αντικειμενικά αδικαιολόγητη λύση της εργασιακής τους σχέσης. Την παράλειψη αυτή διόρθωσαν οι συντάκτες του Χάρτη αρκετά έτη αργότερα, όταν προχώρησαν στην αναθεώρηση του τελευταίου και την εισαγωγή του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ., στο άρθρο 24 του οποίου συμπεριλήφθηκε η αρχή του βάσιμου λόγου απόλυσης.

⁹. Σύμφωνα δε με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων (εφεξής Επιτροπή Εμπειρογνομόνων), κατά την υιοθέτηση της Σύστασης 119/1963 αποτελούσε ήδη κοινό τόπο ότι ο κάθε εργαζόμενος πρέπει να προστατεύεται έναντι της αυθαίρετης και αδικαιολόγητης λύσης της εργασιακής του σχέσης, καθότι η προστασία της θέσης εργασίας αποτελεί την άλλη όψη του δικαιώματος εργασίας, το οποίο τελικά σχετίζεται τόσο με την πρόσβαση στην απασχόληση όσο και με την ασφάλεια της τελευταίας, ενώ προστατεύεται πολλαπλώς στο διεθνές δίκαιο. Έτσι, η Σύσταση 119/1963 υιοθέτησε ουσιαστικά τις διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές που οφείλουν να ρυθμίζουν την ειδική αυτή εκδήλωση του δικαιώματος εργασίας. Πρβλ. ILO, Termination of Employment, General Survey of the reports relating to the Termination of Employment Recommendation, 1974, σ. 2

¹⁰. Τα υπόλοιπα διεθνή κείμενα που εισήχθησαν την περίοδο εκείνη είχαν αρκестεί απλώς στη γενική κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας, το οποίο εμπρικλείει βέβαια και την προστασία από την αυθαίρετη απόλυση, ωστόσο ιδιαίτερη σημασία εξακολουθεί να έχει η ρητή αποτύπωση μίας τέτοιας ειδικής ρύθμισης, τόσο για λόγους ασφάλειας δικαίου όσο και για την καλύτερη αντιμετώπιση των πολλαπλών ζητημάτων που ανακύπτουν σε περιπτώσεις αδικαιολόγητης απόλυσης.

¹¹. Συγκεκριμένα, το αντικειμενικό σύστημα προστασίας από την απόλυση εισήχθη νομοθετικά ενόψει της Σύστασης 119/1963 στην Ιταλία το 1966, στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1971, στη Γαλλία το 1973 και στη Σουηδία το 1974. Σημειώνεται ότι το εν λόγω σύστημα είχε ήδη υιοθετηθεί, πριν τη Σύσταση 119, από το νορβηγικό δίκαιο μόλις το 1936 και από το γερμανικό δίκαιο το 1951. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 80.

II. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμ. 158/1982 και η Διεθνής Σύσταση υπ' αριθμ. 166/1982: η υιοθέτηση και η ανάγκη ερμηνείας των διατάξεών τους

A. Σχεδόν μία εικοσαετία μετά την υιοθέτηση της Διεθνούς Σύστασης 119/1963 και ενόψει της μεγάλης επιτυχίας της τελευταίας, θεσπίστηκε το 1982 από τη Δ.Ο.Ε. μία δεσμευτική πλέον διεθνής συνθήκη σχετικά με το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων από την απόλυση. Πρόκειται για τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμ. 158/1982 περί τη λύση της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη, η οποία συνοδεύτηκε από τη Διεθνή Σύσταση υπ' αριθμ. 166/1982¹² που αντικατέστησε την προϊσχύουσα Σύσταση 119¹³. Παρότι η εν λόγω Δ.Σ.Ε. δεν συγκαταλέγεται στον σκληρό πυρήνα των οχτώ θεμελιωδών Συμβάσεων της Δ.Ο.Ε., η σημασία της παραμένει μεγάλη¹⁴. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι η Σύμβαση αυτή αποτέλεσε πρότυπο και πηγή έμπνευσης για την υιοθέτηση της αρχής της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας από διάφορες ευρωπαϊκές συνθήκες προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων¹⁵ και ειδικότερα από το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. (εφεξής Α.Ε.Κ.Χ.) και το άρθρο 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.

Για τους λόγους αυτούς, κρίθηκε σκόπιμο η παρούσα μελέτη να αφοσιωθεί στην αναλυτική παρουσίαση των ρυθμίσεων της Δ.Σ.Ε. 158/1982, όπως αυτές συμπληρώθηκαν από τη συνοδευτική Σύσταση 166. Επισημαίνεται βέβαια ότι η Ελλάδα δεν ανήκει στα 36 κράτη που έχουν κυρώσει την εν λόγω Σύμβαση. Ωστόσο, το γεγονός αυτό δεν φαίνεται να επηρεάζει ούτε την αδιαμφισβήτητη αξία της¹⁶, αλλά ούτε και τη

¹². Σημειωτέον ότι τα κράτη μέλη που έχουν κυρώσει τη Δ.Σ.Ε. 158 δεν έχουν τη νομική υποχρέωση εφαρμογής της Σύστασης 166/1982, καθότι η τελευταία στερείται δεσμευτικότητας. Πρβλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, σ. 1, υποσ.1.

¹³. Για την ορθή ερμηνεία των διατάξεων τόσο της Διεθνούς Σύμβασης 158/1982 όσο και της Διεθνούς Σύστασης 166/1982, απαραίτητη κρίνεται η παραπομπή στα επίσημα έγγραφα που έχει σχετικώς εκδώσει η ίδια η Δ.Ο.Ε. Βλ. αναλυτικά ILO, Termination of employment instruments, Background paper for the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No 166), 2011· ILO, Final Report, Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No 166), 2011· ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, by the International Labour Standards Department, the Employment Analysis and Research Unit and the Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch, 2008· ILO, Protection against unjustified dismissal, General Survey on the Termination of Employment Convention (No 158) and Recommendation (No 166) 1982, International Labour Conference, 82nd Session 1995, Report III (Part 4b), 1995.

¹⁴. Ενδεικτικό είναι ότι το ενδιαφέρον της ίδιας της Δ.Ο.Ε. για την εν λόγω Σύμβαση διατηρήθηκε αμείωτο και στο πέρασμα των ετών. Έτσι, το Δ.Σ. του Δ.Γ.Ε. αποφάσισε στην 251^η συνεδρία του τον Νοέμβριο του 1991 να καλέσει τις κυβερνήσεις των κρατών-μελών που δεν είχαν ακόμη κυρώσει τη Δ.Σ.Ε. 158/1982 να υποβάλουν ενόπιον του αναφορά, παράλληλα με την αναφορά που όφειλαν να υποβάλουν όλα τα κράτη μέλη σχετικά με τη Σύσταση 166/1982. Η υποβολή των εθνικών αυτών αναφορών έδωσε τη δυνατότητα στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. να διεξαγάγει πλήρη έρευνα επί του θέματος (βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, 1995). Αρκετά έτη αργότερα, το Δ.Σ. του Δ.Γ.Ε. στην 300^η συνεδρία του τον Νοέμβριο του 2007 αποφάσισε την επανέναρξη των συζητήσεων με αναφορά στη Σύμβαση και τη Σύσταση περί τη λύση της εργασιακής σύμβασης. Το αποτέλεσμα δε της σχετικής 79^{ης} συνεδρίας της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. αποτυπώθηκε στο επίσημο κείμενο Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, by the International Labour Standards Department, the Employment Analysis and Research Unit and the Social Dialogue, 2008. Ακολούθως, τον Νοέμβριο του 2009 αποφασίστηκε η διενέργεια συνάντησης μίας τριμερούς ομάδας εμπειρογνομόνων, η οποία και έλαβε χώρα τον Απρίλιο του 2011, με σκοπό την εξέταση της Σύμβασης και της Σύστασης για τη λύση της εργασιακής σχέσης, τη διαπίστωση τυχόν εμποδίων στην κύρωση και την εφαρμογή τους, καθώς και άλλα σχετικά ζητήματα που ανέκυψαν στο εθνικό δίκαιο και στην πρακτική των κρατών. Βλ. αναλυτικά ILO, Termination of employment instruments, Background paper for the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No 166), 2011 (ιδίως το κεφάλαιο: A. Historical review of the termination of employment instruments)· ILO, Final Report, Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No 166), 2011.

¹⁵. Έτσι και ο ΓΑΒΑΛΑΣ, Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου, ΕΕργΔ, 2017, 509, υποσ. 25.

¹⁶. Χαρακτηριστικά, η αξία της Δ.Σ.Ε. 158/1982 έχει αναδειχθεί πολλάκις στο πλαίσιο της γαλλικής έννομης τάξης. Πρώτον, όταν τα γαλλικά εργατοδικεία αξιοποίησαν τις διατάξεις της, προκειμένου να ακυρώσουν τις απολύσεις των εργαζομένων που είχαν προσληφθεί στο πλαίσιο των «συμβάσεων νέων προσλήψεων» οι οποίες προέβλεπαν μία περίοδο δοκιμασίας που δεν μπορούσε

δυνατότητα εφαρμογής της στις έννομες σχέσεις εργοδοτών-εργαζομένων στην εσωτερική έννομη τάξη¹⁷. Και τούτο, διότι και η Σύμβαση αυτή τελεί ως συνθήκη προστασίας των ανθρωπίνων και συγκεκριμένα των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων υπό την εγγύηση του Κράτους, καθώς το άρθρο 25 παρ. 1 Σ. δεν διακρίνει μεταξύ κυρωθεισών και μη διεθνών συνθηκών. Συνεπώς, η εν λόγω συνταγματική διάταξη εγγυάται την ακώλυτη άσκηση εκ μέρους των εργαζομένων και των δικαιωμάτων που κατοχυρώνει η κρίσιμη για την απόλυση τους Διεθνής Σύμβαση¹⁸. Εκτός αυτού όμως, απαραίτητη είναι η αναφορά στις προβλέψεις της Δ.Σ.Ε. 158/1982, καθώς αποτέλεσαν το πρότυπο για τη σύνταξη του πράγματι κυρωθέντος από το ελληνικό κράτος άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ.

Β. ι) Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την παρ. 86 εδ. α' της επεξηγηματικής του Χάρτη έκθεσης, το δικαίωμα του άρθρου 24 σχετικά με την προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της εργασιακής τους σχέσης έχει ως άμεσο πρότυπο την εν λόγω Σύμβαση της Δ.Ο.Ε. Παρατηρείται μάλιστα ότι ορισμένες από τις προβλέψεις της λεπτομερέστερης Δ.Σ.Ε. αναπαράγονται αυτολεξεί στο σώμα του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ.¹⁹.

να θεωρηθεί ως εύλογη, σύμφωνα με το πνεύμα της Σύμβασης. Πράγματι, κατόπιν προσφυγής που ασκήθηκε από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας της Γαλλίας, το Δ.Σ. του Δ.Γ.Ε. δικάωσε τα γαλλικά δικαστήρια τον Νοέμβριο του 2005, συστήνοντας την επανεξέταση των διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας που δεν ήταν σύμφωνες με τη Δ.Σ.Ε. 158/1982. Δεύτερον, όταν το γαλλικό Ακυρωτικό αποδέχθηκε το άμεσο αποτέλεσμα της Δ.Σ.Ε. 158/1982 στο σύνολό της και ιδίως του άρθρου 11 αυτής, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα ευθείας επίκλησης των εν λόγω ρυθμίσεων ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων (βλ. την υπ' αριθμ. 04-46499 απόφαση της 29^{ης}.03.2006 του κοινωνικού τμήματος του Cour de cassation). Την ίδια στάση μάλιστα είχε υιοθετήσει και το γαλλικό Συμβούλιο της Επικρατείας (βλ. την υπ' αριθμ. 283471 απόφαση της 19^{ης}.10.2005 του Conseil d'Etat). Τέλος, πρόσφατα μία μεγάλη μερίδα των δικαστηρίων της ουσίας στηρίχθηκε με άμεσο μάλιστα τρόπο είτε αυτοτελώς στο άρθρο 10 της Σύμβασης είτε στον συνδυασμό του με το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ., προκειμένου να παραμερίσουν τον νεοεισαχθέντα με την κλίμακα Μακρόν μηχανισμό υπολογισμού του ύψους της αποζημίωσης αθέμιτης απόλυσης και τα προβλεπόμενα πλαφόν, επιδικάζοντας έτσι το ποσό που αποκαθιστά πράγματι την επελευθέρωση στον απολυθέντα βλάβη. Μάλιστα, τόσο η πλειονότητα των γαλλικών εργατοδικείων και εφετειών όσο και το κοινωνικό τμήμα του Ακυρωτικού δέχονται παγίως το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 10 της Διεθνούς Σύμβασης σχετικά με τις έννομες συνέπειες της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης, παρότι αρνούνται πλέον ρητά την εκδικαστικότητα του συναφούς εδ. β' του άρθρου 24 του Χάρτη, κρίνοντας βέβαια τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου ως σύμφωνες με τη Σύμβαση. Βλ. τις αποφάσεις υπ' αριθμ. 21-24857 της 11^{ης}.10.2023 και 21/14490 και 20/15247 της 11^{ης}.5.2022 του Cour de cassation (chambre sociale), στην ίδια κατεύθυνση με τις προγενέστερες γνωμοδοτήσεις υπ' αριθμ. 15012 και 15013 της 17^{ης}.7.2019. Από τις πρόσφατες δε εφετειακές αποφάσεις, βλ. ενδεικτικά τις αποφάσεις των Εφετειών της Λυών της 26^{ης}.1.2024 και της 28^{ης}.6.2024 (υπ' αριθμ. 21-00435 και 21-05308) των Βερσαλλιών της 14^{ης}.3.2024 (υπ' αριθμ. 22-00455) του Μπορντώ της 20^{ης}.3.2024 και της 12^{ης}.6.2024 (υπ' αριθμ. 21-02780 και 24-02414) του Σαμπερί της 28^{ης}.3.2024 (υπ' αριθμ. 22-01680) της Ρενς της 17^{ης}.4.2024 (υπ' αριθμ. 21-00722) των Παρισίων της 24^{ης}.4.2024, 5^{ης}.6.2024 και 3^{ης}.7.2024 (υπ' αριθμ. 21-01681, 21-03923 και 21-06552) της Λυών της 26^{ης}.1.2024 και της 28^{ης}.6.2024 (υπ' αριθμ. 21-00435 και 21-05308) της Αμιάν της 11^{ης}.6.2024 (υπ' αριθμ. 23-00007). Οι ανωτέρω αποφάσεις είναι δημοσιευμένες στην ΤΝΠ Dalloz.

¹⁷. Βλ. ενδεικτικά PICARD σε: Αλιπράντης (επιμ.), Τα κοινωνικά δικαιώματα, σσ. 183-184· RODRIGUEZ-PINERO σε Αλιπράντης (επιμ.), Τα κοινωνικά δικαιώματα, σ. 202 επ. Πρβλ. και ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟ σε Αλιπράντης (επιμ.), Τα κοινωνικά δικαιώματα, σ. 388, υποσ. 5, ο οποίος επισημαίνει κατά την ερμηνεία του άρθρου 28 παρ. 1 Σ., ακόμη και οι μη κυρωθείσες από τη χώρα διεθνείς συμβάσεις «γενικότερης διεθνούς αποδοχής, όπως είναι η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της ελληνικής έννομης τάξης, ως διεθνώς αναγνωρισμένοι κανόνες δικαίου». Ερωτάται έτσι αν η Δ.Σ.Ε. 158/1982 μπορεί πράγματι να θεωρηθεί «σύμβαση γενικότερης διεθνούς αποδοχής», ώστε να μπορεί να αποτελέσει τμήμα του εσωτερικού δικαίου ως διεθνώς αναγνωρισμένος κανόνας. Είναι σαφές ότι η Σύμβαση 158 δεν αποτελεί μία διεθνή συνθήκη ευρύτερης προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου ή των εργαζομένων με οικουμενικό χαρακτήρα και αποδοχή, όπως είναι π.χ. η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, ο Ε.Κ.Χ. και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Πρόκειται για μία διεθνή συνθήκη, η οποία έχει υιοθετηθεί στο πλαίσιο της κανονιστικής δραστηριότητας της Δ.Ο.Ε. και αφορά ένα πολύ συγκεκριμένο ζήτημα, εκείνο της προστασίας των εργαζομένων από την απόλυση. Δεν υπάρχει όμως αμφιβολία ότι πρόκειται για ένα ζήτημα ζωτικής σημασίας για τα συμφέροντα των εργαζομένων και για τον λόγο αυτό το σχετικό δικαίωμα τυγχάνει ρητής κατοχύρωσης σε διεθνή και ενωσιακά κείμενα προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (συγκεκριμένα στον Α.Ε.Κ.Χ. και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.). Δεδομένης της κρίσιμότητας του θέματος της προστασίας από την απόλυση και της οικουμενικής προστασίας του εν λόγω δικαιώματος των εργαζομένων, μπορεί να γίνει δεκτό ότι η Δ.Σ.Ε. 158/1982 υπάγεται στο ρυθμιστικό πεδίο του άρθρου 28 παρ. 1 Σ., αν και δεν έχει κυρωθεί από τη χώρα. Ισχυρότερο γίνεται δε το επιχείρημα με την συνεπίκληση του άρθρου 25 παρ. 1 Σ., το οποίο δεν διακρίνει καν μεταξύ κυρωθεισών και μη διεθνών συμβάσεων.

¹⁸. Έτσι και ο ΓΑΒΑΛΑΣ, ΕΕργΔ 2017, 509.

¹⁹. Αναλυτικότερα, το άρθρο 2 παρ. 2 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 αποτυπώνεται αυτολεξεί στην παρ. 2 του Παραρτήματος υπό το άρθρο 24 του Α.Ε.Κ.Χ.· το άρθρο 3 της Δ.Σ.Ε. στην παρ. 1 του Παραρτήματος του Χάρτη· το άρθρο 5 της Σύμβασης, συμπληρούμενο από την πρώτη παρ. του άρθρου 6 στην παρ. 3 του Παραρτήματος υπό το άρθρο 24. Εκτός όμως από τις εν λόγω περιπτώσεις,

Συνεπώς, προκύπτει μεθοδολογικά η ανάγκη ερμηνείας της τελευταίας αυτής διάταξης σύμφωνα με τη Δ.Σ.Ε. 158 και τη συνοδευτική της Σύσταση 166/1982, αλλά και σύμφωνα με την κατατοπιστική «νομολογία», δηλ. τα σχετικά πορίσματα της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων (εφεξής Επιτροπή Εμπειρογνομόνων)²⁰. Δεδομένου δε του αρκετά λεπτομερειακού χαρακτήρα των ρυθμίσεων της εν λόγω Διεθνούς Σύμβασης, η οποία και αποτελείται από 22 ολόκληρα άρθρα αφιερωμένα αποκλειστικά στο ζήτημα της προστασίας από την αντικειμενικά αδικαιολόγητη απόλυση, εκτός από αναγκαία καθίσταται και ιδιαίτερα βοηθητική η προσφυγή στις ρυθμίσεις αυτές, προκειμένου να διασαφηνιστούν οι λιγότερο εύγλωττες προβλέψεις του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ.

Κατ' αποτέλεσμα, το γεγονός ότι το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. πρέπει να ερμηνεύεται υπό το φως των αναλυτικών ρυθμίσεων της συναφούς Δ.Σ.Ε. 158/1982 ανάγει τελικά την τελευταία σε ένα πολύτιμο εργαλείο ζωτικής σημασίας για την εξεύρεση του αληθούς νοήματος της επίμαχης διάταξης του Χάρτη. Έτσι, παύει να βαρύνει τελικά η ενδεχόμενη μη κύρωση της Σύμβασης από τα συμβαλλόμενα στον Α.Ε.Κ.Χ. κράτη μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η χώρα μας, καθώς με έμμεσο τρόπο δεσμεύονται και αυτά από τις προβλέψεις της. Για τον λόγο αυτό λοιπόν, δικαιολογείται μία ενδελεχής ανάλυση του περιεχομένου τόσο της Σύμβασης 158 και της Σύστασης 166/1982 όσο και των ερμηνευτικών πορισμάτων του αρμόδιου –από τον καταστατικό χάρτη της Οργάνωσης– διεθνούς οργάνου, ήτοι της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων. Η Ελλάδα επομένως μπορεί να μην έχει υιοθετήσει τα προαναφερθέντα διεθνή κείμενα της Δ.Ο.Ε. περί την απόλυση, αποδεχόμενη όμως με τον ν. 4359/2016 τη διάταξη του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ., υπόκειται κατ' ουσίαν στις επιταγές και των εν λόγω κειμένων, αφού είναι εκείνα που ενέπνευσαν και επηρέασαν τη διαμόρφωση του κανονιστικού περιεχομένου του άρθρου 24.

ii) Ακόμη επιτακτικότερη καθίσταται δε η ανάγκη ερμηνευτικής ανάλυσης των διατάξεων της Δ.Σ.Ε., αν λάβει κανείς υπόψη ότι από την κύρωσή του το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. έχει προκαλέσει έντονη διαμάχη μεταξύ των θεωρητικών του ελληνικού εργατικού δικαίου αναφορικά με το ακριβές του περιεχόμενο. Μάλιστα, η εν λόγω αντιπαράθεση, η οποία συνοψίζεται στο ερώτημα περί τυχόν ασυμβατότητας του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας με το σύστημα προστασίας του Χάρτη, μεταφέρθηκε και στον χώρο της νομολογίας, με την τελική απάντηση να έχει δοθεί από τον Άρειο Πάγο²¹, γεγονός που κινητοποίησε πάντως μια σειρά από νομοθετικές μεταβολές και εν τέλει παλινδρομήσεις στο ισχύον καθεστώς της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας²². Συνεπώς, δεδομένου του έντονου αντικτύπου που είχε η κύρωση του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ.

υπάρχουν και περιπτώσεις προβλέψεων του άρθρου 24, οι οποίες βασίζονται σε παράφραση κάποιου άρθρου της Σύμβασης, παράγοντας όμοια εν τέλει αποτελέσματα. Έτσι, η πεμπτοσύνη του άρθρου 4 της Δ.Σ.Ε. αποτυπώνεται καθαρά στο άρθρο 24 εδ. α' Α.Ε.Κ.Χ., καθώς επίσης το άρθρο 8 παρ. 1 της Σύμβασης αντιστοιχεί στη λακωνικότερη βέβαια διατύπωση του τελευταίου εδαφίου του άρθρου 24 του Χάρτη. Εξάλλου, σύμφωνα και με τη ρητή διατύπωση του εδ. β' της παρ. 86 της επεξηγηματικής του Α.Ε.Κ.Χ. έκθεσης, «(ω)ς προς τη φύση του αμερόληπτου οργάνου της τελευταίας παραγράφου του άρθρου 24 του Χάρτη, θα πρέπει να γίνει παραπομπή στο αντίστοιχο άρθρο 8 της Δ.Σ.Ε. 158/1982». Τέλος, το άρθρο 10 της Δ.Σ.Ε. 158 έχει σαφώς επηρεάσει τη διαμόρφωση του άρθρου 24 εδ. β' του Χάρτη.

²⁰. Σύμφωνα και οι ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και η επίδραση του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας, ΕΕργΔ, 2017, σ. 886· ΓΑΒΑΛΑΣ, ΕΕργΔ, 2017, σ. 511· ΠΑΤΣΟΥΡΑΚΗΣ / ΣΤΟΦΟΡΟΥ, Η πρόσφατη τροποποίηση του δικαίου της καταγγελίας και η έννοια του «βασίμου λόγου», ΔΕΝ, 2019, σ. 804· ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ, Αρχή του τέλους για την «ανατιωδή» εργοδοτική καταγγελία; Το Πρωτοδικείο Πειραιώς εφαρμόζει το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ. και εγκαινιάζει μια νέα εποχή για το ελληνικό δίκαιο των απολύσεων, ΕΕργΔ, 2017, σσ. 1405-1406· SCHMITT, Article 24, The right to Protection in Cases of Termination of Employment, σε: Bruun ...[et al.] (επιμ.), The European Social Charter and the Employment Relation, 2017, σ. 416.

²¹. Βλ. ΑΠ 1512/2018, ΕΕργΔ, 2019, σ. 409 (σχ. Τσιμπούκη) = ΕΠολΔ 2019, σ. 323 = ΝοΒ 2019, σ. 1047 (σχ. Βλασσόπουλου). Το ίδιο σκεπτικό υιοθέτησε το Ακυρωτικό και στις μεταγενέστερες αποφάσεις του υπ' αριθμ. 366/2020, 521/2022 και 1561/2023, δημοσιευμένες στην ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²². Ως γνωστόν, τον Μάιο του 2019 εκδόθηκε το άρθρο 48 ν. 4611/2019, εισάγοντας στο εθνικό δίκαιο την αρχή του βασίμου λόγου απόλυσης ως θετική προϋπόθεση κύρους της εργοδοτικής καταγγελίας, μεταβάλλοντας με τον τρόπο αυτό άρθρη το καθεστώς του «ανατιωδούς». Τρεις μόλις μήνες αργότερα, η εν λόγω διάταξη καταργήθηκε – και μάλιστα με αναδρομικό τρόπο – από εκείνη του άρθρου 117 παρ. 2 ν. 4623/2019, με το επιχείρημα ότι προκάλεσε σύγχυση και στρέβλωση του πνεύματος και του γράμματος του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ. (βλ. αναλυτικά την αιτιολογική έκθεση του ν. 4623/2019, δημοσιευθείσα σε ΕΕργΔ, 2019, σ. 779 επ., ιδίως 780). Έπειτα από δύο σχεδόν έτη, ψηφίστηκε ο πολυσυζητημένος ν. 4808/2021, στο άρθρο 66 του οποίου συμπεριληφθήκαν ορισμένες προβλέψεις σχετικά με την προστασία από την απόλυση, καμία από τις οποίες ωστόσο δεν κάνει αναφορά στο κυρωθέν

στην εθνική έννομη τάξη, εμφανής είναι η ανάγκη αναλυτικής εξέτασης της Σύμβασης, μέσω της οποίας και μόνο μπορεί να ανευρεθεί το πραγματικό νόημα της επίμαχης διάταξης. Μόνο με τον τρόπο αυτό, είναι δυνατή η εκτίμηση των υποστηρικθεισών από την ελληνική επιστήμη και νομολογία απόψεων για την ερμηνεία του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ., αλλά και η συστηματική αξιολόγηση της τυχόν συμφωνίας των εν ισχύ προβλέψεων του άρθρου 66 ν. 4808/2021 προς τον Χάρτη²³.

