

## Η προστασία από την απόλυση σύμφωνα με το άρθρο 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.

Ελένη Αντωνιάδου\*

### I. Προλογικές παρατηρήσεις

Η παρούσα μελέτη επιχειρεί να εξετάσει το ζήτημα της προστασίας από την απόλυση<sup>1</sup> σύμφωνα με το άρθρ. 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. (εφεξής Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.)<sup>2</sup>. Η πρακτική σημασία του εν λόγω θέματος είναι δεδομένη, το θεωρητικό του δε ενδιαφέρον προκύπτει από το ευρύ consensus της διεθνούς και ευρωπαϊκής έννομης τάξης ως προς την κατοχύρωση του δικαιώματος προστασίας των εργαζομένων έναντι της αδικαιολόγητης απόλυσης. Το εν λόγω δικαίωμα συνιστά αναμφίβολα ένα από τα σημαντικότερα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, αποτελεί δε απαραίτητο συμπλήρωμα του δικαιώματος εργασίας<sup>3</sup>. Τούτο αποδεικνύεται εξάλλου από την αυτόνομη κατοχύρωσή του σε νομικά δεσμευτικά διεθνή κείμενα, ήδη από τη δεκαετία του 1980<sup>4</sup>.

Ως προς τη διάταξη του άρθρ. 30 η οποία κατοχυρώνει το επίμαχο δικαίωμα εν προκειμένω στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, επισημαίνεται ότι πρόκειται για την πρώτη και μοναδική διάταξη του ενωσιακού δικαίου που ορίζει με νομικά δεσμευτικό τρόπο τον θεμελιώδη χαρακτήρα της προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση, αναγνωρίζοντας την προστασία αυτή ως βασικό στοιχείο της αλληλεγγύης της ενωσιακής έννομης τάξης<sup>5</sup>. Ποικίλα είναι βέβαια τα ερωτήματα που ανακύπτουν ως προς την ερμηνεία και την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης. Ειδικότερα, η γενικόλογή της διατύπωση, η νομική της φύση ως θεμελιώδους δικαιώματος ή προγραμματικής αρχής, το περιορισμένο πεδίο εφαρμογής της, το άμεσό της αποτέλεσμα και η ερμηνεία των επιμέρους δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στο πλαίσιο της αποτελούν τα κυριότερα ζητήματα που θα μάς απασχολήσουν στην κάτωθι ανάπτυξη.

### II. Η γενικόλογη διατύπωση και η νομική φύση της διάταξης

1. Το πρώτο κρίσιμο νομικό ζήτημα με το οποίο έρχεται κανείς αντιμέτωπος, εξετάζοντας τα στοιχεία του άρθρ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., συνίσταται στη γενικόλογη διατύπωσή του. Συγκεκριμένα, η επίμαχη διάταξη ορίζει ότι «(κ)άθε εργαζομένη και κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι κάθε αδικαιολόγητης απόλυσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές».

---

\* Δ.Ν. Εργατικού Δικαίου, Νομική Σχολή ΑΠΘ

<sup>1</sup> Σημειωτέον ότι αντικείμενο της παρούσας αποτελεί η γενική προστασία από την απόλυση, η προστασία δηλ. εκείνη που ισχύει για το σύνολο των εργαζομένων και όχι μόνο για συγκεκριμένες κατηγορίες τους ή δυνάμει συγκεκριμένων λόγων απόλυσης. Για τη διάκριση της γενικής από την ειδική προστασία από την απόλυση, βλ. αντί άλλων Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2022, σ. 1306 επ.

<sup>2</sup> Επισημαίνεται ότι ο Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. απέκτησε δεσμευτική ισχύ και εντάχθηκε στο πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο με τη Συνθήκη της Λισαβώνας το 2009. Πρβλ. Ο. ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟ, Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, σε: Οικονομικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020, σ. 165 επ. Για την εξελικτική πορεία του νομικού καθεστώτος του Χάρτη, βλ. αντί άλλων Τ. ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ-ΣΤΡΑΓΓΑ, Γενική Θεωρία Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, 2018, σ. 356 επ.

<sup>3</sup> Για τη σχέση του άρθρ. 30 με άλλες διατάξεις του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., βλ. ενδεικτικά J. KENNER, Article 30, σε: S. Peers / T. Hervey / J. Kenner / A. Ward (eds), The EU Charter of Fundamental Rights, 2014, σ. 810 επ.

<sup>4</sup> Πρόκειται για το άρθρ. 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 158/1982 της Δ.Ο.Ε. Για τις εν λόγω πηγές θα γίνει λόγος κατωτέρω.

<sup>5</sup> Έτσι και η Μ. SCHMITT, Η προστασία από την απόλυση δυνάμει των άρθρων 24 Α.Ε.Κ.Χ. και 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., ΕΕργΔ 2020, 1289.

Παρατηρείται έτσι ότι σε αντιπαραβολή προς την αρχικώς προταθείσα<sup>6</sup>, η ισχύουσα διατύπωση της διάταξης δεν κάνει καμία αναφορά ούτε στην αρχή του βάσιμου λόγου ως προϋπόθεση νομιμότητας της απόλυσης, ούτε στις έννομες συνέπειες της αδικαιολόγητης απόλυσης, θέτοντας εν αμφιβόλω την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος που κατοχυρώνει<sup>7</sup>. Για τον λόγο αυτό, ανακύπτει η ανάγκη συγκεκριμενοποίησης του περιεχομένου του άρθ. 30 στη βάση της σύμφωνης με το άρθ. 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (εφεξής Α.Ε.Κ.Χ.) ερμηνείας του<sup>8</sup>, καθότι σύμφωνα με τις επεξηγήσεις της διάταξης, το άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. αποτέλεσε το πρότυπο των συντακτών της. Περαιτέρω δε παραπομπή θα πρέπει να γίνει και στις προβλέψεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αριθμ. 158/1982 της Δ.Ο.Ε., καθώς επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό τη διαμόρφωση του άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.

2. Το δεύτερο ζήτημα που ανακύπτει αφορά τον χαρακτηρισμό του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. ως θεμελιώδους δικαιώματος ή ως προγραμματικής αρχής. Όπως είναι γνωστό, τα θεμελιώδη δικαιώματα του Χάρτη πρέπει να γίνονται σεβαστά, παρέχοντας αγωγήματα στους ιδιώτες σε περίπτωση παράβασής τους, ενώ οι προγραμματικές αρχές του άρθ. 52 παρ. 5 πρέπει απλώς να τηρούνται, επιβαρύνοντας τα ενωσιακά όργανα και τα κράτη-μέλη με μη αγώγιμες υποχρεώσεις πραγμάτωσης.

Στα επιχειρήματα της εδώ προκρινόμενης άποψης υπέρ του χαρακτηρισμού του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. ως θεμελιώδους δικαιώματος, εντάσσεται η διατύπωση της διάταξης, καθώς και η συστηματική της ένταξη στην ενότητα με τα δικαιώματα των εργαζομένων<sup>9</sup>. Το Δ.Ε.Ε. από πλευράς του έχει δεχτεί ότι το δικαίωμα για άδεια αναψυχής (άρθ. 31), το οποίο βρίσκεται στην ίδια ενότητα, είναι πράγματι θεμελιώδες δικαίωμα, ισχύοντας μάλιστα άμεσα στην εργασιακή σχέση<sup>10</sup>. Παράλληλα, καμία σημασία δεν φαίνεται να έχει η παραπομπή που κάνει η διάταξη στο δίκαιο της Ε.Ε. και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, η οποία (παραπομπή) καταλείπει απλώς ένα περιθώριο διακριτικής ευχέρειας στα κράτη-μέλη για τη διαμόρφωση της προστασίας ιδίως ως προς τις έννομες συνέπειες της αδικαιολόγητης απόλυσης και δεν αμφισβητεί σε καμία περίπτωση τον θεμελιώδη χαρακτήρα του δικαιώματος<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> Ειδικότερα, η αρχική διατύπωση της διάταξης που είχε προταθεί στο Σχέδιο του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. αναφερόταν στις έννομες συνέπειες της αδικαιολόγητης απόλυσης, προβλέποντας ότι «οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να μην απολύονται χωρίς βάσιμο λόγο και επαρκή αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη ελάφρυνση εάν η απασχόλησή τους τερματιστεί χωρίς βάσιμο λόγο». Παρατηρείται δε ότι και ο τίτλος της διάταξης ήταν διαφορετικός («Προστασία σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας»). Βλ. σχετικώς Β. HÜPERS / Β. REESE, Art 30 Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung, σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 2019, σ. 597 επ.

<sup>7</sup> Σημειωτέον ότι το Γενικό Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. δεν θεσπίζει επακριβείς υποχρεώσεις. Βλ. ΠΕΚ Τ-107/11 Ρ, *ETF κατά Schuering*, 04.12.2013, ECLI:EU:T:2013:624, ΠΕΚ Τ-108/11 Ρ, *ETF κατά Michel*, 04.12.2013, ECLI:EU:T:2013:625.

<sup>8</sup> Για μία πρώτη συγκριτική επισκόπηση της προστασίας που παρέχει καθεμία από τις εν λόγω διατάξεις, βλ. Μ. SCHMITT, *ΕΕργΔ* 2020, 1281 επ., GH VAN VOSS / BT HAAR, *Common Ground in European Dismissal Law*, *European Labour Law Journal* 2012, 215 επ., Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, Η επίδραση του ευρωπαϊκού δικαίου στο δίκαιο προστασίας από την απόλυση των κρατών μελών της Ένωσης, *ΕΕργΔ* 2025, 133 επ., Γ. ΘΕΟΔΟΣΗ, Η προστασία από την απόλυση στον ΑΕΚΧ και στον ΧΘΔΕΕ, *ΕΕΕυρΔ* 2023, 165 επ.

<sup>9</sup> Υπέρ της άποψης αυτής έχουν ταχθεί μεταξύ άλλων και οι Μ. KLAMERT / Μ. KELLERBAUER / J. TOMKIN, Article 30 CFR Protection in the event of unjustified dismissal, σε: Μ. Klamert / Μ. Kellerbauer / J. Tomkin (eds), *The EU Treaties and the Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, 2019, σ. 2186, Α. MARTINON, Article 30 Protection en cas de licenciement injustifié, σε: F. Picod / C. Rizcallah / S.V. Drooghenbroeck, *Charte des droits fondamentaux de l' Union Européenne*, 2018, σ. 675, C. SCHUBERT, Art 30 Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung, σε: Μ. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, 2020, σ. 348, Ν. ΓΑΒΑΛΑΣ, Άρθρο 30 [Προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης], σε: Β. Σκουρής, *Συνθήκη της Λισσαβώνας*, 2020, σ. 2229, Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, *ΕΕργΔ* 2025, 135-136 (Ο ΙΔΙΟΣ, *Εργατικό Δίκαιο*, σ. 1417), Α. ΠΟΥΛΟΥ, Άρθρο 30 - Προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, σε: Β. Τζέμος (επιμ.), *Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. – Ερμηνεία κατ' άρθρο*, 2015, σ. 360.

<sup>10</sup> ΔΕΕ C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, 6.11.2018, ECLI:EU:C:2018:874.

