

Καθηγητής Δ. Ζερδελής

Σε μία σύμβαση ορισμένου χρόνου, καθένα από τα μέρη διατηρεί το δικαίωμα να λύσει μονομερώς τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί ούτε υπέρμετρα να περιορισθεί, ώστε κατ' αποτέλεσμα να οδηγούμαστε στον αποκλεισμό του (άρθρ. 672 ΑΚ). Αντίθετα, είναι καθόλα έγκυρη η συμφωνία που διευρύνει το δικαίωμα καταγγελίας, προβλέποντας και λόγους που δεν θα ήταν σπουδαίοι κατά την έννοια του άρθρου 672, όπως είναι έγκυρη η συμφωνία ότι το ένα μέρος της σύμβασης θα διατηρεί το δικαίωμα να καταγγέλλει ελεύθερα τη σύμβαση. Μια τέτοια συμφωνία υπήρχε στο πρακτικό της εξέτασης. Στην περίπτωση αυτή ουσιαστικά εισάγεται σε μια σύμβαση ορισμένου χρόνου δικαίωμα τακτικής καταγγελίας και επομένως πρέπει να τηρηθούν οι διατυπώσεις που προβλέπει ο νόμος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Στις διατυπώσεις αυτές, εκτός από τον έγγραφο τύπο ανήκει και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης. Η αποζημίωση αυτή δεν έχει μισθολογικό χαρακτήρα και συνεπώς μπορεί να συμψηφισθεί με ανταπαίτηση του εργοδότη, στην προκειμένη περίπτωση με ανταπαίτηση από δάνειο.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει από αντιπρόσωπο εφόσον του έχει χορηγηθεί σχετική πληρεξουσιότητα. Ο αντιπρόσωπος, εφόσον ο εργαζόμενος το ζητήσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, οφείλει να επιδείξει το πληρεξούσιο έγγραφό (ΑΚ 226). Η μη επίδειξη συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας παρά την ύπαρξη σχετικής πληρεξουσιότητας.

Καταγγελία που γίνεται από αντιπρόσωπο που δεν έχει σχετική εξουσία (ψευδοαντιπρόσωπος) είναι κατά τον ΑΚ άκυρη (ΑΚ232), ενώ η νομολογία την χαρακτηρίζει ως ανυπόστατη. Σύμφωνα με τη νομολογία, δεν είναι δυνατή η εκ των υστέρων έγκριση της καταγγελίας από τον αντιπροσωπευόμενο. Αντίθετα, στην θεωρία υποστηρίζεται ότι και στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας βρίσκει εφαρμογή η ΑΚ 233. Όποια άποψη και αν υποστηρίχθηκε στη λύση του πρακτικού λαμβάνεται ως ορθή.

Στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από ψευδοαντιπρόσωπο, η νομολογία, προκειμένου να καταστεί ο εργοδότης υπερήμερος δανειστής, απαιτεί πραγματική και προσήκουσα προσφορά των υπηρεσιών του εργαζομένου στον εργοδότη, δηλαδή στην περίπτωση αυτή δεν ισχύει ο κανόνας ότι ο εργοδότης, εφόσον η απόλυση είναι άκυρη, καθίσταται από τη στιγμή της καταγγελίας αυτόματα υπερήμερος δανειστής χωρίς να απαιτείται καμία προσφορά (ούτε ρηματική) από την πλευρά του εργαζομένου (ΑΚ 351).

Ο όρος της ΣΣΕ που προέβλεπε ότι το επίδομα ειδικών συνθηκών ο εργοδότης υποχρεούται να το καταβάλλει και σε εργαζομένους που αμείβονται με μισθούς μεγαλύτερους απ' αυτούς της ΣΣΕ είναι άκυρος. Οι αυξήσεις και τα επιδόματα που προβλέπει η ΣΣΕ πρέπει να υπολογίζονται επί των κατωτάτων ορίων μισθού που η ίδια καθορίζει και όχι επί των μεγαλύτερων του νομίμου συμβατικών μισθών.

Τα χρονικά όρια εργασίας δεν ισχύουν στους διευθύνοντες υπαλλήλους και συνεπώς αυτό δεν δικαιούνται αμοιβής για την υπερεργασία ή υπερωρία που παρέχουν.