

Καταγγελία – Πρόσθετη εργασία – Τεχνικός ασφαλείας.

Το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας περιορίζεται από το άρθρο 281 ΑΚ «περί καταχρήσεως δικαιώματος». Η καταχρηστική καταγγελία είναι άκυρη και περιάγει τον εργοδότη σε υπερημερία. - Εν περιπτώσει συντελέσεως της καταγγελίας υπό συνθήκες συνιστώσες προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή χρηματικής ικανοποίησης προς αποκατάσταση της ηθικής βλάβης, έστω και αν η καταγγελία είναι έγκυρη. - Διάταξη Ν. 1568/85 περί υποχρεώσεως προσλήψεως τεχνικού ασφαλείας και διατάξεις περί οφειλής προσθέτου αμοιβής εν περιπτώσει προσφοράς προσθέτου εργασίας. - Κρίση ότι η απασχόληση ως τεχνικού ασφαλείας συνιστά πρόσθετη απασχόληση σε καθήκοντα διάφορα από τα καθήκοντα του προϊσταμένου ηλεκτρολογικής συντηρήσεως. Για τον καταλογισμό της προσθέτου αμοιβής στις υψηλότερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές απαιτείται ειδική συμφωνία. - Η πρόσθετη αμοιβή αποτελεί τακτικές αποδοχές και συνυπολογίζεται στην αποζημίωση καταγγελίας. - Η «καταβολή μικρότερου ποσού αποζημίωσης, όταν οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία του εργοδότη ως προς το ακριβές ποσόν, δεν είναι δε ουσιώδης η διαφορά, δεν καθιστά την καταγγελία άκυρη- Επιδίκαση προσθέτου αμοιβής για τα καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας και χρηματικής ικανοποίησης δι' ηθικήν βλάβη» κατά την καταγγελία.

]

Εισηγητής: Γ. Ρήγος

Δικηγόροι: Λεων. Θεοδώρου - Λεων. Αυδής, Φωτεινή Πάλλα-Κουβέλη

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 και 669 ΑΚ και των Ν. 2112/20 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας Ιδιωτικών υπαλλήλων» και 3198/55 «περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αρκεί να τηρήσει τις διατυπώσεις που ορίζουν οι παραπάνω διατάξεις, δηλαδή να καταγγείλει τη σύμβαση εγγράφως και να καταβάλλει την ανάλογη σε κάθε περίπτωση αποζημίωση απολύσεως. Ωστόσο η άσκηση του δικαιώματος αυτού του εργοδότη, όπως και κάθε δικαιώματος, δεν μπορεί να είναι καταχρηστική, ήτοι να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που το άρθρο 281 ΑΚ θέτει ως φραγμούς στην άσκηση όλων των δικαιωμάτων, την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή τον οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Αν στη συγκεκριμένη περίπτωση που έχει τεθεί υπό τη δικαστική κρίση διαπιστωθεί ότι η άσκησης του δικαιώματος του εργοδότη είναι καταχρηστική, η καταγγελία είναι άκυρη, θεωρείται σαν να μην έγινε. (ΑΚ 174, 180) και αν ο εργοδότης δεν δέχεται την παροχή της εργασίας του εργαζομένου, του οποίου άκυρα έχει καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση, περιέρχεται σε υπερημερία (δανειστού) και κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 349, 350 και 656 ΑΚ είναι υποχρεωμένος να του πληρώνει, όσο διαρκεί η υπερημερία του, τις αποδοχές που θα του κατέβαλλε αν η παροχή της εργασίας του γινόταν δεκτή, σαν με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος να εξακολουθούσε να εργάζεται κανονικά. Παράλληλα, αν η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως συντελέσθηκε από συνθήκες οι οποίες συνιστούν προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, τότε κατά τις διατάξεις των άρθρων 57 και 59 ΑΚ ο εργοδότης έχει υποχρέωση να του καταβάλει και χρηματικό ποσό, καθοριζόμενο κατά την ελεύθερη κρίση του δικαστηρίου, ως χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που του προκάλεσε η προσβολή της προσωπικότητός του. Εξ άλλου ο εργαζόμενος ο οποίος επικαλούμενος ακυρότητα της καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως ζητεί να υποχρεωθεί ο εργοδότης να του καταβάλει αποδοχές υπερημερίας μπορεί να ζητήσει, επικουρικά (βλέπε 219 παράγραφος 1 ΚΠολΔικ) για την περίπτωση που κριθεί ότι η καταγγελία είναι έγκυρη, να υποχρεωθεί ο εργοδότης να του καταβάλει την ενδεχομένως οφειλομένη αποζημίωση απολύσεως ή τη διαφορά μεταξύ της αποζημίωσης που του κατέβαλε και εκείνης που έπρεπε να του καταβάλει. Σε κάθε περίπτωση ο

εργαζόμενος μπορεί ακόμη να ζητήσει και ότι άλλο του οφείλει ο εργοδότης σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΚ ή της Εργατικής Νομοθεσίας από τη λειτουργία της συμβάσεως εργασίας που τους συνέδεε.