<sup>11</sup> Έτσι και C. SCHUBERT, σε: Μ. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, σ. 347, Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, *ΕΕργΔ* 2025, 135-136, οι οποίοι εύστοχα τονίζουν ότι η παραπομπή στις εθνικές νομοθεσίες και

Σύμφωνα πάντως με την αντίθετη άποψη<sup>12</sup>, η παραπομπή του άρθ. 30 στο δίκαιο της Ε.Ε. και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές συνηγορεί υπέρ της θεώρησής του ως προγραμματικής αρχής του Χάρτη, θέση που ούτως ή άλλως έχει υιοθετήσει το Δ.Ε.Ε. ως προς το –παρόμοιας διατύπωσης– άρθ. 27 για το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων<sup>13</sup>. Σημειωτέον ότι το Δικαστήριο δεν έχει μέχρι στιγμής τοποθετηθεί σχετικώς ως προς το επίμαχο άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., κρίνοντας σε κάθε ευκαιρία που του δόθηκε εαυτό αναρμόδιο να προβεί στην ερμηνεία της διάταξης, σύμφωνα με όσα θα εξηγηθούν μόλις κατωτέρω.

### III. Το περιορισμένο πεδίο εφαρμογής και το άμεσο αποτέλεσμα της διάταξης

1. Προχωρώντας λοιπόν στο καίριο ζήτημα του περιορισμένου πεδίου εφαρμογής της διάταξης, αναγκαία είναι η παραπομπή στο –γενικής φύσεως– άρθ. 51 παρ. 1 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.<sup>14</sup>. Όπως γίνεται αντιληπτό, πρώτος αποδέκτης της υποχρέωσης σεβασμού, προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων του Χάρτη είναι η ίδια η Ε.Ε. και τα θεσμικά της όργανα. Ως εκ τούτου, κάθε παρέμβαση ενωσιακού φορέα προς την κατεύθυνση μείωσης ή άρσης της προστασίας από την απόλυση θα πρέπει να ελεγχθεί για τη συμβατότητά της με το άρθ. 30<sup>15</sup>.

Παράλληλα, από τις επιταγές του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. δεσμεύονται εξίσου και τα κράτη-μέλη, μόνο όμως όταν εφαρμόζουν δίκαιο της Ένωσης<sup>16</sup>. Εν προκειμένω, παρά την πρόβλεψη –στο άρθ. 153 παρ. 1 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ε.Ε.– συντρέχουσας ρυθμιστικής αρμοδιότητας της τελευταίας για τη δημιουργία ενός κανονιστικού πλαισίου γενικής προστασίας από την απόλυση, επισημαίνεται ότι τα ενωσιακά όργανα δεν έχουν αξιοποιήσει μέχρι στιγμής την εν λόγω εξουσία<sup>17</sup>. Μάλιστα, κάτι τέτοιο δεν αναμένεται να συμβεί ούτε στο εγγύς μέλλον, καθώς απαιτείται σχετικώς ομόφωνη απόφαση του Συμβουλίου, ενδεχόμενο δύσκολο επιτεύξιμο, λαμβανομένων υπόψη των σημαντικών διαφοροποιήσεων ανάμεσα στα κράτη-μέλη ως προς επίπεδο της παρεχόμενης προστασίας από την απόλυση<sup>18</sup>. Επομένως, δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο στο πεδίο της γενικής προστασίας από την απόλυση δεν υφίσταται<sup>19</sup>.

---

πρακτικές αφορά το πώς, δηλ. την εξειδίκευση των μέτρων προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση και όχι το εάν, δηλ. αυτή καθαυτή την προστασία, η οποία πρέπει σε κάθε περίπτωση να εξασφαλίζεται.

<sup>12</sup> Έτσι ενδεικτικά ο Γ. ΘΕΟΔΟΣΗΣ, ΕΕΕυρΔ 2023, 176.

<sup>13</sup> ΔΕΕ C-176/12, *Association de médiation sociale*, 15.01.2014, ECLI:EU:C:2014:2.

<sup>14</sup> Για την ερμηνεία της εν λόγω διάταξης, βλ. τελείως ενδεικτικά με τον εκεί υπομνηματισμό S. IGLESIAS-SANCHEZ, Article 51: The Scope of Application of the Charter, σε: M. Bobek, *The EU Charter of Fundamental Rights in the Member States*, 2020, σ. 369 επ., Β. ΣΚΟΥΡΗΣ, Άρθρο 51, σε: Β. Σκουρής, *Συνθήκη της Λισσαβόνας*, 2020, σ. 2371 επ., Χ. ΤΑΓΑΡΑ, Άρθρο 51, σε: Ε. Σαχπεκίδου / Χ. Ταγαράς (επιμ.), *Κατ' άρθρο ερμηνεία του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, 2020, σ. 579 επ., Β. ΤΖΕΜΟ, Άρθρο 51, σε: Β. Τζέμος (επιμ.), *Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. – Ερμηνεία κατ' άρθρο*, 2015, σ. 585 επ.

<sup>15</sup> Βλ. Ν. ΓΑΒΑΛΑ, σε: Β. Σκουρής, *Συνθήκη της Λισσαβόνας*, σ. 2230.

<sup>16</sup> Πάντως, τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να σέβονται τις αξίες στις οποίες στηρίζεται η Ένωση, ακόμη και όταν ενεργούν εκτός του πλαισίου εφαρμογής του δικαίου της Ε.Ε. Βλ. ενδεικτικά Κ. ΧΡΥΣΟΓΟΝΟ / Ε. ΔΙΚΑΙΟ, Η εφαρμογή του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ στην εποχή της δημοσιονομικής κρίσης, σε: Ίδρυμα Καλλιόπης Κούφα, *Τα θεμελιώδη δικαιώματα στον Ευρωπαϊκό χώρο*, 2018, σ. 29-30.

<sup>17</sup> Για τις αιτίες της μη δραστηριοποίησης των ενωσιακών οργάνων, βλ. αναλυτικά J. KENNER, σε: S. Peers / T. Hervey / J. Kenner / A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights*, σ. 806.

<sup>18</sup> Βλ. σχετικώς Ν. ΓΑΒΑΛΑ, σε: Β. Σκουρής, *Συνθήκη της Λισσαβόνας*, σ. 2228, Γ. ΘΕΟΔΟΣΗΣ, ΕΕΕυρΔ 2023, 175.

<sup>19</sup> Βέβαια, αποσπασματικές ρυθμίσεις για επιμέρους ζητήματα σχετικά με την απόλυση προβλέπονται σε διάφορες Οδηγίες, όπως π.χ. στην Οδηγία 2008/94/ΕΚ για την αφερεγγυότητα του εργοδότη και 2001/23/ΕΚ για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, οι οποίες αναφέρονται μάλιστα και στις Επεξηγήσεις του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Πάντως, από την εν λόγω αναφορά προκύπτει ότι το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. θα μπορούσε να εφαρμοστεί μόνο σε όσες περιπτώσεις οι εθνικές νομοθεσίες εφαρμόζουν ή εμπιπτουν στο πεδίο εφαρμογής των δύο αυτών Οδηγιών, ενώ δεν θα εφαρμοστεί στις εθνικές νομοθεσίες που σχετίζονται π.χ. με την Οδηγία 98/59/ΕΚ για τις ομαδικές απολύσεις, η οποία είναι βέβαια η μοναδική Οδηγία που αφορά

Το στοιχείο αυτό έχει επισημάνει και το ίδιο το Δ.Ε.Ε. στις τρεις υποθέσεις που έχει επιληφθεί μέχρι στιγμής, ήτοι στην υπόθεση *Olivier Polier* το 2007<sup>20</sup>, *Nagy* το 2012<sup>21</sup> και *Nisttahuz Poclava* το 2014<sup>22</sup>. Ειδικότερα, επρόκειτο για περιπτώσεις ρυθμίσεων του γαλλικού, ουγγρικού και ισπανικού αντίστοιχα δικαίου, οι οποίες εισήγαγαν εξαιρέσεις από τις συνήθεις διατυπώσεις της εργοδοτικής καταγγελίας, είτε για τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είτε για την κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων. Στις εξαιρέσεις αυτές εντάσσονταν και η υποχρέωση του εργοδότη να αιτιολογήσει την απόλυση.

Από πλευράς του, το Δ.Ε.Ε. απέρριψε ως απαράδεκτα τα –υποβληθέντα από τα εθνικά δικαστήρια– προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με τον έλεγχο συμβατότητας των ανωτέρω εθνικών προβλέψεων προς το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Αναλυτικότερα, έκρινε ότι είναι αναρμόδιο να προβεί στον έλεγχο αυτό, καθώς –ελλείψει ενωσιακής νομοθεσίας για το ζήτημα της γενικής προστασίας από την απόλυση– το άρθ. 30 δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής<sup>23</sup>. Τόνισε δε ότι τυχόν ληφθέντα εθνικά μέτρα γενικής προστασίας από την απόλυση δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ε.Ε., επιβεβαιώνοντας ότι ο απλός θεματικός σύνδεσμος της βιοτικής σχέσης με τομέα που ανήκει στην αρμοδιότητα της Ε.Ε., χωρίς να έχει παραχθεί σχετικώς δευτερογενές δίκαιο, δεν επαρκεί για την πλήρωση του όρου περί εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης κατ' άρθ. 51 παρ. 1 του Χάρτη<sup>24</sup>.

Πάντως, δεν έλειψε η άσκηση κριτικής σε βάρος αυτής της νομολογίας του Δ.Ε.Ε., με το επιχείρημα ότι κατά πάσα πιθανότητα το Δικαστήριο απέφυγε να αποφανθεί αρνητικά για τις ως άνω νομοθετικές τροποποιήσεις που αναγκάστηκαν να ενσωματώσουν τα ενδιαφερόμενα κράτη προς συμμόρφωση με τα μέτρα λιτότητας που είχε προηγουμένως λάβει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, καθώς πιθανώς να τις έβρισκε ασύμβατες με το ενωσιακό δίκαιο<sup>25</sup>. Σύμφωνα με την εν λόγω προσέγγιση, το Δικαστήριο υιοθέτησε μια ιδιαίτερα στενή ερμηνεία του άρθ. 51 παρ. 1 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., περιορίζοντας έτσι σημαντικά το πεδίο ισχύος και εφαρμογής όλων των θεμελιωδών δικαιωμάτων του.

2. Σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. να αναπτύξει άμεσο αποτέλεσμα<sup>26</sup>, παρατηρείται ότι έχουν σχετικώς υποστηριχθεί βιβλιογραφικά και οι δύο απόψεις, με κρατούσα να είναι εκείνη που απορρίπτει το άμεσο αποτέλεσμα της διάταξης εξαιτίας της μη επαρκώς ορισμένης διατύπωσής της<sup>27</sup>. Η τελευταία, παραλείποντας να προσδιορίσει την έννοια του βάσιμου λόγου απόλυσης και τις έννομες συνέπειες της αδικαιολόγητης απόλυσης, χρήζει συγκεκριμενοποίησης με τη λήψη περαιτέρω μέτρων δευτερογενούς ενωσιακού ή εθνικού δικαίου. Κατ' αποτέλεσμα, το άρθ. 30 δεν μπορεί να εφαρμοστεί άμεσα στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών και να καταστήσει ανεφάρμοστη

---

κατ' αποκλειστικότητα την απόλυση. Βλ. σχετικώς S. LAULOM, Article 30 CFREU σε: E. Ales / M. Bell / O. Deinert / S. Robin-Olivier, *International and European Labour Law, Article-by-Article Commentary*, 2018, σ. 943.

<sup>20</sup>. ΔΕΕ C-361/07, *Polier*, 16.01.2008, ECLI:EU:C:2008:16.

<sup>21</sup>. ΔΕΕ C-488-491/12 και C-526/12, *Nagy κ.λπ.*, 10.10.2013, ECLI:EU:C:2013:703.

<sup>22</sup>. ΔΕΕ C-117/14, *Nisttahuz Poclava*, 05.02.2015, ECLI:EU:C:2015:60.