III. Το Προοίμιο και το Πρώτο Μέρος της Δ.Σ.Ε. 158/1982: η ανάγκη θέσπισης, οι μέθοδοι και το πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης

A. Η Διεθνής Σύμβαση 158/1982 αποτελείται από το Προοίμιο και τέσσερα ακόμη μέρη, εκ των οποίων το τελευταίο περιλαμβάνει τις τελικές διατάξεις. Στο Προοίμιο σημειώνεται ότι λόγω της επέλευσης σημαντικών εξελίξεων στο δίκαιο και την πρακτική των συμβαλλομένων κρατών από την υιοθέτηση της Σύστασης 119/1963 και εφεξής, κρίθηκε αναγκαία η θέσπιση νέων διεθνών κανονιστικών προτύπων στο κρίσιμο ζήτημα της λύσης της εργασιακής σχέσης, ενόψει ιδίως των σοβαρών προβλημάτων που επέφερε στις οικονομικές ανάγκες των επιχειρήσεων η τεχνολογική εξέλιξη.

B. Στο πρώτο μέρος της Σύμβασης αναφέρονται οι μέθοδοι, με τις οποίες τα κράτη μέλη που την έχουν κυρώσει μπορούν να την εφαρμόσουν στο εσωτερικό τους δίκαιο (άρθρο 1)²⁴, καθώς επίσης ορίζεται και το πεδίο εφαρμογής της Δ.Σ.Ε. Επισημαίνεται σχετικά ότι ο όρος «λύση της σύμβασης εργασίας» ταυτίζεται με κάθε περίπτωση λύσης που επέρχεται με την πρωτοβουλία του εργοδότη (άρθρο 3)²⁵. Το υλικό έτσι πεδίο εφαρμογής της εν λόγω Σύμβασης καλύπτει όλες τις περιπτώσεις, όπου μία σύμβαση εργασίας λύεται με μονομερή ενέργεια του εργοδότη. Συνακόλουθα, περιπτώσεις λύσης λόγω παραίτησης ή συνταξιοδότησης του εργαζομένου ή ως αποτέλεσμα πραγματικής συμφωνίας της βούλησης των μερών κατόπιν ελεύθερων διαπραγματεύσεων δεν υπάγονται στο προστατευτικό πεδίο της Σύμβασης Εργασίας²⁶.

Παράλληλα, πρόβλεψη υπάρχει αναφορικά και με το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης. Σύμφωνα με το άρθρο 2, η τελευταία εφαρμόζεται στο προσωπικό των επιχειρήσεων όλων των ειδών της οικονομικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, δικαιούχοι της παρεχόμενης έναντι της απόλυσης προστασίας είναι όλοι οι εργαζόμενοι που εργάζονται δυνάμει σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ανεξαρτήτως ιθαγένειας, είτε δηλ.

άρθρο 24 του Χάρτη. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας παραμένει λοιπόν υπό το ισχύον καθεστώς μία «ανατιωδής» δικαιοπραξία που δεν απαιτείται να δικαιολογείται αντικειμενικά από τον εργοδότη με την επίκληση και απόδειξη ορισμένου βάσιμου λόγου. Το στοιχείο αυτό τονίζουν και όσες αποφάσεις έχουν εκδοθεί μετά τη θέση σε ισχύ του νέου νομοθετικού πλαισίου. Πρβλ. ενδεικτικά ΜΠρΑθ 195/2023, ΜΠρΑθ 280/2023 και ΜΠρΧαλκ/κής 279/2022, δημοσιευμένες στην ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²³. Για την αξιολόγηση της συμβατότητας του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας προς το εδ. α' του άρθρου 24 του Χάρτη, βλ. αναλυτικά ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, Η συστηματική αξιολόγηση της συμβατότητας του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας με το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. ως προς την απαίτηση συνδρομής βάσιμου λόγου απόλυσης, ΕΕργΔ, 2024, 477 επ. Για τη δε αξιολόγηση της συμβατότητας προς το εδ. β' του άρθρου 24, βλ. αναλυτικά ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, Η συστηματική αξιολόγηση της συμβατότητας του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας με το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. ως προς τις έννομες συνέπειες της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης, ΕΕργΔ, 2024, σ. 630 επ., 642 επ.

²⁴. Κατά το άρθρο 1, τρόποι εφαρμογής των προβλέψεων της Δ.Σ.Ε. 158/1982 αποτελούν οι συλλογικές συμφωνίες, δηλ. κυρίως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διαιτητικές αποφάσεις, οι δικαστικές αποφάσεις, οι νόμοι και οι κανονισμοί.

²⁵. Έχει πάντως σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη έννοια της λύσης της σύμβασης εργασίας που γίνεται δεκτή από τη Δ.Σ.Ε. 158/1982 δεν απαιτεί από τα κράτη μέλη να τροποποιήσουν την ορολογία που χρησιμοποιούν στα εθνικά τους δίκαια, εφόσον οι ουσιαστικές προβλέψεις στα δίκαια αυτά καλύπτουν το εύρος των περιπτώσεων που προστατεύονται υπό τη Σύμβαση. Βλ. ILC, 67th Session, 1981, Report Vm (2), σ. 29· ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 21.

²⁶. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 20, 22, όπου όμως η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων έχει σημειώσει ότι η εσφαλμένη-ψευδής χρήση εκ μέρους του εργοδότη εννοιών, όπως παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου, ή ακόμη και η παραβίαση ή τροποποίηση της σύμβασης εργασίας, με σκοπό τη συγκάλυψη περιπτώσεων που συνιστούν λύση της σχέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη, δεν μπορεί να δίνει στον τελευταίο το δικαίωμα να μειώνει την προστασία που πρέπει να παρέχεται στον εργαζόμενο. Έτσι, θα πρέπει να παρέχεται πάντα στο εθνικό δικαστήριο η δυνατότητα εξέτασης των περιστάσεων, ώστε να μην υπάρξει το περιθώριο καταχρηστικής στέρησης από τον εργαζόμενο της προστασίας που του δίνει η Σύμβαση. Συνεπώς, αν ο εργοδότης τροποποιήσει τους όρους εργασίας του εργαζομένου με τρόπο, κατά τον οποίο να μην μπορεί η μεταβολή να γίνει ανεκτή από τον τελευταίο, με αποτέλεσμα να μην του μείνει άλλη επιλογή παρά να παραιτηθεί, τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι πρόκειται για λύση με πρωτοβουλία του εργοδότη και να αξιώσει την ένδικη προστασία που ορίζει η Δ.Σ.Ε.

είναι πολίτες του συγκεκριμένου κράτους που έχει κυρώσει τη Δ.Σ.Ε. 158/1982 είτε όχι²⁷. Επιπλέον, επισημαίνεται ότι η Σύμβαση δεν έχει εφαρμογή επί ανεξάρτητων επαγγελματιών²⁸, ενώ καλύπτει καταρχήν²⁹ και τους δημοσίους υπαλλήλους³⁰. Παρότι το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης είναι πράγματι ιδιαίτερα ευρύ, οι παρ. 2-6 του άρθρου 2 παρέχουν στα συμβαλλόμενα κράτη αρκετά μεγάλη ευελιξία. Έτσι, τα κράτη που προβαίνουν στην κύρωση της Σύμβασης μπορούν να αποκλείσουν από το πεδίο εφαρμογής της ορισμένους εργαζομένους είτε στη βάση του είδους της εργασιακής σχέσης υπό την οποία αυτοί τελούν, είτε ενόψει της κατηγορίας στην οποία ανήκουν.

i) Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 2 παρ. 2, ένα κράτος μπορεί να αποκλείσει από την εφαρμογή της Σύμβασης (α) όσους απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου· (β) όσους βρίσκονται σε δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης, υπό την προϋπόθεση ότι η περίοδος αυτή καθορίζεται εκ των προτέρων και είναι εύλογης χρονικής διάρκειας και (γ) όσους απασχολούνται περιστασιακά για μικρή χρονική περίοδο. Κατά την παρ. 3 βέβαια επισημαίνεται ότι θα πρέπει να παρέχονται επαρκείς δικλείδες ασφαλείας, ώστε η προσφυγή των εργοδοτών στους αναφερόμενους συμβατικούς τύπους και ιδίως στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου να μην γίνεται καταχρηστικά, με σκοπό δηλ. την καταστρατήγηση του πλέγματος προστασίας που παρέχει η Σύμβαση έναντι της λύσης της εργασιακής σχέσης. Για τον λόγο αυτό εξάλλου, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. παρακολουθεί πολύ στενά την πρακτική των συμβαλλομένων κρατών ως προς τη χρήση από τις επιχειρήσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, βάσει των εθνικών αναφορών που υποβάλλονται³¹. Αναλυτικότερη ρύθμιση του κρίσιμου αυτού ζητήματος χωρεί στη Σύσταση 166/1982 στο άρθρο 2 παρ. 3, όπου και γίνεται λόγος για ορισμένες ενδεικτικές δικλείδες ασφαλείας που συνιστάται να συνοδεύουν την προσφυγή των εργοδοτών στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου³².

ii) Οι παρ. 4 και 5 του άρθρου 2 της Σύμβασης προβλέπουν τη δεύτερη κατηγορία εξαιρέσεων από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής, στην οποία μπορεί να προβεί ένα κράτος. Σύμφωνα με την παρ. 4 λοιπόν, μπορούν να αποκλειστούν κατηγορίες εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση ρυθμίζεται από ειδικές συμφωνίες που τους παρέχουν προστασία έναντι της λύσης, τουλάχιστον όμοια με αυτή που παρέχει η Δ.Σ.Ε. Επιπλέον, κατά την παρ. 5, ο αποκλεισμός μπορεί να αφορά κατηγορίες εργαζομένων, σχετικά με τους οποίους προκύπτουν ειδικά ζητήματα ουσιαστούς φύσης λόγω των ειδικών συνθηκών, υπό τις οποίες παρέχουν την εργασία τους, ή ενόψει του μεγέθους ή της φύσης της επιχείρησης που τους απασχολεί. Ο αποκλεισμός εργαζομένων, δυνάμει των ανωτέρω προβλέψεων, μπορεί να είναι είτε ολικός είτε μερικός, να αναφέρεται δηλ. σε ορισμένες μόνο προβλέψεις της Διεθνούς Σύμβασης. Απαραίτητη προϋπόθεση δε

²⁷. Βλ. τις παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σε CEACR observation: Gabon (2002)· ILO, Termination of employment instruments, παρ. 44.

²⁸. Βέβαια, η Επιτροπή είχε επισημάνει ήδη από το 1995 την τάση των εργοδοτών να αντικαθιστούν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με άλλες μορφές ψευδώς-ανεξάρτητης απασχόλησης, με σκοπό την αποφυγή της δέσμευσής τους από τις προστατευτικές προβλέψεις της Σύμβασης 158/1982, φαινόμενο που έχει λάβει ακόμη μεγαλύτερη έκταση σήμερα, κατόπιν της εμφάνισης και της λεγόμενης «ψηφιακής εργασίας». Βλ. ILO, Termination of employment instruments, παρ. 44· ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 56.

²⁹. Οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να εξαιρεθούν από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Διεθνούς Σύμβασης με πρωτοβουλία του κράτους που προβαίνει στην κύρωση της τελευταίας, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 2 παρ. 6.

³⁰. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 34· *ILC*, 68th Session, 1982, Report V(2), σ. 16.

³¹. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 35 επ.· ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 4. Βλ. και τις παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για το φινλανδικό και το ισπανικό δίκαιο: CEACR observation – Finland (2007)· CEACR direct request – Spain (1995), όπου τονίστηκε ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει ο τριμερής κοινωνικός διάλογος ως προς τη θέσπιση αναχώματος έναντι της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Σημειωτέον ότι μέχρι το 2008, οπότε και δημοσιεύτηκε το έγγραφο της Δ.Ο.Ε. με τις εν λόγω πληροφορίες, τουλάχιστον 23 κράτη μέλη είχαν δηλώσει εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής της Δ.Σ.Ε. 158/1982, δυνάμει του άρθρου 2 παρ. 2 (ποσοστό πολύ υψηλότερο του 50%).

³². Συγκεκριμένα, οι προτεινόμενες ασφαλιστικές δικλείδες είναι τρεις και συνίστανται: (α) στην προσφυγή σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου μόνο σε περιπτώσεις στις οποίες είτε λόγω της φύσης της προς εκτέλεση εργασίας, είτε λόγω των συνθηκών υπό τις οποίες πρόκειται να πραγματοποιηθεί η εργασία, είτε λόγω των συμφερόντων του εργαζομένου, η εργασιακή σχέση δεν μπορεί να είναι αόριστης διάρκειας· (β) στη θεώρηση ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός των περιπτώσεων του εδ. α', είναι αόριστης χρονικής διάρκειας· (γ) στη θεώρηση ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όταν ανανεώνονται μία ή περισσότερες φορές, εκτός των περιπτώσεων του εδ. α', είναι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

για την ενεργοποίηση της εν λόγω δυνατότητας αποκλεισμού κατηγοριών εργαζομένων είναι η προηγούμενη διαβούλευση της επιχείρησης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, όπου φυσικά αυτοί υφίστανται. Περαιτέρω, τονίζεται ότι σε αντίθεση με την παρ. 2, το κράτος που επιθυμεί να αποκλείσει – σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 – ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, οφείλει να το δηλώσει στην πρώτη κιόλας αναφορά που θα υποβάλει στη Δ.Ο.Ε. και όχι σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο³³.

IV. Τα άρθρα 4-6 του Δεύτερου Μέρους της Δ.Σ.Ε. 158/1982: η αρχή του βάσιμου λόγου και οι απαγορευμένοι λόγοι λύσης της εργασιακής σχέσης

A. Το δεύτερο μέρος της Διεθνούς Σύμβασης 158/1982 είναι το πιο σημαντικό, καθώς είναι εκείνο που θέτει τις βασικές αρχές που πρέπει να διέπουν το καθεστώς της λύσης της εργασιακής σχέσης, ρυθμίζοντας έτσι με αναλυτικό τρόπο τα ουσιαστικά ζητήματα που ανακύπτουν. Κατά το άρθρο 4 λοιπόν, η σύμβαση εργασίας ενός εργαζομένου δεν επιτρέπεται να λυθεί, εκτός κι αν συντρέχει βάσιμος λόγος (valid reason) που να δικαιολογεί τη λύση, ο οποίος πρέπει να συνδέεται με την ικανότητα (capacity) ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου (conduct of the worker) ή να βασίζεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας (operational requirements of the undertaking, establishment or service)³⁴. Πρόκειται για την κρισιμότερη διάταξη της Σύμβασης, η οποία μάλιστα όχι μόνο αποτέλεσε το πρότυπο θέσπισης της μεταγενέστερης διάταξης του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ., αλλά μεταφέρθηκε σχεδόν αυτούσια στο κείμενο της τελευταίας. Συνεπώς, η ερμηνεία του άρθρου 4 είναι αναγκαία για την ορθή κατανόηση του νοήματος του άρθρου 24 Α.Ε.Κ.Χ., ζήτημα που έχει ποικιλοτρόπως απασχολήσει την εσωτερική έννομη τάξη.

Καταρχάς, όπως έχει επανειλημμένως τονίσει η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε., η ανάγκη στήριξης της λύσης της εργασιακής σχέσης στην ύπαρξη ενός βάσιμου λόγου, συνδεόμενου είτε με τον εργαζόμενο είτε με τις οικονομικοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης, αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της Δ.Σ.Ε. 158/1982³⁵. Η υιοθέτηση της εν λόγω αρχής από τη Σύμβαση στερεί στην ουσία από τον εργοδότη τη δυνατότητα να λύσει αδικαιολόγητα μία σύμβαση εργασίας, τηρώντας απλώς ορισμένη προθεσμία προειδοποίησης ή καταβάλλοντας απλώς αποζημίωση απόλυσης στον θιγόμενο μισθωτό. Το αν λοιπόν συντρέχει βάσιμος λόγος λύσης της εργασιακής σχέσης είναι ένα ζήτημα τελειώς διακριτό από το δικαίωμα του εργαζομένου για τήρηση προθεσμίας και καταβολή αποζημίωσης. Συνεπώς, αν το δίκαιο ενός κράτους-μέλους απαιτεί την ύπαρξη σοβαρού λόγου που να δικαιολογεί την απόλυση μόνο για τις περιπτώσεις, όπου δεν προβλέπεται η τήρηση εκ μέρους του εργοδότη προθεσμίας προειδοποίησης ή η καταβολή αποζημίωσης, και δεν απαιτεί κάτι τέτοιο στις αντίστροφες περιπτώσεις, δεν είναι συμβατό με τις ρυθμίσεις της

³³. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 57 επ.· ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 5. Βλ. και τις παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σχετικά με την Αυστραλία και την Τουρκία: CEACR observation – Australia (2007)· CEACR observation – Turkey (2007). Σημειωτέον ότι μέχρι το 2008, οπότε και δημοσιεύτηκε το έγγραφο της Δ.Ο.Ε. με τις εν λόγω πληροφορίες, τουλάχιστον 16 κράτη μέλη είχαν δηλώσει στην πρώτη τους εθνική αναφορά ενώπιον της Δ.Ο.Ε. εξαίρεση ως προς ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, δυνάμει του άρθρου 2 παρ. 4 και 5 της Σύμβασης (ποσοστό άνω του 50%).

³⁴. Ασφαλώς, το άρθρο 4 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 αναφέρεται στην ανάγκη συνδρομής ενός βάσιμου λόγου μόνο στις περιπτώσεις, όπου ο εργοδότης είναι εκείνος που προβαίνει στη λύση της εργασιακής σχέσης. Συνεπώς, η υποχρέωση δικαιολόγησης της λύσης υφίσταται μόνο ως προς τον εργοδότη που είναι ο ισχυρότερος διαπραγματευτικά και δομικά συμβαλλόμενος, και όχι ως προς τον εργαζόμενο ο οποίος διατηρεί την ουσιαστική ελευθερία να λύει τη Σύμβαση εργασίας για οποιονδήποτε λόγο επιθυμεί ο ίδιος, υποκείμενος μονάχα σε ενδεχόμενη προθεσμία προειδοποίησης έναντι του εργοδότη. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 77.

³⁵. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 76· ILC, 67th Session, σ. 7. Βλ. επίσης τις παρατηρήσεις της Επιτροπής ως προς το γαλλικό δίκαιο και το δίκαιο του Λουξεμβούργου: CEACR observation – France (2007)· CEACR direct request – Luxembourg (2007).

Διεθνούς Σύμβασης³⁶. Πρόκειται για μία επισήμανση, ιδιαίτερα χρήσιμη κατά την ανάλυση του πλαισίου προστασίας που παρέχει ο Α.Ε.Κ.Χ.³⁷.

Σε ό,τι αφορά την ερμηνεία του όρου «βάσιμος λόγος» λύσης της εργασιακής σχέσης σημειώνεται ότι σύμφωνα με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας της Δ.Ο.Ε., προκειμένου να θεωρηθούν ως βάσιμοι λόγοι που συνδέονται με τη συμπεριφορά και την ικανότητα του εργαζομένου πρέπει να επιφέρουν δυσμενή επίδραση είτε στην εκτέλεση της εργασίας εκ μέρους του τελευταίου είτε γενικότερα στο εργασιακό περιβάλλον³⁸, κατ' εφαρμογή της αρχής της αρνητικής πρόγνωσης³⁹. Επιπλέον, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. έχει επισημάνει ότι η ερμηνεία της έννοιας του βάσιμου λόγου επαφίεται στις μεθόδους εφαρμογής που διαθέτουν τα συμβαλλόμενα κράτη, βάσει του άρθρου 1 της Σύμβασης⁴⁰. Η νομοθεσία δε των κρατών-μελών, υιοθετώντας την αρχή της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, δύναται είτε να προβεί σε αναλυτική ρύθμιση των βάσιμων λόγων είτε να χρησιμοποιήσει ορισμένη αόριστη νομική έννοια, κάνοντας λόγο απλώς για ανάγκη ύπαρξης ενός «βάσιμου ή σοβαρού λόγου», με τη συνδρομή του οποίου νομιμοποιείται η λύση της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη.

Πάντως, την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων έχουν απασχολήσει και οι χώρες, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η Ελλάδα, όπου η προστασία έναντι της αδικαιολόγητης απόλυσης διαπλάστηκε νομολογιακά στη βάση της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης του εργοδοτικού δικαιώματος καταγγελίας, δυνάμει μία ευρύτερης ισχύος γενικής ρήτρας του αστικού δικαίου, όπως είναι η ΑΚ 281 στην ελληνική έννομη τάξη⁴¹. Η Επιτροπή τονίζει ότι στις περιπτώσεις αυτές το νομολογιακό σύστημα προστασίας της θέσης εργασίας του εργαζομένου πρέπει να καλύπτει όλους τους πιθανούς βάσιμους λόγους λύσης της εργασιακής σχέσης, όπως αυτοί εμπεριέχονται στο νόημα του άρθρου 4 της Σύμβασης 158/1982. Σε διαφορετική περίπτωση, ένα τέτοιο σύστημα στο οποίο ελλείπει ειδική ρύθμιση περί απαγόρευσης της αδικαιολόγητης λύσης της σύμβασης με πρωτοβουλία του εργοδότη, δεν εφαρμόζει ορθώς το άρθρο 4 της Σύμβασης και είναι συνεπώς ασύμβατο με αυτήν⁴².

³⁶. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 76.

³⁷. Ειδικότερα, το ερώτημα που έχει απασχολήσει στην ελληνική έννομη τάξη αφορά τη σχέση υπό την οποία τελούν τα εδάφια α' και β' του άρθρου 24 του Χάρτη. Διευκρινίζεται συγκεκριμένα αν η εν λόγω διάταξη εισάγει δύο διαφορετικά και αλληλοαποκλειόμενα μεταξύ τους συστήματα προστασίας από την απόλυση, με αποτέλεσμα να καταλείπεται στους εθνικούς νομοθέτες σχετική ευχέρεια επιλογής, ή αντίθετα αν τα δύο εδάφια έχουν ενιαίο χαρακτήρα και μπορούν να λειτουργήσουν μόνο συμπληρωματικά. Η δεύτερη αυτή θέση κρίνεται ως ορθότερη και δογματικά συνεπέστερη τόσο προς τη γραμματική ερμηνεία του άρθρου 24 όσο και προς το πνεύμα αυτής και τον σκοπό που επιτελεί. Προς επίρρωση δε της εν λόγω άποψης λειτουργεί και η ως άνω παρατήρηση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε., κατά την οποία το σύστημα προστασίας από την απόλυση θεμελιώνεται κυρίως στην αρχή του βάσιμου λόγου, με την εργοδοτική υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης αθέμιτης απόλυσης να μην εισαγάγει εναλλακτική επιλογή υπέρ των συμβαλλομένων κρατών, αλλά να φέρει καθαρά κυρωτικό χαρακτήρα. Βλ. την παρ. 84 της επεξηγηματικής του Α.Ε.Κ.Χ. έκθεσης. Πρβλ. αντί άλλων και ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ, 2024, σ. 614 επ.

³⁸. Βλ. ILC, 67th Session, σ. 33.

³⁹. Για τη σημασία και το περιεχόμενο της αρχής αυτής, βλ. αναλυτικά αντί άλλων ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Εργατικό Δίκαιο, σ. 1436 επ.· Ο ΙΔΙΟΣ, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σσ. 98, 393.

⁴⁰. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 79.

⁴¹. Επισημαίνεται ότι κατόπιν της εισαγωγής του άρθρου 66 ν. 4808/2021, η μία εκ των δύο κατηγοριών εργοδοτικών καταγγελιών που κρινόταν παγίως από τα εθνικά δικαστήρια ως καταχρηστικές, ήτοι οι εκδικητικές απολύσεις, απαγορεύονται πλέον ρητά από τον νόμο και συγκεκριμένα από το εδ. β' της παρ. 1 του άρθρου 66. Με τον τρόπο αυτό, τα σημαντικά νομολογιακά πορίσματα των τελευταίων δεκαετιών ανήχθησαν σε κανόνα του θετού δικαίου, παρέχοντας υψηλότερο επίπεδο προστασίας υπέρ των εργαζομένων, αλλά και μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου. Πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι κάτι τέτοιο δεν συνέβη με την έτερη κατηγορία των καταχρηστικών οικονομικοτεχνικών απολύσεων, δηλ. εκείνων που δικαιολογούνται μεν από την ύπαρξη ορισμένης επιχειρησιακής ανάγκης, έλαβαν ωστόσο χώρα κατά παράβαση είτε της αρχής της ultima ratio είτε των αντικειμενικών κριτηρίων ορθής επιλογής του απολυτέου προσώπου. Οι περιπτώσεις αυτές, υπαγόμενες στην παρ. 3 του άρθρου 66, εξακολουθούν να ελέγχονται ακόμη και σήμερα σύμφωνα με την αστικοδικαική γενική ρήτρα της απαγόρευσης κατάχρησης. Για αυτά τα ζητήματα, βλ. ενδελεχώς με τον εκεί υπομηματισμό ΜΠΑΚΟΠΟΥΛΟΣ, Η ελαττωματική καταγγελία, σσ. 59 επ., 84 επ., 111 επ. Τέλος, τονίζεται ότι ο πρόσφατος εργατικός νομοθέτης διέυρνε μεν τη λίστα των απαγορευμένων λόγων απόλυσης, δεν προχώρησε όμως στην υιοθέτηση της αρχής του βάσιμου λόγου, με αποτέλεσμα η εργοδοτική καταγγελία να παραμένει στην εθνική έννομη τάξη μία «αναιτιώδης» δικαιοπραξία. Βλ. αναλυτικά ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ, 2024, σ. 485 επ.

