



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ &
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΑΘΗΝΩΝ
**ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΣΧΕΣΕΩΝ ΔΥΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΑΘΗΝΩΝ**
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: [REDACTED]
2105289138 -143
tkedytath@yeka.gr

ΑΘΗΝΑ 27-11-2020

ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ

ΑΡΙΘ. ΔΕΛΤΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ 192
ΑΘΗΝΑ 24-07-2020
ΜΙΣΘΩΤΟΣ
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΙΝΟ ΜΙΛΟ ΕΛ. ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ
Α. ΑΘΗΝΩΝ 110
ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΑΙΓΑΙΟΘΕΤΗΡΙΟ ΤΙΤΛΩΝ Α.Ε.
Α. ΑΘΗΝΩΝ 110

Σε συνέχεια της 192/2020 εργατικής διαφοράς, η οποία συζητήθηκε στις 27-10-2020 και ώρα 2 με την ημέρα ΤΡΙΤΗ, στο ΤΕΕΣ ΔΥΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΑΘΗΝΩΝ – ΑΓΗΣΙ Α.Ε., η ΑΘΗΝΑ γραφείο 101, προέκυψαν τα παρακάτω:

Ο ιδιος ητής, που διενήργησε τη συζήτηση, αφού άκουσε τις θέσεις και των δύο πλευρών ανώ, μελέτησε τα σχετικά στοιχεία της εργατικής διαφοράς έχει την παρακάτω άποψη.

Ο συναλλασσόμενος έχει υποχρέωση από το νόμο και από τη σύμβαση που συνυπογράφεται, να ακολουθεί τους κανόνες της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών, δηλαδή, να δώσει διαφωτιστικές πληροφορίες στον αντισυμβαλλόμενο διότι σε αντίθετη περίπτωση η δικαιοπραξία μπορεί να θεωρηθεί άκυρη (ΑΚ 178/179/180). Στην προκειμένη εργατική διαφορά, αντικείμενο αποτελεί το νόμιμο ή μη της απόφασης της επιχείρησης ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΑΠΟΘΕΤΗΡΙΟ ΤΙΤΛΩΝ Α.Ε., να προχωρήσει στην καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, του κου [REDACTED] Ι (βλέπε αρ. 25 ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ και 281 ΑΚ κατάχρηση δικαιώματος).

Η κα ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΜΑΡΙΑ (ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΑΝΩΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ), η οποία εκπροσώπησε την πλευρά του εργοδότη, δεν αποδέχθηκε τα λεγόμενα της στο τέλος της συζήτησης και αρνήθηκε μέρος αυτών που ειπώθηκε στο σχετικό πρακτικό, όπως φαίνεται στο σώμα της εργατικής διαφοράς. Με το υπ' αριθ. Πρωτ. 371899/06-11-2020, υπόμνημα της εταιρείας (το οποίο υπογράφει), η κα ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ αποδέχεται ότι «Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του κ. ██████████ έλαβε χώρα εξαιτίας της πλημμελούς εκπλήρωσης των συμβατικών του υποχρεώσεων και της μειωμένης απόδοσής του, πραγματική γεγονός που θα αποδείξουμε ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών...».