<sup>23</sup>. Σύμφωνα πάντως με τη M. SCHMITT (σε: ΕΕργΔ 2020, 1291), η νομολογία του Δ.Ε.Ε. αναμένεται να μεταβληθεί κατόπιν εισαγωγής της Οδηγίας 2019/1152/EK για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, καθότι αυτή ενδέχεται να πληροί πράγματι τις προϋποθέσεις που έθεσε το Δικαστήριο στην υπόθεση *Nisttahuz Poclava*, «διανοίγοντας έτσι μια απρόσμενη δίοδο για τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.».

<sup>24</sup>. Βλ. σχετικώς και Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, ΕΕργΔ 2025, 149.

<sup>25</sup>. Βλ. αναλυτικότερα Ν. ΓΑΒΑΛΑ, σε: Β. Σκουρής, *Συνθήκη της Λισσαβώνας*, σ. 2233. Για το ειδικότερο ζήτημα της εφαρμογής του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. κατά την εποχή της δημοσιονομικής κρίσης, βλ. με τον εκεί υπομνηματισμό Κ. ΧΡΥΣΟΓΟΝΟ / Ε. ΔΙΚΑΙΟ, σε: *Ίδρυμα Καλλιόπης Κούφα, Τα θεμελιώδη δικαιώματα στον Ευρωπαϊκό χώρο*, σ. 25 επ.

<sup>26</sup>. Για τη γενικότερη προβληματική της τριτενέργειας των διατάξεων του Χάρτη, βλ. ενδεικτικά Β. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ, Η δεσμευτικότητα του Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε., 2022, σ. 130 επ.

<sup>27</sup>. Έτσι S. LAULOM, σε: E. Ales / M. Bell / O. Deinert / S. Robin-Olivier, *International and European Labour Law*, σ. 944, Β. HÜPERS / Β. REESE, σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds), *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, σ. 603, C. SCHUBERT, σε: M. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, σ. 348, Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, *Εργατικό Δίκαιο*, σ. 1418, Γ. ΘΕΟΔΟΣΗΣ, ΕΕΕυρΔ 2023, 176.

τυχόν αντίθετη διάταξη του εθνικού δικαίου. Στην κατεύθυνση αυτή, το Δ.Ε.Ε. έχει ήδη απορρίψει το άμεσο αποτέλεσμα του άρθ. 27 του Χάρτη που έχει παρόμοια διατύπωση με εκείνη του άρθ. 30.

Μία μερίδα ωστόσο της θεωρίας αποδέχεται την άμεση εφαρμογή του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. στην εργασιακή σχέση, λαμβανομένης υπόψη της ένταξης της εν λόγω διάταξης στο πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο, της επικαλούμενης ως ακριβούς και απαλλαγμένης προϋποθέσεων διατύπωσής της και της νομολογίας του Δ.Ε.Ε. σχετικά με το άμεσο αποτέλεσμα που παράγουν τα άρθ. 21 παρ. 2 για την απαγόρευση διακρίσεων και 31 παρ. 2 για το δικαίωμα άδειας αναψυχής<sup>28</sup>.

#### IV. Η ερμηνεία του κανονιστικού περιεχομένου της διάταξης

##### 1. Οι διαγνωστικές πηγές

**1.1.** Κατόπιν των ανωτέρω επισημάνσεων, είναι κανείς σε θέση να προχωρήσει σε καθαυτή την ερμηνεία της διάταξης του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Αρχικά, πρέπει να γίνει μία σύντομη μνεία στις πηγές της διάταξης, οι οποίες αποτελούν πολύτιμα ερμηνευτικά εργαλεία στο εγχείρημα εξεύρεσης του αληθούς της νοήματος<sup>29</sup>. Πρόκειται πρωταρχικώς για το άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., το οποίο αποτέλεσε εξάλλου την πηγή έμπνευσης των συντακτών του άρθ. 30<sup>30</sup>. Ειδικότερα, η σπουδαία συμβολή του άρθ. 24 συνίσταται στο γεγονός ότι εισήγαγε για πρώτη φορά –στο εξωκοινοτικό ευρωπαϊκό δίκαιο προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων– ένα πλήρες θεσμικό πλαίσιο ελάχιστης προστασίας από την αντικειμενικά αδικαιολόγητη απόλυση των εργαζομένων, εντός του οποίου η θέση εργασίας τους ανάγεται σε αυτοτελώς προστατευόμενο έννομο αγαθό.

Αναλυτικότερα, το άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. θέσπισε ένα καθαρά αντικειμενικό σύστημα ελέγχου της λύσης της εργασιακής σχέσης, ακόμη κι όταν αυτή δεν λαμβάνει τη νομική μορφή της καταγγελίας, υποκινείται όμως με την πρωτοβουλία του εργοδότη. Το μοντέλο προστασίας του Αναθεωρημένου Χάρτη είναι σαφώς διαρθρωμένο γύρω από την αντικειμενική έννοια του βάσιμου λόγου απόλυσης, παρέχοντας έτσι θετική προστασία έναντι των απολύσεων (εδ. α')<sup>31</sup>. Παράλληλα, η αρχή του βάσιμου λόγου απόλυσης συνοδεύτηκε από την κατοχύρωση δύο ακόμη δικαιωμάτων υπέρ των απολυθέντων· πρόκειται (1) για το δικαίωμα των εργαζομένων των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται χωρίς βάσιμο λόγο σε επαρκή αποκατάσταση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση (εδ. β'), η οποία (άλλη κατάλληλη επανόρθωση) έχει ταυτιστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (εφεξής Ε.Ε.Κ.Δ.) με το μέτρο της επαναπασχόλησης του απολυθέντος<sup>32</sup>, και (2) για το δικαίωμα ένδικης προστασίας, ήτοι το δικαίωμα του εργαζομένου που θεωρεί ότι η σχέση εργασίας του έχει λυθεί χωρίς

<sup>28</sup> Έτσι οι M. STEIERT, The landmark case that went missing: Collective redundancies, unjustified dismissal and the denied horizontality of the EU Charter of Fundamental Rights in C-196/23 Plamaro, *European Labour Law Journal* 2025, 384 επ., B. BERCUSSON, *European Labour Law*, 2009, 207 επ., N. ΓΑΒΑΛΑΣ, σε: Β. Σκουρής, *Συνθήκη της Λισσαβόνας*, σ. 2230-2231.

<sup>29</sup> Βλ. σχετικώς Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, *ΕΕργΔ* 2025, 136 επ., S. LAULOM, σε: E. Ales / M. Bell / O. Deinert / S. Robin-Olivier, *International and European Labour Law*, σ. 942 επ., J. KENNER, σε: S. Peers / T. Hervey / J. Kenner / A. Ward (eds.), *The EU Charter of Fundamental Rights*, σ. 814, A. MARTINON, σε: F. Picod / C. Rizcallah / S.V. Drooghenbroeck, *Charte des droits fondamentaux de l' Union Européenne*, σ. 667.

<sup>30</sup> Τούτο ορίζεται ρητά στις Επεξηγήσεις του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.

<sup>31</sup> Για την ερμηνευτική ανάλυση του πρώτου εδαφίου του άρθ. 24 και τη συναφή «νομολογία» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, βλ. αναλυτικά με τον εκεί υπομονησιασμό Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, Η συστηματική αξιολόγηση της συμβατότητας του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας με το άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. ως προς την απαίτηση συνδρομής βάσιμου λόγου απόλυσης, *ΕΕργΔ* 2024, 477 επ.

<sup>32</sup> Για την ερμηνευτική ανάλυση του δεύτερου εδαφίου του άρθρου 24 και τη συναφή «νομολογία» της Ε.Ε.Κ.Δ., βλ. αναλυτικά με τον εκεί υπομονησιασμό Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, Η συστηματική αξιολόγηση της συμβατότητας του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας με το άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. ως προς τις έννομες συνέπειες της αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης, *ΕΕργΔ* 2024, 613 επ.

βάσιμο λόγο για προσφυγή σε αμερόληπτο όργανο (τελευταίο εδάφιο)<sup>33</sup>. Όπως θα καταδειχθεί κατωτέρω, το περιεχόμενο των εν λόγω ρυθμίσεων, συνδυαστικά και με την ιδιαίτερα πλούσια «νομολογία» του οιονεί δικαιοδοτικού οργάνου της Ε.Ε.Κ.Δ., μπορεί να χαράξει τις βασικές κατευθύνσεις για την ερμηνεία του λιγότερο εύγλωττου άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.

**1.2.** Εξίσου σημαντικές είναι δε και οι ακόμη λεπτομερέστερες προβλέψεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας υπ' αριθμ. 158/1982 της Δ.Ο.Ε.<sup>34</sup>, οι οποίες συνετέλεσαν τα μέγιστα στη διαμόρφωση του περιεχομένου του άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.<sup>35</sup> Στο πλαίσιο αυτό, το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. πρέπει να ερμηνεύεται υπό το φως του άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., το οποίο πρέπει με τη σειρά του να ερμηνεύεται σύμφωνα με τη Σύμβαση 158. Κατ' αποτέλεσμα, παύει να βαρύνει τελικά η ενδεχόμενη μη κύρωση της τελευταίας από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε., μεταξύ των οποίων και από τη χώρα μας, καθώς με έμμεσο τρόπο δεσμεύονται και αυτά από τις προβλέψεις της.

Η Διεθνής Σύμβαση 158 λοιπόν αποτέλεσε το πρώτο δεσμευτικό κείμενο σε επίπεδο διεθνούς δικαίου που εγκαθίδρυσε ένα ολοκληρωμένο σύστημα προστασίας των εργαζομένων από την αδικαιολόγητη απόλυση, περιλαμβάνοντας αναλυτικές ρυθμίσεις για το σύνολο των ζητημάτων που ανακύπτουν κατά τη λύση της εργασιακής σχέσης. Έτσι, εκτός από την υιοθέτηση της αρχής του βάσιμου λόγου απόλυσης και την ενδεικτική παράθεση απαγορευμένων λόγων απόλυσης, η Δ.Σ.Ε. ρύθμισε και άλλα ζητήματα, όπως εκείνα των εννόμων συνεπειών της αδικαιολόγητης απόλυσης, της κατανομής του βάρους απόδειξης της νομιμότητας της απόλυσης, των διαδικαστικών εγγυήσεων που πρέπει να τηρούνται υπέρ των υπό απόλυση εργαζομένων, του δικαιώματος προσφυγής ενώπιον αμερόληπτου οργάνου, της περιόδου προειδοποίησης του εργαζομένου και της αποζημίωσης νόμιμης απόλυσης.

**1.3.** Από την άλλη, αμφισβήτηση έχει προκαλέσει η επιρροή της Ε.Σ.Δ.Α. στη διαμόρφωση ενός θεμελιώδους δικαιώματος προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση, καθώς η Σύμβαση δεν περιλαμβάνει συναφή διάταξη. Ωστόσο, τα τελευταία έτη ολοένα και περισσότερους υποστηρικτές κερδίζει η άποψη, σύμφωνα με την οποία η αξιολόγηση της διαμορφωθείσας νομολογίας του Ε.Δ.Δ.Α. κατατείνει στο συμπέρασμα ότι η αδικαιολόγητη απόλυση συνιστά ανεπίτρεπτη επέμβαση του εργοδότη στο δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του άρθ. 8 παρ. 1 της Σύμβασης<sup>36</sup>. Αναλυτικότερα, φαίνεται πως από το 2004 κι έπειτα το Ε.Δ.Δ.Α. άρχισε σταδιακά να εγκαταλείπει την αιτιοκρατική προσέγγιση (reason-based approach) που παγιώσ ακολουθούσε αναφορικά με την ερμηνεία της ανωτέρω διάταξης<sup>37</sup>, υιοθετώντας μία δικαιοπολιτικά και τελολογικά ορθότερη συνεπειοκεντρική προσέγγιση (consequences-based approach)<sup>38</sup>.