⁴². Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 83, όπου γίνεται λόγος για την περίπτωση της Ελλάδας, η οποία όμως δεν πρέπει να λησμονεί κανείς ότι βρισκόταν σε μία περίοδο (δεκαετία 1990), όπου τα μεν δικαστήρια της ουσίας

i) Οι βάσιμοι λοιπόν λόγοι που δικαιολογούν τη λύση της εργασιακής σχέσης εκ μέρους του εργοδότη χωρίζονται, σύμφωνα με το άρθρο 4 αλλά και με τη νομοθεσία των περισσότερων κρατών που υιοθετούν το αντικειμενικό σύστημα προστασίας, σε δύο κατηγορίες: πρόκειται για τους λόγους που συνδέονται με τον εργαζόμενο και εκείνους που συνδέονται με την εργοδοτική επιχείρηση. Στην πρώτη κατηγορία των – άλλως αναφερόμενων ως– «ατομικών λόγων καταγγελίας» ανήκουν καταρχάς οι λόγοι που αναφέρονται στη συμπεριφορά του εργαζομένου. Σύμφωνα με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων, η ανάρμοστη συμπεριφορά του μισθωτού μπορεί να συνίσταται είτε στην ανεπαρκή εκτέλεση των συμβατικών του καθηκόντων, όπως είναι π.χ. η παραβίαση των κανόνων εργασίας, η καθυστέρηση προσέλευσης στην εργασία χωρίς σοβαρή αιτία και η μη συμμόρφωση στις εντολές που δίνει ο εργοδότης κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, είτε σε διάφορες μορφές απρεπούς συμπεριφοράς, όπως π.χ. είναι η βία, η επίθεση, η χρήση υποτιμητικής γλώσσας, η κατανάλωση απαγορευμένων ουσιών κατά το ωράριο εργασίας, η απάτη, η κλοπή, η πρόκληση υλικών ζημιών σε περιουσιακά στοιχεία του εργοδότη και η διατάραξη της ειρήνης και της αρμονίας του εργασιακού χώρου⁴³. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η Επιτροπή τονίζει ότι λαμβανομένης υπόψη και της φύσης της συγκεκριμένης ανάρμοστης συμπεριφοράς του εργαζομένου⁴⁴, ο εργοδότης οφείλει κατ' εφαρμογή της αρχής του εσχάτου μέσου (ultima ratio) να λάβει προηγουμένως άλλα –πιότερα της λύσης της εργασιακής σχέσης– μέτρα πειθαρχικού χαρακτήρα⁴⁵.

ii) Στη δεύτερη κατηγορία των ατομικών λόγων απόλυσης ανήκουν εκείνοι που αφορούν την ικανότητα του εργαζομένου, η έλλειψη της οποίας μπορεί να λάβει δύο μορφές: είτε να οφείλεται σε έλλειψη των απαιτούμενων για την εκτέλεση των συμβατικών του καθηκόντων δεξιοτήτων, γεγονός που οδηγεί σε μη ικανοποιητική εργασιακή απόδοση του μισθωτού, είτε να πρόκειται για ελλιπή επίδοση του τελευταίου που δεν προκλήθηκε όμως με πρόθεση αυτού για ανάρμοστη συμπεριφορά ή μπορεί ακόμη και να οφείλεται σε επαγγελματική ή μη ασθένεια ή εργατικό ατύχημα που υπέστη⁴⁶. Χαρακτηριστικό είναι ότι η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων έχει επισημάνει και ως προς τη συγκεκριμένη κατηγορία βάσιμου λόγου τη σημασία της αρχής της ultima ratio η οποία πρέπει να δεσμεύει τον εργοδότη, υποχρεώνοντάς τον να υιοθετήσει άλλα μέτρα προτού προβεί στη λύση της σύμβασης λόγω έλλειψης ικανοτήτων του μισθωτού. Γίνεται έτσι δεκτό ότι ο εργοδότης πρέπει να προβαίνει σε προσεχτική αξιολόγηση της εργασίας του εργαζομένου, να τον προειδοποιεί δε σχετικά με τις πιθανές επιπτώσεις της μη βελτίωσης της ποιότητας της απόδοσής του, καθώς και να του επιτρέπει να αναπτύσσει τις δικές του δεξιότητες⁴⁷.

iii) Η δεύτερη ομάδα βάσιμων λόγων λύσης που προβλέπονται στο άρθρο 4 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 αφορά τους λεγόμενους οικονομικοτεχνικούς λόγους. Το γράμμα της διάταξης κάνει συγκεκριμένα λόγο για λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, εγκατάστασης ή υπηρεσίας, ωστόσο πρόκειται αναμφίβολα για τους ίδιους λόγους που η νομοθεσία πολλών κρατών, όπως και η ελληνική νομολογία, χαρακτηρίζει ως «οικονομικοτεχνικούς». Ιδιαίτερα χρήσιμη αναδεικνύεται και πάλι η «νομολογία» της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων η οποία φωτίζει την ερμηνεία της κρίσιμης έννοιας, ελλείπει αναλυτικού ορισμού στο κείμενο της Σύμβασης. Σύμφωνα λοιπόν με την Επιτροπή αλλά και με το Δ.Γ.Ε. της Δ.Ο.Ε., η συγκεκριμένη κατηγορία

πράγματι κατάφεραν να παράσχουν ικανοποιητικά επίπεδα προστασίας έναντι της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης, βασισμένα στην έννοια του «καλώς εννοούμενου συμφέροντος της επιχείρησης», ο δε Άρειος Πάγος δεν είχε υιοθετήσει ακόμη πλήρως τη σήμερα πάγια νομολογία του περί τον μη καταχρηστικό χαρακτήρα της αντικειμενικά αδικαιολόγητης καταγγελίας. Για το σχολιασμό της νομολογιακής τάσης της περιόδου εκείνης, βλ. ενδεικτικά με τον εκεί υπομνηματισμό ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ, 2024, σ. 488 επ.

⁴³. Πρβλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 89 επ.

⁴⁴. Η Επιτροπή έχει ασχοληθεί και με το ζήτημα της φυλάκισης του εργαζομένου ως ενδεχόμενου βάσιμου λόγου λύσης της εργασιακής σχέσης. Έχει σχετικώς κρίνει ότι εκτός αν η διακοπή της εργασίας ενόψει της φυλάκισης του μισθωτού πρόκειται να διαρκέσει τόσο πολύ ώστε να αποκλείεται η διατήρηση του συμβατικού δεσμού, θα ήταν προτιμητέο ο εργοδότης να προχωρήσει σε αναστολή της εργασιακής σύμβασης, με σκοπό την επάνοδο του εργαζομένου στην απασχόληση, αλλά και ευρύτερα στον κοινωνικό βίο μετά την αποφυλάκισή του. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 92.

⁴⁵. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 93.

⁴⁶. Βλ. αναλυτικά ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 2. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 94-95.

⁴⁷. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 95.

βάσιμων λόγων περιλαμβάνει γενικώς λόγους οικονομικής, τεχνολογικής, διαρθρωτικής ή παρόμοιας φύσης. Οι απολύσεις δε που οφείλονται σε τέτοιους λόγους μπορεί να είναι είτε ομαδικές είτε ατομικές και μπορεί να συνεπάγονται τη μείωση του εργατικού δυναμικού ή ακόμη και το κλείσιμο της επιχείρησης⁴⁸. Παραδείγματα τέτοιων λόγων αποτελούν ο εξορθολογισμός, η αναδιάρθρωση ή ο εκσυγχρονισμός της επιχείρησης, εγκατάστασης ή υπηρεσίας, η μείωση της παραγωγικότητας, οι μεταβληθείσες οικονομικές συνθήκες ή οι συνθήκες της αγοράς που απαιτούν την απόλυση ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων και η συνακόλουθη αποτυχία του εργαζομένου να προσαρμοστεί στις νέες αυτές συνθήκες εργασίας⁴⁹. Ο ορισμός της έννοιας «λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης» μπορεί, κατά την Επιτροπή, να προκύψει και με αρνητικό/αποθετικό τρόπο, συμπεριλαμβάνοντας όλους εκείνους τους λόγους που είναι το αποτέλεσμα οικονομικών, τεχνολογικών ή διαρθρωτικών απαιτήσεων και δεν συνδέονται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου. Η δε εθνική νομοθεσία ενός κράτους ενδέχεται να συνδέει τις οικονομικοτεχνικές απολύσεις με την εφαρμογή ειδικών διαδικασιών, όπως είναι π.χ. η υποχρέωση του εργοδότη να αποδείξει ότι η λύση της εργασιακής σχέσης επιβάλλεται από τέτοιου είδους λόγους σχετικούς με την επιχείρηση, η θέσπιση ενός περιορισμού στον ανώτατο αριθμό των απολύσεων στις οποίες επιτρέπεται να προβεί ο εργοδότης σε χρονικό διάστημα ενός έτους, καθώς και η εργοδοτική υποχρέωση λήψης υπόψη κοινωνικών παραγόντων –ενδεχομένως με τη μορφή κοινωνικού πλάνου– πριν την πραγματοποίηση της απόλυσης⁵⁰.

B. i) Το άρθρο 5 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 συμπληρώνει ερμηνευτικά τη βασική αρχή που θέτει το άρθρο 4⁵¹, καθώς προβλέπει μία σειρά από λόγους που δεν μπορούν να αποτελέσουν σε καμία περίπτωση βάσιμο λόγο λύσης της εργασιακής σχέσης⁵², αντανακλώντας την ειδικότερη προστασία που παρέχεται υπέρ του εργαζομένου από πλήθος άλλων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας⁵³. Σύμφωνα με τη γραμματική ερμηνεία της εν λόγω διάταξης⁵⁴, η λίστα των αναφερόμενων απαγορευμένων λόγων καταγγελίας είναι ενδεικτική, με αποτέλεσμα τα συμβαλλόμενα κράτη να έχουν τη δυνατότητα – αλλά όχι την υποχρέωση – να υιοθετήσουν στο

⁴⁸. Βλ. ILC, 67th Session, σ. 23· ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 96. Βλ. και τη θέση της Επιτροπής στην παλαιότερη έκθεση της, ILO, Termination of Employment, 1974, παρ. 34· ILC, 59th Session, 1974.

⁴⁹. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 97.

⁵⁰. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 98, όπου η Επιτροπή εξηγεί αναλυτικά την περίπτωση του γερμανικού δικαίου.

⁵¹. Έτσι και ILO, Termination of employment instruments, 2011, παρ. 51.

⁵². Πρόκειται για τους εξής λόγους: (α) η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση ή σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες εκτός ωραρίου εργασίας ή, με τη συναίνεση του εργοδότη, εντός ωραρίου εργασίας· (β) η αναζήτηση αξιώματος με την ιδιότητα του προσώπου που ενεργεί ή έχει ενεργήσει ως εκπρόσωπος των εργαζομένων· (γ) η υποβολή καταγγελίας ή η συμμετοχή σε νομικές διαδικασίες κατά ενός εργοδότη που αφορούν σε ενδεχόμενη παράβαση νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή προσφυγή στις αρμόδιες διοικητικές αρχές· (δ) η φυλή, το χρώμα, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η εγκυμοσύνη, το θρήσκευμα, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η εθνική προέλευση ή η κοινωνική καταγωγή· (ε) η απουσία από την εργασία κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας. Για την ερμηνευτική ανάλυση των εν λόγω απαγορευμένων λόγων, βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 105 επ.

⁵³. Πρόκειται για τις Διεθνείς Συμβάσεις υπ' αριθμ. 3/1919, 98/1949, 103/1952, 111/1958, 135/1971 και 156/1981.

⁵⁴. «The following, inter alia (δηλ. μεταξύ άλλων), shall not constitute valid reasons for termination ...».

δίκαιο τους και άλλους λόγους ως μη βάσιμους⁵⁵, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που απαριθμεί η παρ. 5 της Σύστασης 166/1982⁵⁶.

ii) Παρατηρείται τέλος ότι το άρθρο 6 της Σύμβασης προβλέπει αυτοτελώς έναν έκτο απαγορευμένο λόγο απόλυσης, συμπληρώνοντας τη λίστα του άρθρου 5. Πρόκειται συγκεκριμένα για την προσωρινή απουσία του εργαζομένου από την εργασία λόγω ασθένειας ή τραυματισμού. Παρότι η επίμαχη διάταξη δεν προβαίνει στον ορισμό της έννοιας «ασθένεια ή τραυματισμός», γίνεται ευρέως δεκτό ότι ο όρος περιλαμβάνει τόσο τις επαγγελματικές ασθένειες και τα εργατικά ατυχήματα, όσο και τις ασθένειες και τους τραυματισμούς του εργαζομένου που δεν συνδέονται με την εκτέλεση της εργασίας. Στο άρθρο 6 δεν προσδιορίζεται ούτε η έννοια της προσωρινότητας της απουσίας του εργαζομένου από την εργασία, η οποία αποτελεί προϋπόθεση ώστε η αποχή να μην θεωρείται βάσιμος λόγος απόλυσης, με αποτέλεσμα η ρύθμισή της να εμπίπτει στον εθνικό νομοθέτη. Έτσι, η επιτρεπόμενη διάρκεια της απουσίας μπορεί να ποικίλλει από χώρα σε χώρα και να κυμαίνεται από ορισμένους μήνες σε αρκετά έτη⁵⁷. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων έχει επισημάνει ότι η νομοθετική επιλογή ως προς την διάρκεια της επιτρεπόμενης αποχής του μισθωτού από τα καθήκοντά του πρέπει να είναι συμβατή με τον σκοπό που επιδιώκει το άρθρο 6, που δεν είναι άλλος από την παροχή προστασίας υπέρ της θέσης εργασίας του εργαζομένου σε μία περίοδο όπου για λόγους ανωτέρας βίας αυτός δεν μπορεί να εκτελέσει τις συμβατικές του υποχρεώσεις.

Γίνεται επιπλέον δεκτό ότι στην περίπτωση των επαγγελματικών ασθενειών και των εργατικών ατυχημάτων, θα πρέπει η προστασία που παρέχεται από τις εθνικές ρυθμίσεις υπέρ του εργαζομένου να είναι ακόμη ισχυρότερη, καθώς η ανικανότητα παροχής εργασίας προκλήθηκε από καθαυτή την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Ένα ακόμη σημαντικό ερμηνευτικό στοιχείο που έχει επισημάνει η Επιτροπή είναι ότι αν εν τέλει ο εργαζόμενος, μετά τη λήξη του χρόνου αναστολής της σύμβασής του, παραμένει ακατάλληλος να επιστρέψει στα προηγούμενα καθήκοντά του που είναι και τα συμβατικώς συμφωνηθέντα, τότε ο εργοδότης πρέπει να τον τοποθετήσει σε μία θέση εργασίας που μπορεί να ανταπεξέλθει βάσει της κατάστασης της υγείας του και να μην προβεί απευθείας στην απόλυσή του. Πρόκειται για ακόμη μία μορφή εφαρμογής της κρίσιμης αρχής του εσχάτου μέσου, την οποία φαίνεται να αξιοποιεί πολλαπλώς για την ερμηνεία των διατάξεων της Δ.Σ.Ε. 158/1982 η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε.⁵⁸.

⁵⁵ Ενδεικτικά παραδείγματα άλλων τέτοιων μη βάσιμων λόγων καταγγελίας αποτελούν η υπηκοότητα, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, το μορφωτικό επίπεδο, η συμμετοχή σε απεργία, η μη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, η άρνηση υποβολής σε τεστ ανίχνευσης της αλήθειας, η κατάσταση της υγείας, η αναπηρία, κ.ά. Το ερώτημα δε σε ποια έκταση συνιστούν όντως μη βάσιμους λόγους λύσης της εργασιακής σχέσης τα γεγονότα που η νομοθεσία του κάθε κράτους θεσπίζει ως τέτοιους, απαντάται σε τελική ανάλυση από τα όργανα που είναι κάθε φορά επιφορτισμένα με την ερμηνεία και την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας, δηλ. κατά βάση από τα δικαστήρια της κάθε χώρας και τη νομολογία που θα αναπτύξουν επί των κρίσιμων ζητημάτων. Πράγματι, τα περισσότερα κράτη έχουν εισαγάγει στη νομοθεσία τους έναν ή περισσότερους από τους αναφερόμενους στη Δ.Σ.Ε. 158/1982 απαγορευμένους λόγους λύσης της εργασιακής σχέσης, ανεξαρτήτως μάλιστα από το αν έχουν υιοθετήσει την αρχή του βάσιμου λόγου ή ακόμη και προτού θεσπίσουν ένα σύστημα «αιτιώδους» καταγγελίας. Είναι εμφανές ότι στα κράτη, όπου δεν ισχύει η αρχή του βάσιμου λόγου απόλυσης, η θέσπιση τέτοιων λόγων που αποκλείουν τη νομιμότητα της απόλυσης παρέχει ένα πρωταρχικό έστω επίπεδο προστασίας έναντι των αυθαίρετων απολύσεων. Έτσι και η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε., σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 101 επ., σσ. 121, 134 επ.· ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 8.

⁵⁶ Οι λόγοι που προβλέπει το άρθρο 5 της Σύστασης είναι οι εξής: (α) η ηλικία, που υπόκειται στο δίκαιο και την πρακτική των κρατών μελών σχετικά με τη συνταξιοδότηση και (β) η απουσία από την εργασία λόγω υποχρεωτικής στράτευσης ή άλλης υποχρέωσης έναντι του κράτους, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και πρακτική. Βλ. αναλυτικά για την ερμηνευτική τους ανάλυση ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 129 επ.

⁵⁷ Έχει βέβαια παρατηρηθεί ότι πολύ συχνή επιλογή των εθνικών νομοθετών αποτελεί το εξάμηνο. Στην πράξη, η προσωρινή αποχή από την εργασία οδηγεί σε αναστολή της εργασιακής σχέσης για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, κατά τη διάρκεια του οποίου θεσπίζεται απαγόρευση απόλυσης.

⁵⁸ Βλ. αναλυτικά ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 8· ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 136 επ., όπου η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων αναλύει την περίπτωση που ο εργαζόμενος νοσεί από τον ιό HIV-AIDS, εξετάζοντας αν οι συνεχόμενες αποχές του από την εργασία δικαιολογούν τη λύση της εργασιακής σχέσης, λόγω επίδρασης στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Πρβλ. και τη σχετική Διεθνή Σύσταση υπ' αριθμ. 200/2010.

V. Τα άρθρα 7-9 του Δεύτερου Μέρους της Δ.Σ.Ε. 158/1982: οι διαδικαστικές ρυθμίσεις της Σύμβασης και η κατανομή του βάρους απόδειξης

A. Συνεχίζοντας την ερμηνεία των διατάξεων του δεύτερου μέρους της Δ.Σ.Ε. 158/1982, παρατηρείται ότι τα άρθρα 7 επ. ασχολούνται με διαδικαστικού-δικονομικού τύπου ζητήματα. Τα τελευταία δεν κατέχουν μικρότερη σημασία από τα θέματα ουσίας που ρυθμίζουν οι προηγηθείσες διατάξεις, καθώς – όπως ορθώς επισημαίνει και η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων – η αποτελεσματικότητα ενός συστήματος προστασίας από τις απολύσεις εξαρτάται τόσο από την ανάγκη συνδρομής ενός βάσιμου λόγου λύσης, όσο και από την πρόβλεψη διαδικασιών οι οποίες διασφαλίζουν τη συμμόρφωση των εργοδοτών με την αρχή του βάσιμου λόγου⁵⁹. Πρόκειται συγκεκριμένα είτε για διαδικασίες που πρέπει να τηρηθούν πριν ή κατά τη διάρκεια της εργοδοτικής λύσης της σύμβασης εργασίας, είτε για διαδικασίες που ρυθμίζουν την προσφυγή του θιγόμενου εργαζομένου σε ένδικη προστασία, εφόσον κριθεί ότι δεν συνέτρεχε εν προκειμένω βάσιμος λόγος καταγγελίας.

i) Το άρθρο 7 λοιπόν αφορά τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί πριν από τη διενέργεια της απόλυσης, προβλέποντας ότι «η σύμβαση ενός εργαζομένου δεν θα πρέπει να λύεται για λόγους σχετικούς με τη συμπεριφορά ή την απόδοση του τελευταίου, προτού του παρασχεθεί η ευκαιρία να υπερασπισθεί τον εαυτό του έναντι των γενομένων ισχυρισμών, εκτός αν δεν αναμένεται κατά την κοινή λογική από τον εργοδότη να παύσει αυτή τη δυνατότητα»⁶⁰. Σύμφωνα με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων, η εν λόγω διάταξη κατοχυρώνει στην ουσία το δικαίωμα υπεράσπισης του εργαζομένου έναντι της επικείμενης λύσης της σύμβασής του με πρωτοβουλία του εργοδότη⁶¹. Έτσι, σκοπός της διαδικασίας του άρθρου 7 είναι να διασφαλίσει ότι κάθε εργοδοτική απόφαση λύσης της εργασιακής σχέσης έπεται του διαλόγου και της ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των μερών της τελευταίας⁶². Βέβαια, η προβλεπόμενη διαδικασία ισχύει μόνο στις περιπτώσεις, όπου ο λόγος λύσης αφορά τη συμπεριφορά του εργαζομένου ή την εργασιακή του επίδοση και όχι στην περίπτωση των οικονομικοτεχνικών απολύσεων⁶³.

Αναλυτικότερα, με το άρθρο 7 τίθεται η αρχή ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να υπερασπιστεί τον εαυτό του (right to defend himself) έναντι των ισχυρισμών που προβάλλει ο εργοδότης, προτού ο τελευταίος προχωρήσει στη λύση της σύμβασης. Συνάγεται έτσι ότι το εν λόγω δικαίωμα του μισθωτού

⁵⁹. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 143.

⁶⁰. Παρατηρείται ότι σε αντίθεση με άλλες διατάξεις της Δ.Σ.Ε. 158/1982, η εν λόγω πρόβλεψη δεν έχει μεταφερθεί ούτε αυτολεξεί ούτε παραφρασμένη στο περιεχόμενο του συναφούς άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ.

⁶¹. Βλ. σχετικώς ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 145· ILC, 68th Session, σ. 27. Μάλιστα, η Επιτροπή θεωρεί τόσο ουσιώδες το εν λόγω δικαίωμα του μισθωτού που σχολιάζει συνήθως το εν λόγω ζήτημα επί των εθνικών αναφορών αλλά και θέτει σχετικά ερωτήματα προς τα κράτη μέλη. Βλ. ενδεικτικά CEACR direct request: Antigua and Barbuda (2010)· CEACR direct requests: Central African Republic (2010)· Ethiopia (2010)· CEACR direct request: Malawi (2010)· CEACR direct request: Zambia (2010)· CEACR observation: Spain (1996)· CEACR direct request: Yemen (2000).

⁶². Έτσι και ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 148· ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 8.

⁶³. Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει ευθέως από τη γραμματική ερμηνεία του άρθρου 7, έχει δε επισημανθεί και από την Επιτροπή σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 145. Πάντως, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να επεκτείνουν την παρεχόμενη από το άρθρο 7 προστασία και σε άλλες περιπτώσεις απολύσεων, πέραν αυτών που ορίζονται στη διάταξη. Πράγματι, σε ορισμένα κράτη το εν λόγω δικαίωμα του εργαζομένου εφαρμόζεται όχι μόνο στις περιπτώσεις που η επικείμενη λύση της εργασιακής σχέσης οφείλεται στην ανάρμοστη συμπεριφορά του μισθωτού, αλλά και όταν αυτή συνδέεται με άλλους λόγους περί το πρόσωπό του ή ακόμα και όταν συνδέεται με τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης. Σε άλλα κράτη δε το δικαίωμα υπεράσπισης του εργαζομένου αναγνωρίζεται μόνο σε περίπτωση τέλεσης εκ μέρους του ορισμένης αντισυμβατικής συμπεριφοράς. Στις εν λόγω έννομες τάξεις, συνήθως είναι η πρόβλεψη λεπτομερούς πειθαρχικής διαδικασίας, βάσει της οποίας η απόλυση αποτελεί την πλέον αυστηρότερη ποινή. Έτσι, το δικαίωμα του μισθωτού να ακουστεί από τον εργοδότη πριν την λύση της σύμβασης του συνιστά επιπλέον στα δίκαια αυτά ουσιώδη φάση της ίδιας της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία στοχεύει στη διασφάλιση ότι ο εργαζόμενος θα μπορεί να προβάλλει την δική του σκοπιά των γεγονότων, αλλά και ότι εν τέλει η ποινή που θα επιβληθεί θα είναι ανάλογη της ανάρμοστης συμπεριφοράς του. Σε ορισμένα κράτη τέλος προβλέπεται νομοθετικά και η μορφή που οφείλουν να λάβουν οι εργοδοτικοί ισχυρισμοί, όπως είναι για παράδειγμα η έγγραφη πληροφόρηση του εργαζομένου περί των λόγων λύσης της εργασιακής σχέσης, καθώς και η δυνατότητα του εργαζομένου να αιτηθεί συνάντηση με τον εργοδότη όπου θα ενημερωθεί σχετικώς. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 152 επ.

να «ακουστεί» («right to be heard») θα πρέπει να του παρέχεται, αφότου λάβει γνώση των εργοδοτικών ισχυρισμών και σε κάθε περίπτωση πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσης, ανεξάρτητα μάλιστα από το αν έχει στη διάθεσή του και διαδικασίες αμφισβήτησης του κύρους της λύσης ή ακόμη κι αν η λύση δεν θεωρείται ακόμη οριστική λόγω μη παρόδου των προθεσμιών προσφυγής σε ένδικη προστασία⁶⁴. Βέβαια, η Σύμβαση δεν παίρνει θέση σχετικά με τη μορφή που πρέπει να λάβει η «υπεράσπιση» του εργαζομένου, αλλά ούτε και με τη μορφή που πρέπει να περιβάλλονται οι ισχυρισμοί του εργοδότη, παρέχοντας με τον τρόπο αυτό μεγάλο βαθμό ευελιξίας στα κράτη μέλη. Ωστόσο, η Επιτροπή της Δ.Ο.Ε. τονίζει ότι οι εργοδοτικοί ισχυρισμοί πρέπει να εκφράζονται και να επικοινωνούνται με σαφήνεια, ενώ παράλληλα ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει πραγματική – και όχι μόνο θεωρητική – δυνατότητα να υπερασπιστεί τον εαυτό του⁶⁵.

ii) Σημαντική είναι στο σημείο αυτό η συμπλήρωση του περιεχομένου του άρθρου 7 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 από τη Σύσταση 166/1982, η οποία βέβαια δεν φέρει νομικά εξαναγκαστικό χαρακτήρα⁶⁶. Πράγματι, οι παρ. 7-13 της τελευταίας περιλαμβάνουν συμπληρωματικές προβλέψεις, αναγνωρίζοντας επιπρόσθετες διαδικασίες που συνιστάται να τηρηθούν πριν ή κατά τη διάρκεια της λύσης της σύμβασης εργασίας⁶⁷. Ειδικότερα, η Σύσταση προβλέπει μεταξύ άλλων ότι ο εργοδότης «συνιστάται» («should») να γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργαζόμενο την απόφασή του να προχωρήσει σε λύση της μεταξύ τους σύμβασης εργασίας (παρ. 12). Πρόκειται για την –ήδη γνωστή στο ελληνικό δίκαιο– αρχή του εγγράφου τύπου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας⁶⁸, η οποία προφυλάσσει σαφώς τα μέρη από πρόχειρες ή βεβιασμένες αποφάσεις, δημιουργώντας επιπλέον και μεγαλύτερη σαφήνεια ως προς τη βούληση του καταγγέλλοντος⁶⁹. Συναφής είναι και η πρόβλεψη της Σύστασης, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος μπορεί μετά από αίτημά του να λάβει από τον εργοδότη γραπτή δήλωση σχετικά με τους λόγους της απόλυσης (παρ. 13 αριθμ. 1). Αδιαμφισβήτητη είναι η σημασία της εν λόγω υποχρέωσης πληροφόρησης του απολυθέντος μισθωτού για την ικανοποιητική του προστασία από τις αυθαίρετες και αδικαιολόγητες απολύσεις⁷⁰.

