

Εξετάσεις Ατομικού Εργατικού Δικαίου - Ιούνιος 2024

Η επιχείρηση Α, η οποία απασχολεί συνολικά 500 εργαζομένους, εκ των οποίων οι 100 εργάζονται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και συγκεκριμένα από Μάιο έως και Σεπτέμβριο κάθε έτους, διαθέτει δίκτυο διανομών των προϊόντων της και για το σκοπό αυτό απασχολεί με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας (Δευτέρα έως Παρασκευή) 22 οδηγούς των φορτηγών αυτοκινήτων της με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης των τμημάτων της αποφάσισε να αναθέσει την διανομή των προϊόντων της στην επιχείρηση Β, που ως κύρια δραστηριότητα έχει τη διενέργεια διανομών, στην οποία και μεταβίβασε τον στόλο των φορτηγών αυτοκινήτων που διέθετε (25 συνολικά αυτοκίνητα). Μετά την απόφασή της αυτή, τον Ιούνιο του 2023 προέβη στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας και των 22 οδηγών, καθόσον δεν υπήρχε πλέον δυνατότητα απασχόλησής τους στην Α.

Οι οδηγοί προσέβαλαν εμπρόθεσμα τις απολύσεις ως άκυρες, ισχυριζόμενοι ότι οι απολύσεις τους είναι άκυρες για τους εξής λόγους:

α) έχουν ως αιτία τη μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης,

β) έγιναν κατά παράβαση του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις, αν μάλιστα ληφθεί υπόψη ότι στον ίδιο μήνα λύθηκαν οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου άλλων έξι εργαζομένων που απασχολούνταν ως διοικητικό προσωπικό, ύστερα από συμφωνία με την Α και αφού τους καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης,

γ) η αποζημίωση που τους καταβλήθηκε είναι λιγότερη της νόμιμης, γιατί δεν συνυπολογίσθηκε μια μηνιαία παροχή ύψους 150 Ευρώ, την οποία η Α καταβάλλει επί πολλά έτη με τον χαρακτηρισμό «οικειοθελής παροχή ελευθέρως ανακλητή».

Επίσης, όλοι οι οδηγοί ζήτησαν να υποχρεωθεί η Α να τους καταβάλει πρόσθετη αμοιβή για την εργασία της φορτοεκφόρτωσης των προϊόντων της που διενεργούσαν εντός του νομίμου ωραρίου τους, καθώς και αμοιβή για υπερωριακή εργασία, δεδομένου ότι εργάζονταν πολλές φορές και τα Σάββατα επί 10 ώρες, χωρίς μάλιστα, όπως ισχυρίζονται, να λαμβάνουν αναπληρωματική ανάπαυση.

Κατά τη συζήτηση της αγωγής η Α αρνήθηκε τους ισχυρισμούς των εργαζομένων και τα αιτήματά της αγωγής τους. Ειδικά δε ως προς το αίτημα καταβολής αμοιβής για την εργασία της φορτοεκφόρτωσης ισχυρίσθηκε ότι είχε συμφωνηθεί με τους οδηγούς να εκτελούν την συγκεκριμένη εργασία χωρίς να λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή.

Επίσης, προς απόκρουση του αιτήματος αναγνώρισης της ακυρότητας της απόλυσης, η Α προέβαλε τον ισχυρισμό ότι οι εργαζόμενοι κατά την απόλυσή τους δήλωσαν εγγράφως ότι αναγνωρίζουν ως έγκυρη την απόλυση και παραιτούνται από κάθε δικαίωμα προσβολής της για οποιονδήποτε λόγο.

Επικουρικά, ζήτησε αντί της ακυρότητας της απόλυσης και των συνεπειών της να καταβάλει στους εργαζομένους μια επιπλέον της νόμιμης αποζημίωση ύψους 3 μηνιαίων τακτικών αποδοχών.