<sup>33</sup>. Για την ερμηνευτική ανάλυση του ακροτελεύτιου εδαφίου του άρθ. 24 και τη συναφή «νομολογία» της Ε.Ε.Κ.Δ., βλ. αναλυτικά με τον εκεί υπομνηματισμό Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, Η συστηματική αξιολόγηση της συμβατότητας του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας με το άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. ως προς το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο, ΕΕργΔ 2024, 1189 επ.

<sup>34</sup>. Για την ερμηνεία των διατάξεων της εν λόγω Δ.Σ.Ε., βλ. με τις εκεί παραπομπές στις σχετικές κρίσεις της αρμόδιας Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, 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, ΕΕΕυρΔ 2024, 321 επ.

<sup>35</sup>. Βλ. σχετικώς την παρ. 86 εδ. α' της επεξηγηματικής έκθεσης του Α.Ε.Κ.Χ. Έτσι, η μη αναφορά της Σύμβασης στις επεξηγήσεις του άρθ. 30 χάνει τη σημασία της. Βλ. Β. HÜPERS / Β. REESE, σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, σ. 597.

<sup>36</sup>. Έτσι ενδεικτικά οι Η. COLLINS, An Emerging Human Right to Protection against Unjustified Dismissal, Industrial Law Journal 2021, 36 επ., Ο ΙΔΙΟΣ, Η ανάδυση ενός δικαιώματος του ανθρώπου για προστασία από την απόλυση, ΕΕργΔ 2022, 1249 επ., Ν. ΓΑΒΑΛΑΣ, σε: Β. Σκουρής, Συνθήκη της Λισσαβόνας, σ. 2227, Ο ΙΔΙΟΣ, Τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και η Ελλάδα, ΕΕργΔ 2015, 281 επ.

<sup>37</sup>. Η προσέγγιση αυτή επικεντρωνόταν σε συγκεκριμένους απαγορευμένους λόγους απόλυσης, ενόψει των οποίων θεωρούνταν ότι ο εργοδότης παρενέβαινε αδικαιολόγητα σε ορισμένο δικαίωμα που κατοχυρώνει η Ε.Σ.Δ.Α. Ενδεικτικές αποφάσεις, στις οποίες ακολουθήθηκε η εν λόγω προσέγγιση, είναι οι αποφάσεις της 26<sup>ης</sup>.9.1995, *Vogt κατά Γερμανίας*, ΕΗΡΡ 1996, 205, της 13<sup>ης</sup>.8.1981, *Young, James, and Webster κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, ΕΗΡΡ 1982, 38.

<sup>38</sup>. Για τον σχολιασμό της εν λόγω νομολογίας, βλ. αναλυτικά Η. COLLINS, Industrial Law Journal 2021, 36 επ.

Σύμφωνα με την τελευταία, αντί να ελέγχεται ο λόγος της απόλυσης ώστε να κριθεί αν αυτή εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης, γίνεται δεκτό ότι οι αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει μία απόλυση στην προσωπική ζωή του εργαζομένου παρέχουν αυτοτελή νομική βάση επίκλησης του άρθ. 8 παρ. 1<sup>39</sup>. Απώτερο στόχο αποτελεί η προστασία της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας του εργαζομένου ως ατόμου. Η εν λόγω νομολογία του Ε.Δ.Δ.Α. μπορεί να θεωρηθεί παγιωμένη, έπειτα από την έκδοση της απόφασης στην υπόθεση *Denisov κατά Ουκρανίας* το 2018<sup>40</sup>. Οι αρνητικές δε επιπτώσεις που είναι σε θέση να δικαιολογήσουν την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης συνίστανται είτε στον αντίκτυπο της απόλυσης στο στενό περιβάλλον του απολυθέντος είτε στις ευκαιρίες του να συνάψει και να αναπτύξει σχέσεις με άλλους είτε στον αντίκτυπο στην υπόληψή του. Γίνεται επομένως αντιληπτό ότι το Ε.Δ.Δ.Α. –παρά την απουσία ειδικής διάταξης επί του θέματος– έχει διευρύνει σημαντικά την έκταση του ελέγχου των αδικαιολόγητων απολύσεων, με εργαλείο τη διασταλτική ερμηνεία του άρθρου για την προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.

Πάντως, έχει υποστηριχθεί στην επιστήμη και η αντίθετη άποψη σχετικά με την ερμηνεία της νομολογίας του Ε.Δ.Δ.Α.<sup>41</sup>. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, δεν προκύπτει από τη μέχρι σήμερα νομολογία του ότι το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ένα θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου για προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση. Και τούτο, διότι στις επίμαχες υποθέσεις το Ε.Δ.Δ.Α. δεν συνέδεσε την παράβαση του άρθ. 8 της Ε.Σ.Δ.Α. μόνο με την αδικαιολόγητη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αλλά και με άλλα περιστατικά που αποτέλεσαν τον αθέμιτο λόγο της καταγγελίας και συνιστούσαν αδικαιολόγητη επέμβαση σε κάποιο από τα ιδιαίτερος προστατευόμενα δικαιώματα της Σύμβασης, όπως είναι η ελευθερία της έκφρασης, η θρησκευτική ελευθερία, η συνδικαλιστική ελευθερία κ.ά. Έτσι, κατά την εν λόγω άποψη, σε όσες περιπτώσεις το Ε.Δ.Δ.Α. θεώρησε ότι η απόλυση προσβάλλει ορισμένο θεμελιώδες δικαίωμα, η καταγγελία αποτέλεσε κατ' ουσίαν την εργοδοτική αντίδραση στην άσκηση από τον εργαζόμενο συγκεκριμένου ρητά κατοχυρωμένου στη Σύμβαση δικαιώματος.

**1.4.** Τέλος, περιορισμένη είναι η συμβολή των κοινών συνταγματικών παραδόσεων των κρατών-μελών ως προς την ερμηνεία του άρθ. 30 του Χάρτη, καθότι μόνο τρία είναι τα Συντάγματα εκείνα που κατοχυρώνουν το δικαίωμα προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση<sup>42</sup>. Στη συντριπτική πλειονότητα των κρατών-μελών, το εν λόγω δικαίωμα απορρέει από τον συνδυασμό των συνταγματικών διατάξεων που αφορούν την προστασία της αξιοπρέπειας του ατόμου, το δικαίωμα εργασίας και την αρχή του κοινωνικού κράτους, με τα ειδικότερα ζητήματα να αντιμετωπίζονται νομοθετικά ή κατ' εξαίρεση –όπως συμβαίνει στην Ελλάδα– να διαπλάθονται νομολογιακά.

## 2. Το υλικό και προσωπικό πεδίο εφαρμογής

Προχωρώντας στην εξέταση του υλικού και προσωπικού πεδίου εφαρμογής της υπό κρίση διάταξης, προβληματισμό προκαλούν οι έννοιες της «απόλυσης» και του «εργαζομένου». Πρόκειται για έννοιες του ενωσιακού δικαίου οι οποίες υπόκεινται στην αρχή της αυτόνομης ερμηνείας από το Δ.Ε.Ε. βάσει

<sup>39</sup>. Σύμφωνα με τη νομολογιακή έρευνα του Η. COLLINS (ΕΕργΔ 2022, 1259 επ.), οι ενδείξεις της ευρύτερης αυτής ερμηνείας του άρθ. 8 παρ. 1 Ε.Σ.Δ.Α. βρίσκονταν ήδη στις υποθέσεις *Sidabras και Džiauitas κατά Λιθουανίας* (27.7.2004), *Özpinar κατά Τουρκίας* (19.10.2010), *Oleksandr Volkov κατά Ουκρανίας* (1.10.2011), *Emel Boyraz κατά Τουρκίας* (2.12.2014), *Fernández Martínez κατά Ισπανίας* (12.6.2014), *Schüth κατά Γερμανίας* (23.9.2010), *I.B. κατά Ελλάδας* (3.10.2013). Σύμφωνα πάντως με τον Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ (σε: Εργατικό Δίκαιο, σ. 1446, υποσ. 266), από την τελευταία αυτή απόφαση κατά Ελλάδας δεν μπορεί να συναχθεί ένα ευρύτερο συμπέρασμα ότι κάθε αντικειμενικά αδικαιολόγητη απόλυση συνιστά επέμβαση στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, καθώς η απόλυση του συγκεκριμένου εργαζομένου συνδέθηκε από το Ε.Δ.Δ.Α. με την κατάσταση της υγείας του και τη διακριτική μεταχείριση που αυτός υπέστη λόγω της οροθετικότητάς του.

<sup>40</sup>. Βλ. αναλυτικά την απόφαση της 25<sup>ης</sup>.9.2018, *Denisov κατά Ουκρανίας*, ECHR 2018, 1061.

<sup>41</sup>. Βλ. αναλυτικά με την εκεί εκτεθείσα επιχειρηματολογία Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, ΕΕργΔ 2025, 139-140.

<sup>42</sup>. Πρόκειται για τα Συντάγματα της Φινλανδίας (άρθ. 18 εδ. γ'), της Πορτογαλίας (άρθ. 53) και της Σλοβακίας (άρθ. 36). Πρβλ. Ν. BRUUN, Protection in the event of unjustified dismissal (Article 30), σε: B. Bercusson (ed.), European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, summary version, 2002, σ. 64, R. STREINZ, EUV, AEUV, 2012, σ. 2832.

αντικειμενικών κριτηρίων, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να προσδιοριστούν μονομερώς από τα κράτη-μέλη.

Σε ό,τι αφορά λοιπόν την έννοια της «απόλυσης», ως ορθότερη κρίνεται η –προταθείσα από σημαντική μερίδα της θεωρίας<sup>43</sup>– διασταλτική της ερμηνεία, με τρόπο που να εμπερικλείει –εκτός της εν στενή εννοία εργοδοτικής καταγγελίας και– κάθε λύση της εργασιακής σχέσης που επέρχεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, συμπεριλαμβανομένης έτσι τόσο της συμφωνημένης λύσης της σύμβασης εργασίας όσο και του εξαναγκασμού του εργαζομένου σε παραίτηση<sup>44</sup>. Στην ερμηνεία αυτή δε συνηγορούν και οι σχετικές με το πεδίο εφαρμογής ρυθμίσεις τόσο του Παραρτήματος του Α.Ε.Κ.Χ.<sup>45</sup> όσο και της Οδηγίας 98/59 για τις ομαδικές απολύσεις<sup>46</sup>.

Ως «εργαζόμενος» νοείται κάθε πρόσωπο που παρέχει τις υπηρεσίες του σε ένα άλλο πρόσωπο έναντι αμοιβής, τελώντας υπό τις οδηγίες και τις εντολές του<sup>47</sup>, συμπεριλαμβανομένων και των μαθητευόμενων<sup>48</sup> και –κατά μία άποψη– και των οικιακών μισθωτών<sup>49</sup>. Σε κάθε περίπτωση, δεν είναι αναγκαία η ύπαρξη έγκυρης σύμβασης εργασίας, αλλά στο πεδίο εφαρμογής του άρθ. 30 εντάσσονται και οι εργαζόμενοι δυνάμει απλής σχέσης εργασίας<sup>50</sup>, όπως επίσης και οι εργαζόμενοι δυνάμει ορισμένης ατυπικής μορφής απασχόλησης<sup>51</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνεται ότι το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. δεν προβλέπει τις εξαιρέσεις που περιλαμβάνει το Παράρτημα του άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.<sup>52</sup>, οι οποίες ισχύουν έτσι μόνο αν τις προβλέψουν οι εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, αλλά και πάλι υπό την προϋπόθεση ότι δεν θίγουν το βασικό περιεχόμενο της προστασίας που παρέχει το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. ή ότι δεν συντρέχει ζήτημα δυσμενών διακρίσεων ή ειδικής προστασίας<sup>53</sup>.