Σε περίπτωση δε λύσης της εργασιακής σχέσης λόγω της συμπεριφοράς ή της απόδοσης του εργαζομένου, η Σύσταση προβλέπει τη δυνατότητα παροχής βοήθειας από ορισμένο άλλο πρόσωπο, όταν ο εργαζόμενος αποφασίσει να ασκήσει το δικαίωμα υπεράσπισης έναντι των εργοδοτικών ισχυρισμών (παρ. 9). Το πρόσωπο αυτό μπορεί να είναι είτε εκπρόσωπος του προσωπικού της επιχείρησης ή του σωματείου των εργαζομένων, είτε συνάδελφος ή ακόμη και σύμβουλος εκτός επιχείρησης τον οποίο δύναται να επιλέξει ο εργαζόμενος⁷¹. Εκτός αυτών, η Σύσταση 166/1982 επεκτείνει την εργοδοτική υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων και στις περιπτώσεις των ατομικών απολύσεων, προτού ληφθεί η τελική απόφαση καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη (παρ. 11). Με τον τρόπο αυτό,

⁶⁴. Έτσι και ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 150· ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 9.

⁶⁵. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 146-147, όπου παρατηρείται ότι από τις προπαρασκευαστικές εργασίες συνάγεται ότι η προβλεπόμενη δυνατότητα του εργαζομένου να υπερασπιστεί τον εαυτό του συνδέεται άρρηκτα με το δικαίωμά του να ακουστεί από τον εργοδότη, χωρίς να είναι ανάγκη να είναι θεσμοθετημένη ορισμένη διαδικασία αντιδικίας.

⁶⁶. Η έλλειψη νομικά δεσμευτικής ισχύος των διατάξεων της Σύστασης 166/1982 αποτυπώνεται και στον χρησιμοποιούμενο ρηματικό όρο που δεν είναι άλλος από το «should», τον οποίο μεταφράζεται στην ελληνική γλώσσα ως «συνιστάται».

⁶⁷. Βλ. ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 9.

⁶⁸. Αποτυπώνεται νομοθετικά στα άρθρο 1 παρ. 1 ν. 2112/1920 και άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955.

⁶⁹. Βλ. ενδεικτικά ΖΕΡΔΕΛΗ, Εργατικό Δίκαιο, σ. 1318 επ· ΛΕΒΕΝΤΗ / ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2011, σ. 832.

⁷⁰. Δεν είναι τυχαίο εξάλλου το γεγονός ότι η εν λόγω πρόβλεψη θεωρήθηκε ως ουσιώδους σημασίας αρχή από αρκετά κράτη, κατά τη δεύτερη συζήτηση στο Διεθνές Συνέδριο Εργασίας, και αποτελούσε αρχικά περιεχόμενο του προτεινόμενου κειμένου της Διεθνούς Σύμβασης 158/1982. Ωστόσο, τελικά ενσωματώθηκε στη Σύσταση 166, με σκοπό να καταστεί η Δ.Σ.Ε. περισσότερο ευέλικτη και να τύχει κύρωσης από περισσότερα κράτη, μεταξύ των οποίων και κράτη που δεν επιθυμούσαν την υιοθέτηση της αρχής περί πληροφόρησης του απολυθέντος για τους λόγους της καταγγελίας. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 172 επ.

⁷¹. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 157-158.

ενισχύεται η προστασία των εργαζομένων, καθώς αποτρέπονται πράγματι οι αβασάνιστες και χωρίς βάσιμο λόγο απολύσεις μισθωτών⁷².

Επιπλέον, η Σύσταση θεσπίζει και την εργοδοτική υποχρέωση προειδοποίησης του μισθωτού πριν τη λύση της εργασιακής σχέσης. Σε περίπτωση λοιπόν ανάρμοστης συμπεριφοράς του εργαζομένου, η οποία κατά το εθνικό δίκαιο του συμβαλλόμενου κράτους θα δικαιολογούσε την απόλυση μόνο αν επαναλαμβανόταν μία ή περισσότερες φορές, ο εργοδότης συνιστάται να προειδοποιήσει εγγράφως τον εργαζόμενο, προτού επέλθει η λύση της μεταξύ τους σχέσης (παρ. 7)⁷³. Σε περίπτωση δε μη ικανοποιητικής επίδοσης του εργαζομένου, η σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να λυθεί, εκτός αν ο εργοδότης έχει παράσχει στον τελευταίο κατάλληλες οδηγίες και γραπτή προειδοποίηση και εκείνος εξακολουθεί να εκτελεί τα καθήκοντά του ανεπαρκώς, ενώ έχει παρέλθει ένα εύλογο χρονικό διάστημα για να επιδείξει βελτίωση (παρ. 8)⁷⁴. Η Σύσταση 166/1982, «επιβάλλοντας» στον εργοδότη την υποχρέωση προηγούμενης προειδοποίησης του μισθωτού, ενόψει της συνδρομής ενός βάσιμου λόγου λύσης σχετικού με τη συμπεριφορά και την ικανότητα του τελευταίου, υιοθετεί στην ουσία την αρχή του εσχάτου μέσου⁷⁵. Τέλος, σύμφωνα με τη Σύσταση, θεωρείται ότι ο εργοδότης έχει παραιτηθεί του δικαιώματός του να προχωρήσει σε καταγγελία της εργασιακής σχέσης για λόγους συνδεόμενους με τη συμπεριφορά του εργαζομένου, αν παρήλθε εύλογος χρόνος από τη στιγμή που έλαβε γνώση της εκάστοτε κρίσιμης ανάρμοστης συμπεριφοράς (παρ. 10)⁷⁶.

Β. Επιστρέφοντας στις ρυθμίσεις της Δ.Σ.Ε. 158/1982, τα άρθρα 8-10 αφορούν την προβλεπόμενη διαδικασία προσφυγής του απολυθέντος εργαζομένου έναντι της λύσης της εργασιακής του σχέσης. Συγκεκριμένα, τα άρθρα 8 και 9 θεσπίζουν – ως θεμελιώδη αρχή του συστήματος προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση – το δικαίωμα του θιγόμενου μισθωτού να προσφύγει σε ένδικη προστασία κατά της λύσης της

⁷². Σε ορισμένα κράτη ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει και να συμβουλευτεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν προχωρήσει σε οποιαδήποτε απόλυση, ενώ σε άλλα η σύμβαση εργασίας επιτρέπεται να λυθεί, μόνο αν έχει προηγουμένως ενημερωθεί σχετικώς το σωματείο των εργαζομένων ή αν έχει δώσει τη συγκατάθεσή του στον εργοδότη, ιδίως όταν πρόκειται για απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους, μέλους του συμβουλίου εργαζομένων ή αντιπροσώπου επαγγελματικής ασφάλειας και υγιεινής. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 167 επ.

⁷³. Επαφίεται καθαρά στην ευχέρεια του κάθε κράτους να ορίσει στην εθνική του νομοθεσία πότε μία ανάρμοστη συμπεριφορά δικαιολογεί χωρίς άλλο τη λύση της εργασιακής σχέσης και πότε απαιτείται η επανάληψη αυτής ώστε να συντρέξει πράγματι βάσιμος λόγος καταγγελίας. Η Δ.Σ.Ε. δεν λαμβάνει θέση ως προς το ζήτημα αυτό, αρκείται απλώς στη θέσπιση υποχρέωσης έναντι του εργοδότη να προειδοποιεί σε πρώτη φάση τον μισθωτό που παρουσιάζει επαναλαμβανόμενη ανάρμοστη συμπεριφορά, προτού προβεί πράγματι στην απόλυσή του. Όσον αφορά τις διάφορες εθνικές νομοθεσίες, παρατηρείται ότι σε ορισμένα κράτη η καταγγελία για συγκεκριμένες μορφές ανάρμοστης εργασιακής συμπεριφοράς δικαιολογείται, μόνο όταν η τελευταία επαναλαμβάνεται και σε ορισμένες περιπτώσεις εξ αυτών μόνο αν ο εργοδότης έχει παράσχει στον εργαζόμενο προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 160, 163.

⁷⁴. Σε ορισμένα κράτη η λύση της εργασιακής σχέσης για λόγους μη ικανοποιητικής εργασιακής επίδοσης επιτρέπεται μόνο, αν η τελευταία έχει δυσμενή επίδραση στον χώρο εργασίας και αφότου μάλιστα έχει παρασχεθεί στον εργαζόμενο κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση και ένα εύλογο χρονικό διάστημα ένταξης στον εργασιακό χώρο. Σε άλλα, η σύμβαση εργασίας του εργαζομένου επιτρέπεται να λυθεί, αν αυτός παραμένει ακατάλληλος και χωρίς τις απαραίτητες δεξιότητες, ενώ έχει ήδη λάβει σχετική εκπαίδευση ή έχει μεταφερθεί σε άλλη θέση εργασίας. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 164.

⁷⁵. Σύμφωνα με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων, σκοπός των άρθρων 7 και 8 της Σύστασης 166/1982 είναι να διασφαλίσει ότι παρέχεται στον εργαζόμενο που έχει επιδείξει είτε ανάρμοστη συμπεριφορά είτε ανεπαρκή εκτέλεση των καθηκόντων του, μία ευκαιρία να βελτιώσει την απόδοσή του προτού του επιβληθεί μία τόσο σοβαρή «τιμωρία», όπως είναι η λύση της εργασιακής του σύμβασης. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 162.

⁷⁶. Όπως είχε τονιστεί κατά τις προπαρασκευαστικές της ψήφισης της Δ.Σ.Ε. εργασίες, το εν λόγω εύλογο χρονικό διάστημα ξεκινάει από τη στιγμή που ο εργοδότης λαμβάνει γνώση του περιστατικού της ανάρμοστης συμπεριφοράς του εργαζομένου, ενόψει της οποίας δικαιολογείται η απόλυσή του. Στις περιπτώσεις δε που απαιτείται η διενέργεια έρευνας σχετικά με τις συγκυρίες της κρίσιμης εργασιακής συμπεριφοράς, ο απαιτούμενος για την εν λόγω έρευνα χρόνος συμπεριλαμβάνεται στην έννοια του «εύλογου χρόνου» του άρθρου 10 της Σύστασης. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, αν ο εργοδότης αφήσει να παρέλθει άπρακτο ένα εύλογο χρονικό διάστημα χωρίς να δράσει ενώ έχει λάβει γνώση του βάσιμου λόγου καταγγελίας, σημαίνει ουσιαστικά ότι η κρίσιμη ανάρμοστη συμπεριφορά του μισθωτού δεν ήταν επαρκώς σοβαρή για να δικαιολογήσει την απόλυση ή ακόμη ότι ο πραγματικός λόγος της απόλυσης δεν στηρίζεται στην εν λόγω συμπεριφορά του εργαζομένου, πέραν του γεγονότος ότι με την πάροδο του χρόνου είναι πιθανή η εξασθένηση των κρίσιμων αποδείξεων. Βλ. αναλυτικά ILC, 67th Session, σ. 46, 53· ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 165-166.

σύμβασής του, για την οποία θεωρεί ότι δεν συνέτρεξε πράγματι βάσιμος λόγος κατά το άρθρο 4⁷⁷. Οι εν λόγω διατάξεις λοιπόν προβλέπουν το αρμόδιο όργανο στο οποίο μπορεί να προσφύγει ο εργαζόμενος, τις εξουσίες αυτού, καθώς και την κατανομή του βάρους απόδειξης κατά την ακολουθούμενη διαδικασία.

ι) Αναλυτικότερα, το άρθρο 8 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 ορίζει ότι «(ο) εργαζόμενος που θεωρεί ότι η σύμβασή του έχει λυθεί αδικαιολόγητα, έχει το δικαίωμα να προσφύγει έναντι της λύσης αυτής ενώπιον ενός αμερόληπτου οργάνου, όπως για παράδειγμα ενώπιον ενός δικαστηρίου, ενός ειδικού εργατοδικείου, μίας επιτροπής διαιτησίας ή ενός διαιτητή» (παρ. 1)⁷⁸. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων έχει επισημάνει ότι τυχόν νομοθετικές ρυθμίσεις ενός κράτους-μέλους, οι οποίες αποκλείουν υπό προϋποθέσεις το δικαίωμα του εργαζομένου να προσφύγει κατά της εργοδοτικής καταγγελίας, δεν είναι σε καμία περίπτωση συμβατές με το άρθρο 8⁷⁹. Μεγάλης σημασίας είναι επίσης η απαίτηση να διασφαλίζεται ο αμερόληπτος χαρακτήρας του οργάνου, στο οποίο προσφεύγει ο απολυθείς εργαζόμενος. Έτσι, σύμφωνα με την Επιτροπή, μία διαδικασία ιεραρχικής διοικητικής προσφυγής δεν θεωρείται κατάλληλη μορφή προσφυγής κατά το άρθρο 8 και σε μία τέτοια περίπτωση θα πρέπει οπωσδήποτε να προβλέπεται και η δυνατότητα επακόλουθης προσφυγής σε ένα πράγματι αμερόληπτο όργανο, όπως είναι εκείνα που αριθμούνται στην εν λόγω διάταξη⁸⁰. Η επιλογή του αρμόδιου οργάνου ανήκει τελικώς στη διακριτική ευχέρεια κάθε συμβαλλόμενου κράτους, αρκεί να πληροί τον όρο την αμεροληψίας⁸¹. Έναν επιπλέον βαθμό ευελιξίας παρέχει και η δεύτερη παράγραφος του άρθρου 8 της Σύμβασης, στο μέτρο που επιτρέπει τη διαφοροποίηση της εφαρμογής του δικαιώματος προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο, ανάλογα με το εθνικό δίκαιο και την πρακτική του κάθε κράτους, στις περιπτώσεις όπου η λύση της εργασιακής σχέσης έχει εγκριθεί από την εκάστοτε αρμόδια αρχή⁸². Βέβαια, η Επιτροπή έχει επισημάνει ότι η δυνατότητα που προβλέπει η εν λόγω διάταξη δεν επιτρέπει σε καμία περίπτωση τη χειροτέρευση του επιπέδου προστασίας που παρέχει η παρ. 1, δηλ. τη δυσχέραση καθαυτού του δικαιώματος προσφυγής, με αποτέλεσμα να διασφαλίζεται η άσκηση του τελευταίου υπό όλες τις ενδεχόμενες συνθήκες⁸³.

⁷⁷. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 175. Ομοίως ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 9.

⁷⁸. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 176 επ.

⁷⁹. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 177. Η Επιτροπή έχει βέβαια επισημάνει ότι ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να εμπιστευτεί την άσκηση του δικαιώματός του εκ του άρθρου 8 σε ένα τρίτο μέρος, όπως για παράδειγμα στη συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία εντάσσεται. Κάτι τέτοιο δεν απαγορεύεται από τη Δ.Σ.Ε., αρκεί φυσικά να μην καταλήγει στην στέρηση του δικαιώματος του μισθωτού για προσφυγή σε ένδικη προστασία.

⁸⁰. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 178, 181. Το άρθρο 8 της Δ.Σ.Ε. αντανάκλα στην ουσία την ποικιλία των διαφόρων διαδικασιών προσφυγής που είναι διαθέσιμες σε κάθε κράτος ή ενδεχομένως και στο πλαίσιο της ίδιας έννομης τάξης. Συνεπώς, οι εξουσίες που φέρει το εκάστοτε αρμόδιο αμερόληπτο όργανο προσδιορίζονται από τις εφαρμοστέες για τον εργαζόμενο προβλέψεις ή από αυτές που ο τελευταίος επικαλείται, ενώ υπάρχει περίπτωση να διαφοροποιούνται ενόψει διαφόρων κριτηρίων, όπως είναι η κατηγορία που εντάσσεται ο εργαζόμενος (δηλ. αν είναι ιδιωτικός ή δημόσιος υπάλληλος), το είδος της λύσης της εργασιακής σχέσης (δηλ. αν έχει τηρηθεί ή όχι προθεσμία προειδοποίησης ή αν έχει ληφθεί προηγουμένως άδεια ή όχι) και οι επικαλούμενες ρυθμίσεις (δηλ. αν πρόκειται για διατάξεις εργατικού, αστικού δικαίου, διατάξεις θεμελιωδών δικαιωμάτων ή διατάξεις που κατοχυρώνονται σε συλλογικές ρυθμίσεις).

⁸¹. Σε ορισμένα κράτη έχουν θεσπιστεί ειδικές διαδικασίες για την επίλυση των εργατικών διαφορών, τις οποίες τελικά επιλαμβάνονται ειδικά όργανα και όχι τα γενικά δικαστήρια πολιτικής δικαιοδοσίας. Χαρακτηριστικά της ακολουθούμενης σε αυτά διαδικασίας είναι η ταχύτητα στην απονομή της δικαιοσύνης ενόψει του λιγότερου αυστηρού και φορμαλιστικού χαρακτήρα της διαδικασίας. Τα ειδικά αυτά όργανα εκδίκασης υποθέσεων εργατικού δικαίου είναι συνήθως τα εργατοδικεία και τα «δικαστήρια εργασιακών σχέσεων» («industrial relations tribunal»), αλλά μπορεί να είναι και ορισμένη επιτροπή διαιτησίας ή διαιτητής. Τα εν λόγω όργανα αποτελούνται είτε από έναν δικαστικό λειτουργό και εκπροσώπους τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, είτε μόνο από εκπροσώπους των μερών της εργασιακής σχέσης. Σε ορισμένα κράτη, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, ελλείψει ειδικής πρόβλεψης, η αρμοδιότητα εκδίκασης των εργατικών διαφορών, και συνεπώς και των διαφορών σχετικά με το κύρος της απόλυσης, ανήκει στα γενικής ύλης δικαστήρια αστικής φυσικά δικαιοδοσίας. Στα κράτη δε, στα οποία δεν έχει θεσπιστεί νομοθετικά η αρχή της αντικειμενικά δικαιολογημένης καταγγελίας, η κατάσταση ποικίλλει ανάλογα με το αν ο απολυθείς μισθωτός επικαλεστεί συγκεκριμένες ειδικότερες μορφές προστασίας, όπως αυτές που απορρέουν από τις συλλογικές συμφωνίες εργοδοτών-εργαζομένων (ιδίως συλλογικές συμβάσεις εργασίας) ή τις αρχές του κοινού δικαίου. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 182-183.

⁸². Βλ. και ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σσ. 9-10.

⁸³. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 179.

Τέλος, η τρίτη παράγραφος του άρθρου 8 της Δ.Σ.Ε. επιτρέπει στα συμβαλλόμενα κράτη τη θέσπιση ενός χρονικού ορίου (time-limit) για την άσκηση εκ μέρους του απολυθέντος του δικαιώματος προσφυγής σε ένδικη προστασία, με την άπρακτη πάροδο του οποίου θεωρείται ότι ο εργαζόμενος έχει παραιτηθεί του δικαιώματος του αυτού⁸⁴. Η ρύθμιση της παρ. 3, λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλότητα των διαφόρων εθνικών συστημάτων, παρέχει τελικά σε κάθε έννομη τάξη την ευχέρεια να αποφασίσει η ίδια, αν επιθυμεί να επιβάλει προθεσμία για την άσκηση του δικαιώματος της παρ. 1⁸⁵. Πάντως, η πρόβλεψη ενός τέτοιου χρονικού περιθωρίου δικαιολογείται πράγματι από την –οφειλόμενη στην πάροδο μεγάλου διαστήματος– δυσκολία διακρίβωσης και απόδειξης των γεγονότων εκείνων, τα οποία είναι ουσιώδη για να εξαχθεί από τα δικαστήρια το ορθό συμπέρασμα και να εκδοθεί τελικά η σωστή απόφαση. Σαφής είναι και η ανάγκη για άρση της αβεβαιότητας σχετικά με το κύρος της καταγγελίας και εν γένει για ταχεία εκκαθάριση της κατάστασης που ανακύπτει⁸⁶.

Ωστόσο, επισημαίνεται από την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων ότι η τυχόν προθεσμία που θα θεσπιστεί από μία εθνική νομοθεσία θα πρέπει να έχει επαρκώς εύλογη διάρκεια, ώστε ο εργαζόμενος να έχει πραγματικά τη δυνατότητα να πληροφορηθεί τα σχετικά με την απόλυσή του δικαιώματα, όπως αυτά ορίζονται στον νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την ατομική του σύμβαση, και να αποφασίσει νηφάλια και όχι βεβιασμένα αν αυτά έχουν όντως παραβιαστεί από τον εργοδότη και αν επιθυμεί ο ίδιος να προσφύγει στη δικαιοσύνη⁸⁷. Η Επιτροπή έχει επιπλέον τονίσει ότι από τη στιγμή που ο εργαζόμενος προσφύγει έναντι της απόλυσής του, συνιστάται και η διάρκεια της –ενώπιον του αμερόληπτου οργάνου– διαδικασίας να είναι εύλογη, καθώς και το κόστος που επιβαρύνει τον προσφεύγοντα να είναι το ελάχιστο, ώστε να μην λειτουργεί αποτρεπτικά από το να ασκήσει αυτός τα δικαιώματα που απολαμβάνει κατά τη Σύμβαση⁸⁸.

ii) Το άρθρο 8 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 συμπληρώνεται ερμηνευτικά από την παρ. 14 της Σύστασης 166/1982, η οποία προβλέπει τη δυνατότητα θεσμοθέτησης εκ μέρους ενός κράτους ορισμένης διαδικασίας συμφιλίωσης των μερών της εργασιακής σχέσης είτε προτού είτε παράλληλα με την εξέλιξη των διαδικασιών προσφυγής έναντι της απόλυσης, δίνοντας τόσο στον εργοδότη όσο και στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αξιολογήσουν –υπό την παρουσία ενός τρίτου μέρους– το ερώτημα περί συνδρομής βάσιμου λόγου λύσης και να εκτιμήσουν έτσι την πιθανότητα επιτυχίας ενός ενδεχόμενου δικαστικού αγώνα. Εξαιρετικά σημαντική είναι δε και η πιθανότητα επίτευξης πραγματικής συμφιλίωσης στο πλαίσιο τέτοιων διαδικασιών, όπου τελικά τα μέρη καταλήγουν σε από κοινού συμφωνία, με αποτέλεσμα την ελάφρυνση των αρμόδιων οργάνων, ιδίως των δικαστηρίων, από τον μεγάλο όγκο των συναφών υποθέσεων⁸⁹. Τέλος, δυνάμει της παρ. 15 της Σύστασης, πρέπει να καταβάλλονται συντεταγμένες προσπάθειες από τις δημόσιες αρχές, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τα εργατικά συνδικάτα, με σκοπό να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη ενημέρωση των διαθέσιμων δικαιωμάτων τους για προσφυγή σε ένδικη προστασία.

iii) Εν συνεχεία, το άρθρο 9 της Σύμβασης περιέχει συμπληρωματικές ρυθμίσεις αναφορικά με τις εξουσίες που φέρει το εκάστοτε αρμόδιο ανά κράτος όργανο, το οποίο επιλαμβάνεται της έρευνας του αιτήματος του απολυθέντος μισθωτού. Σύμφωνα λοιπόν με την παρ. 1 της εν λόγω διάταξης, το όργανο αυτό έχει την εξουσία να εξετάσει τους λόγους για τους οποίους ο εργοδότης προέβη στη λύση της εργασιακής σχέσης, καθώς επίσης και τις λοιπές συνθήκες που συνδέονται με την υπόθεση και τέλος να εκδώσει μία απόφαση

⁸⁴. Δηλ. ένας εργαζόμενος μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει παραιτηθεί του δικαιώματός του να προσφύγει κατά της λύσης της σύμβασης του, αν δεν έχει ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα από τη στιγμή της λύσης.

⁸⁵. Βλ. ILC, 68th Session: Provisional Record, σ. 30/9.

⁸⁶. Τις παρατηρήσεις αυτές έχει υποβάλει η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε., σε πλήρη συμφωνία με όσα γίνονται δεκτά ομόφωνα και από την ελληνική θεωρία. Βλ. ενδεικτικά ΖΕΡΔΕΛΗ, Εργατικό Δίκαιο, σ. 1518 επ.· ΛΕΒΕΝΤΗ / ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, Ατομικό εργατικό δίκαιο, σ. 946. Βλ. και ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 187.

⁸⁷. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 187-188, όπου η Επιτροπή σημειώνει επιπλέον ότι σε ορισμένα κράτη τα δικαστήρια ενδέχεται να επιτρέψουν την προσφυγή του απολυθέντος εργαζομένου σε ένδικη προστασία, ακόμη και μετά την πάροδο της προβλεπόμενης προθεσμίας, εφόσον αυτός επικαλεστεί βάσιμο λόγο για την καθυστερημένη υποβολή του ένδικου βοηθήματος.

⁸⁸. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 189.

⁸⁹. Βλ. αναλυτικά για τα εν λόγω ζητήματα ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 190-195.

σχετικά με τον αντικειμενικά δικαιολογημένο ή μη χαρακτήρα της γενόμενης καταγγελίας. Κατά την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων, πρόκειται για μία ουσιώδη ρύθμιση, η οποία μάλιστα είχε υποστηριχθεί από τη μαζική πλειονότητα των συμβαλλομένων κρατών κατά τις προπαρασκευαστικές της ψήφισης της Δ.Σ.Ε. 158/1982 εργασίες⁹⁰.