Να αξιολογηθούν οι ισχυρισμοί και τα αιτήματα των Α και Β.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

1) «Οι οδηγοί προσέβαλαν εμπρόθεσμα τις απολύσεις ως άκυρες, ισχυριζόμενοι ότι οι απολύσεις τους είναι άκυρες για τους εξής λόγους: α) έχουν ως αιτία τη μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης...» (2,5 μονάδες)

Σύμφωνα με το άρθρο 5§1 του π.δ. 178/2002, σε συνδυασμό με το άρθρο 4§1 του ίδιου π.δ. (τα οποία κωδικοποιήθηκαν στα άρθρα 351§1 και 350§1, αντιστοίχως, του Κ.Α.Ε.Δ. – π.δ. 80/2022) απαγορεύεται η απόλυση που γίνεται λόγω της μεταβίβασης επιχείρησης. Πρόκειται για έναν αυτοτελή λόγο ακυρότητας της απόλυσης, ο οποίος ισχύει παράλληλα με τους λοιπούς λόγους ακυρότητας¹.

Κατ' ουσίαν λοιπόν με το πρώτο ερώτημα ζητείται να αναλυθεί αν (και για ποιους λόγους) υφίσταται εν προκειμένω μεταβίβαση επιχείρησης. Αντιθέτως, μόνη η αναφορά στα ανωτέρω άρθρα και η αυτούσια αναπαραγωγή του κειμένου τους, χωρίς περαιτέρω ανάλυση της έννοιας της μεταβίβασης επιχείρησης, δεν έχουν αξία.

Σύμφωνα με το άρθρο 2§1 του π.δ. 178/2002 (άρθρο 348§1 του Κ.Α.Ε.Δ.) για την εφαρμογή του π.δ. 178/2002 θα πρέπει να διαπιστώνονται δύο κρίσιμα στοιχεία:

Πρώτον, ότι η μεταβιβαζόμενη μονάδα (είτε πρόκειται για όλη την επιχείρηση ή εκμετάλλευση είτε για ένα τμήμα της) συνιστά ήδη πριν από τη μεταβίβαση «οικονομική οντότητα», κατά την έννοια της Οδηγίας και του π.δ. 178/2002. Θα πρέπει να αποτελεί δηλαδή ένα οργανωμένο σύνολο προσώπων και στοιχείων (ενσώματων ή άυλων) για την άσκηση ορισμένης δραστηριότητας που επιδιώκει ίδιο σκοπό.²

Δεύτερον, ότι ως προς την οικονομική αυτή οντότητα έλαβε χώρα μεταβίβαση, η οποία προϋποθέτει ότι α) υπήρξε αλλαγή του φορέα της («δυναμικό» στοιχείο), β) με διατήρηση της ταυτότητάς της («στατικό» στοιχείο). Ειδικά για τη διατήρηση της ταυτότητας της οικονομικής οντότητας υπό τον νέο φορέα, το ΔΕΕ έχει υποδείξει ως κρίσιμες ιδίως έξι ενδείξεις, που θα πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη βάσει μίας συνολικής αξιολόγησης, προσαρμοσμένης στις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης³.

Οι προϋποθέσεις αυτές πληρούνται στο πρακτικό, δεδομένου ότι α) πρόκειται για το τμήμα διανομών της επιχείρησης, με στοιχεία που επαληθεύουν ότι πρόκειται για οικονομική οντότητα· β) επέρχεται διαδοχή στο πρόσωπο του φορέα της, καθώς από την επιχείρηση Α περιέρχεται στον έλεγχο της επιχείρησης Β· και γ) διατηρείται η ταυτότητα της μεταβιβαζόμενης οικονομικής οντότητας, δεδομένου ότι τα βασικά περιουσιακά στοιχεία της, που είναι τα φορτηγά, περιέρχονται στην επιχείρηση Β και διατηρείται η ίδια δραστηριότητα χωρίς διακοπή. Η δε απόλυση των οδηγών είναι προφανές με βάση τα δεδομένα του πρακτικού ότι οφείλεται στην ίδια τη μεταβίβαση επιχείρησης. Εξίσου προφανές είναι ότι δεν πρόκειται για περίπτωση γνήσιας αναδιάρθρωσης επιχείρησης που θα συνέβαινε και χωρίς τη μεταβίβαση επιχείρησης (οπότε και θα υπαγόταν στην εξαίρεση του άρθρου 5§1 εδ. β' του π.δ. 178/2002).