### 3. Τα προστατευτέα δικαιώματα

---

<sup>43</sup>. Βλ. με τις εκεί παραπομπές στη γερμανική βιβλιογραφία Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, ΕΕργΔ 2025, 140. Σύμφωνοι και οι Β. HÜPERS / Β. REESE, σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds.), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, σ. 603, Α. MARTINON, σε: F. Picod / C. Rizcallah / S.V. Drooghenbroeck, Charte des droits fondamentaux de l' Union Européenne, σ. 674 επ., Κ. RIESENHUBER, Europäisches Arbeitsrecht, 2006, σ. 53, C. SCHUBERT, σε: M. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, σ. 349, Ν. ΓΑΒΑΛΑΣ, σε: Β. Σκουρής, Συνθήκη της Λισσαβόνας, σ. 2231, Γ. ΘΕΟΔΟΣΗΣ, ΕΕΕυρΔ 2023, 176-177, Ν. ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΥ-ΜΑΛΟΥΧΟΥ, Άρθρο 30 - Προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, σε: Ε. Σαχπεκίδου / Χ. Ταγαράς (επιμ.), Κατ' άρθρο ερμηνεία του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020, σ. 329 επ.

<sup>44</sup>. Εξακολουθεί βέβαια να μένει εκτός πεδίου εφαρμογής η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειας. Βλ. σχετικός Α. ΠΟΥΛΟΥ, σε: Β. Τζέμος (επιμ.), Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. – Ερμηνεία κατ' άρθρο, 2015, σ. 361.

<sup>45</sup>. Βλ. σχετικώς την παρ. 1 [«(ε)ξπακούεται ότι για τους σκοπούς αυτού του άρθρου οι όροι «λύση της σχέσης εργασίας» και «έχει λυθεί» σημαίνουν τη λύση της σχέσης εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη»].

<sup>46</sup>. Βλ. σχετικώς το άρ. 1 τελευταίο εδάφιο [(γ)ια τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α), προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων ...].

<sup>47</sup>. Βλ. ενδεικτικά Β. BERCUSSON, European Labour Law, 383, Γ. ΘΕΟΔΟΣΗΣ, ΕΕΕυρΔ 2023, 177. Μάλιστα, δεν αποκλείονται καταρχήν της προστασίας ούτε οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Βλ. Β. HÜPERS / Β. REESE, σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds), Charta der Grundrechte der Europäischen Union, σ. 602.

<sup>48</sup>. Έτσι και οι Η.Δ. JARASS, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 2021, σ. 309, C. SCHUBERT, σε: M. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, σ. 349.

<sup>49</sup>. Έτσι ο Ν. ΓΑΒΑΛΑΣ, σε: Β. Σκουρής, Συνθήκη της Λισσαβόνας, σ. 2229.

<sup>50</sup>. Σύμφωνος και ο Ν. ΓΑΒΑΛΑΣ, σε: Β. Σκουρής, Συνθήκη της Λισσαβόνας, σ. 2229.

<sup>51</sup>. Βλ. ενδεικτικά J. KENNER, σε: S. Peers / T. Hervey / J. Kenner / A. Ward (eds), The EU Charter of Fundamental Rights, σ. 824.

<sup>52</sup>. Οι εξαιρέσεις αυτές αφορούν όσους εργαζομένους βρίσκονται σε δοκιμαστική ή εισαγωγική περίοδο απασχόλησης, έχουν συνάψει σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου και εργάζονται περιστασιακά.

<sup>53</sup>. Έτσι και οι Ν. BRUUN, σε: Β. Bercusson (ed.), European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, σ. 65, C. SCHUBERT, σε: M. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, σ. 348.

1. Τρία είναι τα κύρια επιμέρους δικαιώματα που κατοχυρώνει υπέρ των εργαζομένων το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Πρόκειται για το δικαίωμα προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση, το δικαίωμα επανόρθωσης του αδικαιολογήτως απολυθέντος μισθωτού και το δικαίωμα προσφυγής σε ανεξάρτητο όργανο<sup>54</sup>. Μπορεί δε να γίνει δεκτό ότι από την εν λόγω διάταξη απορρέει και το δικαίωμα προειδοποίησης του εργαζομένου προ της απόλυσης, το οποίο προβλέπεται ρητά στο άρθ. 4 παρ. 4 Α.Ε.Κ.Χ., ως στοιχείο του δικαιώματος του εργαζομένου σε δίκαιη αμοιβή.

2.1. Δεν υπάρχει αμφισβήτηση ότι το δικαίωμα προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του συστήματος προστασίας του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Εν προκειμένω, σε ερμηνεία πρέπει να υπαχθεί η έννοια της «αδικαιολόγητης» απόλυσης η οποία, ως αυτόνομη έννοια του ενωσιακού δικαίου, δεν επιτρέπεται να προσδιορίζεται μονομερώς από τα κράτη-μέλη<sup>55</sup>. Πάντως, ελλείψει περισσότερων στοιχείων στην ίδια τη διάταξη, αναγκαία καθίσταται η παραπομπή στο αναλυτικότερο εδ. α' του άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.<sup>56</sup> Από την παραπομπή αυτή επιβεβαιώνεται η ταύτιση της αδικαιολόγητης με την χωρίς βάσιμο λόγο απόλυση<sup>57</sup>. Πρέπει έτσι να γίνει δεκτό ότι το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. εγκαθιδρύει ένα σύστημα θετικής προστασίας από την απόλυση, προστατεύοντας τον εργαζόμενο από κάθε εργοδοτική λύση της εργασιακής σχέσης που λαμβάνει χώρα χωρίς να συντρέχει ορισμένος βάσιμος προς τούτο λόγος<sup>58</sup>. Ο λόγος αυτός θα πρέπει ειδικότερα να συνδέεται είτε με τη συμπεριφορά ή την ικανότητα του εργαζομένου είτε με τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, σε κάθε περίπτωση δε πρέπει να επιδρά αρνητικά στη λειτουργία της σχέσης εργασίας<sup>59</sup>. Παράλληλα, η απόλυση πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέσο (*ultima ratio*) για την αντιμετώπιση του βάσιμου λόγου, ειδάλως είναι αδικαιολόγητη. Σημειωτέον ότι η έλλειψη βάσιμου λόγου απόλυσης δεν μπορεί να αντισταθμιστεί από διάταξη εθνικής νομοθεσίας που προβλέπει την εργοδοτική υποχρέωση τήρησης διαφόρων τυπικών προϋποθέσεων νομιμότητας της απόλυσης<sup>60</sup>.

Εξίσου χρήσιμη για την εννοιολόγηση της «αδικαιολόγητης» απόλυσης είναι πάντως και η παραπομπή στις προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα Mengozzi επί της υπόθεσης C-12/08 ενώπιον του Δ.Ε.Ε.<sup>61</sup>, σύμφωνα με τον οποίο η παρατυπία της απόλυσης θα πρέπει να είναι σοβαρή και να συνδέεται με

<sup>54</sup>. Βλ. ενδεικτικά S. LAULOM, σε: E. Ales / M. Bell / O. Deinert / S. Robin-Olivier, *International and European Labour Law*, σ. 944 επ. Χαρακτηριστικά είναι τα λεγόμενα του Δικαστή Pinto De Albuquerque στη συγκλίνουσα γνώμη που διατύπωσε επί της απόφασης του Ε.Δ.Δ.Α. *KMC v. Hungary*: «το δικαίωμα προστασίας σε περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής σχέσης εμπεριέχει ένα ελάχιστο περιεχόμενο στο ευρωπαϊκό δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το οποίο αποτελείται από τέσσερις βασικές απαιτήσεις: επίσημη γραπτή προειδοποίηση για την καταγγελία που δίνεται στον εργαζόμενο, δυνατότητα απάντησης εκ μέρους του εργαζομένου πριν από την καταγγελία, βάσιμος λόγος απόλυσης και προσφυγή σε ανεξάρτητο όργανο. Το δικαίωμα προσφυγής κατά οποιασδήποτε λύσης της σύμβασης εργασίας σε ανεξάρτητο όργανο προϋποθέτει ότι το όργανο αυτό έχει την εξουσία να ελέγξει τις πραγματικές και νομικές πτυχές της προσβαλλόμενης απόφασης και να την αποκαταστήσει, εάν κριθεί παράνομη».

<sup>55</sup>. Βλ. Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, ΕΕργΔ 2025, 141.

<sup>56</sup>. Βλ. ανωτέρω την υποσ. 32.

<sup>57</sup>. Βλ. ενδεικτικά N. BRUUN, σε: B. Bercusson (ed.), *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, σ. 65-66, ο οποίος εύστοχα επισημαίνει ότι η επιλογή του όρου «unjustified» αντί των όρων «unfair, unlawful» για τον χαρακτηρισμό της απόλυσης είναι κείρας σημασίας: σημαίνει ότι δεν αρκεί η νομοθεσία ενός κράτους-μέλους να προβλέπει ότι η απόλυση επιτρέπεται όταν υφίσταται ορισμένος δίκαιος (*fair*) λόγος για τη λύση της εργασιακής σχέσης, αλλά έτι περισσότερο η απόλυση πρέπει να πληροί συγκεκριμένες ουσιαστικές προϋποθέσεις, ενώ πιθανή είναι και η πρόβλεψη διαδικαστικών προϋποθέσεων, όπως π.χ. του δικαιώματος ακρόασης του εργαζομένου.

<sup>58</sup>. Η παρεχόμενη λοιπόν από το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. προστασία δεν καταλαμβάνει μόνο τις περιπτώσεις των απαγορευμένων, ιδίως κακόβουλων, εκδικητικών απολύσεων, αλλά κάθε αδικαιολόγητη απόλυση. Έτσι ενδεικτικά και ο A. MARTINON, σε: F. Picod / C. Rizcallah / S.V. Drooghenbroeck, *Charte des droits fondamentaux de l' Union Européenne*, σ. 675.

<sup>59</sup>. Για την ερμηνευτική ανάλυση των εν λόγω κατηγοριών βάσιμων λόγων απόλυσης στις οποίες αναφέρεται το άρθ. 24 εδ. α' Α.Ε.Κ.Χ., καθώς και τη συμβατότητα των διατάξεων του ελληνικού δικαίου της καταγγελίας με το τελευταίο, βλ. με τις εκεί παραπομπές στη θεωρία και τη συναφή «νομολογία» της Ε.Ε.Κ.Δ., Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ 2024, 490 επ., 508 επ.

<sup>60</sup>. Έτσι και ο Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΕργΔ 2025, 143. Βλ. και 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, παρ. 76.

<sup>61</sup>. ΔΕΕ C-12/08, *Mono Car Styling*, 16.07.2009, ECLI:EU:C:2009:466. Βλ. και Γ. ΘΕΟΔΟΣΗ, ΕΕΕυρΔ 2023, 177.