Πιο εξειδικευμένη ρύθμιση των περιπτώσεων, όπου ο βάσιμος λόγος της εργοδοτικής καταγγελίας συνίσταται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, παρέχει η τρίτη παράγραφος του άρθρου 9. Σύμφωνα με την τελευταία, στις εν λόγω περιπτώσεις το αρμόδιο όργανο του άρθρου 8 παρ. 1 έχει την εξουσία να ελέγξει αν η λύση της εργασιακής σχέσης έλαβε πράγματι χώρα εξαιτίας των επικαλούμενων οικονομικοτεχνικών λόγων. Ωστόσο, η έκταση κατά την οποία το όργανο αυτό δύναται να αποφασίσει αν οι λόγοι αυτοί είναι επαρκείς, ώστε να δικαιολογήσουν την λύση της σύμβασης εργασίας, προσδιορίζεται κατά τις μεθόδους εφαρμογής της Σύμβασης που ορίζει το πρώτο άρθρο αυτής⁹¹. Όπως έχει τονίσει η Επιτροπή, η διάταξη αυτή παρέχει στα κράτη μέλη έναν σαφή βαθμό ευελιξίας, καθώς επιτρέπει σε καθένα από αυτά να προσδιορίσει αυτόνομα την ακριβή έκταση της εξουσίας του αρμόδιου οργάνου ενώπιον του οποίου έχει προσφύγει ο μισθωτός⁹². Αυτό σημαίνει ότι ναι μεν είναι δεσμευτική για κάθε συμβαλλόμενο κράτος η ανάγκη συνδρομής βάσιμου λόγου καταγγελίας κατά την έννοια του άρθρου 4 της Σύμβασης, ωστόσο ειδικά όσον αφορά τις οικονομικοτεχνικές απολύσεις επαφίεται στην ευχέρεια κάθε έννομης τάξης να αποφασίσει τον βαθμό, κατά τον οποίο το αρμόδιο όργανο προσφυγής επιτρέπεται να κρίνει αν οι λόγοι που προβάλλονται από τον εργοδότη είναι επαρκώς σοβαροί, ώστε να καταστήσουν τη λύση της σύμβασης αντικειμενικά δικαιολογημένη. Συνεπώς, η νομοθετική επιλογή ενός κράτους-μέλους μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο περιοριστική των εξουσιών του οργάνου το οποίο εν τέλει θα κρίνει τον νόμιμο ή μη χαρακτήρα της απόλυσης⁹³.

Η δεύτερη παράγραφος του άρθρου 9 ασχολείται με ακόμη ένα υψίστης σημασίας ζήτημα που σχετίζεται με την αποτελεσματικότητα του συστήματος προστασίας από τις αδικαιολόγητες απολύσεις⁹⁴. Πρόκειται για το δικονομικό ζήτημα της κατανομής του βάρους απόδειξης του νόμιμου χαρακτήρα της λύσης της εργασιακής σχέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη. Κρίνεται δε απαραίτητη η ανάλυση του περιεχομένου της εν λόγω διάταξης, κυρίως για τον λόγο ότι στον Α.Ε.Κ.Χ. ελλείπει αντίστοιχη ρύθμιση ενός τόσο ουσιώδους για τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων θέματος, με αποτέλεσμα να αναδεικνύεται ιδιαίτερα σημαντική η παραπομπή στις αναλυτικές ρυθμίσεις της Δ.Σ.Ε. 158/1982. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 9 παρ. 2 της τελευταίας, προκειμένου ο απολυθείς εργαζόμενος να μην επιβαρυνθεί εξ ολοκλήρου ο ίδιος με την απόδειξη του αντικειμενικά αδικαιολόγητου χαρακτήρα της απόλυσής του, τα συμβαλλόμενα κράτη έχουν στη διάθεση τους δύο δυνατότητες: είτε (α) να επιβάλλουν το βάρος απόδειξης της συνδρομής του βάσιμου λόγου λύσης αποκλειστικά στον εργοδότη, είτε (β) να προβλέψουν ότι το αρμόδιο κατά το άρθρο 8 παρ. 1 όργανο θα έχει την εξουσία να καταλήξει στο συμπέρασμά του περί την ύπαρξη του βάσιμου λόγου, λαμβάνοντας υπόψη τις αποδείξεις που έχουν προσκομίσει και τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης

⁹⁰. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 197.

⁹¹. Από τις προπαρασκευαστικές εργασίες της ψήφισης της Σύμβασης 158/1982, κατέστη εμφανής η επιθυμία των περισσότερων συμβαλλομένων κρατών να εξασφαλιστεί ευελιξία ως προς τις εξουσίες του οργάνου του άρθρου 8 παρ. 1 όταν πρόκειται περί οικονομικοτεχνικών απολύσεων. Η δε πρόταση ορισμένων κυβερνήσεων, βάσει της οποίας η δικαιολόγηση της απόλυσης ενόψει των λειτουργικών απαιτήσεων της επιχείρησης θα έπρεπε να ελέγχεται από τα αρμόδια όργανα πριν την επέλευση της λύσης της εργασιακής σχέσης, δεν έγινε αποδεκτή ως τμήμα του περιεχομένου της διάταξης του άρθρου 9. Σε κάθε περίπτωση βέβαια, μπορεί ένα συμβαλλόμενο κράτος να υιοθετήσει το ανωτέρω σύστημα, αν το θεωρεί κατάλληλο, κατά τη ρύθμιση των σχετικών ζητημάτων από την εθνική νομοθεσία. Βλ. ILC, 67th Session: ILC, 68th Session, σ. 35.

⁹². Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 213 επ.

⁹³. Έτσι, σε ορισμένα κράτη η έρευνα της συνδρομής οικονομικοτεχνικών λόγων καταγγελίας δεν ανήκει καν στην αρμοδιότητα του οργάνου ενώπιον του οποίου προσφεύγει ο εργαζόμενος που απολύθηκε, με το επιχείρημα ότι η τυχόν εργοδοτική απόφαση για μείωση του εργατικού δυναμικού μίας επιχείρησης δεν αποτελεί ζήτημα υπαγόμενο σε δικανική κρίση. Αντίθετα, σε άλλα κράτη το δικαστήριο είναι πράγματι αρμόδιο να ερευνήσει τη βασιμότητα των οικονομικών λόγων που επικαλείται ο εργοδότης.

⁹⁴. Για αυτόν εξάλλου τον λόγο, η Επιτροπή έχει πολλές φορές σχολιάσει την εθνική νομοθεσία κρατών ως προς την κατανομή του βάρους απόδειξης, ενώ έχει απευθύνει και σχετικά ερωτήματα. Βλ. CEACR direct requests: Ethiopia (2010); Luxembourg (2010); Lesotho (2007); Serbia (2007); Serbia and Montenegro (2006); Slovenia (2001). CEACR direct requests: Central African Republic (2010); Republic of Moldova (2001).

και σε συμφωνία με τις προβλεπόμενες από το εκάστοτε εθνικό δίκαιο και την πρακτική του κάθε κράτους διαδικασίες.

Σκοπός της εν λόγω πρόβλεψης είναι να αποκλειστεί ενδεχόμενη εθνική ρύθμιση, η οποία να επιρρίπτει το βάρος απόδειξης της συνδρομής του βάσιμου λόγου λύσης αποκλειστικά στον απολυθέντα μισθωτό⁹⁵. Και τούτο, διότι το ζήτημα της κατανομής του βάρους απόδειξης σε μία δίκη σχετική με το κύρος της καταγγελίας συνδέεται άρρηκτα με την αποτελεσματικότητα της προστασίας που παρέχεται σε επίπεδο ουσιαστικού δικαίου. Έτσι, η επιτυχία του δικαστικού αγώνα του προσφεύγοντος εργαζομένου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα του τελευταίου να πείσει το εκάστοτε αρμόδιο όργανο για τη βασιμότητα του αιτήματός του, πράγμα που με τη σειρά του στηρίζεται κυρίως στα αποδεικτικά στοιχεία που θα υποβληθούν ενώπιον του οργάνου αυτού. Τονίζει λοιπόν η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων ότι η εφαρμογή στις εργατικές διαφορές περί τη λύση της σύμβασης εργασίας του γενικού δικονομικού κανόνα, βάσει του οποίου η απόδειξη των κρίσιμων περιστατικών βαρύνει τον ενάγοντα διάδικο, δηλ. εν προκειμένω τον εργαζόμενο, θα καθιστούσε πρακτικά αδύνατη ή έστω ιδιαίτερος δυσχερή την απόδειξη εκ μέρους του τελευταίου ότι η απόλυση υπήρξε αδικαιολόγητη⁹⁶. Και τούτο διότι, τα στοιχεία που συνήθως αποδεικνύουν την έλλειψη συνδρομής ενός βάσιμου λόγου καταγγελίας εντάσσονται στη σφαίρα δράσης και ευθύνης του εργοδότη, με αποτέλεσμα να είναι απρόσιτα στον εργαζόμενο, καθώς ο εργοδότης ως το δομικά ισχυρότερο μέρος της σύμβασης κατέχει τον πλήρη έλεγχο των κρίσιμων πληροφοριών⁹⁷.

Ενόψει όλων αυτών και με σκοπό να μην ματαιωθεί σε δικονομικό επίπεδο η παρεχόμενη από τις ουσιαστικές διατάξεις της Σύμβασης προστασία, το άρθρο 9 παρ. 2 προτείνει διάφορες λύσεις προς υιοθέτηση από τα κράτη μέλη. Η πρώτη διαθέσιμη επιλογή συνίσταται στην επιβολή του βάρους απόδειξης της συνδρομής βάσιμου λόγου απόλυσης αποκλειστικά στον καταγγέλλοντα εργοδότη. Το αρμόδιο όργανο λοιπόν αποφαινεται σχετικά με τον δικαιολογημένο ή μη χαρακτήρα της λύσης, βασισμένο στις αποδείξεις που έχει προσκομίσει ο εργοδότης⁹⁸. Αν δε ο εθνικός νομοθέτης δεν επιθυμεί να προβεί στην εν λόγω αντιστροφή του βάρους απόδειξης από τον ενάγοντα στον εναγόμενο, διατίθεται από τη Δ.Σ.Ε. 158/19820 και μία δεύτερη επιλογή, βάσει της οποίας το βάρος απόδειξης του νομίμου χαρακτήρα της λύσης δεν θα βαρύνει κανένα από τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης εξ ολοκλήρου, αλλά το αρμόδιο όργανο προσφυγής θα καταλήγει στην κρίση του, στηριζόμενο στις αποδείξεις που έχουν προσκομίσει από μεριάς τους τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος. Καθένα από τα μέρη λοιπόν έχει τη δυνατότητα να υποβάλει στο αρμόδιο όργανο τα αποδεικτικά στοιχεία που έχει στη διάθεσή του και τα οποία θεωρεί ότι θεμελιώνουν τα επιχειρήματά του. Το όργανο του άρθρου 8 παρ. 1 δύναται –εφόσον το θεωρήσει αναγκαίο– να αξιοποιήσει κάθε πιθανή εξουσία διερεύνησης της υπόθεσης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εκάστοτε εθνικό δίκαιο⁹⁹. Τέλος,

⁹⁵. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 200· ILC, 68th Session, σ. 30/13.

⁹⁶. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 199.

⁹⁷. Η κατάσταση δυσχεραίνεται σε δικονομικό επίπεδο ακόμη περισσότερο για τον εργαζόμενο στις περιπτώσεις που το δίκαιο ενός συμβαλλόμενου κράτους δεν προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη να παράσχει στον εργαζόμενο γραπτή ενημέρωση σχετικά με τους λόγους της απόλυσής του. Πρβλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 199.

⁹⁸. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 200, 204-207. Πράγματι, ορισμένα κράτη έχουν κάνει χρήση της εν λόγω πρώτης δυνατότητας που παρέχει το άρθρο 9 παρ. 2, επιβαρύνοντας αποκλειστικά τον εργοδότη με την υποχρέωση απόδειξης της συνδρομής ενός βάσιμου λόγου λύσης. Αρκετά άλλα κράτη θέτουν το βάρος απόδειξης στον καταγγέλλοντα εργοδότη, με έμμεσο ωστόσο τρόπο. Πρόκειται για τις περιπτώσεις, όπου η εθνική νομοθεσία κάνει λόγο όχι για ανάγκη συνδρομής βάσιμου λόγου απόλυσης, αλλά για «αυθαίρετη απόλυση» («wrongful dismissal»). Οι εν λόγω νομοθεσίες προσδιορίζουν ως αυθαίρετη μία καταγγελία, για την οποία δεν συντρέχει ορισμένος νόμιμος λόγος (legitimate reason) και συγκεκριμένα όταν ο εργοδότης δεν είναι ικανός να αποδείξει τη συνδρομή του λόγου αυτού ή τη σοβαρότητά του. Επιπλέον, σε ορισμένες χώρες το βάρος απόδειξης εναποτίθεται στον εργοδότη, μόνο όταν η απόλυση αφορά συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Τέλος, ορισμένα κράτη έχουν υιοθετήσει το σύστημα των τεκμηρίων. Αυτό σημαίνει ότι τεκμαίρεται μαχητά ότι η απόλυση του εργαζομένου είναι αδικαιολόγητη, κάτι που μπορεί να αντιστρέψει ο εργοδότης, ανταποδεικνύοντας τον νόμιμο χαρακτήρα της καταγγελίας. Σύνηθες είναι να επιλέγεται το εν λόγω σύστημα για τις περιπτώσεις των απολύσεων λόγω ορισμένης απαγορευμένης διάκρισης.

⁹⁹. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 201, 210-211. Σε περιπτώσεις κρατών που έχουν υιοθετήσει τη δεύτερη επιλογή που παρέχει η Σύμβαση, ενδέχεται να προκύψει πρόβλημα αν το δικαστήριο δεν μπορεί να καταλήξει σε ορισμένη κρίση βάσει των αποδείξεων που έχουν προσκομίσει τα μέρη και παραμένει η αμφιβολία περί τη συνδρομή ή μη βάσιμου λόγου λύσης. Σε ορισμένα κράτη γίνεται δεκτό ότι σε περίπτωση αμφιβολίας, το βάρος απόδειξης οφείλει να φέρει εν τέλει ο εργοδότης, ενόψει

το άρθρο 9 παρ. 2 της Σύμβασης παρέχει και τη δυνατότητα συνδυασμού των δύο ανωτέρω επιλογών σωρευτικά¹⁰⁰.

VI. Το άρθρο 10 του Δεύτερου Μέρους της Δ.Σ.Ε. 158/1982: οι συνέπειες της αντικειμενικά αδικαιολόγητης λύσης της εργασιακής σχέσης

Α. Το άρθρο 10 της Σύμβασης αναφέρεται στο ζήτημα των συνεπειών που επιφέρει η αντικειμενικά αδικαιολόγητη λύση της εργασιακής σχέσης, ρυθμίζοντας τα δικαιώματα που φέρει ο απολυθείς εργαζόμενος, σε περίπτωση που ο εργοδότης προβεί στην απόλυσή του χωρίς να συντρέχει βάσιμος – κατά το άρθρο 4 – λόγος. Συγκεκριμένα, η εν λόγω διάταξη προβλέπει ότι αν το αρμόδιο όργανο του άρθρου 8 παρ. 1 κρίνει ότι η λύση της εργασιακής σχέσης είναι αδικαιολόγητη και εφόσον δεν έχει την εξουσία – σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την πρακτική του εκάστοτε κράτους – να κηρύξει τη λύση άκυρη και/ή να επιβάλει ή να προτείνει την επαναπασχόληση του εργαζομένου ή δεν θεωρεί τη λύση αυτή εφαρμόσιμη, τότε πρέπει να έχει τη δυνατότητα να επιβάλει την καταβολή επαρκούς αποζημίωσης ή άλλης επανόρθωσης, η οποία θεωρείται κατάλληλη¹⁰¹. Επιτακτική κρίνεται η ερμηνευτική ανάλυση του άρθρου 10 της Δ.Σ.Ε., λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης κατανόησης της «νομολογίας» που έχει αναπτύξει για το αντίστοιχου περιεχομένου άρθρο 24 εδ. β' Α.Ε.Κ.Χ. η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (εφεξής Ε.Ε.Κ.Δ.)¹⁰².

ι) Όπως έχει επισημάνει η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε., από τη γραμματική διατύπωση της εν λόγω ρύθμισης καθίσταται εμφανής η προτίμηση των συντακτών της Διεθνούς Σύμβασης υπέρ της ακυρότητας της απόλυσης και της συνακόλουθης επαναπασχόλησης του μισθωτού ως καταλληλότερες και πιο αποτελεσματικές κυρώσεις της αντικειμενικά αδικαιολόγητης λύσης της εργασιακής σχέσης¹⁰³. Βέβαια, είναι γεγονός ότι το άρθρο 10 διαθέτει και έναν βαθμό ευελιξίας, ο οποίος συνίσταται στις εναλλακτικές δυνατότητες που παρέχει στα συμβαλλόμενα κράτη αναφορικά με την τελική κύρωση που θα επιλέξουν σε

της αρχής «εν αμφιβολία υπέρ του εργαζομένου». Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γαλλικό δίκαιο (βλ. το τελευταίο εδάφιο του άρθρου L.1235-1 του Κώδικα Εργασίας). Σημειώνεται συνοπτικά ότι η εισαγωγή της εν λόγω διάταξης κρίθηκε απαραίτητη από τον νομοθέτη της 2ας/08/1989, καθώς έως τότε η πάγια νομολογία έκρινε ότι τα κίνητρα που επικαλούνταν ο εργοδότης ήταν πραγματικά και σοβαρά, εφόσον ο εργαζόμενος δεν είχε καταφέρει να πείσει το δικαστήριο για το αντίθετο. Γίνεται αντιληπτό ότι η νομολογία αυτή δεν επέτρεπε τη δίκαιη κατανομή του βάρους απόδειξης της νομιμότητας της εργοδοτικής καταγγελίας ανάμεσα στα διάδικα μέρη, αλλά επέφερε την – κατά κύριο λόγο – επιβάρυνση του ενάγοντος μισθωτού. Για την κριτική που είχε ασκηθεί εκ μέρους της επιστήμης, βλ. τελείως ενδεικτικά SYNAY, *Les difficultés d'ordre probatoire nées de la loi du 13 juillet 1989*, *Dr. soc.* 1978, σ. 22 επ. Για τα ζητήματα αυτά γενικότερα, βλ. αντί άλλων RAY, *Droit du travail*, 1996, σσ. 172-173.

¹⁰⁰. Βλ. ILO, *Protection against unjustified dismissal*, παρ. 202. Δεν λείπουν βέβαια και τα κράτη που δεν έχουν προβεί σε ειδική ρύθμιση του ζητήματος κατανομής του βάρους απόδειξης στις δίκες για το κύρος της καταγγελίας, με αποτέλεσμα να ισχύει ο γενικός δικονομικός κανόνας που είναι αναμφίβολα δυσμενής για τον απολυθέντα μισθωτό. Τέτοια ήταν μέχρι πρόσφατα και η περίπτωση της Ελλάδας. Ωστόσο, με την εισαγωγή του άρθρου 66 παρ. 2 ν. 4808/2021 μεταβλήθηκε το προγενέστερο δικονομικό καθεστώς, τουλάχιστον για τις περιπτώσεις των νομοθετικά απαγορευμένων εργοδοτικών καταγγελιών. Στις εν λόγω περιπτώσεις λοιπόν, υιοθετήθηκε μία αποδεικτική διευκόλυνση, κατά την οποία «(α)ν 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». Βλ. σχετικά ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, Το βάρος επίκλησης και απόδειξης και ο αναιρετικός έλεγχος στη δίκη της καταγγελίας, *ΕΕργΔ*, 2022, σ. 947 επ. ΔΟΞΑΚΗ, Αντιστρέφοντας το βάρος απόδειξης στις εργατικές διαφορές του ν. 4808/2021, *ΕΕργΔ*, 2022, σ. 361 επ. ΖΕΡΔΕΛΗ, Ζητήματα κατανομής του βάρους απόδειξης στις εργατικές διαφορές, *ΕΠολΔ*, 2023, 1 επ. ΜΠΑΚΟΠΟΥΛΟ, Η ελαττωματική καταγγελία, σ. 157 επ. Έτσι και οι ΜΠρΑθ 195/2023 και ΜΠρΧαλκ/ής 279/2022, αμφότερες δημοσιευμένες στην ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Η εν λόγω αποδεικτική διευκόλυνση δεν παρέχεται στους εργαζομένους, η σύμβαση εργασίας των οποίων καταγγέλθηκε μεν επιτρεπτά για υπαρκτούς οικονομικοτεχνικούς λόγους, έπασχε ωστόσο σε ορισμένο σημείο λόγω παραβίασης εκ μέρους του εργοδότη των αρχών που οφείλουν να κατευθύνουν και να οριοθετούν τη σχετική διαδικασία. Οι απολύσεις αυτές, στις οποίες αναφέρεται η παρ. 3 του άρθρου 66, εξακολουθούν να υπάγονται στον έλεγχο της ΑΚ 281, ενώ οι απολυθέντες δεν μπορούν να επωφεληθούν της νέας ευνοϊκής ρύθμισης για την κατανομή του βάρους απόδειξης. Συνεπώς, αποτιμάται μεν θετικά η υιοθέτηση της παρ. 2, δεν πρέπει να παροράται όμως ότι η διάταξη αυτή δεν στερείται αδυναμιών και προβληματικών στοιχείων.

¹⁰¹. Για την ερμηνευτική ανάλυση της διάταξης αυτής, βλ. ILO, *Protection against unjustified dismissal*, παρ. 218 επ.

¹⁰². Για την ανάπτυξη και τον σχολιασμό της εν λόγω «νομολογίας» της Ε.Ε.Κ.Δ., βλ. αναλυτικά ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, *ΕΕργΔ*, 2024, σσ. 618 επ., 632 επ.

¹⁰³. Βλ. ILO, *Protection against unjustified dismissal*, παρ. 219.

περίπτωση απουσίας βάσιμου λόγου απόλυσης. Η χρήση των εναλλακτικών αυτών πάντως εξαρτάται σε τελική ανάλυση πρώτον, από τις εξουσίες που φέρει – κατά το δίκαιο ενός κράτους – το αρμόδιο όργανο ενώπιον του οποίου προσφεύγει ο θιγόμενος εργαζόμενος και δεύτερον, από την «εφαρμοσιμότητα» («practicability») της τυχόν απόφασης του οργάνου αυτού περί κατάργησης της απόλυσης και επανατοποθέτησης του εργαζομένου στη θέση που ήδη κατείχε¹⁰⁴.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί κανείς στα – επικαλούμενα από την ίδια την Επιτροπή – πλεονεκτήματα που συγκεντρώνει η κύρωση της επαναπασχόλησης έναντι εκείνης της καταβολής χρηματικής αποζημίωσης¹⁰⁵. Είναι λοιπόν αναμφίβολο ότι η επαναπασχόληση του εργαζομένου εγγυάται την ασφάλεια της απασχόλησης τόσο σε επίπεδο κοινωνικό ως διασφάλιση μιας σταθερότητας στην αγορά εργασίας, όσο και σε επίπεδο ατομικό ως κατοχύρωση της συγκεκριμένης θέσης εργασίας που κατέχει ο εκάστοτε εργαζόμενος. Σημαντικό είναι δε και το γεγονός ότι με τον τρόπο αυτό ο μισθωτός που απολύθηκε αυθαίρετα έχει τη δυνατότητα να διεκδικήσει την καταβολή των εκκρεμών του αποδοχών, αλλά και να διατηρήσει τα δικαιώματα τα οποία η εργατική νομοθεσία συνδέει με την αρχαιότητά του, δηλ. με τον χρόνο απασχόλησής του στον ίδιο εργοδότη¹⁰⁶. Δεν πρέπει να λησμονείται παράλληλα ότι ιδίως σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και αυξημένης ανεργίας, η επανατοποθέτηση στην προγενέστερη εργασιακή θέση συνιστά αποφασιστικής αξίας επιλογή, όταν ο απολυθείς ανήκει σε ορισμένη «ευάλωτη» ομάδα που τελεί υπό μειονεκτική στην αγορά εργασίας θέση, όπως συμβαίνει κυρίως με τις γυναίκες, τους εργαζομένους μεγάλης ηλικίας (old workers) και τα άτομα με αναπηρία (persons with disabilities).

Βέβαια, η αποτελεσματικότητα της παρεχόμενης μέσω της επαναπασχόλησης προστασίας εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως είναι για παράδειγμα η χρονική διάρκεια της διαδικασίας ενώπιον του αρμόδιου οργάνου, η συγκεκριμένη φύση της εργασιακής σχέσης και η πρακτική αποτελεσματικότητα του μηχανισμού επιβολής των σχετικών με την επαναπασχόληση αποφάσεων του αρμόδιου οργάνου προσφυγής¹⁰⁷. Επιπλέον, στις περιπτώσεις που επιβάλλεται πράγματι η επαναπασχόληση του απολυθέντος εργαζομένου, ο τελευταίος έχει σωρευτικά δικαίωμα να του καταβληθούν και οι αποδοχές τις οποίες θα είχε λάβει αν δεν μεσολαβούσε η απόλυση, εκείνες δηλ. που αντιστοιχούν στο διάστημα μεταξύ της λύσης της εργασιακής σχέσης και της έκδοσης της κρίσιμης απόφασης ή ακόμη και της στην πράξη επανατοποθέτησής

¹⁰⁴. Έτσι και η Επιτροπή σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 219.

¹⁰⁵. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 221 επ. Πάντως, ισχυρή είναι η σύγχρονη τάση των ευρωπαϊκών κρατών για επικράτηση του αποζημιωτικού συστήματος και περιορισμό του μέτρου της επαναπασχόλησης μόνο σε όσες απολύσεις απολαμβάνουν υψηλότερη ηθική απαξία, απαγορεύονται δηλ. από τον νόμο, διότι προσβάλλουν και ορισμένο άλλο – πέραν της θέσης εργασίας – έννομο αγαθό του εργαζομένου. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της Ιταλίας (βλ. το ν.δ. 23/2015, γνωστό και ως «Renzi Law») και της Ελλάδας (βλ. το άρθρο 66 παρ. 3 ν. 4808/2021). Από την άλλη, στην επιλογή διαφοροποίησης των εννόμων συνεπειών της ελαττωματικής καταγγελίας, ανάλογα με το είδος και τη βαρύτητα του λόγου απόλυσης, είχε προβεί εξ αρχής ο Γάλλος νομοθέτης, ήδη με τον νόμο της 13^{ης} Ιουλίου 1973.

¹⁰⁶. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις που το αρμόδιο όργανο προσφυγής κρίνει ότι η εργασιακή σχέση δεν έχει καν διακοπεί ενόψει της άκυρης εργοδοτικής καταγγελίας. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να διατηρήσει τα αποκτηθέντα, καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασής του, δικαιώματα, όπως είναι για παράδειγμα τα συνταξιοδοτικά του δικαιώματα και οι προκριματικές περίοδοι για διαφόρους σκοπούς. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 222.