Αποδείχθηκαν τα εξής: Ο ενάγων, ο οποίος είναι μηχανολόγος - ηλεκτρολόγος, είχε συμφωνήσει με νόμιμο εκπρόσωπο της εναγομένης ΑΕ, η οποία έχει στη Γλυφά Χαλκίδος εργοστάσιο κατασκευής σωλήνων, τον Ιούλιο 1975, να εργασθεί με την παραπάνω ιδιότητά του και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στο εργοστάσιο αυτό. Ο ενάγων εργάστηκε έως τις 13.7.88 που η εναγομένη κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση. Ο ισχυρισμός του ενάγοντος ότι η καταγγελία αυτή είναι καταχρηστική διότι η άσκηση του δικαιώματος της εναγομένης να καταγγείλει τη σύμβαση υπερβαίνει – και μάλιστα προφανώς - τα όρια της καλής πίστεως, επειδή λόγος της καταγγελίας ήταν οι προστριβές που είχαν δημιουργηθεί μεταξύ του ενάγοντος και των εκπροσώπων της εναγομένης εξ αιτίας των συχνών υποδείξεών του ως μηχανικού ασφαλείας του εργοστασίου για τη λήψη ορισμένων μέτρων ασφαλείας σ' αυτό δεν αποδείχθηκε. Αντίθετα αποδείχθηκε (αν και τούτο δεν είναι απαραίτητο για την κρινομένη υπόθεση η θεμελίωση της οποίας έγκειται στην ενδεχόμενη καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων του εργοδότη) ότι η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση λόγω της αντισυμβατικής συμπεριφοράς του ενάγοντος, εκδηλωμένη με συχνές αυθαίρετες απουσίες ή αδικαιολόγητες καθυστερήσεις προσελεύσεως στην εργασία του για τις οποίες η εναγομένη κατ' επανάληψη μέσα στο τελευταίο έτος της απασχολήσεως του ενάγοντος και συγκεκριμένα μεταξύ Ιουλίου 1987 και Ιουλίου 1988 (καταγγελία) αναγκάστηκε να του περικόπτει ανάλογο τμήμα των αποδοχών του, αυτός δε παρά τις επανειλημμένες συστάσεις και την προειδοποίηση ότι η εναγομένη θα καταγγείλει τη σύμβαση δεν άλλαξε τακτική. Έτσι η αξίωση του ενάγοντος να λάβει τις αιτούμενες αποδοχές υπερημερίας δεν είναι βάσιμη εφ' όσον νομίμως, μετά τη νόμιμη καταγγελία της συμβάσεως, η εναγομένη αρνήθηκε την παροχή της εργασίας του. Κατά το άρθρο 4 του Ν. 1568/85 «υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων», στις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά μέσο όρο περισσότερους από 50 εργαζομένους το χρόνο ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τεχνικό ασφαλείας ο οποίος προσλαμβάνεται εγγράφως και αντίγραφο της συμβάσεως κοινοποιείται από τον εργοδότη στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Σύμφωνα με τις διατάξεις του παραπάνω νόμου, η εναγομένη είχε αναθέσει από την 1.4.86 στον ενάγοντα τα καθήκοντα αυτά, τα οποία ο τελευταίος εκτελούσε μέσα στο νόμιμο ωράριο της απασχολήσεως του αλλά ήταν καθήκοντα διάφορα από εκείνα που είχε αναλάβει να εκτελεί με τη σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει με την εναγομένη, δεδομένου ότι κατά τις διατάξεις του προαναφερομένου Ν. 1568 ήταν υποχρεωμένος να επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας των εργαζομένων, να επιθεωρεί τις θέσεις εργασίας, να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή τους κλπ., ήτοι καθήκοντα διάφορα από τα καθήκοντα του προϊσταμένου της ηλεκτρολογικής συντηρήσεως του εργοστασίου, τα οποία, τουλάχιστον την περίοδο 1986 - 1988, εκτελούσε με βάση την αρχική σύμβαση προσλήψεως του. Από τις διατάξεις των άρθρων 361, 648, 649, 652 και 653 ΑΚ προκύπτει ότι είναι επιτρεπτή συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον εργοδότη, κατά τη διάρκεια του νομίμου ωραρίου της απασχολήσεώς του, εκτός από την εργασία που είχε αναλάβει με την αρχικά καταρτισμένη σύμβαση εργασίας, και άλλες παράλληλες πρόσθετες υπηρεσίες στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει στον εργαζόμενο για την πρόσθετη αυτή εργασία του το συμφωνημένο γι' αυτήν μισθό και αν δεν υπάρχει τέτοια συμφωνία τον συνηθισμένο γι' αυτήν την πρόσθετη απασχόληση (ΑΠ 575/78 Νο Β27.395, ΔΕΝ 34.687). Αποδείχθηκε ότι για την εκτέλεση της πρόσθετης αυτής εργασίας, η απασχόληση του ενάγοντος ήταν κατά μέσο όρο, ολόκληρο το διάστημα της απασχολήσεώς του αυτής, οκτώ ώρες την εβδομάδα, δεν είχε δε συμφωνηθεί ο μισθός που θα έπρεπε να του καταβάλλεται γι' αυτήν. Επομένως, σύμφωνα με τα προαναφερόμενα, η εναγομένη είχε την υποχρέωση να του καταβάλλει τον ανάλογο μισθό, ήτοι εκείνον που θα κατέβαλλε υπό τις ίδιες συνθήκες σε άλλον εργαζόμενο, με τα ίδια προσόντα, για να εκτελέσει την ίδια εργασία, και σύμφωνα με τους υπολογισμούς της εκκαλουμένης αποφάσεως - 20.000 δρχ. το μήνα για το χρονικό διάστημα 1/4 - 31.12.86, 22. 500 δρχ. το μήνα για το έτος 1987 και 25.000 δρχ. το μήνα για το έτος 1988 (όσο διάστημα απασχολήθηκε κατά το έτος αυτό - καταγγελία της