καθαυτό τον λόγο της απόλυσης, μη καταλαμβάνοντας έτσι τυπικά απλώς σφάλματά της<sup>62</sup>. Κρίσιμη είναι και η διαπίστωση του Γενικού Εισαγγελέα Wahl στις προτάσεις του επί της υπόθεσης C-201/15<sup>63</sup>, σύμφωνα με τον οποίο οι οικονομικοτεχνικές απολύσεις που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης επιχείρησης φαίνεται ότι δεν αποτελούν λόγο αδικαιολόγητης απόλυσης<sup>64</sup>. Η θέση αυτή έχει εξάλλου επαληθευτεί και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων κατά την ερμηνεία της έννοιας των λειτουργικών αιτιήσεων της επιχείρησης κατ' άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.<sup>65</sup>. Τέλος, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το άρθ. 30 του Χάρτη παρέχει προστασία υπέρ των εργαζομένων και έναντι των απαγορευμένων απολύσεων, ενδεικτικά όσων οφείλονται στους λόγους που αναφέρονται στην παρ. 3 του Παραρτήματος του Α.Ε.Κ.Χ.<sup>66</sup>, όπως και στα κριτήρια απαγορευμένης διάκρισης που απαριθμεί το άρθ. 21 παρ. 2 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.<sup>67</sup>.

**2.2.** Το δεύτερο δικαίωμα που προστατεύεται στο πλαίσιο του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. είναι το *δικαίωμα επανόρθωσης του αδίκως απολυθέντος εργαζομένου*, το οποίο εντάσσεται στην προβληματική των εννόμων συνεπειών που επιφέρει η πραγματοποίηση αδικαιολόγητης –κατά τα ανωτέρω– απόλυσης. Όπως έχει ήδη σημειωθεί, η διάταξη δεν αναφέρεται στο εν λόγω ζήτημα, με αναγκαία λοιπόν την παραπομπή στο δεύτερο εδάφιο του πρότυπου άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., καθώς και στη σχετική –ιδιαίτερα πλούσια– «νομολογία» της Ε.Ε.Κ.Δ., ενώ παράλληλα υπόψη πρέπει να λαμβάνονται και οι επιταγές του άρθ. 10 της Δ.Σ.Ε. 158/1982. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις πηγές αυτές, αναγνωρίζεται υπέρ του εργαζομένου που απολύθηκε χωρίς βάσιμο λόγο, πρωτίστως, το δικαίωμα σε επαναπασχόληση και λήψη των μισθών υπερημερίας και, εναλλακτικώς, ήτοι σε περίπτωση αντικειμενικής αδυναμίας της επιχείρησης ή αντίθετης βούλησης του εργαζομένου, το δικαίωμα σε επαρκή αποζημίωση, ανάλογη προς την προκληθείσα βλάβη.

Ενδιαφέρουσα είναι δε και η νομολογία που έχει αναπτύξει το Δ.Ε.Ε. επί υποθέσεων απόλυσης λόγω απαγορευμένης διάκρισης, ενόψει της απαίτησης των συναφών Οδηγιών 2006/54, 2000/43 και 2000/78 για υιοθέτηση από τα κράτη-μέλη αποτελεσματικών, ανάλογων με την παράβαση και αποτρεπτικών κυρώσεων<sup>68</sup>. Συγκεκριμένα, στην υπόθεση *Marshall II*<sup>69</sup> το Δ.Ε.Ε. τόνισε την ανάγκη επαναπρόσληψης του εργαζομένου που απολύθηκε εξαιτίας δυσμενούς διάκρισης, προκειμένου να επαναφερθεί η κατάσταση της ισότητας, στη δε υπόθεση *Camacho*<sup>70</sup> το Δικαστήριο επεσήμανε ότι αντίκειται στο άρθ. 30 η πρόβλεψη από τις εθνικές νομοθεσίες ανώτατου ορίου αποζημίωσης. Πράγματι, η εισαγωγή πλαφόν στην επιδικαστέα αποζημίωση αθέμιτης απόλυσης δεν επιτρέπει την αποκατάσταση του συνόλου της ζημίας που υφίσταται ο εργαζόμενος σε κάθε περίπτωση

<sup>62</sup>. Σύμφωνα με τον Γεν. Εισαγγελέα λοιπόν, οι παραβάσεις της Οδηγίας 98/59/ΕΚ για τις ομαδικές απολύσεις δεν δικαιολογούν την επίκληση του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., καθότι είναι τυπικής διαδικαστικής φύσης. Έχει υποστηριχθεί βέβαια ότι η περιοριστική αυτή ερμηνεία κινείται εκτός του πλαισίου που θέτουν τα άρθ. 13-14 της Δ.Σ.Ε. 158/1982. Πρβλ. J. KENNER, σε: S. Peers / T. Hervey / J. Kenner / A. Ward (eds), *The EU Charter of Fundamental Rights*, σ. 823.

<sup>63</sup>. ΔΕΕ C-201/15, *AGET Iraklis*, 21.12.2016, ECLI:EU:C:2016:972.

<sup>64</sup>. Βλ. και Γ. ΘΕΟΔΟΣΗ, ΕΕΕυρΔ 2023, 177.

<sup>65</sup>. Βλ. την απόφαση της Ε.Ε.Κ.Δ. της 31ης.1.2017 επί της ουσίας της υπ' αριθμ. 107/2014 συλλογικής προσφυγής της οργάνωσης Finnish Society of Social Rights κατά της Φινλανδίας.

<sup>66</sup>. Βλ. B. HÜPERS / B. REESE, σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds), *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, σ. 604, H.D. JARASS, *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, σ. 3010.

<sup>67</sup>. Βλ. αναλυτικά Μ. SCHMITT, ΕΕργΔ 2020, 1292, σύμφωνα με την οποία ο συνδυασμός του άρθ. 30 με το άρθ. 21 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. οδηγεί σε πληρέστερη προστασία όσον αφορά την αιτία της απόλυσης, με αποτέλεσμα κάθε εργαζόμενος να μπορεί να προσβάλει την αδικαιολόγητη απόλυσή του ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων με βάση το άρθ. 21, είτε ερμηνευόμενο σε συνδυασμό με ορισμένη Οδηγία είτε όχι.

<sup>68</sup>. Έτσι και ο Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΕργΔ 2025, 144.

<sup>69</sup>. ΔΕΕ C-271/91, *Marshall κατά Southampton and South West Hampshire Area Health Authority*, 02.08.1993, ECLI:EU:C:1993:335.

<sup>70</sup>. ΔΕΕ C-407/14 *Arjona Camacho*, 17.12.2015, ECLI:EU:C:2015:831.

αντικειμενικά αδικαιολόγητης απόλυσης, ενώ δεν μπορεί να λειτουργήσει ούτε αποτρεπτικά προς τον εργοδότη<sup>71</sup>.

Κατόπιν αξιοποίησης των ανωτέρω ερμηνευτικών εργαλείων, πρέπει λοιπόν να γίνει δεκτό ότι, κατά το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να εισαγάγουν ανάλογες προς τη ζημία και αποτρεπτικές προς τον εργοδότη κυρώσεις έναντι της αδικαιολόγητης απόλυσης<sup>72</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, υποστηρίζεται ότι είναι αντίθετη προς τις επιταγές της εν λόγω διάταξης η πρόβλεψη ενός αποζημιωτικού αποκλειστικά συστήματος, το οποίο δεν επιτρέπει τη δυνατότητα επαναπασχόλησης του αδικαιολογήτως απολυθέντος εργαζομένου<sup>73</sup>. Όπως έχει σχετικώς επισημάνει η Ε.Ε.Κ.Δ.<sup>74</sup>, ένα τέτοιο σύστημα καθιστά πλήρως προβλέψιμο το κόστος της αδικαιολόγητης απόλυσης, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να ενθαρρύνεται τελικά στην πραγματοποίησή της, αφού του προβεί σε μία πραγματιστική στάθμιση κόστους-οφέλους. Πάντως, δεκτή θα πρέπει να γίνει η ευχέρεια των κρατών-μελών να διαφοροποιήσουν τις έννομες συνέπειες της αδικαιολόγητης απόλυσης ανάλογα με το ελάττωμά της ή ακόμη και με το μέγεθος της επιχείρησής<sup>75</sup>.

**2.3.** Το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο κάθε εργαζομένου που θεωρεί ότι απολύθηκε χωρίς βάσιμο λόγο αποτελεί το τρίτο δικαίωμα που εντάσσεται στο προστατευτικό πλέγμα του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Το εν λόγω δικαίωμα διατυπώνεται στην 7η Αρχή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων<sup>76</sup>, ενώ κατοχυρώνεται ρητά και στο ακροτελεύτιο μη αριθμημένο εδάφιο του άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. Η κατοχύρωση του διαδικαστικού αυτού δικαιώματος έχει καθοριστική σημασία για την αποτελεσματική άσκηση των ουσιαστικής φύσεως προαναφερθέντων δικαιωμάτων. Και τούτο, διότι η εξασφάλιση υπέρ των αδικώς απολυθέντων εργαζομένων του δικαιώματος προσβολής του κύρους της απόλυσής τους αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματός τους σε κατάλληλη επανόρθωση η οποία διατάσσεται από το εκάστοτε αρμόδιο όργανο προσφυγής<sup>77</sup>. Έτι περισσότερο, καθαυτή η απαίτηση συνδρομής βάσιμου λόγου απόλυσης, η οποία και αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του συστήματος προστασίας τόσο του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. όσο και του άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., θα έμενε κενό γράμμα σε περίπτωση που ματαιωνόταν σε δικονομικό επίπεδο η άσκηση των ουσιαστικών δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στις εν λόγω διατάξεις.

Στο πλαίσιο λοιπόν του υπό εξέταση δικαιώματος εντάσσονται διάφορα επιμέρους ζητήματα, τα οποία συνδέονται με την ταυτότητα και τις εξουσίες του αμερόληπτου οργάνου προσφυγής, τις διαδικαστικές εγγυήσεις που πρέπει να τηρούνται υπέρ του υπό απόλυση εργαζομένου σε χρονικό στάδιο προγενέστερο της ένδικης προσφυγής, καθώς και τα διάφορα στοιχεία της διαδικασίας που πρέπει να διασφαλίζονται κατά την άσκηση του προβλεπόμενου δικαιώματος προσφυγής, με

<sup>71</sup>. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται παγίως και η «νομολογία» της Ε.Ε.Κ.Δ. Βλ. με τον εκεί υπομνηματισμό Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ 2024, 632 επ.

<sup>72</sup>. Έτσι ενδεικτικά και ο Ν. BRUUN, σε: Β. Bercusson (ed.), European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, σ. 66.

<sup>73</sup>. Έτσι ο Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΕργΔ 2025, 145.

<sup>74</sup>. Βλ. τις αποφάσεις της 26ης.9.2022 επί της ουσίας των υπ' αριθμ. 160 και 171/2018 συλλογικών προσφυγών των οργανώσεων «Confederation Generale du Travail Force Ouvriere» και «Confederation generale du travail» κατά της Γαλλίας, της 30ής.11.2022 επί της ουσίας της υπ' αριθμ. 175/2019 συλλογικής προσφυγής της οργάνωσης «Syndicat CFDT de la metallurgie de la Meuse» κατά της Γαλλίας, της 29ης.7.2024 επί της ουσίας της υπ' αριθμ. 207/2022 συλλογικής προσφυγής της οργάνωσης «Union General de Trabajadores» κατά της Ισπανίας, της 27ης.6.2025 επί της ουσίας της υπ' αριθμ. 218/2022 συλλογικής προσφυγής της οργάνωσης «Confederacion Sindical de Comisiones Obreras».

<sup>75</sup>. Έτσι οι Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΕργΔ 2025, 144, C. SCHUBERT, σε: Μ. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, σ. 351.

<sup>76</sup>. Για το περιεχόμενο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, βλ. ενδεικτικά Μ. SCHMITT, ΕΕργΔ 2020, 1293 επ.