Συνεπώς, η απόλυση των οδηγών είναι άκυρη για τον λόγο αυτό.

2) «Οι οδηγοί προσέβαλαν εμπρόθεσμα τις απολύσεις ως άκυρες, ισχυριζόμενοι ότι οι απολύσεις τους είναι άκυρες για τους εξής λόγους: ... β) έγιναν κατά παράβαση του νόμου

¹ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, Ζ' Έκδοση, 2023, σ. 849-851.

² Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 826-830.

³ Βλ. αναλυτικά τις ενδείξεις αυτές σε Δ. Ζερδελή, ό.π., σ. 830-840.

για τις ομαδικές απολύσεις, αν μάλιστα ληφθεί υπόψη ότι στον ίδιο μήνα λύθηκαν οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου άλλων έξι εργαζομένων που απασχολούνταν ως διοικητικό προσωπικό, ύστερα από συμφωνία με την Α και αφού τους καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης» (2,5 μονάδες)

Με το ερώτημα αυτό ζητείται να αναλυθούν η έννοια, οι προϋποθέσεις και οι έννομες συνέπειες της ύπαρξης ομαδικών απολύσεων. Αντιθέτως, μόνη η αναφορά στα άρθρα του ν. 1387/1983 με αυτούσια αναπαραγωγή του κειμένου τους, χωρίς περαιτέρω ανάλυση των κρίσιμων στοιχείων, δεν είναι ουσιώδης.

Ειδικότερα στο άρθρο 1 του ν. 1387/1983 (που κωδικοποιήθηκε στο άρθρο 341 του Κ.Α.Ε.Δ.) ορίζεται η έννοια των απολύσεων που ενδιαφέρουν το συγκεκριμένο νομοθέτημα, καθώς και το όριο πέραν του οποίου αυτές νοούνται ως ομαδικές. Εν προκειμένω, για την ορθή απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα, κρίσιμο είναι να αναλυθούν τα εξής στοιχεία: Πρώτον, πόσες απολύσεις υπήρξαν μέσα στην κρίσιμη χρονική περίοδο του ημερολογιακού μήνα. Δεύτερον, επί ποιου αριθμού προσωπικού θα υπολογιστεί ποιο ποσοστό, ώστε να εξευρεθεί το όριο των ομαδικών απολύσεων. Τρίτον, ποια είναι η έννομη συνέπεια, εφόσον πράγματι έπρεπε να εφαρμοστεί ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις.

Τόσο το ενωσιακό όσο και το εθνικό δίκαιο χρησιμοποιούν δύο κριτήρια για τον προσδιορισμό της έννοιας των ομαδικών απολύσεων: ένα ποιοτικό και ένα ποσοτικό⁴. Κατά το ποιοτικό κριτήριο ομαδικές είναι οι απολύσεις για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των εργαζομένων, δηλαδή που οφείλονται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους. Εν προκειμένω, είναι σαφές ότι οι απολύσεις των 22 οδηγών πληρούν το ποιοτικό κριτήριο. Επιπροσθέτως, εξομοιώνονται με απολύσεις, σύμφωνα με το άρθρο 1§3 ν. 1387/1983, και οι κάθε είδους λύσεις συμβάσεων που γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, για λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων. Αυτές συναριθμούνται εφόσον οι «γνήσιες» απολύσεις είναι τουλάχιστον 5. Αμφότερες οι προϋποθέσεις πληρούνται εν προκειμένω: οι γνήσιες απολύσεις ήταν 22, ενώ οι λύσεις των 6 συμβάσεων διοικητικών υπαλλήλων έγιναν μέσα στον ίδιο ημερολογιακό μήνα με πρωτοβουλία του εργοδότη, χωρίς πρόσθετα κίνητρα, πέραν της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, δίχως να ενδιαφέρει ότι πραγματοποιήθηκαν με συμφωνία των μερών και όχι με εργοδοτική καταγγελία. Συνολικά, δηλαδή, πραγματοποιήθηκαν εντός του ίδιου ημερολογιακού μήνα 28 απολύσεις κατά την έννοια του ν. 1387/1983.