¹⁰⁷. Έτσι, σύμφωνα και με την Επιτροπή, όταν είναι ιδιαίτερα μακρύ το χρονικό διάστημα μεταξύ της λύσης της σύμβασης και της τελικής απόφασης του αρμόδιου οργάνου, δεν ευνοείται η επαναπασχόληση του μισθωτού, καθώς αυτός έχει απομακρυνθεί τόσο από την εκτέλεση των καθηκόντων του όσο και από το εργασιακό περιβάλλον γενικότερα. Η δε επιλογή της επαναπασχόλησης είναι προτιμητέα ιδίως στις περιπτώσεις που η απόλυση αφορά εργαζόμενο μεγάλης επιχείρησης, στο πλαίσιο της οποίας είναι σχεδόν ανύπαρκτος ο προσωπικός του δεσμός με την εργοδοσία. Αντίθετα, όταν πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις, η διαμάχη που προέκυψε περί το κύρος της καταγγελίας έχει αντίκτυπο και στις σχέσεις του απολυθέντος με τον εργοδότη, με τον οποίο τελεί σε στενή συνήθως σχέση κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Τέλος, ως προς τον μηχανισμό επιβολής των αποφάσεων που εκδίδει το όργανο προσφυγής, έχει προταθεί από την Επιτροπή να επιβαρύνεται ο εργοδότης που δεν έχει συμμορφωθεί με την επιβληθείσα από την απόφαση επαναπασχόληση του μισθωτού με ορισμένη ποινική ρήτρα, βάσει της οποίας θα φέρει την υποχρέωση να αποκαταστήσει τις όποιες προκληθείσες στον απολυθέντα ζημιές. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 221.

του¹⁰⁸. Πρόκειται για τους –αποκαλούμενους στην ελληνική έννομη τάξη ως– μισθούς υπερημερίας¹⁰⁹. Πάντως, ενδέχεται η νομοθεσία ενός κράτους να προβλέψει την αφαίρεση από τους μισθούς αυτούς του ποσού το οποίο ο μισθωτός αποκόμισε στο μεσοδιάστημα, εφόσον κατάφερε να βρει εναλλακτική απασχόληση. Στην επιλογή αυτή έχει προβεί και το ελληνικό δίκαιο, θεσπίζοντας τη λεγόμενη ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων, η οποία ερείδεται στο άρθρο 656 εδ. β' ΑΚ.

ii) Παρότι την προτεραιότητα φέρει, κατά τη βούληση των συμβαλλομένων στη Σύμβαση κρατών, η επιλογή της επαναπασχόλησης του απολυθέντος, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις ένα κράτος μπορεί να επιλέξει ως κύρωση της απουσίας βάσιμου λόγου απόλυσης την καταβολή επαρκούς αποζημίωσης ή άλλης κατάλληλης επανόρθωσης¹¹⁰. Στην περίπτωση αυτή βέβαια, όπως έχει τονίσει η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων σε συμφωνία και με τη γραμματική διατύπωση της διάταξης, η καταβλητέα αποζημίωση πρέπει να είναι επαρκής ως προς το ύψος της, δεδομένης της αποτρεπτικής λειτουργίας που οφείλει να επιτελεί για τον εργοδότη¹¹¹. Εξαιρετικά κρίσιμη είναι και η επισήμανση της Επιτροπής ότι η εν λόγω αποζημίωση έχει τον χαρακτήρα κύρωσης έναντι της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης και για τον λόγο αυτό διακρίνεται τόσο από την αποζημίωση του άρθρου 11 η οποία παρέχεται αντί της τήρησης της προβλεπόμενης προθεσμίας προειδοποίησης, όσο και από εκείνη του άρθρου 12 η οποία έχει καθαρά αποζημιωτικό χαρακτήρα, παρεχόμενη σε κάθε περίπτωση νόμιμης λύσης της εργασιακής σχέσης, καθώς υπηρετεί διαφορετικούς – συγκριτικά με τα άλλα είδη αποζημίωσης – σκοπούς¹¹². Η αποσαφήνιση αυτή αποβαίνει ιδιαίτερος χρήσιμη για την αξιολόγηση της βασιμότητας των επιχειρημάτων της κρατούσας νομολογίας των ελληνικών δικαστηρίων ως προς την ερμηνεία του άρθρου 24 εδ. β' Α.Ε.Κ.Χ.¹¹³.

Συνεπώς, το μέτρο της καταβολής χρηματικής αποζημίωσης στον απολυθέντα δεν είναι ικανό να παράσχει το ίδιο επίπεδο προστασίας με εκείνο της επαναπασχόλησης, καθώς αρκείται αποκλειστικά και μόνο στην παροχή ενός οικονομικού ανταλλάγματος στον θιγόμενο εργαζόμενο¹¹⁴. Σχετικά με την επιλογή που έχουν υιοθετήσει πράγματι τα διάφορα κράτη, σημειώνονται ευσύννοπα τα εξής¹¹⁵. Ορισμένα κράτη αποδίδουν,

¹⁰⁸. Έτσι και η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 222.

¹⁰⁹. Για τους μισθούς υπερημερίας στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας, βλ. ενδεικτικά ΖΕΡΔΕΛΗ, Εργατικό Δίκαιο, σ. 1524 επ.· ΚΟΥΚΙΑΔΗ, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2021, σ. 974 επ.

¹¹⁰. Υπενθυμίζεται ότι ο θεσμός της λεγόμενης «πρόσθετης αποζημίωσης» εισήχθη για πρώτη φορά πρόσφατα και στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας, με το άρθρο 66 παρ. 3 ν. 4808/2021. Για την ερμηνεία της εν λόγω διάταξης, βλ. αντί άλλων ΜΠΑΚΟ-ΠΟΥΛΟΣ, Η ελαττωματική καταγγελία, σ. 110 επ.

¹¹¹. Σύμφωνα με την Επιτροπή, το ποσό της χρηματικής αποζημίωσης πρέπει να προσδιορίζεται νομοθετικά από τα κράτη που έχουν επιλέξει τη λύση αυτή ως καταλληλότερη κύρωση της αδικαιολόγητης απόλυσης. Έτσι, συχνά νομοθεσίες κρατών συγκεκριμενοποιούν είτε το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης, είτε την έκταση των ζημιών που πρέπει να απονεμηθούν βάσει ενός ή περισσότερων παραγόντων, όπως είναι για παράδειγμα η φύση της παρεχόμενης εργασίας, η προϋπηρεσία, η ηλικία, τα ήδη αποκτηθέντα δικαιώματα του μισθωτού ή οι συγκεκριμένες περιστάσεις της εκάστοτε υπόθεσης, ιδίως ο λόγος λύσης της εργασιακής σχέσης, η πιθανότητα εξεύρεσης νέας απασχόλησης, οι προοπτικές της επαγγελματικής πορείας, είτε οι προσωπικές περιστάσεις του κάθε εργαζομένου, όπως π.χ. η οικογενειακή του κατάσταση, είτε ακόμη και αυτές του εργοδότη, όπως π.χ. το μέγεθος ή το είδος της επιχείρησής του. Επιπλέον, ορισμένα κράτη προβλέπουν την αποκατάσταση – εκτός της υλικής – και της ηθικής βλάβης που υπέστη ο απολυθείς. Άλλα κράτη δε αποκαθιστούν και άλλες ζημίες που υπέστη ο εργαζόμενος επιπλέον της ορισθείσας αποζημίωσης, σε περίπτωση που ο εργοδότης έδρασε με απρόκλητο, απερίσκεπτο, κακόβουλο ή επαρκώς ειδηχθή τρόπο. Επίσης, ορισμένες νομοθεσίες προβαίνουν στη θέσπιση είτε κατώτατου είτε ανώτατου ορίου της αποζημίωσης που μπορεί να διαταχθεί τελικά από το δικαστήριο. Μεγάλη αναστάτωση έχουν προκαλέσει σχετικώς οι νομοθετικές επεμβάσεις κατά την τελευταία δεκαετία στα κράτη της Γαλλίας, της Ιταλίας και πλέον πρόσφατα της Ελλάδας με την εισαγωγή ιδιαίτερα χαμηλών πλαφόν στο ύψος της επιδικαστέας αποζημίωσης αθέμιτης απόλυσης. Τέλος, μπορεί να προβλεφθεί η καταβολή ενός επιπλέον ποσού στην ήδη προβλεπόμενη αποζημίωση, αν η απόλυση οφειλόταν στην ιδιότητα του μισθωτού ως συνδικαλιστικού στελέχους ή αν στηριζόταν σε απαγορευμένο από τον νόμο λόγο διάκρισης. Πάντως, σε περίπτωση που ένα κράτος δεν έχει προσδιορίσει νομοθετικά το ύψος της αποζημίωσης του άρθρου 10 της Δ.Σ.Ε. 158/1982, το αρμόδιο – για την εξέταση του κύρους της εκάστοτε απόλυσης – δικαστήριο είναι εκείνο που καθορίζει ελεύθερα μεν το χρηματικό ποσό που επιδικάζεται εν προκειμένω, με την υποχρέωση όμως να αναφέρει τα κριτήρια που έλαβε υπόψη του, όπως και το αν επέλεξε την αποκατάσταση της ηθικής επιπλέον βλάβης του απολυθέντος.

¹¹². Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 220.

¹¹³. Βλ. αναλυτικά με τον εκεί υπομνηματισμό Αντωνιάδου, ΕΕργΔ, 2024, 615 επ.

¹¹⁴. Έτσι και η Επιτροπή σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 221.

¹¹⁵. Τα κριτήρια στα οποία βασίζεται ένα κράτος, προκειμένου να αποφασίσει αν θα επιλέξει το μέτρο της επαναπασχόλησης ή της καταβολής αποζημίωσης, ποικίλουν. Έτσι, τα εν λόγω κριτήρια ενδέχεται να προβλέπονται στη νομοθεσία του εκάστοτε κράτους

κατά την άσκηση της διακριτικής τους ευχέρειας, προτεραιότητα σε καθαυτή τη βούληση των μερών της εργασιακής σχέσης. Έτσι, αφού θέσουν ως βασικό κανόνα την επαναπασχόληση του απολυθέντος, προβλέπουν άρση του κανόνα σε περίπτωση που το ένα ή και τα δύο μέρη της σύμβασης δηλώσουν την αντίθεσή τους στη συγκεκριμένη κύρωση. Σε άλλα κράτη, το αρμόδιο όργανο προσφυγής μπορεί να επιβάλει ή να προτείνει την επαναπασχόληση, μόνο κατόπιν σχετικού αιτήματος του εργαζομένου ή εφόσον εργοδότης και εργαζόμενος έχουν από κοινού συμφωνήσει στην εν λόγω κύρωση¹¹⁶. Επιπλέον, ορισμένες έννομες τάξεις έχουν υιοθετήσει ένα ειδικά διαμορφωμένο σύστημα που δεν χαρακτηρίζεται από τη σαφή επιλογή υπέρ της μίας ή της άλλης λύσης ή επιβάλλουν την επανατοποθέτηση του εργαζομένου, με τη σύγχρονη όμως θεσμοθέτηση της υποχρέωσης καταβολής στον τελευταίο και ορισμένης αποζημίωσης¹¹⁷.

Β. Πάντως, αξίζει να σημειωθεί ότι τόσο σε χώρες όπου η καταβολή αποζημίωσης αποτελεί τη μοναδική κύρωση της αδικαιολόγητης απόλυσης, όσο και σε εκείνες όπου η νομοθεσία ή η νομολογιακή πρακτική προσφέρει έναν βαθμό ευελιξίας μεταξύ της επαναπασχόλησης και της αποζημίωσης, η λύση της εργασιακής σχέσης που στηρίζεται σε έναν ή περισσότερους από τους απαγορευμένους – κατ' άρθρο 5 – λόγους, ιδίως εκείνη που αντιβαίνει στην αρχή της απαγόρευσης διακρίσεων, θεωρείται συχνά άκυρη λόγω προσβολής της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, με αποτέλεσμα να μην επιφέρει καμία έννομη συνέπεια, οδηγώντας έτσι στην επανατοποθέτηση του μισθωτού στην εργασιακή του θέση¹¹⁸. Τέλος, από τη συγκριτική επισκόπηση των εθνικών δικαίων των συμβαλλόμενων κρατών, η Επιτροπή έχει συναγάγει το συμπέρασμα ότι η ακυρότητα της απόλυσης και η επαναπασχόληση του απολυθέντος αποτελούν τον κανόνα, όταν ο εργαζόμενος φέρει την ιδιότητα του εκπροσώπου των εργαζομένων ή του συνδικαλιστικού στελέχους¹¹⁹. Πάντως, η Επιτροπή έχει τονίσει την προτίμησή της στο μέτρο της επαναπασχόλησης του μισθωτού, σε κάθε περίπτωση που η λύση της σύμβασης έχει προσβάλει ορισμένο θεμελιώδες δικαίωμά του, επισημαίνοντας παράλληλα ότι αν ένα κράτος-μέλος επιλέξει πάραυτα την κύρωση της καταβολής αποζημίωσης, οφείλει τουλάχιστον να αποκαταστήσει πλήρως τόσο υπό οικονομικούς όσο και υπό εργασιακούς όρους τη ζημία που υπέστη ο εργαζόμενος¹²⁰.

που ενίοτε περιλαμβάνει μια λίστα περιπτώσεων κατά τις οποίες δύναται να επιβληθεί ή να προταθεί η επαναπασχόληση του μισθωτού. Άλλοτε μπορεί να καθορίζονται νομοθετικά οι περιπτώσεις, όπου θεωρείται ότι η επαναπασχόληση του απολυθέντος δεν αποτελεί εφικτή λύση, ενώ τέλος μία εθνική νομοθεσία μπορεί να προβεί και σε γενική πρόβλεψη – ίσως με τη μορφή της γενικής ρήτρας – των περιπτώσεων που η επαναπασχόληση δεν θεωρείται κατάλληλη κύρωση. Σε ορισμένες έννομες τάξεις, η επιλογή της μορφής της επανόρθωσης του αδικώς απολυθέντα γίνεται με βάση κριτήρια που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, ενδέχεται η τελική επιλογή να επαφίεται στο αρμόδιο κατά το άρθρο 8 της Σύμβασης όργανο, ενώπιον του οποίου προσφεύγει ο θιγόμενος εργαζόμενος, το οποίο οφείλει έτσι να προσδιορίσει και τα κριτήρια στα οποία στήριξε την επιλογή του. Για τις παρατηρήσεις της Επιτροπής επί των ζητημάτων αυτών, βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 226-228.

¹¹⁶. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ενδέχεται να πρέπει να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις, ώστε το αρμόδιο όργανο να μπορεί πράγματι να αρκестεί μόνο στην καταβολή αποζημίωσης, όπως για παράδειγμα να υπάρχουν ενδείξεις ότι το μέτρο της επαναπασχόλησης δεν θα μπορούσε να εφαρμοστεί επιτυχώς στην πράξη. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 224.

¹¹⁷. Σύμφωνα με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων, στις έννομες τάξεις, όπως π.χ. στη Ελβετία, όπου επικρατεί η αρχή της ελευθερίας της εργοδοτικής καταγγελίας, η μόνη αποκατάσταση που προσφέρεται στον αυθαίρετα απολυθέντα εργαζόμενο είναι η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης, ενώ η επαναπασχόλησή του συνήθως αποκλείεται. Ωστόσο, κάτι τέτοιο δεν ίσχυε επί πολλές δεκαετίες στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου η ακυρότητα της καταγγελίας οδηγούσε αναγκαστικά, ενόψει των γενικών διατάξεων του ΑΚ, στην επαναπασχόληση του μισθωτού. Διαφορετικό είναι βέβαια το σήμερα ισχύον καθεστώς, δυνάμει του άρθρου 66 παρ. 3 ν. 4808/2021.

¹¹⁸. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 231, όπου αναφέρεται η περίπτωση της Γαλλίας και της Ιταλίας.

¹¹⁹. Η Επιτροπή και πάλι επικαλείται το παράδειγμα της Γαλλίας, σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 231.

¹²⁰. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 232. Προκειμένου να επιτευχθεί ο ανωτέρω σκοπός, πρέπει το εκάστοτε αρμόδιο όργανο προσφυγής να διαθέτει όλες τις απαραίτητες εξουσίες, ώστε να αποφασίσει γρήγορα και με πλήρη ανεξαρτησία και ιδίως να αποφανθεί ως προς την καταλληλότερη μορφή αποκατάστασης του εργαζομένου, βάσει των ειδικών περιστάσεων της κάθε περίπτωσης, έχοντας τη δυνατότητα να επιβάλει και την επαναπασχόλησή του. Βέβαια, όταν η τελευταία δεν αποτελεί διαθέσιμη σε ορισμένη έννομη τάξη επιλογή ή δεν είναι πρακτικά εφικτή ή επιθυμητή από τον ίδιο τον εργαζόμενο, τότε επιβάλλεται η επικαταστήσει στον μισθωτό αποζημίωση να είναι ανάλογη προς τη ζημία που αυτός υπέστη λόγω της προσβολής ενός θεμελιώδους δικαιώματός του και σαφώς υψηλότερη από εκείνη που καταβάλλεται σε άλλες περιπτώσεις απόλυσης με μικρότερη ηθική απαξία.

VII. Το άρθρο 11 του Δεύτερου Μέρους της Δ.Σ.Ε. 158/1982: η περίοδος προειδοποίησης του μισθωτού πριν τη λύση της σύμβασης εργασίας

Η διάταξη του άρθρου 11 της Σύμβασης ασχολείται με το ζήτημα της προθεσμίας προειδοποίησης, προβλέποντας ότι κάθε εργαζόμενος, του οποίου η σύμβαση εργασίας πρόκειται να λυθεί, έχει δικαίωμα στην τήρηση εκ μέρους του εργοδότη ορισμένης εύλογης περιόδου προειδοποίησης (reasonable period of notice) ή στην καταβολή αποζημίωσης αντί τήρησης της εν λόγω προθεσμίας (compensation in lieu thereof), εκτός αν έχει διαπράξει σοβαρό παράπτωμα (serious misconduct), δηλ. παράπτωμα τέτοιας φύσης που θα ήταν παράλογο να απαιτηθεί από τον εργοδότη τη συνέχιση της απασχόλησής του κατά τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης¹²¹. Η εν λόγω διάταξη συμπληρώνεται από εκείνη της παρ. 16 της Σύστασης 166/1982.

Α. Σύμφωνα με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε., ο σκοπός τον οποίο επιδιώκει η Σύμβαση με την επιβολή στον καταγγέλλοντα εργοδότη της υποχρέωσης τήρησης περιόδου προειδοποίησης πριν τη λύση της εργασιακής σχέσης συνίσταται στην αποτροπή τυχόν αιφνιδιασμού του εργαζομένου που πρόκειται να απολυθεί, αλλά και στην κατά το δυνατόν άμβλυνση των επιζήμιων συνεπειών της απόλυσης¹²². Έτσι, ο εργαζόμενος, έχοντας λάβει προειδοποίηση της επικείμενης λύσης της σύμβασής του, έχει τη δυνατότητα να προετοιμάσει κατάλληλα τον εαυτό του με στόχο την προσαρμογή του στα νέα δεδομένα και να αναζητήσει νέα απασχόληση παράλληλα. Σημειώνεται βέβαια ότι όσο διαρκεί η περίοδος προειδοποίησης, η σύμβαση εργασίας λειτουργεί κανονικά, με αποτέλεσμα και τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης να υποχρεούνται σε εκτέλεση των συμβατικών τους καθηκόντων¹²³.

Εξαιρετικής ερμηνευτικής σημασίας είναι ακόμη δύο επισημάνσεις, στις οποίες έχει προβεί η Επιτροπή, προλαμβάνοντας με τον τρόπο αυτό τυχόν παρερμηνεία του άρθρου 11. Πρώτον, τονίζει ότι η διαδικαστικού χαρακτήρα ανάγκη για τήρηση περιόδου προειδοποίησης πριν την απόλυση του εργαζομένου είναι τελείως ανεξάρτητη από την ουσιαστικού δικαίου ανάγκη συνδρομής βάσιμου λόγου¹²⁴. Συνεπώς, το γεγονός ότι ο εργοδότης προειδοποιεί πράγματι τον εργαζόμενο για την επικείμενη λύση της μεταξύ τους σχέσης, δεν καθιστά από μόνο του δικαιολογημένη τη λύση αυτή, αν δεν συντρέχει ταυτόχρονα και αντικειμενικός – κατ' άρθρο 4 – λόγος, συνδεδεμένος είτε με τον εργαζόμενο είτε με τις λειτουργικές ανάγκες της εργοδοτικής επιχείρησης. Αντιστρόφως, η ύπαρξη νόμιμου λόγου καταγγελίας δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την τήρηση της υποχρέωσής του για προειδοποίηση του μισθωτού που πρόκειται να απολυθεί, εκτός αν ο τελευταίος ευθύνεται για την τέλεση σοβαρού παραπτώματος. Δεύτερον, η Επιτροπή επισημαίνει πολλάκις ότι η αποζημίωση που προβλέπεται στο άρθρο 11, παρεχόμενη αντί της τήρησης της προθεσμίας προειδοποίησης, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αντικαταστήσει την τυχόν προβλεπόμενη – από την εθνική νομοθεσία ενός κράτους – αποζημίωση που καταβάλλεται στον αδικαιολόγητα απολυθέντα εργαζόμενο βάσει του άρθρου 10 της Δ.Σ.Ε., ως εναλλακτικό της επαναπασχόλησης μέτρο. Ούτε επιτρέπεται να συγχέεται με την αποζημίωση που αναφέρει το άρθρο 12 της Σύμβασης.

¹²¹. Η μεγάλη πλειονότητα των κρατών έχει πράγματι προχωρήσει – είτε νομοθετικά είτε βάσει της συλλογικής αυτονομίας – στη θεσμοθέτηση της εργοδοτικής υποχρέωσης τήρησης περιόδου προειδοποίησης. Μάλιστα, πρόκειται για την πιο διαδεδομένη μορφή προστασίας στα εθνικά δίκαια καταγγελίας. Ιδίως δε στα κράτη που δεν έχουν υιοθετήσει την αρχή του βάσιμου λόγου καταγγελίας, η θέσπιση της εν λόγω υποχρέωσης σε βάρος του εργοδότη αποτελεί τη μόνη συχνά ασφαλιστική δικλείδα υπέρ του εργαζομένου. Ορισμένες έννομες τάξεις έχουν επιλέξει την επιβολή της υποχρέωσης του άρθρου 11 όχι ανεξαιρέτως σε όλες τις εργασιακές σχέσεις, αλλά μόνο στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας που πρόκειται να λυθεί είναι αορίστου χρόνου. Αντιθέτως, έχουν κρίνει ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή οι συμβάσεις έργου λήγουν αυτοδικαίως, χωρίς να είναι ανάγκη να χωρήσει προειδοποίηση του εργαζομένου, μόλις παρέλθει η συμφωνημένη διάρκεια της σύμβασης ή μόλις ολοκληρωθεί το έργο που ανατέθηκε στον εργολάβο. Τέτοια είναι, όπως είναι γνωστό, και η περίπτωση της Ελλάδας. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 241.

¹²². Έτσι η Επιτροπή σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 239. Ομοίως ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σσ. 2-3.

¹²³. Σε ορισμένα κράτη, αντίγραφο της προειδοποίησης του μισθωτού πρέπει να δοθεί και στις αρμόδιες αρχές, όταν επίκειται η απόλυση συγκεκριμένων κατηγοριών μισθωτών. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 242.

¹²⁴. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 240.

Εκτός αυτών, μεγάλο ενδιαφέρον έχει προκαλέσει και το ζήτημα της χρονικής διάρκειας της περιόδου προειδοποίησης. Το γράμμα της εν λόγω διάταξης έχει αρκестεί απλώς στην απαίτηση η περίοδος αυτή να διαρκεί ένα εύλογο χρονικό διάστημα, χωρίς να προβαίνει σε κάποια περαιτέρω διευκρίνιση της επίμαχης έννοιας¹²⁵. Έτσι, εναπόκειται στην ελευθερία του κάθε συμβαλλόμενου κράτους να προσδιορίσει αυτόνομα τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης, βάσει της δικής του αντίληψης περί συνδρομής του στοιχείου του «ευλόγου»¹²⁶. Για τον λόγο αυτό εξάλλου, πράγματι οι σχετικές προβλέψεις των εθνικών δικαίων των κρατών-μελών ποικίλλουν σε σημαντικό βαθμό¹²⁷. Έχει δε παρατηρηθεί ότι συχνά οι νομοθετικές ρυθμίσεις του κάθε κράτους θέτουν ένα κατώτατο μόνο όριο, το οποίο μπορεί να διευρυνθεί από συλλογική σύμβαση εργασίας, από την ατομική σύμβαση του κάθε μισθωτού, αλλά και εθνικά. Τον λόγο σε τελική ανάλυση φέρει το αρμόδιο εθνικό όργανο, στο οποίο προσφεύγει ο απολυθείς έναντι του κύρους της καταγγελίας¹²⁸.

Β. Εκτός όμως από την υποχρέωση τήρησης εκ μέρους του εργοδότη εύλογης περιόδου προειδοποίησης του εργαζομένου που επίκειται να απολυθεί, το άρθρο 11 αναφέρεται διαζευκτικά και στην υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Σε περίπτωση λοιπόν που ο εργοδότης δεν τηρήσει την προβλεπόμενη από το εθνικό δίκαιο προθεσμία προειδοποίησης, ο εργαζόμενος βρίσκεται αιφνιδιαστικά απροετοίμαστος ενόψει της επικείμενης απόλυσής του, χωρίς να διαθέτει πλέον τα απαραίτητα για τον βιοπορισμό του μέσα. Για τον λόγο αυτό, η Σύμβαση προβλέπει ότι σε μία τέτοια περίπτωση άτακτης – όπως λέγεται στο ελληνικό δίκαιο απολύσεων – καταγγελίας, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον απολυθέντα ένα ποσό χρηματικής αποζημίωσης αντί τήρησης της περιόδου προειδοποίησης¹²⁹. Η αποζημίωση αυτή πρέπει να αντιστοιχεί στις αποδοχές, τις οποίες θα λάμβανε ο συγκεκριμένος εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της προθεσμίας του άρθρου 11, αν αυτή είχε πράγματι τηρηθεί από τον εργοδότη¹³⁰. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση τήρησης μίας εύλογης διάρκειας περιόδου προειδοποίησης, σε περίπτωση που καταβάλλει στον εργαζόμενο το ποσό της αποζημίωσης που ορίζεται στο άρθρο 11 της Σύμβασης.

Γ. Σε κάθε περίπτωση πάντως, δεν υφίσταται καν υποχρέωση του εργοδότη να τηρήσει προθεσμία προειδοποίησης ή εναλλακτικά να καταβάλει αντί αυτής αποζημίωση στον απολυόμενο εργαζόμενο, σε περίπτωση που ο τελευταίος έχει διαπράξει κάποιο σοβαρό παράπτωμα¹³¹. Τέτοιο είναι εκείνο που δεν επιτρέπει κατά την κοινή λογική στον εργοδότη τη συνέχιση της απασχόλησης του εν λόγω εργαζομένου, όσο διαρκεί

¹²⁵. Μάλιστα, παρά την πρόταση ενός κράτους μέλους να προσδιοριστεί στο κείμενο της διάταξης η διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης και συγκεκριμένα να εξαρτηθεί από την προϋπηρεσία του εργαζομένου και τις δεξιότητές του, προτιμήθηκε από την πλειονότητα των συμβαλλόμενων κρατών να αφεθεί ο ορισμός του εύλογου χαρακτήρα της προθεσμίας προειδοποίησης στη διακριτική ευχέρεια κάθε κράτους. Βλ. ILC, 67th Session, σ. 79.