<sup>77</sup>. Έτσι ενδεικτικά και η Μ. SCHMITT, σε: Ε. Ales / Μ. Bell / Ο. Deinert / S. Robin-Olivier (eds), International and European Labour Law, σ. 339. Πρβλ. και Ν. ΓΑΒΑΛΑ, Η προστασία από την αδικαιολόγητη απόλυση ως θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου, ΕΕργΔ 2017, 523.

κυριότερο εκείνο της κατανομής του βάρους απόδειξης<sup>78</sup>. Ειδική αναφορά θα γίνει εν προκειμένω στο δικαίωμα του υπό απόλυση εργαζομένου να πληροφορηθεί τους λόγους της καταγγελίας της εργασιακής του σχέσης, το οποίο συμπεριλαμβάνεται μεταξύ των προαναφερθεισών διαδικαστικών εγγυήσεων<sup>79</sup>. Είναι σαφές ότι το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο δεν μπορεί να ασκηθεί αποτελεσματικά, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει τους λόγους της απόλυσής του, καθώς η προετοιμασία της διεξαγωγής του δικαστικού αγώνα για την αμφισβήτηση της βασιμότητας της καταγγελίας θα είναι εν προκειμένω ελλιπής.

Έτσι, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η κατοχύρωση του δικαιώματος των εργαζομένων να προσβάλλουν το κύρος της απόλυσής τους περιλαμβάνει οπωσδήποτε και την προστασία του δικαιώματός τους να ενημερωθούν για τις αιτίες της εργοδοτικής απόφασης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, ώστε να είναι σε θέση να αμυνθούν κατάλληλα και αποτελεσματικά. Ειδικότερα, το εν λόγω δικαίωμα ερείδεται στα άρθρ. 47 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.<sup>80</sup> και 6 παρ. 1 Ε.Σ.Δ.Α.<sup>81</sup>, έχει δε αναγνωριστεί και από το Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης της Ε.Ε. Συγκεκριμένα, το τελευταίο στην απόφαση F-1/05<sup>82</sup> έκρινε ότι από το άρθρ. 30, συνδυαστικά με το άρθρ. 41 παρ. 2 τρίτη παύλα του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., απορρέει η υποχρέωση της αρμόδιας αρχής να αιτιολογεί την απόφασή της για απόλυση, προκειμένου να έχουν οι ενδιαφερόμενοι τη δυνατότητα να διαπιστώσουν αν τα έννομα συμφέροντά τους έγιναν σεβαστά και να εκτιμήσουν παράλληλα τη σκοπιμότητα της προσφυγής στη δικαιοσύνη, η οποία απολαμβάνει έτσι την εξουσία να ασκήσει τον έλεγχο της<sup>83</sup>.

Παράλληλα, ενδεικτική της σημασίας του δικαιώματος πληροφόρησης των λόγων της απόλυσης είναι και η απόφαση του Ε.Δ.Δ.Α. στην υπόθεση *KMC κατά Ουγγαρίας*<sup>84</sup>. Στην εν λόγω υπόθεση, το Δικαστήριο έκρινε ότι υπήρξε παραβίαση της αρχής της δίκαιης δίκης που κατοχυρώνεται στο άρθρ. 6 παρ. 1 Ε.Σ.Δ.Α. για τον λόγο ότι δεν είχε γνωστοποιηθεί στον εργαζόμενο ο λόγος της απόλυσής του, με αποτέλεσμα να μην μπορεί αυτός να ασκήσει αποτελεσματικά τα δικονομικά του δικαιώματα. Μάλιστα, το Δικαστήριο έκανε αναφορά στις διατάξεις των άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. και 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., δηλώνοντας έτσι ότι τις αξιοποίησε ως εργαλεία για την ορθή ερμηνεία του επίμαχου άρθρ. 6 της Ε.Σ.Δ.Α. Έτι περαιτέρω, στη συγκλίνουσα γνώμη του, ο δικαστής Pinto de Albuquerque επεσήμανε ότι η ύπαρξη ευρωπαϊκής συναίνεσης για την προστασία έναντι των απολύσεων, όπως αυτή αποτυπώνεται στα προαναφερθέντα άρθρα, δημιουργεί στα συμβαλλόμενα στην Ε.Σ.Δ.Α. κράτη τη

---

<sup>78</sup>. Για τον τρόπο με τον οποίο ρυθμίζονται όλα αυτά τα ζητήματα στο πλαίσιο του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., στοιχείο που οφείλει να κατευθύνει και την ερμηνεία του άρθρ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., βλ. αναλυτικά Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ 2024, 1189 επ.

<sup>79</sup>. Για τη σημασία της έγκαιρης από τον εργαζόμενο γνώσης των λόγων της απόλυσης τόσο στο πρωτογενές και παράγωγο ενωσιακό δίκαιο όσο και στο δίκαιο της Ε.Σ.Δ.Α., βλ. αντί άλλων Δ. ΓΟΥΛΑ, Η επίδραση του ν. 5053/2023 στο δίκαιο της καταγγελίας – Ιδίως το δικαίωμα πληροφόρησης για τους λόγους της απόλυσης κατά το άρθρο 339 παρ. 1α Κ.Α.Ε.Δ., ΕΕργΔ 2024, 870.

<sup>80</sup>. Βλ. σχετικώς την απόφαση του ΔΕΕ C-715/20 (υπόθεση *X*, ECLI:EU:C:2024:139), σκ. 77-82. Το Δικαστήριο αναγνώρισε εν προκειμένω άμεσο οριζόντιο αποτέλεσμα στο άρθρ. 47 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., σημειώνοντας ότι ο εργαζόμενος που δεν ενημερώθηκε για τον λόγο της απόλυσής του στερείται πληροφορίες που είναι σημαντικές για την εκτίμηση του τυχόν αδικαιολόγητου χαρακτήρα της απόλυσης και για την προετοιμασία της αγωγής του κατά της απόλυσης αυτής.

<sup>81</sup>. Το δικαίωμα αυτό δεν προβλέπεται ρητά στο άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., γίνεται βέβαια δεκτό ότι η αναγνώρισή του απορρέει σαφώς από το τελευταίο εδάφιο. Βλ. με τις εκεί παραπομπές Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, ΕΕργΔ 2024, 1202 επ.

<sup>82</sup>. Απόφαση του Δικαστηρίου Δημοσίας Διοίκησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, F-1/05, *Landgren v ETF*, 26.10.2006, ECLI:EU:F:2006:112.

<sup>83</sup>. Σύμφωνα δε με το Δικαστήριο, η τυπική υποχρέωση αιτιολόγησης πληρούται με τη διατύπωση των λόγων απόλυσης σαφώς και εγγράφως, κατά προτίμηση μέσα στο ίδιο το κείμενο του εγγράφου καταγγελίας, μπορεί όμως να θεωρηθεί ότι πληρούται και αν ο ενδιαφερόμενος ενημερώθηκε προσηκόντως πριν τη λήψη της απόφασης, ακόμη κι αν η αιτιολογία συμπληρώθηκε κατά το στάδιο της απάντησης στη διοικητική ένσταση του ενδιαφερομένου. Η ουσιαστική δε υποχρέωση αιτιολόγησης πληρούται αν η αρμόδια αρχή ενήργησε μέσα σε εύλογα όρια και δεν προέβη σε κατάφωρα εσφαλμένη χρήση της εξουσίας εκτίμησής της. Βλ. Ν. ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΥ-ΜΑΛΟΥΧΟΥ, σε: Ε. Σαχκεκίδου / Χ. Ταγαράς (επιμ.), Κατ' άρθρο ερμηνεία του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020, σ. 330 επ.

<sup>84</sup>. Αρ. αίτ. 19554/2011.

θετική υποχρέωση προς εγκαθίδρυση ενός νομικού συστήματος που να απαιτεί τη διατύπωση αιτιολογίας για τη λήξη της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη<sup>85</sup>.

## V. Η προστασία από την απόλυση στο δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο

Σε αντίθεση με τη μικρή –όπως προέκυψε από την ανωτέρω ανάπτυξη– επίδραση που ασκεί το άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. στη διαμόρφωση του δικαίου της καταγγελίας των κρατών-μελών, σημαντική επίδραση μπορεί να ασκήσει το δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο. Πρόκειται ειδικότερα για τις Οδηγίες εκείνες οι οποίες, προκειμένου να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική προστασία των σκοπών που επιδιώκουν, απαγορεύουν την απόλυση που οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους<sup>86</sup>.

Μάλιστα, παρατηρείται ότι τα τελευταία έτη έχει κάνει την εμφάνισή της μία νέα κατηγορία Οδηγιών, οι λεγόμενες «Οδηγίες νέας γενιάς»<sup>87</sup>. Το χαρακτηριστικό γνώρισμα των τελευταίων συνίσταται στο γεγονός ότι δεν αρκούνται στην απαγόρευση της εργοδοτικής καταγγελίας για ορισμένους λόγους, αλλά έτι περισσότερο συμπληρώνουν την εν λόγω προστασία με ορισμένες προδιαγραφές, επηρεάζοντας έτσι και την ερμηνεία του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Έχει δε υποστηριχθεί ότι η θέσπιση των Οδηγιών αυτών συνεπάγεται τη διαμόρφωση σε επίπεδο παράγωγου δικαίου μίας αρνητικής προστασίας από την απόλυση, η οποία τείνει να συγκλίνει με τη θετικά παρεχόμενη από το άρθ. 30 προστασία<sup>88</sup>. «Οδηγίες νέας γενιάς» αποτελούν οι Οδηγίες υπ' αριθμ. 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και 2019/1937 για την προστασία των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του δικαίου της Ένωσης. Οι εν λόγω Οδηγίες λοιπόν, από τη μία πλευρά, αναγνωρίζουν δικαιώματα στους εργαζομένους, απαγορεύοντας την απόλυση που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων αυτών<sup>89</sup>, ενώ, από την άλλη, θεσπίζουν διαδικαστικούς κανόνες που συνεπάγονται τη βελτίωση της δικονομικής θέσης των εναγόντων-απολυθέντων.

Ειδικότερα, κινούμενες στην ίδια κατεύθυνση με τις Οδηγίες για τις απαγορεύσεις διακρίσεων, οι «Οδηγίες νέας γενιάς» εισάγουν αποδεικτικές υπέρ των εργαζομένων διευκολύνσεις, οι οποίες συνίστανται στον συνδυασμό (α) της μείωσης του μέτρου απόδειξης του ισχυρισμού του απολυθέντος για την αιτία της καταγγελίας, από πλήρη απόδειξη σε απλή πιθανολόγηση, και (β) της αντιστροφής του βάρους απόδειξης στον καταγγέλλοντα εργοδότη, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ανταποκριθεί πράγματι στο βάρος πιθανολόγησης του προβαλλόμενου λόγου ακυρότητας της απόλυσης. Το καινοτόμο όμως στοιχείο των νέων αυτών Οδηγιών συνίσταται στην ενίσχυση της ως άνω αποδεικτικής διευκόλυνσης με τη θέσπιση της υποχρέωσης του καταγγέλλοντος εργοδότη να γνωστοποιήσει τον λόγο της απόλυσης, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Αντιληπτή γίνεται λοιπόν η επίδραση που ασκούν οι «Οδηγίες νέας γενιάς» στη διαμόρφωση των εθνικών δικαίων της καταγγελίας, λαμβανομένου υπόψη του γεγονός ότι, κατά τη μεταφορά των προβλεπόμενων απαγορεύσεων απόλυσης, τα κράτη-μέλη εφαρμόζουν δίκαιο της Ε.Ε., με αποτέλεσμα να δεσμεύονται από τα θεμελιώδη δικαιώματα του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων γενικώς και του άρθ. 30 ειδικότερα<sup>90</sup>.