Η συγκεκριμένη επιχείρηση απασχολούσε την 1η ημέρα του οικείου μήνα συνολικά 500 εργαζομένους. Για να αιτιολογηθεί ότι ο αριθμός του προσωπικού της επιχείρησης ήταν πράγματι 500 εργαζόμενοι και όχι 400 (όσοι δηλαδή ήταν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου) θα πρέπει να γίνει μνεία ότι εν προκειμένω οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τις οποίες απασχολούνται 100 εργαζόμενοι θα συναριθμηθούν κανονικά. Δεν εφαρμόζεται δηλαδή ως προς την εξεύρεση του αριθμού των εργαζομένων το άρθρο 2§2 του ν. 1387/1983 (άρθρο 342§2 του Κ.Α.Ε.Δ.), που εξαιρεί τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου από το πεδίο εφαρμογής του νόμου⁵.

Εν προκειμένω λοιπόν, και δεδομένου ότι στο πρακτικό δεν αναφέρεται ότι η επιχείρηση διατηρούσε αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, θα ληφθεί υπόψη το σύνολο του προσωπικού των 500 εργαζομένων. Επ' αυτών θα υπολογιστεί το ποσοστό 5% που προβλέπει το άρθρο 1§2 ν. 1387/1983 ως όριο για τις ομαδικές απολύσεις, δηλαδή αντιστοιχεί σε 25 απολύσεις. Πρόκειται για όριο χαμηλότερο του ανωτάτου ορίου των

⁴ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 755 επ.

⁵ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 758.

30 απολύσεων. Άρα το όριο των 30 απολύσεων δεν είναι εφαρμοστέο εν προκειμένω. Εφόσον απολύθηκαν κατά τα ανωτέρω περισσότεροι από 25 εργαζόμενοι εντός του ίδιου ημερολογιακού μήνα, η επιχείρηση θα όφειλε να έχει τηρήσει, προτού προβεί σε απολύσεις, τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης που προβλέπουν τα άρθρα 3-5 ν. 1387/1983 (άρθρο 343 Κ.Α.Ε.Δ.)⁶. Σύμφωνα τέλος με το άρθρο 6 ν. 1387/1983 (άρθρο 346 Κ.Α.Ε.Δ.) ομαδικές απολύσεις που γίνονται χωρίς την τήρηση της διαδικασίας αυτής είναι άκυρες. Συνεπώς, είναι βάσιμος ο ισχυρισμός των οδηγών.

3) *«γ) η αποζημίωση που τους καταβλήθηκε είναι λιγότερη της νόμιμης, γιατί δεν συνυπολογίστηκε μια μηνιαία παροχή ύψους 150 Ευρώ, την οποία η Α καταβάλλει επί πολλά έτη με τον χαρακτηρισμό «οικειοθελής παροχή ελευθέρως ανακλητή»» (1 μονάδα)*

Σύμφωνα με το άρθρο 5§3 ν. 3198/1955 (άρθρο 330§1 Κ.Α.Ε.Δ) η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι άκυρη, μεταξύ άλλων, αν δεν έχει καταβληθεί πλήρως η οφειλόμενη αποζημίωση απόλυσης. Κατά δε την §1 του ίδιου άρθρου 5 (άρθρο 327§1 Κ.Α.Ε.Δ.), ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών⁷. Συνεπώς, με το τρίτο ερώτημα ζητείται να αναλυθεί η έννοια των τακτικών αποδοχών και, πιο συγκεκριμένα, αν εμπίπτει στις τακτικές αποδοχές μία παροχή που καταβάλλεται επί πολλά έτη με τον χαρακτηρισμό «οικειοθελής παροχή ελευθέρως ανακλητή». Διευκρινίζεται ότι δεν ερωτάται εδώ αν ο εργοδότης έχει αναλάβει δέσμευση να συνεχίσει να καταβάλλει την ίδια παροχή στο μέλλον ούτε αν οι εργαζόμενοι δικαιούνται να αξιώσουν την καταβολή της παροχής αυτής για το παρελθόν.