¹²⁶. Έτσι και η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 243 επ.

¹²⁷. Μάλιστα, είναι δυνατόν η διάρκεια της επιβαλλόμενης περιόδου προειδοποίησης να διαφέρει ακόμη και στο πλαίσιο της ίδιας έννομης τάξης. Έτσι, η διάρκεια της εν λόγω προθεσμίας μπορεί να διαμορφώνεται στη βάση διαφόρων παραγόντων, όπως για παράδειγμα το είδος της απασχόλησης ή ο τομέας οικονομικής δραστηριότητας, στον οποίο εντάσσεται η εκάστοτε επιχείρηση. Επίσης, δύναται να διαφοροποιείται βάσει του τύπου της εργασιακής σχέσης ή της κατηγορίας στην οποία ανήκει ο μισθωτός που πρόκειται να απολυθεί. Συχνά δε κριτήριο για την αύξηση της διάρκειας της περιόδου προειδοποίησης αποτελεί η προϋπηρεσία του εργαζομένου στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή ακόμη και η ηλικία του. Σε άλλα κράτη, η διάρκεια της προθεσμίας του άρθρου 11 της Δ.Σ.Ε. ποικίλλει αναλόγως προς την περίοδο πληρωμής, δηλ. ανάλογα με το αν ο εργαζόμενος πληρώνεται σε μηνιαία, εβδομαδιαία ή ημερήσια βάση. Υπάρχουν επιπλέον περιπτώσεις, όπου το κριτήριο προσδιορισμού της διάρκειας της εν λόγω προθεσμίας είναι ο επαγγελματικός βαθμός του εργαζομένου, με αποτέλεσμα η περίοδος προειδοποίησης να είναι μεγαλύτερη για τους μισθωτούς υπαλλήλους και τους εργαζόμενους με υψηλές δεξιότητες συγκριτικά με αυτούς που αποκαλούνται «wage-earners». Τέλος, σε ορισμένες έννομες τάξεις τίθεται ένα κατώτατο όριο ως προς την απαιτούμενη διάρκεια της προθεσμίας προειδοποίησης, το οποίο είναι κοινό για όλους τους εργαζόμενους και στη βάση του οποίου μπορούν να επέλθουν οι προαναφερθείσες ειδικές διαφοροποιήσεις. Βλ. αναλυτικά για τα διάφορα εθνικά συστήματα ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 244-246.

¹²⁸. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 243.

¹²⁹. Την εν λόγω πρόβλεψη έχουν πράγματι ενσωματώσει στα εθνικά τους δίκαια τα περισσότερα κράτη που αναγνωρίζουν την υποχρέωση τήρησης ορισμένης περιόδου προειδοποίησης, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται και η Ελλάδα.

¹³⁰. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 247. Ομοίως ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 3.

¹³¹. Πράγματι, τα περισσότερα κράτη έχουν υιοθετήσει παρόμοια με εκείνη του άρθρου 11 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 νομοθετική ρύθμιση, προβλέποντας ότι δεν υφίσταται υποχρέωση για τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης ή καταβολής αποζημίωσης, αν ο μισθωτός που πρόκειται να απολυθεί έχει διαπράξει ορισμένο σοβαρό παράπτωμα.

η περίοδος προειδοποίησης. Η ακριβής εννοιολόγηση του όρου «σοβαρό παράπτωμα» του εργαζομένου επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια του κάθε συμβαλλόμενου κράτους και για τον λόγο αυτό εξάλλου οι σχετικές εθνικές ρυθμίσεις αλλά και η νομολογιακή πρακτική των διαφόρων κρατών διαφοροποιούνται αρκετά¹³². Πάντως, εν τέλει τα αρμόδια για την εφαρμογή των εν λόγω ρυθμίσεων σε κάθε κράτος όργανα είναι εκείνα που έχουν την ευθύνη να προσδιορίσουν ποια συγκεκριμένη εργασιακή συμπεριφορά συνιστά σοβαρό παράπτωμα, το οποίο και δικαιολογεί την άμεση και άτακτη λύση της εργασιακής σχέσης¹³³. Επομένως, δεδομένης και της γενικόλογης διατύπωσης του άρθρου 11 της Σύμβασης, κρίσιμη είναι η νομολογία του κάθε κράτους βάσει της οποίας θα κριθεί αν πράγματι το εν λόγω κράτος συμβιβάζεται ή όχι με τις διεθνείς υποχρεώσεις που απορρέουν από την σχετική πρόβλεψη της Σύμβασης¹³⁴.

Δ. Στο σημείο αυτό, οφείλει κανείς να αναφερθεί – έστω και συνοπτικά – στην παρ. 16 της Σύστασης 166/1982, καθώς η τελευταία συμπληρώνει ερμηνευτικά το περιεχόμενο του άρθρου 11 της Διεθνούς Σύμβασης. Σύμφωνα λοιπόν με την εν λόγω ρύθμιση, συνιστάται στα κράτη μέλη να προβλέψουν ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης, ο εργαζόμενος που πρόκειται να απολυθεί δικαιούται να λάβει ορισμένη – εύλογης χρονικής διάρκειας – άδεια μετ' αποδοχών, σε χρόνο που να βολεύει και τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης. Στόχο αποτελεί βέβαια η διευκόλυνση του εργαζομένου προς εύρεση άλλης απασχόλησης, γεγονός αρκετά δυσχερές, λαμβανομένου υπόψη ότι η τρέχουσα σύμβαση εργασίας λειτουργεί κανονικά κατά τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης¹³⁵. Για τον λόγο αυτό, υψίστης σημασίας είναι η ρύθμιση που εισάγει η Σύσταση 166/1982, παρότι στερείται αναγκαστικού χαρακτήρα¹³⁶.

Τέλος, σύμφωνα με την παρ. 17 της Σύστασης¹³⁷, ο απολυθείς εργαζόμενος δικαιούται να λάβει κατόπιν αιτήματός του από τον εργοδότη ένα πιστοποιητικό εργασίας, το οποίο θα προσδιορίζει μόνο τις ημερομη-

¹³². Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 250, όπου η Επιτροπή παρατηρεί ότι η νομοθεσία ορισμένων κρατών κάνει λόγο για κατάφωρο/προφανές παράπτωμα του μισθωτού («gross misconduct»), ενώ η νομοθεσία άλλων χωρών διακρίνει μεταξύ σοβαρού και κατάφωρου παραπτώματος (όπως συμβαίνει π.χ. στη Γαλλία). Πάντως, δεν είναι λίγες και οι περιπτώσεις κρατών, των οποίων η νομοθεσία προβλέπει λεπτομερώς ποιες συμπεριφορές εργαζομένων δικαιολογούν την άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Έτσι, παρατηρείται ότι παραδείγματα τέτοιων κρίσιμων εργασιακών συμπεριφορών είναι τα εξής: κλοπή, απάτη, απιστία, επίθεση, προσβολή ή απειλή έναντι ιεραρχικά προϊστάμενων ή συναδέλφων, επαναλαμβανόμενη παραβίαση των κανόνων εργασίας, ιδίως των κανόνων ασφάλειας και υγιεινής, συνειδητή άρνηση εκτέλεσης ουσιαστών συμβατικών υποχρεώσεων, ανυπακοή σε νόμιμες εντολές και οδηγίες, συνήθης αμέλεια, πράξεις σοβαρής καταστροφής της εργοδοτικής περιουσίας, συνήθης απουσία από την εργασία χωρίς σχετική άδεια ή επαναλαμβανόμενη καθυστερημένη προσέλευση στην εργασία, συνήθης χρήση αλκοόλ ή ναρκωτικών ουσιών κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, καταδίκη για ένα αδίκημα χαρακτηριζόμενο από ιδιαίτερα ανήθικο χαρακτήρα. Λιγότερο συχνές εργασιακές συμπεριφορές που δικαιολογούν την άτακτη καταγγελία είναι η παραβίαση της υποχρέωσης πίστης, η παραπλάνηση του εργοδότη κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας με την υποβολή εσφαλμένων πληροφοριών και η προσωπική απασχόληση του εργαζομένου που επιφέρει δυσμενείς επιπτώσεις στην εργοδοτική επιχείρηση. Σε χώρες δε, όπου εφαρμόζεται το κοινό δίκαιο/common law, συνήθίζεται ο εργοδότης να απαλλάσσεται από την υποχρέωση τήρησης προθεσμίας προειδοποίησης, απλώς και μόνο αν συντρέχει εύλογη αιτία για απρόθεσμη λύση της σύμβασης (just cause). Για την μεγάλη αυτή περιπτώσιολογία, βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 251-252.

¹³³. Έτσι και η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 250.

¹³⁴. Η Επιτροπή αναφέρει στην επίσημη έκθεσή της την περίπτωση του γαλλικού δικαίου. Σύμφωνα λοιπόν με τη νομολογία των γαλλικών δικαστηρίων, ως σοβαρό παράπτωμα ορίζεται το αποτέλεσμα μίας ή περισσότερων πράξεων του εργαζομένου, οι οποίες συνιστούν παραβίαση των συμβατικών του υποχρεώσεων, καθιστώντας έτσι αδύνατη τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης για τον εργοδότη, έστω και όσο διαρκεί η προθεσμία προειδοποίησης. Αναφορά γίνεται και σε ανάλογες νομολογιακές πρακτικές στη Γερμανία, την Ολλανδία, την Ελβετία. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 250.

¹³⁵. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 253 επ.

¹³⁶. Πάντως, πολλά είναι τα κράτη που έχουν εισαγάγει παρόμοια με αυτή της παρ. 16 της Σύστασης ρύθμιση στο δίκαιο τους. Έτσι, η νομοθεσία πολλών κρατών αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων σε εύλογης διάρκειας άδεια από την εργασία ή επιτρέπει στον εργαζόμενο να λαμβάνει κατάλληλο ή αναγκαίο ρεπό, με σκοπό την εξεύρεση άλλης απασχόλησης. Άλλα δε κράτη προβλέπουν συγκεκριμένα ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου προειδοποίησης, πρέπει να χορηγούνται στον εργαζόμενο είτε μία ή δύο ώρες δικαιολογημένης αποχής από την εργασία σε ημερήσια βάση είτε μία ή δύο ημέρες σε εβδομαδιαία βάση, προκειμένου να καταφέρει πράγματι να βρει άλλη θέση εργασίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει πλήρεις αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας ή του ρεπό του. Για τα ζητήματα αυτά, βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 255.

¹³⁷. Βλ. την ανάλυση της εν λόγω διάταξης, βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 256-258.

νίες έναρξης και λήξης της σύμβασης εργασίας, καθώς και το είδος των καθηκόντων και τη φύση της εργασίας για την οποία είχε προσληφθεί. Το εν λόγω πιστοποιητικό αρκείται έτσι στη συμπερίληψη αντικειμενικών μόνο στοιχείων και γεγονότων, προκειμένου να αποτραπεί ενδεχόμενη αρνητική αξιολόγηση του μισθωτού, η οποία ίσως να μειώσει τις πιθανότητες του τελευταίου να βρει νέα εργασία. Βέβαια, υπάρχει η δυνατότητα, εφόσον υπάρξει σχετική αίτηση, το εν λόγω – ή ένα ξεχωριστό – πιστοποιητικό να περιλαμβάνει και αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της εργασιακής επίδοσης του εργαζομένου στη θέση εργασίας που κατείχε¹³⁸. Σε κάθε περίπτωση, το πιστοποιητικό της παρ. 17 μπορεί να είναι πράγματι χρήσιμο για τον εργαζόμενο ως προς την εύρεση νέας απασχόλησης ή ακόμα και για άλλους σκοπούς, ενόψει των οποίων απαιτούνται πληροφορίες σχετικές με την προγενέστερη επαγγελματική του δραστηριότητα¹³⁹.

VIII. Το άρθρο 12 του Δ.Σ.Ε. 158/1982: η αποζημίωση απόλυσης και τα άλλα είδη κοινωνικής προστασίας του απολυθέντος μισθωτού

Το άρθρο 12 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 προσδιορίζει τα διάφορα οικονομικής φύσης δικαιώματα που φέρει ο εργαζόμενος ή άλλως τα διάφορα μέσα εισοδηματικής του προστασίας (income protection), σε κάθε περίπτωση που επέρχεται λύση της εργασιακής του σχέσης, δηλ. ακόμη και επί νόμιμης – ενόψει συνδρομής βάσιμου λόγου – απόλυσης. Σύμφωνα λοιπόν με την πρώτη παράγραφο της εν λόγω διάταξης, ο εργαζόμενος του οποίου η σύμβαση εργασίας έχει λυθεί δικαιούται, σε συμφωνία και προς το εθνικό δίκαιο και την πρακτική κάθε κράτους: είτε (α) αποζημίωση απόλυσης, το ύψος της οποίας εξαρτάται μεταξύ άλλων από τη διάρκεια της προϋπηρεσίας του απολυθέντος και το ύψος των αποδοχών του και, ή θα καταβάλλεται απευθείας από τον εργοδότη ή θα χορηγείται από ειδικό ταμείο που θα χρηματοδοτείται από εργοδοτικές εισφορές, είτε (β) επίδομα ανεργίας ή άλλου σχετικού βοηθήματος ή άλλων μορφών κοινωνικής ασφάλειας, όπως είναι για παράδειγμα οι παροχές γήρατος ή αναπηρίας, υπό τις συνήθεις συνθήκες στις οποίες υπόκεινται τέτοιου είδους βοηθήματα/παροχές είτε (γ) συνδυασμό αποζημίωσης απόλυσης και κοινωνικών επιδομάτων.

Α. Δεδομένου του κινδύνου παρερμηνείας της φύσης της αποζημίωσης του άρθρου 12 και του ενδεχομένου πρόκλησης σύγχυσης σχετικά με τη λειτουργία της, ιδίως σε σχέση με τις άλλες μορφές αποζημίωσης που προβλέπει η Δ.Σ.Ε. 158/1982, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων είχε εξ αρχής στην επίσημη έκθεσή της προβεί σε ορισμένες κρίσιμες επί του ζητήματος επισημάνσεις¹⁴⁰. Έτσι, σύμφωνα με την Επιτροπή, η αποζημίωση απόλυσης που προβλέπεται στο α' εδάφιο της πρώτης παραγράφου του άρθρου 12 αποτελεί μία από τις αναγνωρισμένες υπέρ του απολυθέντος μορφές εισοδηματικής-κοινωνικής προστασίας. Για τον λόγο αυτό, πρέπει να διακρίνεται πλήρως τόσο από την αποζημίωση που προβλέπεται στο άρθρο 10 της Σύμβασης ως – εναλλακτική της επαναπασχόλησης – κύρωση της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης, όσο και από την αποζημίωση την οποία οφείλει κατά το άρθρο 11 να καταβάλει ο εργοδότης, αν δεν τηρήσει την προβλεπόμενη περίοδο προειδοποίησης του μισθωτού για την επικείμενη καταγγελία. Αυτό που πρέπει να γίνει κατανοητό, και ενόψει των παρατηρήσεων της Επιτροπής, είναι ότι πρόκειται για τρεις διακριτές μορφές αποζημίωσης, η καθεμία από τις οποίες αναπτύσσει διαφορετική λειτουργία.

Έτσι, εν προκειμένω η αποζημίωση του άρθρου 12 έχει καθαρά αποζημιωτικό χαρακτήρα, με αποτέλεσμα να καταβάλλεται σε κάθε περίπτωση νόμιμης ή μη λύσης της σύμβασης εργασίας¹⁴¹. Ουδόλωσ συνδέεται

¹³⁸. Η νομοθεσία πολλών κρατών απαιτεί από τον εργοδότη κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης -είτε αυτόματα είτε μετά από αίτημα του εργαζομένου- την έκδοση ενός πιστοποιητικού που θα προσδιορίζει γενικά τις ημερομηνίες έναρξης και λήξης εργασίας, αλλά και τη φύση των καθηκόντων του εργαζομένου. Σε άλλες χώρες, το εν λόγω πιστοποιητικό οφείλει, με σχετικό αίτημα του εργαζομένου, να περιέχει και άλλες πληροφορίες είτε να προσδιορίζει τον λόγο της απόλυσης ή ακόμα και το σύνολο των αποδοχών του απολυθέντος. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 258.

¹³⁹. Έτσι και η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 257.

¹⁴⁰. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 259 επ.

¹⁴¹. Βέβαια, πρέπει να σημειωθεί η αντίθεση που είχαν εκφράσει, κατά τις συζητήσεις ενόψει της έρευνας του 1995, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών έναντι της προβλεπόμενης στο άρθρο 12 αποζημίωσης απόλυσης. Κατά την άποψή τους, η καταβολή αποζημίωσης σε κάθε περίπτωση νόμιμης λύσης της σύμβασης εργασίας συνιστά παράδειγμα ανεπαρκούς πρόβλεψης της Δ.Σ.Ε., η οποία είναι και μη ρεαλιστική ως προς την κατανομή των διαθέσιμων πόρων. Φυσικά, καμία τροποποίηση στην εν λόγω διάταξη δεν έχει

λοιπόν με την παραβίαση εκ μέρους του εργοδότη της ανάγκης συνδρομής βάσιμου λόγου λύσης¹⁴². Αυτό εξάλλου είναι εμφανές και από τη διατύπωση της εν λόγω διάταξης, που κάνει λόγο γενικά για λύση της εργασιακής σχέσης (employment has been terminated). Σύμφωνα με την Επιτροπή, το ποσό της αποζημίωσης αυτής υπολογίζεται στη βάση διαφόρων κριτηρίων που ορίζει η κάθε έννομη τάξη και ιδίως βάσει της διάρκειας της προϋπηρεσίας του απολυθέντος και του ύψους των αποδοχών του. Αντίθετα, η αποζημίωση του άρθρου 10 καταβάλλεται ξεκάθαρα μόνο στις περιπτώσεις της αδικαιολόγητης – κατ' άρθρο 4 – λύσης της εργασιακής σχέσης (termination is unjustified) και μάλιστα, εφόσον δεν είναι δυνατή η εφαρμογή του μέτρου της επαναπασχόλησης του απολυθέντος. Το δε ποσό της θα πρέπει να είναι επαρκώς υψηλό τόσο για να μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά για τον εργοδότη όσο και για να αποκαταστήσει την προκληθείσα στον αδίκως απολυθέντα εργαζόμενο ζημία.

Β. Εμφανής είναι παράλληλα η ευελιξία του άρθρου 12 παρ. 1 της Σύμβασης, γεγονός που την καθιστά εφαρμόσιμη σε κάθε συμβαλλόμενο κράτος. Η εν λόγω διάταξη είναι διατυπωμένη με τέτοιο τρόπο, ώστε να λαμβάνει υπόψη της τα διαφορετικά προγράμματα και συστήματα που διατίθενται από τα κράτη μέλη, με σκοπό την παροχή οικονομικής αρωγής στους εργαζομένους που έχουν χάσει την απασχόληση τους, ανεξαρτήτως του λόγου ή της νομιμότητας της απόλυσης τους¹⁴³. Συνεπώς, η ρύθμιση αυτή δύναται να εφαρμοστεί και σε αναπτυσσόμενες χώρες, οι οποίες αρκούνται νομοθετικά στην καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, χωρίς όμως να προβλέπουν ευρύτερα προγράμματα κοινωνικής ασφάλειας στο πλαίσιο των οποίων θεσπίζεται η υποχρέωση παροχής επιδομάτων ανεργίας ή άλλων ωφελημάτων στους απολυθέντες εργαζομένους. Παράλληλα, το άρθρο 12 μπορεί να έχει εφαρμογή και στα βιομηχανοποιημένα κράτη που υιοθετούν γενικά συστήματα κοινωνικής ασφάλειας έναντι της ανεργίας, χωρίς ωστόσο να ρυθμίζουν το ζήτημα της αποζημίωσης απόλυσης, το οποίο επαφίεται αποκλειστικά στην κανονιστική εξουσία της συλλογικής αυτονομίας, ήτοι των κοινωνικών εταίρων. Τέλος, η επίμαχη πρόβλεψη μπορεί να ισχύσει και στα κράτη που θεσπίζουν σωρευτικά τόσο ορισμένο πρόγραμμα παροχής καταβολής επιδομάτων και ωφελημάτων ανεργίας όσο και την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης¹⁴⁴.

επέλθει από τη στιγμή υιοθέτησης της Σύμβασης, γεγονός που αποδεικνύει ότι το σύστημα της αποζημίωσης απόλυσης λειτουργεί ομαλά και χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα στην πράξη. Βλ. αναλυτικά Provisional Record No. 24, σσ. 24/31-32, παρ. 87· Provisional Record No. 24, σσ. 24/32, παρ. 91· ILO, Termination of employment instruments, παρ. 63.

¹⁴² Μάλιστα, η Επιτροπή σημειώνει πως μπορεί η αποζημίωση απόλυσης του άρθρου 12 της Σύμβασης να λάβει τη μορφή «δωρεάς», η οποία χορηγείται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα για τη συνολικά παρασχεθείσα από τον εργαζόμενο εργασία υπέρ της εν λόγω επιχείρησης. Ήδη από το 1995 λοιπόν η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων είχε έμμεσα υιοθετήσει την ευρέως υποστηριζόμενη σήμερα άποψη περί οιονεί μισθολογικού χαρακτήρα της αποζημίωσης απόλυσης. Πρβλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 267. Η θέση αυτή υποστηρίζεται και από την ελληνική νομολογία. Βλ. σχετικώς ΟΛΑΠ 30/2005, ΕΕργΔ, 2005, σ. 1405· ΑΠ 62/2015, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ· ΟΛΑΠ 4/2012, ΕλλΔνη, 2012, σ. 652· ΑΠ 489 και 490/2011, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ· ΜΕφΛάρ 109/2015, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ· ΕφΘεσσ 2920/1988, ΔΕΝ, 1989, σ. 795· ΕφΘεσσ 2269/1986, ΕΕργΔ, 1987, σ. 435. Από τη θεωρία σύμφωνοι ενδεικτικά και οι ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Εργατικό Δίκαιο, σσ. 1326 και 1421· ΜΠΟΥΜΠΟΥΧΕΡΟΠΟΥΛΟΣ, Η καταβολή αποζημίωσης κατά τη λύση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, 2021, σ. 114· ΤΡΑΥΛΟΣ-ΤΖΑΝΕΤΑΤΟΣ, Η καθιέρωση ανώτατου ορίου αποζημίωσης (άρθρο 2 παρ. 2 α.ν. 173/1967) και το Σύνταγμα, σε: Γενέθλιον Απόστολου Σ. Γεωργιάδη, τόμος II, σ. 1777 επ. (ιδίως σ. 1782).

¹⁴³ Πράγματι, τα διάφορα θεσπιζόμενα από τα κράτη προγράμματα και συστήματα που στοχεύουν στην παροχή ορισμένου βαθμού εισοδηματικής προστασίας στους εργαζομένους που έχουν απωλέσει την εργασία τους ποικίλουν ως προς τη φύση τους, τις μεθόδους χρηματοδότησης, τις προϋποθέσεις για την ενεργοποίηση της παρεχόμενης προστασίας και τον βαθμό ωφέλειας από τα επιδόματα και τις μεθόδους πληρωμής. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 266.

¹⁴⁴ Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 266-267. Σύμφωνα με την Επιτροπή, η αποζημίωση απόλυσης παίζει σημαντικό ρόλο για την κοινωνική προστασία και ασφάλεια των απολυθέντων εργαζομένων ιδίως στα κράτη, όπου τα διαθέσιμα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης δεν παρέχουν πράγματι προστασία υπέρ των ανέργων ή δεν είναι ικανοποιητικός ο βαθμός της παρεχόμενης προστασίας. Παρατηρείται δε ότι ενώ τα προγράμματα κοινωνικής ασφάλειας χρηματοδοτούνται γενικά από εισφορές και των εργαζομένων και των εργοδοτών ή ακόμα και από τα δημόσια ταμεία, η αποζημίωση απόλυσης είναι μία υποχρέωση που βαρύνει αποκλειστικά τον καταγγέλλοντα εργοδότη.

Η ευελιξία λοιπόν του άρθρου 12 της Σύμβασης επιτρέπει στα διάφορα κράτη να υιοθετήσουν διαβαθμισμένα προγράμματα κοινωνικής προστασίας των απολυμένων μισθωτών, ανάλογα με τις ειδικές περιστάσεις και συνθήκες που επικρατούν σε καθένα από αυτά¹⁴⁵. Έτσι, η εν λόγω διάταξη επιτρέπει μεν στις αναπτυσσόμενες χώρες να κινηθούν προοδευτικά και σταδιακά από την υιοθέτηση ενός συστήματος καταβολής αποζημίωσης απόλυσης στη θέσπιση ενός προγράμματος βάσει του οποίου η – παρεχόμενη μέσω της αποζημίωσης – προστασία θα συμπληρώνεται από την επιπλέον προστασία που θα παρέχεται μέσω διαφόρων επιδομάτων ανεργίας ή άλλων ωφελημάτων. Από την άλλη, τα κράτη που υιοθετούν προγράμματα ασφάλισης έναντι της ανεργίας μπορούν να προβλέψουν επιπλέον και την υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης απόλυσης¹⁴⁶. Πράγματι, η εθνική νομοθεσία των περισσότερων κρατών περιλαμβάνει ρυθμίσεις που είτε κατοχυρώνουν άμεσα το δικαίωμα των απολυθέντων εργαζομένων σε αποζημίωση απόλυσης, είτε προβλέπουν τη δυνατότητα θεσμοθέτησης του δικαιώματος αυτού μέσω της κανονιστικής αρμοδιότητας της συλλογικής αυτονομίας¹⁴⁷. Πάντως, ορισμένες έννομες τάξεις δεν προβλέπουν την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σε κάθε περίπτωση εργοδοτικής καταγγελίας, παρά μόνο στην περίπτωση των οικονομικοτεχνικών απολύσεων, ενόψει του ότι ο συγκεκριμένος λόγος λύσης εντάσσεται στη σφαίρα ευθύνης του εργοδότη¹⁴⁸. Άλλες δε χώρες θεσπίζουν την καταβολή μίας επιπλέον ειδικής αποζημίωσης, όταν η λύση της εργασιακής σχέσης οφείλεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης¹⁴⁹.

i) Πάντως, η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων έχει τονίσει ότι το άρθρο 12 της Δ.Σ.Ε. 158/1982 δεν επιτρέπει σε καμία περίπτωση την εξάρτηση της καταβολής ή μη της αποζημίωσης της παρ. 1 από το ύψος των αποδοχών ή τη διάρκεια της προϋπηρεσίας του εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη¹⁵⁰. Διαφορετικό είναι το γεγονός ότι συχνά το ποσό της καταβληθείσας στον απολυθέντα αποζημίωσης συναρτάται πράγματι με τους ανωτέρω παράγοντες ή ακόμη μπορεί να προσδιορίζεται με βάση ορισμένη τιμή κατ' αποκοπήν (flat rate)¹⁵¹, δυνάμενο να αυξηθεί από συλλογική σύμβαση εργασίας¹⁵². Σε μερικά κράτη δε, τίθεται νομοθετικά ανώτατο όριο αποζημίωσης ή αντίστροφα θεσπίζεται ένα υποχρεωτικό κατώτατο όριο που συνιστά την ελάχιστη βάση προστασίας. Τέλος, αναφέρεται ότι υπάρχει περίπτωση ο απολυθείς εργαζόμενος να απωλέσει το δικαίωμά του προς χορήγηση της προβλεπόμενης αποζημίωσης απόλυσης, αν έχει διαπράξει ορισμένο σοβαρό παράπτωμα (serious misconduct)¹⁵³.

ii) Ωστόσο, η αποζημίωση απόλυσης συνιστά ένα μόνο από τα προβλεπόμενα μέτρα εισοδηματικής προστασίας του απολυθέντος εργαζομένου. Το άρθρο 12 παρ. 1 εδ. β' αναφέρεται και στα λεγόμενα επιδόματα ανεργίας (unemployment benefits). Στις περισσότερες περιπτώσεις, τα εν λόγω επιδόματα χορηγούνται στο πλαίσιο ορισμένου συστήματος υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης (compulsory unemployment insurance schemes), το οποίο συνήθως χρηματοδοτείται από εισφορές τόσο των εργοδοτών όσο και των ασφαλισμένων μισθωτών, μερικές δε φορές και από κρατικές επιδοτήσεις (state subsidies). Υφίστανται βέβαια

¹⁴⁵. Έτσι και η Επιτροπή σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 268. Ομοίως ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 11.