<sup>85</sup>. Βλ. Α. ΠΟΥΛΟΥ, σε: Β. Τζέμος (επιμ.), Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. – Ερμηνεία κατ' άρθρο, 2015, σ. 362.

<sup>86</sup>. Πολλά είναι τα παραδείγματα των εν λόγω Οδηγιών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται ενδεικτικά και οι Οδηγίες 98/59/EK για τις ομαδικές απολύσεις, 2001/23/EK για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, 2006/54/EK, 2000/78/EK, 2000/43/EK για την απαγόρευση διακρίσεων, 97/81/EK για τη μερική απασχόληση, κ.ά.

<sup>87</sup>. Τον εν λόγω όρο έχει εισαγάγει ο Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, σε ΕΕργΔ 2025, 150 επ.

<sup>88</sup>. Βλ. αναλυτικά Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΕργΔ 2025, 150 επ.

<sup>89</sup>. Βλ. τα άρθ. 12, 18 και 19 αντίστοιχα.

<sup>90</sup>. Έτσι και ο Δ. ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΕργΔ 2025, 151 επ.

## VI. Καταληκτικές παρατηρήσεις

Κατόπιν των ανωτέρω, συνάγεται ότι το άρθρ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. θεσπίζει ένα ελάχιστο μόνο όριο προστασίας από την αδικαιολόγητη απόλυση<sup>91</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να γίνει δεκτό ότι προσβολή της διάταξης αποτελεί τόσο η εκ μέρους των κρατών-μελών παράλειψη θέσπισης ενός νομοθετικού πλαισίου προστασίας των εργαζομένων έναντι της αδικαιολόγητης απόλυσης, όσο και η κατάργηση της προηγούμενης προβλεπόμενης προστασίας<sup>92</sup>. Με μη προστασία ισοδυναμεί δε και ο νομοθετικός καθορισμός ενός εξαιρετικά χαμηλού ποσού αποζημίωσης σε περίπτωση αθέμιτης απόλυσης. Βέβαια, επισημαίνεται για μία ακόμη φορά ότι η ειδικότερη μορφή της προστασίας δεν είναι προδιαγεγραμμένη, αλλά σε κάθε περίπτωση πρέπει να κινείται εντός των ορίων που θέτει η αρχή της αναλογικότητας<sup>93</sup>.

Ενόψει των παρατηρήσεων αυτών, εύλογα αναρωτιέται κανείς αν το ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας, όπως ισχύει σήμερα κατόπιν της τροποποίησής του από το άρθρ. 66 ν. 4808/2021<sup>94</sup>, είναι συμβατό με τις απαιτήσεις του άρθρ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. Κατά την άποψή μας, αμφιβολίες εγείρονται σε πολλαπλά σημεία. Ειδικότερα, προβληματισμό προκαλεί η παράλειψη του Έλληνα νομοθέτη να εισαγάγει την αρχή του βάσιμου λόγου απόλυσης, παρά την κύρωση του άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ.<sup>95</sup>, τη στιγμή που η μέχρι πρόσφατα αποκλειστική έννομη συνέπεια της ακυρότητας της παράνομης καταγγελίας έχει αποσυνδεθεί από τις καταχρηστικές οικονομικοτεχνικές απολύσεις, για τις οποίες έχει εισαχθεί ο θεσμός της πρόσθετης αποζημίωσης. Μάλιστα, το ύψος της εν λόγω αποζημίωσης υπόκειται σε ανώτατα όρια, τα οποία κρίνονται τόσο ως ανεπαρκή για την αποκατάσταση της προκληθείσας στον απολυθέντα ζημίας, όσο και ως ανίκανα να αποτρέψουν τον εργοδότη από τη μελλοντική πραγματοποίηση παράνομων απολύσεων<sup>96</sup>. Τέλος, ζήτημα συμβατότητας προκαλεί και η διατήρηση του γενικού δικονομικού κανόνα κατανομής του βάρους απόδειξης της καταχρηστικότητας της καταγγελίας σε βάρος του ενάγοντος εργαζομένου<sup>97</sup>, όπως επίσης και η απουσία πρόβλεψης του δικαίωματος ενημέρωσης για τους λόγους της απόλυσης για τη μεγάλη πλειονότητα των περιπτώσεων απόλυσης<sup>98,99</sup>.

---

<sup>91</sup>. Για θεμελιώδες δικαίωμα με αμυντική διάσταση έναντι ενδεχόμενων μέτρων της Ε.Ε. που θίγουν το εθνικό δίκαιο προστασίας από την απόλυση κάνουν λόγο οι B. HÜPERS / B. REESE (σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds.), *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, σ. 599).

<sup>92</sup>. Έτσι οι H.D. JARASS, *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, σ. 311, Α. ΠΟΥΛΟΥ, σε: Β. Τζέμος (επιμ.), *Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. – Ερμηνεία κατ' άρθρο*, 2015, σ. 363-364.

<sup>93</sup>. Βλ. C. SCHUBERT, σε: M. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, σ. 353.

<sup>94</sup>. Η εν λόγω διάταξη αποτυπώνεται πλέον στο άρθρ. 350 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025).

<sup>95</sup>. Η νομοθετική αυτή παράλειψη αποκτά μεγαλύτερη απαξία, λαμβανομένης υπόψη της αναδρομικής κατάργησης του άρθρου 48 Ν. 4611/2019 το οποίο είχε ρητά εισαγάγει την αρχή του βάσιμου λόγου απόλυσης, τρεις μόλις μήνες μετά τη δημοσίευσή του. Για την αντίθεση του εθνικού δικαίου προς το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. στο πεδίο της δικαιολόγησης της απόλυσης, βλ. με την εκεί επιχειρηματολογία και τις εκεί παραπομπές Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, *ΕΕργΔ* 2024, 477 επ.

<sup>96</sup>. Για την αντίθεση του εθνικού δικαίου προς το άρθρο 24 Α.Ε.Κ.Χ. στο πεδίο των εννόμων συνεπειών της ελαττωματικής καταγγελίας, βλ. με την εκεί επιχειρηματολογία και τις εκεί παραπομπές Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, *ΕΕργΔ* 2024, 613 επ. Βλ. και Δ. ΖΕΡΔΕΛΗ, *ΕΕργΔ* 2025, 147, σύμφωνα με τον οποίο «(η) ρύθμιση του ελληνικού δικαίου (...) αντίκειται στο άρθρο 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. και στο άρθρο 24 του Α.Ε.Κ.Χ., όχι γιατί παρέχει τη δυνατότητα, αντί άλλης συνέπειας, επίδικας μιας πρόσθετης αποζημίωσης, αλλά γιατί θέτει ανώτατο όριο στην αποζημίωση αυτή, το οποίο δεν εξασφαλίζει την αποτελεσματικότητα της παρεχόμενης προστασίας».

<sup>97</sup>. Σημειωτέον ότι η αποδεικτική διευκόλυνση της παρ. 2 του άρθρου 66 Ν. 4808/2021 ισχύει μόνο για τις νομοθετικά απαγορευμένες απολύσεις και όχι για εκείνες που εξακολουθούν να ελέγχονται δυνάμει της ΑΚ 281, ήτοι τις καταχρηστικές οικονομικοτεχνικές απολύσεις.

<sup>98</sup>. Το άρθρο 17 Ν. 5053/2023 προσέθεσε στο άρθρο 66 Ν. 4808/2021 την παρ. 1α, καθιερώνοντας την εργοδοτική υποχρέωση γνωστοποίησης των λόγων της απόλυσης αποκλειστικά και μόνο για τις ρητά αναφερόμενες στην παρ. 1α περιπτώσεις απαγορευμένων απολύσεων, μη καταλαμβάνοντας έτσι τις λοιπές περιπτώσεις των απαγορευμένων απολύσεων της παρ. 1, πολλώ δε μάλλον τις καταχρηστικές οικονομικοτεχνικές και τις αντικειμενικά αδικαιολόγητες απολύσεις.

<sup>99</sup>. Για την αντίθεση του εθνικού δικαίου προς το άρθρ. 24 Α.Ε.Κ.Χ. σε δικονομικό επίπεδο, βλ. με την εκεί επιχειρηματολογία και τις εκεί παραπομπές Ε. ΑΝΤΩΝΙΑΔΟΥ, *ΕΕργΔ* 2024, 1189 επ.

Πάντως, όπως εξηγήθηκε ανωτέρω<sup>100</sup>, η εφαρμογή του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. στις εθνικές έννομες τάξεις των κρατών-μελών συναντά διάφορα εμπόδια, ελλείπει ενωσιακής νομοθεσίας για τη γενική προστασία από την απόλυση, αλλά και δεδομένης της γενικόλογης διατύπωσης της διάταξης. Σε ό,τι αφορά λοιπόν τον ρόλο που μπορεί τελικώς να διαδραματίσει η εν λόγω διάταξη, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι, κατ' ελάχιστο, το άρθ. 30 πρέπει να αξιοποιείται από το Δ.Ε.Ε. ως αντίβαρο στην ανεξέλεγκτη ισχύ των άρ. 16 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. και 49 Σ.Λ.Ε.Ε.<sup>101</sup>. Το Δικαστήριο έτσι πρέπει να αξιοποιεί τη διάταξη ως κριτήριο, προκειμένου να προβεί σε μία δίκαιη στάθμιση μεταξύ των συμφερόντων που συνδέουν οι εργαζόμενοι με την προστασία έναντι των αδικαιολόγητων απολύσεων και των συμφερόντων που συνδέουν οι εργοδότες με την επιχειρηματική ελευθερία και την ελευθερία εγκατάστασης<sup>102</sup>. Η ανάγκη αξιοποίησης της χρησιμότητας του άρθ. 30 Χ.Θ.Δ.Ε.Ε., σε συνδυασμό πάντοτε και με το άρθ. 24 Α.Ε.Κ.Χ., έχει καταστεί ακόμη επιτακτικότερη τα τελευταία έτη, ενόψει της μείωσης της παρεχόμενης κατά των απολύσεων προστασίας που έχει λάβει χώρα σε αρκετά κράτη-μέλη του ευρωπαϊκού Νότου στο πλαίσιο της προωθούμενης από την Ε.Ε. πολιτικής της ευελιξίας<sup>103</sup>. Μέχρι στιγμής πάντως, το Δικαστήριο φαίνεται διστακτικό να προχωρήσει προς αυτή την κατεύθυνση<sup>104</sup>.

---

<sup>100</sup>. Βλ. την ενότητα III.

<sup>101</sup>. Βλ. και H.D. JARASS, *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, 2021, σ. 311, C. SCHUBERT, σε: M. Franzen / I. Gallner / H. Oetker (eds), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, σ. 348.

<sup>102</sup>. Βλ. S. LAULOM, σε: E. Ales / M. Bell / O. Deinert / S. Robin-Olivier, *International and European Labour Law*, σ. 946-947.

<sup>103</sup>. Βλ. μεταξύ άλλων και A. MARTINON, σε: F. Picod / C. Rizcallah / S.V. Drooghenbroeck, *Charte des droits fondamentaux de l' Union Européenne*, σ. 666.

<sup>104</sup>. Τα πρώτα βήματα έχουν ήδη γίνει με την έκδοση της απόφασης στην υπόθεση *ΑΓΕΤ-Ηρακλής* (βλ. παραπάνω), κατά την οποία το ΔΕΕ αναφέρθηκε για πρώτη φορά στο άρθ. 30, επιχειρώντας –δειλά βέβαια– να το αντιτάξει στην άσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας. Για τον κριτικό σχολιασμό της απόφασης, βλ. ενδεικτικά B. HÜPERS / B. REESE, σε: J. Meyer / S. Hoelscheidt (eds), *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, σ. 606 επ.