συμβάσεως στις 13.7.88). Οι αποδοχές αυτές, ως τακτικές, έπρεπε να υπολογίζονται τόσο στα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα («δώρα», βλ. Ν. 1901/51, ΝΔ 4547/66, Ν. 1082/ 80 και την ΥΑ 19040/81) όσο και στο επίδομα αδείας (άρθρο 3 § 16 Ν. 4504/ 66). Συνακόλουθα για την παραπάνω αιτία ο ενάγων δικαιούται συνολικά 140.000 + 315.000 + 212.500 = 717.500 δρχ. Επίσης, οι παραπάνω αποδοχές έπρεπε για τον ίδιο λόγο (τακτικές) να συνυπολογισθούν στην κατά τους Ν. 2112 και 3198 οφειλομένη αποζημίωση απολύσεως. Η εναγομένη κατέβαλε στον ενάγοντα ως αποζημίωση απολύσεως 1.521.333 δρχ., χωρίς να υπολογίσει την παραπάνω οφειλομένη πρόσθετη και τακτική αμοιβή του. Έτσι, αν ληφθεί υπ' όψη ότι ο ενάγων όταν καταγγέλθηκε η σύμβαση είχε συμπληρώσει χρόνο απασχολήσεως δώδεκα ετών και συνεπώς είχε δικαίωμα να λάβει αποζημίωση απολύσεως ίση προς οκτώ μηνιαίες αποδοχές (βλ. άρθρο 1 περιπτ. στ-ζ Ν. 2112), ή δε αμοιβή της πρόσθετης αυτής εργασίας του τον τελευταίο μήνα της απασχολήσεώς του (Ιούλιος 1988) ήταν 25. 000 δρχ. το μήνα, του οφείλει (η εναγομένη) προς συμπλήρωση της παραπάνω αποζημίωσης 25.000 δρχ. X 8 = 200.000, προσαυξημένο το ποσό αυτό κατά το 1/6 λόγω αναλογίας επιδομάτων εορτών και αδείας (βλ. σχετ. Δημητρακοπούλου Εργατική Νομοθεσία, 5η έκδοση παραγρ. 165 σημ. 1) ήτοι 33.334 δρχ., συνολικά 233.334 δρχ. Ο ισχυρισμός του ενάγοντος ότι η καταγγελία της συμβάσεως είναι άκυρη (εκτός από το λόγο της καταχρηστικής ασκήσεως για τον οποίον βλ. παραπάνω) και για το ότι δεν του κατέβαλε η εναγομένη ολόκληρη την οφειλομένη αποζημίωση απολύσεως, δηλαδή και το ποσό που αναλογούσε στην αμοιβή του για την πρόσθετη εργασία του δεν είναι βάσιμος. Παγίως γίνεται δεκτό (βλ. σχετ. νομολογία στον Δημητρακόπουλο, όπου παραπάνω παραγρ. 165 ιγ) ότι η καταβολή μικρότερης από την οφειλομένη αποζημίωση, όταν αυτό γίνεται από εύλογη αμφιβολία του εργοδότη ως προς το ποσό που πρέπει επακριβώς να καταβάλει και όταν μάλιστα η διαφορά που ανακύπτει δεν είναι ουσιώδης, όπως στην προκειμένη περίπτωση - 1.521.333 αντί 1.521.333 + 233.334 = 1.754.667 δρχ. - δεν επέρχεται ακυρότητα της απολύσεως αλλά υποχρέωση του εργοδότη προς καταβολή της υφισταμένης διαφοράς. Στην κρινομένη περίπτωση πράγματι υπήρχε εύλογη αμφιβολία των εκπροσώπων της εναγομένης ως προς την υποχρέωση της να καταβάλει στον ενάγοντα πρόσθετη αμοιβή για τα καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας και συνακόλουθα να συμπεριλάβει την πρόσθετη αυτή αμοιβή στην αποζημίωση απολύσεως-γι' αυτό η μη καταβολή του παραπάνω ποσού στον ενάγοντα (233.334 δρχ.) κατά τη λύση της συμβάσεως δεν την καθιστά άκυρη. Η εναγομένη ισχυρίζεται ότι οι εν γένει, αποδοχές του ενάγοντος ήταν ανώτερες από τα προβλεπόμενα νόμιμα όρια, κατά 20.000 δρχ. το μήνα, και το ποσό αυτό καλύπτει τις αξιώσεις του για την πρόσθετη εργασία του τεχνικού ασφαλείας. Ο ισχυρισμός αυτός δεν είναι βάσιμος σύμφωνα με όσα έχουν παραπάνω εκτεθεί ως προς τη βασιμότητα της αξιώσεως του ενάγοντος για την καταβολή πρόσθετης αμοιβής για πρόσθετη εργασία, δεδομένου ότι δεν αποδείχθηκε - ούτε άλλωστε η εναγομένη ισχυρίζεται - ότι έγινε ειδική συμφωνία κατά την οποία το καταβαλλόμενο ανώτερο από τα νόμιμα όρια των αποδοχών του ποσό θα εκάλυπτε ολοκληρωτικά ή έστω κατά ένα τμήμα της την οφειλομένη για την πρόσθετη απασχόληση του αμοιβή. Τέλος αποδείχθηκε ότι η καταγγελία της συμβάσεως ανεξάρτητα από το ότι ήταν νόμιμη, έγινε υπό συνθήκες μειωτικές της προσωπικότητας του ενάγοντος, εφ' όσον οι εκπρόσωποι της εναγομένης απαίτησαν να είναι παρόντες κατά την παραλαβή των ατομικών του ειδών από το χώρο στον οποίο τα είχε εναποθέσει, αφού προηγουμένως κλείδωσαν με λουκέτο κατά τρόπο εμφανή στους συναδέλφους και τους υφισταμένους του το γραφείο του. Τα περιστατικά αυτά συνιστούν πράγματι προσβολή της προσωπικότητας του ενάγοντος ως επιστήμονος ο οποίος, αδιάφορο αν οι σχέσεις του με τους εκπροσώπους της εναγομένης δεν ήταν καλές, λόγω των συχνών αυθαιρέτων απουσιών του το τελευταίο διάστημα της απασχολήσεως του στο εργοστάσιο της, περιστατικό που όπως προαναφέρθηκε δικαιολογούσε την καταγγελία της συμβάσεως, είχε επί δώδεκα και πλέον έτη προσφέρει σ' αυτήν τις υπηρεσίες του και μάλιστα κατά τρόπο περισσότερο από ικανοποιητικό (όπως προκύπτει από τις μαρτυρικές καταθέσεις και την ένορκη βεβαίωση). Για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που προκάλεσε στον ενάγοντα η ενέργεια αυτή, η εναγομένη οφείλει στον ενάγοντα ως χρηματική ικανοποίηση 50.000 δρχ. ποσό το οποίο το Δικαστήριο τούτο, σταθμίζοντας την οικονομική κατάσταση των μερών, την προσωπικότητα του ενάγοντος και τις συνθήκες υπό τις οποίες επήλθαν τα παραπάνω περιστατικά κρίνει εύλογο (βλ. σχετ. Γεωργιάδη – Σταθοπούλου, Αστικός Κώδιξ 59 Νο 10).