¹⁴⁶. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 268.

¹⁴⁷. Το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης που προβλέπεται στα κράτη αυτά είτε καταβάλλεται απευθείας από τον εργοδότη είτε χορηγείται από ορισμένο ταμείο αποτελούμενο από εργοδοτικές εισφορές. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, σ. 269.

¹⁴⁸. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 269.

¹⁴⁹. Αναλυτικότερα, λόγοι που ενεργοποιούν την καταβολή της εν λόγω ειδικής αποζημίωσης είναι οι μειώσεις του εργατικού δυναμικού, ο περιορισμός των εξόδων της επιχείρησης, οι μειώσεις του προσωπικού ενόψει της εγκατάστασης νέου εξοπλισμού, η εφαρμογή νέων μεθόδων εργασίας, η διακοπή ορισμένων δραστηριοτήτων ή ακόμη και το κλείσιμο της επιχείρησης, εγκατάστασης ή υπηρεσίας. Για τα ζητήματα αυτά, βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 269.

¹⁵⁰. Η Επιτροπή προέβη στην εν λόγω επισήμανση δεδομένου του ότι συχνά νομοθεσίες κρατών εξαρτούν την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης του άρθρου 12 από τη συμπλήρωση ορισμένης προκριματικής περιόδου, η οποία μπορεί να διαρκεί από ορισμένων μηνών μέχρι και μερικά έτη. Βλ. αναλυτικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 270.

¹⁵¹. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 272.

¹⁵². Τέτοια δυνατότητα παρέχει και το ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας, οι ρυθμίσεις του οποίου είναι μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, επιτρέποντας έτσι ευνοϊκότερες συμφωνίες των κρίσιμων ζητημάτων από ιεραρχικά κατώτερες πηγές του εργατικού δικαίου, όπως είναι η συλλογική και η ατομική σύμβαση εργασίας. Βλ. άρθρο 8 παρ. 1 ν. 2112/1920. Ομοίως και το άρθρο 10 β/δ της 16/18 Ιουλ. 1920 για τους εργατοτεχνίτες.

¹⁵³. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 271.

και προγράμματα εθελοντικής ασφάλισης έναντι της ανεργίας (voluntary unemployment insurance schemes), αποτελούμενα από ταμεία (funds) που έχουν ιδρύσει συνδικαλιστικές συνήθως οργανώσεις και χρηματοδοτούνται από εισφορές των ασφαλισμένων και από κυβερνητικές επιδοτήσεις. Ορισμένα κράτη έχουν επίσης θεσπίσει συστήματα κοινωνικών παροχών/βοηθημάτων έναντι της ανεργίας (unemployment assistance schemes) που χρηματοδοτούνται από τα δημόσια ταμεία και λειτουργούν είτε συμπληρωματικά της προστασίας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, είτε ως μοναδική πηγή ωφελήματος κατά της ανεργίας. Προκειμένου να δικαιούται κάποιος τα διάφορα επιδόματα που χορηγούνται στα πλαίσια των τελευταίων αυτών συστημάτων, οφείλει να πληροί μία σειρά προϋποθέσεων, οι οποίες προσδιορίζονται ειδικά¹⁵⁴.

Γ. Προτού ολοκληρωθεί η ανάλυση του άρθρου 12 της Διεθνούς Σύμβασης, πρέπει να γίνει μνεία και στο περιεχόμενο των άλλων δύο παραγράφων της διάταξης. Σύμφωνα λοιπόν με την παρ. 2, στον εργαζόμενο που δεν πληροί τους όρους για τη λήψη επιδόματος ανεργίας ή άλλου σχετικού βοηθήματος, στο πλαίσιο ενός προγράμματος γενικού πεδίου εφαρμογής, δεν είναι υποχρεωτική η καταβολή οποιαδήποτε αποζημίωσης ή ωφελήματος του εδ. α' της παρ. 1 της διάταξης, μόνο εξαιτίας του γεγονότος ότι ο εν λόγω μισθωτός δεν λαμβάνει ορισμένο επίδομα ανεργίας βάσει του εδ. β' της παρ. 1. Τέλος, η παρ. 3 του άρθρου 12 ορίζει ότι δύναται να εισαχθεί πρόβλεψη, με βάση τις μεθόδους εφαρμογής που αναφέρονται στο άρθρο 1 της Σύμβασης, για απώλεια του δικαιώματος λήψης αποζημίωσης απόλυσης ή κάθε είδους επιδομάτων, αν η λύση της εργασιακής σχέσης οφείλεται σε σοβαρό παράπτωμα του εργαζομένου. Συμπληρωματική του άρθρου 12 της Σύμβασης είναι η παρ. 18 της Σύστασης 166/1982.

IX. Το Τρίτο και το Τέταρτο Μέρος της Δ.Σ.Ε. 158/1982: οι συμπληρωματικές ρυθμίσεις σχετικά με τις οικονομικοτεχνικές απολύσεις ομαδικού χαρακτήρα και οι τελικές διατάξεις της Σύμβασης

Το τρίτο μέρος της Σύμβασης, αποτελούμενο από τα άρθρα 13 και 14, φέρει τον τίτλο «Συμπληρωματικές προβλέψεις σχετικά με τις απολύσεις για οικονομικούς, τεχνολογικούς, διαρθρωτικούς ή άλλους παρόμοιους λόγους». Αυτό που ίσως δεν γίνεται αντιληπτό με την πρώτη ματιά είναι ότι οι διατάξεις του εν λόγω μέρους αναφέρονται μόνο στις ομαδικές απολύσεις, με αποτέλεσμα να μην εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση ατομικής λύσης της σύμβασης εργασίας, οφειλόμενης στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης¹⁵⁵. Βέβαια, είναι γεγονός ότι τα άρθρα αυτά δεν διασαφηνίζουν την έννοια των ομαδικών απολύσεων, δηλ. δεν παρέχουν ορισμένο ποσοτικό κριτήριο με την υπέρβαση του οποίου θεωρείται ότι οι πραγματοποιούμενες από τον εργοδότη οικονομικοτεχνικές απολύσεις είναι ομαδικές και εμπίπτουν στις απαιτήσεις των εν λόγω διατάξεων. Διατίθεται έτσι μεγάλος βαθμός ευελιξίας στα συμβαλλόμενα κράτη, καθένα από τα οποία έχει τη δυνατότητα να προσδιορίσει με μέτρα εθνικής εφαρμογής τα ποσοτικά όρια, στο πλαίσιο των οποίων ένας επιχειρηματίας-εργοδότης μπορεί να προβαίνει σε οικονομικές απολύσεις προσωπικού, χωρίς αυτές να θεωρούνται ομαδικές¹⁵⁶. Σε κάθε περίπτωση, οι ρυθμίσεις του τρίτου μέρους της Δ.Σ.Ε. έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα ως προς τις διατάξεις των προηγούμενων μερών κι έτσι πρέπει απαραίτητα να ερμηνεύονται αλλά και να εφαρμόζονται σε συνδυασμό με τις τελευταίες¹⁵⁷.

¹⁵⁴. Τέτοιες προϋποθέσεις είναι για παράδειγμα οι εξής: η ανεργία πρέπει να μην είναι οικειοθελής εκ μέρους του αιτούντος, δηλ. να έχει απολυθεί με πρωτοβουλία του εργοδότη του και μάλιστα όχι λόγω δικής του ανάρμοστης συμπεριφοράς, το αιτούν άτομο πρέπει να πληροί ένα μίνιμουμ συνθηκών ως προς τις εισφορές του ή την κατοικία του, πρέπει να είναι κατάλληλο και διαθέσιμο για εργασία και πρόθυμο να αποδεχτεί μία αρμόζουσα θέση εργασίας, πρέπει να είναι εγγεγραμμένο σε γραφείο ανεργίας και να υποβάλει τακτικές αναφορές όσο διαρκεί η καταβολή του χορηγηθέντος βοηθήματος. Σε κάθε περίπτωση, τα πρόσωπα που πληρούν όλες τις τιθέμενες προϋποθέσεις δικαιούνται τα σχετικά βοηθήματα συνήθως για ορισμένο μόνο χρονικό διάστημα. Για όλα αυτά τα ζητήματα, βλ. αναλυτικά τις πληροφορίες που έχει καταγράψει η Επιτροπή στην επίσημη έκθεση της, σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 273-274.

¹⁵⁵. Βλ. σχετικά ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 276 επ.· ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 11 επ.

¹⁵⁶. Έτσι ILO, Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment, σ. 11.

¹⁵⁷. Βλ. ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 276, όπου επισημαίνεται ότι οι περιπτώσεις λύσης της εργασιακής σχέσης που εντάσσονται στο πεδίο των άρθρων 13 και 14, συνδεόμενες έτσι με λόγους οικονομικοτεχνικού χαρακτήρα, πρέπει απαραίτητα

Δεδομένου ότι οι ομαδικές απολύσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο έρευνας της παρούσας, στο σημείο αυτό θα γίνει μια απλή αναφορά στο περιεχόμενο των σχετικών διατάξεων της Δ.Σ.Ε. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 13, σε περίπτωση που ο εργοδότης περιεργάζεται την πραγματοποίηση ομαδικού χαρακτήρα απολύσεων για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή διαρθρωτικούς, οφείλει να παράσχει έγκαιρα στους εκπροσώπους των εργαζομένων τις συναφείς με τις απολύσεις πληροφορίες, μεταξύ των οποίων εντάσσονται οι λόγοι των επικείμενων καταγγελιών, ο αριθμός και οι κατηγορίες των εργαζομένων που ενδέχεται να πληγούν και η περίοδος που σχεδιάζεται να λάβουν χώρα οι εν λόγω απολύσεις. Παράλληλα, ο εργοδότης οφείλει να δώσει όσο το δυνατόν νωρίτερα τη δυνατότητα διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με στόχο τη λήψη μέτρων είτε για την αποτροπή ή τη μείωση του αριθμού των απολύσεων που θα πραγματοποιηθούν, είτε για την άμβλυνση των δυσμενών επιπτώσεων που θα έχουν οι απολύσεις στους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένης και της εύρεσης νέας απασχόλησης για όσους επίκειται να απολυθούν.

Το δε άρθρο 14 της Σύμβασης προβλέπει μία ακόμη υποχρέωση έναντι του εργοδότη που σκέφτεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις οικονομικοτεχνικού χαρακτήρα. Οφείλει λοιπόν αυτός, σε συμφωνία και με το εθνικό δίκαιο και την πρακτική κάθε κράτους, να ενημερώσει σχετικώς την αρμόδια αρχή όσο πιο έγκαιρα γίνεται, παρέχοντας συναφείς με τις επικείμενες απολύσεις πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένης και μίας έγγραφης δήλωσης των δικαιολογητικών των καταγγελιών λόγων, του αριθμού και των κατηγοριών των εργαζομένων που ενδέχεται να πληγούν και της περιόδου που σχεδιάζεται να λάβουν χώρα οι εν λόγω απολύσεις.

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι οι παρ. 19-26 της Σύστασης 166/1982 παρέχουν κρισιμότητες και αναλυτικές εξειδικεύσεις του περιεχομένου των προαναφερθεισών διατάξεων της Σύμβασης, καθοδηγώντας έτσι σημαντικά τα συμβαλλόμενα κράτη κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους εκ των άρθρων 13 και 14¹⁵⁸. Συμπερασματικά πάντως, μπορεί κανείς να επικαλεστεί την επισήμανση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων, βάσει της οποίας η συμμόρφωση με τις αρχές που τίθενται στα άρθρα 13 και 14 της Σύμβασης, διευκολύνει εν τέλει την ανάπτυξη μίας κοινωνικά υπεύθυνης οικονομικής δραστηριότητας, στις περιπτώσεις όπου ένας επιχειρηματίας αποφασίσει να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις προσωπικού¹⁵⁹.

Το τέταρτο μέρος της Σύμβασης 158/1982 συγκροτείται από τα άρθρα 15-22, περιλαμβάνει δε ορισμένες τελικές προβλέψεις αναφορικά με τη διαδικασία κύρωσης της Δ.Σ.Ε. από τα συμβαλλόμενα κράτη, τη δεσμευτικότητα και την ισχύ της Σύμβασης κατόπιν της κύρωσης, τη δυνατότητα καταγγελίας της εκ μέρους ενός κράτους, καθώς και άλλα διαδικαστικά ζητήματα. Σημαντική είναι τέλος και η διάταξη της παρ. 27 της Σύστασης 166/1982, σύμφωνα με την οποία η εν λόγω Σύσταση καθώς και η συνοδευόμενη Σύμβαση 158/1982 αντικαθιστούν πλήρως την προϊσχύουσα, μη δεσμευτική, Σύσταση 119/1963.

X. Καταληκτικές παρατηρήσεις

Η προστασία των εργαζομένων από την αντικειμενικά αδικαιολόγητη απόλυση αποτελεί διαχρονικά ένα ζήτημα καίριας σημασίας, καθώς συνδέεται με καθαντό το έννομο αγαθό της θέσης εργασίας και συνακόλουθα με τη βιοποριστική ικανότητα του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Για τον λόγο αυτό, ήδη από τη δεκαετία του 1980 άρχισε να κατοχυρώνεται σε διεθνή κείμενα το δικαίωμα των εργαζομένων να μην

να συνοδεύονται από τις προβλεπόμενες στο δεύτερο μέρος διαδικασίες προσφυγής έναντι της καταγγελίας, καθώς και να βρίσκονται σε συμφωνία με τις απαιτήσεις του άρθρου 4 περί τη δικαιολόγηση της λύσης.

¹⁵⁸. Υπογραμμίζεται η μεγάλη σημασία των εν λόγω παραγράφων της Σύστασης και η ανάγκη παραπομπής του αναγνώστη στην ερμηνεία των τελευταίων από την Επιτροπή, σε ILO, Protection against unjustified dismissal, παρ. 291 επ., 315 επ. Παρατηρείται ότι η Σύσταση προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την αποτροπή ή τη μείωση των επικείμενων απολύσεων που σχεδιάζει ο εργοδότης ή ακόμη και για την άμβλυνση των δυσμενών για τους μισθωτούς συνεπειών των απολύσεων που πράγματι θα λάβουν χώρα, όπως και διάφορα κριτήρια επιλογής των απολυτέων εργαζομένων από το σύνολο του προσωπικού της εργοδοτικής επιχείρησης. Εισάγει επίσης την αρχή, σύμφωνα με την οποία οι απολυθέντες στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων εργαζόμενοι πρέπει να έχουν προτεραιότητα και να επαναπροσληφθούν σε περίπτωση που παύσουν οι οικονομικοί λόγοι που είχαν καταστήσει τις απολύσεις αναγκαίες.

¹⁵⁹. Βλ. τις παρατηρήσεις της Επιτροπής σε σχέση με το δίκαιο του Καμερούν, σε CEACR observation – Cameroon (2007).

χάνουν την εργασιακή τους θέση, χωρίς να συντρέχει ορισμένος επαρκώς σοβαρός προς τούτο λόγος. Χαρακτηριστικότερη είναι η υιοθέτηση της Διεθνούς Σύμβασης υπ' αριθμ. 158/1982 από τη Δ.Ο.Ε., η οποία – συνοδευόμενη από τη μη δεσμευτική Σύσταση 166 – κατάφερε όχι μόνο να θέσει τις βασικές αρχές του συστήματος προστασίας από την απόλυση, αλλά έτι περισσότερο να ρυθμίσει με ενδεδειγμένο τρόπο τα διάφορα ζητήματα που ανακύπτουν στην περίπτωση πραγματοποίησης μίας αδικαιολόγητης απόλυσης, όπως είναι οι έννομες συνέπειες που η τελευταία επιφέρει εις βάρος του εργοδότη, το βάρος απόδειξης της νομιμότητας της λύσης της εργασιακής σχέσης, την υποχρέωση προειδοποίησης του υπό απόλυση μισθωτού, αλλά και τα είδη κοινωνικής προστασίας του εργαζομένου που έχει ήδη απολυθεί, νόμιμα ή μη.

Στην πορεία, η αρχή της αντικειμενικά δικαιολογημένης λύσης της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη κατοχυρώθηκε ρητά και σε άλλες διεθνείς συνθήκες σε ευρωπαϊκό ιδίως επίπεδο, με κυριότερη εκείνη του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του 1996, καθώς και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. του 2000. Αμφότερες στήριξαν το περιεχόμενό τους στις διατάξεις της Δ.Σ.Ε. 158/1982 σαφώς εμπνευσμένες από αυτήν, γεγονός που ρητά εξάλλου δηλώνεται στις επεξηγηματικές τους εκθέσεις. Παράλληλα, παρατηρείται ότι ήδη από τη δεκαετία του 1950, με πρωτοπόρα χώρα τη Γερμανία, ολοένα και περισσότερες νομοθεσίες ευρωπαϊκών κρατών άρχισαν να εισαγάγουν στο εθνικό δίκαιο της καταγγελίας την αρχή του βάσιμου λόγου απόλυσης, περιορίζοντας έτσι θεμιτά την επιχειρηματική ελευθερία των εργοδοτών και ορίζοντας συγκεκριμένα εχέγγυα προστασίας των εργαζομένων έναντι της αδικαιολόγητης απώλειας της εργασιακής τους θέσης. Από τα ανωτέρω προκύπτει αναπόδραστα η πολλαπλή κατοχύρωση του δικαιώματος προστασίας από την αντικειμενικά αδικαιολόγητη απόλυση σε διεθνές –ευρωπαϊκό ή μη–, αλλά και ενωσιακό επίπεδο, με αποτέλεσμα να μπορεί βάσιμα να υποστηριχθεί ότι το εν λόγω δικαίωμα έχει πλέον αναχθεί σε θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου υπό την ιδιότητά του εν προκειμένω ως εργαζομένου¹⁶⁰.

Δυστυχώς εξαίρεση από τον ανωτέρω κανόνα αποτελεί το ελληνικό κράτος, στη νομοθεσία του οποίου δεν έχει ακόμη εισαχθεί εν έτει 2024 ένα ολοκληρωμένο και ικανοποιητικό σύστημα προστασίας από τις αδικαιολόγητες απολύσεις. Αντίθετα, παρότι δόθηκε προσφάτως η ευκαιρία στον Έλληνα νομοθέτη, προτιμήθηκε να διατηρηθεί σε ισχύ το καθεστώς της «ανατιώδους» καταγγελίας, το οποίο – σε συνδυασμό με την πάγια νομολογία του Ακυρωτικού – δεν δύναται, κατά την άποψη μας, να αντιμετωπίσει τα προκύπτοντα στην πράξη ζητήματα, αλλά ούτε και να οδηγήσει σε μία δίκαιη στάθμιση των συμφερόντων και δικαιωμάτων των μερών της εργασιακής σχέσης, σύμφωνα με τη συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία της θέσης εργασίας των εργαζομένων¹⁶¹. Με σκοπό λοιπόν την κάλυψη του ελλείμματος προστασίας στο εθνικό δίκαιο της καταγγελίας, αναγκαία καθίσταται η παραπομπή στις διεθνείς πηγές προστασίας.

Το καταλληλότερο εν προκειμένω εργαλείο αποτελεί το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ., το οποίο απολαμβάνει ως κυρωθείσα διάταξη διεθνούς συνθήκης την υπερνομοθετική ισχύ του άρθρου 28 παρ. 1 Σ, καθώς επίσης έχει όλες τις αξιολογικές δυνατότητες ώστε να αξιοποιηθεί από τα εθνικά δικαστήρια στις διαφορές περί το κύρος της απόλυσης, από τη στιγμή που μπορεί να χαρακτηριστεί ως self-executing πρόβλεψη και να παραγάγει άμεσο αποτέλεσμα, χωρίς να είναι αναγκαία η λήψη περαιτέρω εφαρμοστικών μέτρων εκ μέρους της Πολιτείας¹⁶². Ως γνωστόν όμως, η κύρωση της εν λόγω διάταξης είχε επιφέρει μεγάλη αναστάτωση

¹⁶⁰. Για την αναλυτικότερη επισκόπηση του ερωτήματος αν το δικαίωμα προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου ή όχι, βλ. ενδεικτικά με τον εκεί υπομνηματισμό COLLINS, Η ανάδυση ενός δικαιώματος του ανθρώπου για προστασία από την απόλυση, ΕΕργΔ, 2022, σ. 1249 επ.· ΓΑΒΑΛΑΣ, ΕΕργΔ, 2017, σ. 503 επ. Για την ευρύτερη προβληματική των προϋποθέσεων που πρέπει να πληρούνται ώστε ένα εργασιακό δικαίωμα να θεωρηθεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, βλ. ενδεικτικά με τον εκεί υπομνηματισμό ΜΑΝΤΟΥΒΑΛΟΥ, Are labour rights human rights? European Labour Law Journal 2012, σ. 151 επ.· ΜΑΚΙΝΤΥΡΕ, Are worker rights human rights? 2008.

¹⁶¹. Για τα ζητήματα που σχετίζονται με τη συνταγματική κατοχύρωση της θέσης εργασίας και τη στάθμισή της με την εργοδοτική ελευθερία καταγγελίας, βλ. τελείως ενδεικτικά ΖΕΡΔΕΛΗ, Η συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία της θέσης εργασίας και η πραγμάτωση της μέσω της Α.Κ. 281, ΕΕργΔ, 2001, σ. 1029 επ.· τον ίδιο, Καταχρηστική απόλυση και Σύνταγμα, ΕΕργΔ, 1997, σ. 1063 επ. Πρβλ. και τα παραπεμπόμενα έργα σε Αντωνιάδου, ΕΕργΔ, 2024, σ. 485, υποσ. 33.

¹⁶². Για τον τρόπο που μπορεί να αξιοποιηθούν στην πράξη τα δύο εδάφια της εν λόγω διάταξης από τα εθνικά δικαστήρια, βλ. αναλυτικά ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ, 2024, σ. 517 επ.· ΤΗΝ ΙΔΙΑ, ΕΕργΔ, 2024, σ. 648 επ.

στον νομικό κόσμο της χώρας, διότι «κινδύνευε» να θέσει εκποδών το παγιωμένο σύστημα του «ανααιτιώδους», συναντώντας έτσι μεγάλη αντίσταση από μερίδα της θεωρίας αλλά και το σύνολο σχεδόν της νομολογίας, συμπεριλαμβανομένου και του Αρείου Πάγου. Επικράτησε έτσι μία ερμηνεία του άρθρου 24 του Χάρτη που δεν συμβαδίζει ούτε με το γράμμα και το πνεύμα του, αλλά ούτε και με τον επιδιωκόμενο από αυτό σκοπό.

Κρίσιμο ρόλο στην κατεύθυνση της ορθής ερμηνείας του εν λόγω διεθνούς κανόνα μπορεί να διαδραματίσουν οι λεπτομερείς προβλέψεις της Σύμβασης 158/1982 και της συνοδευτικής Σύστασης 166, στη λογική και τη διατύπωση των οποίων εξάλλου βασίστηκε η υιοθέτηση και η σύνταξη του περιεχομένου του άρθρου 24. Αναγκαία είναι επομένως η αναλυτική ερμηνεία των εν λόγω διατάξεων, σε συμφωνία πάντοτε με τις αντίστοιχες κρίσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. για τις Συμβάσεις και τις Συστάσεις. Την ανάγκη αυτή επεδίωξε να καλύψει η παρούσα μελέτη, αποδεικνύοντας στην πράξη ότι η απάντηση σε πλείονα ερωτήματα που έχουν προσφάτως απασχολήσει και διχάσει στην ελληνική έννομη μπορεί να δοθεί με γνώμονα τις θεμελιώδεις αρχές που έχει προ 50ετίας εγκαθιδρύσει η Δ.Ο.Ε. και τις κατατοπιστικές διευκρινίσεις που έχει παράσχει η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων περί την ερμηνεία της Σύμβασης 158. Η τελευταία συνεπώς έχει διαχρονική αξία, καθώς αφορά μία προβληματική που δεν παύει να αποτελεί αντικείμενο – δυσμενών ως επί το πλείστον – νομοθετικών επεμβάσεων, ιδίως σε περιόδους κρίσεων, οικονομικών, υγειονομικών, κ.ά. Τέλος, η προσεχτική μελέτη του περιεχομένου της Δ.Σ.Ε. και της Σύστασης 166/1982 θα μπορούσε ενδεχομένως να αποτελέσει – σε ένα *de lege ferenda* επίπεδο – το πρότυπο μίας μελλοντικής ριζικής νομοθετικής μεταρρύθμισης του συνολικού πλαισίου νομιμότητας, αλλά και συνεπειών της καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου στο εσωτερικό δίκαιο της καταγγελίας.