Όπως γίνεται δεκτό, κριτήριο για την υπαγωγή μιας παροχής στην έννοια των τακτικών αποδοχών δεν αποτελεί η μεγάλη περιοδικότητα στην καταβολή της αλλά η σταθερή καταβολή της ως αντάλλαγμα για τακτικά παρεχόμενη εργασία⁸. Τέτοιες είναι και οι ονομαζόμενες «οικειοθελείς» παροχές, τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά, ομοιόμορφα και ανεπιφύλακτα, οπότε παύουν να είναι ελευθέρως ανακλητές και αποκτούν μισθολογικό χαρακτήρα. Τέτοια φαίνεται να είναι και η περίπτωση που περιγράφεται στο πρακτικό. Θα πρέπει να σημειωθεί, πάντως, ότι κατά τη νομολογία δεν συνυπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές, διότι θεωρείται ότι δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα, οι οικειοθελείς παροχές ως προς τις οποίες ο εργοδότης έχει αποκλείσει με σχετική ρήτρα τη συμβατική δέσμευση, ακόμη και αν αυτές καταβάλλονται μακροχρόνια, σταθερά και ομοιόμορφα⁹.

4) *«Επίσης, όλοι οι οδηγοί ζήτησαν να υποχρεωθεί η Α να τους καταβάλει πρόσθετη αμοιβή για την εργασία της φορτοεκφόρτωσης των προϊόντων της που διενεργούσαν εντός του νομίμου ωραρίου τους ... [Η Α] ισχυρίστηκε ότι είχε συμφωνηθεί με τους οδηγούς να εκτελούν την συγκεκριμένη εργασία χωρίς να λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή.» (1 μονάδα)*

Ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει μόνο τη συμφωνημένη εργασία και κατ' αρχήν δικαιούται να αρνηθεί να εκτελέσει εργασία διαφορετική απ' αυτή που συμφωνήθηκε. Γίνεται πάντως δεκτό ότι, εφόσον από τη σύμβαση εργασίας δεν προκύπτει αυστηρά

⁶ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 763 επ.

⁷ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 672-673.

⁸ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 672.

⁹ Βλ. ειδικότερα Δ. Ζερδελή, ό.π., σ. 673.

συγκεκριμένο είδος εργασίας, ο εργαζόμενος υποχρεούται να εκτελέσει και παρεμφερείς εργασίες, χωρίς πρόσθετη αμοιβή γι' αυτές¹⁰. Αν πάντως ο εργαζόμενος παράσχει πρόσθετη εργασία (πέραν δηλαδή αυτής που συμφωνήθηκε) εντός του νομίμου ωραρίου του, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται πρόσθετη αμοιβή, κατ' εφαρμογή του άρθρου 659 ΑΚ. Ελλείψει δε καθορισμού αμοιβής για την πρόσθετη εργασία, θα οφείλεται ο συνηθισμένος μισθός βάσει του άρθρου 653 ΑΚ. Αν η παροχή της πρόσθετης αυτής εργασίας δεν γίνεται εντός του νόμιμου ή συμφωνημένου ωραρίου, τότε θα πρόκειται για υπερεργασία ή υπερωρία, η οποία αμείβεται διαφορετικά¹¹.

Κλασική περίπτωση πρόσθετης εργασίας, μη συναφούς με τα καθήκοντα του οδηγού, είναι η εκτέλεση φορτοεκφόρτωσης¹². Συνεπώς, όσον αφορά το πρακτικό, οι οδηγοί θα δικαιούνταν για τη φορτοεκφόρτωση, εφόσον αυτή εκτελείτο εντός του νομίμου ωραρίου τους, πρόσθετη αμοιβή κατά τα ανωτέρω.