Ωστόσο, από πουθενά δεν προέκυψε ο σπουδαίος λόγος, που είναι ήταν η εργοδότρια εταιρεία, δηλαδή, η πλημμελής εκπλήρωση των ανθρακικών υποχρεώσεων ή η μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου. Επίσης, ίντε ότι δεν προέκυψαν στοιχεία που να δικαιολογούν τα ανωτέρω, αντίθετα ο επιθεωρητής διαπίστωσε και έχει την άποψη, ότι δεν τηρήθηκαν τα άρθρα 3,4,5,6,16,17,19,20,28,29,30, 31 και 32 του ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ, ο οποίος κυρώθηκε και ισχύει με την αρ. πρωτ. 99504/6-05-2017 απόφαση της ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΡ.8 ΠΔ 369/89), (ΔΕΝ Ι. 2017, ΚΟΜΙΣΘΗΚΕ ΣΤΟΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗ ΑΝΤΙΘΕΤΗ ΠΡΑΞΗ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΤΟΥ Ν. 1 ΓΕΡΩ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ). Τα ανωτέρω παραβιάζουν τα σ. 7, 1,8,9,11, και 21 του Ν 1876/1990, τον ΑΝ 435/1968, τα αρ. 1 και 2 του Ν. 3 89/1957, σε συνδυασμό με τις διατάξεις ΣΣΕ, ΔΑ, ή ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με την άποψη του επιθεωτή, λοιπόν, παρότι από τις διατάξεις των αρ. 669 παρ.2 του ΑΚ. του αρ. 1 και 3 παρ.1 του Ν 2112/1920, όπως τροποποιήθηκαν από τα αρ. 1 και 1,5 του Ν 198/1955 μπορεί να θεωρηθεί ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας οντικά δικαιώματα του εργοδότη ή και του εργαζόμενου και είναι μονομερής και εγγίζει τη δικαιοπραξία. Ωστόσο, εφόσον το ανωτέρω δικαιώματα που είχε η εργοδότρια πλευρά (σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία, το αρ. 25 ΣΥΝΤ Γ. ΤΟΣ και το αρ. 281 ΑΚ κατάχρηση δικαιώματος κτλ), ασκήθηκε καταχρηστικά στη στο πνεύμα της καλής πίστης, που προβλέπεται κατά τη διάτοκη της νεργούς εργασιακής σχέσης, αφού δημιουργεί ένα τετελεσμένο γεγονός, στην οποία μόνο τη δυνατότητα από την αντισυμβαλλόμενη πλευρά να έχει ευμενέστερη αντιμετώπιση, αλλά ακόμη και βασικά του ανθρώπινα δικαιώματα, όπως αυτές της μειωγούμενης ακρόασης και της υπεράσπισής του, εάν πράγματι νιοθετήσου την άποψη του εργοδότη για λύση της εργασιακής σχέσης για σπουδαίο λόγο, πάτει ελεγχθεί από την ελληνική δικαιοσύνη.

Εφόσον λένε, με την ανωτέρω συμπεριφορά της διοίκησης –εργοδότη, στερούνται νοήση της οι διαπραγματεύσεις, αφού όχι μόνο δεν τηρήθηκε ο εσωτερικός και νισμός, αλλά καταπατήθηκαν όχι μόνο τα εργασιακά δικαιώματα του εργαζομένου αλλά και βασικά του ανθρώπινα δικαιώματα.

Εφόσον, δεν αντιμετωπίσθηκε σε καθεστώς ισοτιμίας και όχι αναλογικά ως όφειλε να τον αντιμετωπίσει ο εργοδότης (σύμφωνα με το πνεύμα του Νομοθέτη και του εσωτερικού κανονισμού), αλλά του επιβλήθηκε άμεσα το δυσμενέστερο μέτρο, δηλαδή, αυτό της απόλυτης, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει τεράστια ηθική και υλική βλάβη στον απολυόμενο και μάλιστα χωρίς καν να τηρηθεί η προβλεπόμενη πειθαρχική διαδικασία.

Εφόσον, σύμφωνα με την υπ' αριθ. ΑΚΧ119977/29-6-2020 (ΕΝΤΥΠΟ Ε6. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ), ο υπολογισμός της αποζημίωσης έγινε με το μειωμένο μισθό των 2.200,00 ευρώ, ενώ, θα έπρεπε να γίνει με το ποσό των 2.626,50 ευρώ (σύμφωνα με το άρθρο 2 της από 29-06-2012 τροποποιητικής σύμβασης παροχής εξαρτημένης

εργασίας, καθώς και των επόμενων σχετικών συμβάσεων, που δεν ακυρώνουν τον παραπάνω όρο).

Επομένως, ενισχύεται η άποψη του επιθεωρητή πως δεν παρουσιάστηκε στην εργατική διαφορά το στοιχείο εκείνο που θα ενίσχυε τη θέση του εργοδότη, πως συντρέχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του κ. [REDACTED] α, αλλά και ότι δεν του χορηγήθηκε σωστά το ακριβές ποσό της αποζημίωσης.

Τέλος, τα ανωτέρω, πλέον πρέπει να διερευνηθούν στα πλαίσια της αγωγής που ο εργαζόμενος ήδη έχει ασκήσει ενώπιον της Ελληνικής Δικαιοσύνης, ώστε να κριθεί η ακυρότητα της απόλυσης και κυρίως, εάν αυτή έγινε στα πλαίσια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών, αλλά και της τήρησης της εργατικής νομού σει.