Γίνεται πάντως παγίως δεκτό ότι δεν οφείλεται πρόσθετη αμοιβή, αν συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά η πρόσθετη αυτή εργασία να παρέχεται χωρίς ιδιαίτερη αμοιβή¹³. Σ' αυτή την περίπτωση, ο μισθός που συμφωνήθηκε αποτελεί πλέον την αμοιβή του εργαζομένου και για την κύρια και για την πρόσθετη εργασία. Εξ αυτού του λόγου, συνεπώς, δεν υπάρχει αντίθεση της συμφωνίας αυτής με το άρθρο 679 ΑΚ, διότι πρόκειται για αντάλλαγμα έναντι της συμφωνημένης (και όχι πρόσθετης) εργασίας, από το οποίο ο εργαζόμενος δεν παραιτείται. Συνεπώς, εν προκειμένω τελικά δεν θα οφειλόταν επιπρόσθετη αμοιβή στους οδηγούς για την αιτία αυτή.

5) «Επίσης, όλοι οι οδηγοί ζήτησαν να υποχρεωθεί η Α να τους καταβάλει ... αμοιβή για υπερωριακή εργασία, δεδομένου ότι εργάζονταν πολλές φορές και τα Σάββατα επί 10 ώρες, χωρίς μάλιστα, όπως ισχυρίζονται, να λαμβάνουν αναπληρωματική ανάπαυση..» (1 μονάδα)

Με το συγκεκριμένο ερώτημα ζητείται να αναλυθεί α) πώς αμείβεται η εργασία έκτης ημέρας επί πενθήμερου συστήματος εβδομαδιαίας απασχόλησης, και β) αν οι εργαζόμενοι έκτη ημέρα σε πενθήμερο σύστημα δικαιούνται αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης.

Κατ' αρχάς, γίνεται δεκτό ότι το Σάββατο (όπως και κάθε άλλη έκτη ημέρα ανάπαυσης λόγω του πενθήμερου συστήματος εβδομαδιαίας εργασίας) βρίσκεται εκτός της εβδομαδιαίας εργασίας. Συνεπώς οι ώρες απασχόλησης κατά την ημέρα αυτή δεν συναριθμούνται με τις ώρες απασχόλησης των 5 ημερών εργασίας, προκειμένου να εξευρεθεί η οφειλόμενη αμοιβή¹⁴. Επίσης δεν οφείλεται αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης επί απασχόλησης την έκτη ημέρα. Τέτοια αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης οφείλεται μόνον αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί τουλάχιστον 5 ώρες ημέρα Κυριακή¹⁵.

Αντιθέτως, για κάθε ώρα εργασίας κατά την έκτη ημέρα οφείλεται σύμφωνα με το άρθρο 8 ν. 3846/2010 (άρθρο 186 Κ.Α.Ε.Δ.) το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Επίσης γίνεται δεκτό ότι η εργασία της έκτης ημέρας

¹⁰ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 369.

¹¹ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 370-371.

¹² Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 370.

¹³ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 371.

¹⁴ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 611.

¹⁵ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 613.

(δηλαδή εκτός των εργασιμων ημερών του πενθήμερου συστήματος απασχόλησης) που υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως αποτελεί παράνομη υπερωρία.

Άρα για κάθε ώρα εργασίας μέχρι την 8^η οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%, ενώ για κάθε ώρα εργασίας μετά την 8^η (στην περίπτωση του πρακτικού, η 9^η και η 10^η ώρα) οφείλεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση 120%. Στην προκειμένη δηλαδή περίπτωση, η προσαύξηση του 120% θα υπολογιστεί επί του συμφωνημένου ωρομισθίου, ήδη προσαυξημένου κατά 30%, διότι αυτό είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για εργασία έκτης ημέρας¹⁶.

Αντιθέτως, οι διατάξεις που προστέθηκαν με τα άρθρα 25-26 ν. 5053/2023 (άρθρα 182B και 182Γ του Κ.Α.Ε.Δ.) είναι προδήλως άσχετες με τα πραγματικά περιστατικά που περιγράφονται στο πρακτικό.

6) «Επίσης, προς απόκρουση του αιτήματος αναγνώρισης της ακυρότητας της απόλυσης, η Α προέβαλε τον ισχυρισμό ότι οι εργαζόμενοι κατά την απόλυσή τους δήλωσαν εγγράφως ότι αναγνωρίζουν ως έγκυρη την απόλυση και παραιτούνται από κάθε δικαίωμα προσβολής της για οποιονδήποτε λόγο.» (1 μονάδα)

Η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι σχετική. Έχει ταχθεί δηλαδή υπέρ του εργαζομένου, ο οποίος μπορεί να θεωρήσει έγκυρη την καταγγελία και να παραιτηθεί από το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της. Η παραίτηση αυτή μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή.¹⁷

Συνεπώς στην προκειμένη περίπτωση οι εργαζόμενοι νομίμως αναγνώρισαν την απόλυσή τους ως έγκυρη.

7) «Επικουρικά, [η Α] ζήτησε αντί της ακυρότητα της απόλυσης και των συνεπειών της να καταβάλει στους εργαζομένους μια επιπλέον της νόμιμης αποζημίωση ύψους 3 μηνιαίων τακτικών αποδοχών.» (1 μονάδα)

Το άρθρο 66 ν. 4808/2021 (που κωδικοποιήθηκε ως άρθρο 339 Κ.Α.Ε.Δ) προέβη για πρώτη φορά σε μία διαφοροποίηση των εννόμων συνεπειών της απόλυσης που πάσχει λόγω αντίθεσής της σε απαγορευτική διάταξη νόμου. Σύμφωνα με το άρθρο 66§3 ν. 4808/2021 (339§3 Κ.Α.Ε.Δ.), αν η ακυρότητα οφείλεται σε λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1 του ίδιου άρθρου, το δικαστήριο μπορεί κατόπιν σχετικού αιτήματος του εργοδότη να επιδικάσει υπέρ του εργαζομένου πρόσθετη αποζημίωση, αντί της επέλευσης των συνδεδεμένων με την ακυρότητα της απόλυσης συνεπειών (μισθοί υπερημερίας, αξίωση επαναπασχόλησης)¹⁸.

Κατ' ουσίαν λοιπόν, με το συγκεκριμένο ερώτημα ζητείται να αναλυθεί αν τα ελαττώματα της απόλυσης των οδηγών που αναφέρθηκαν πιο πάνω (καταγγελία λόγω μεταβίβασης επιχείρησης, μη τήρηση της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων, ελλιπής καταβολή αποζημίωσης απόλυσης) υπάγονται στην παρ. 1 ή στην παρ. 3 του άρθρου 66 ν. 4808/2021. Στη μεν πρώτη περίπτωση (της παρ. 1) η ακυρότητα της απόλυσης δεν είναι θεραπεύσιμη, εφόσον υποβάλλει αίτημα ο εργοδότης, ενώ στη

¹⁶ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 600, 604.

¹⁷ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 742-743.

¹⁸ Δ. Ζερδελής, ό.π., σ. 747.

δεύτερη περίπτωση (της παρ. 3) είναι θεραπεύσιμη, με την επιδίκαση μίας πρόσθετης αποζημίωσης.

Εν προκειμένω, και τα τρία ελαττώματα της απόλυσης των οδηγών που περιγράφονται στο πρακτικό υπάγονται σε εκείνα που περιλαμβάνονται στην παρ. 1 του άρθρου 66 ν. 4808/2021. Συνεπώς το αίτημα του εργοδότη να καταβάλει στους εργαζομένους, αντί της ακυρότητα της απόλυσης και των συνεπειών της, μια επιπλέον της νόμιμης αποζημίωση ύψους 3 μηνιαίων τακτικών αποδοχών, είναι μη νόμιμο.

Αντιθέτως, δεν είναι εφαρμοστέες και άρα δεν ενδιαφέρουν εν προκειμένω οι παρ. 4 και 5 του άρθρου 66 ν. 4808/2021, διότι προϋποθέτουν υποβολή αιτήματος εκ μέρους του εργαζομένου (και όχι του εργοδότη, όπως αναφέρεται στο πρακτικό) για καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης. Επίσης είναι προφανές ότι δεν έχει καμία σχέση το άρθρο 183 Α.Κ.