

Καταγγελία σύμβασης εργασίας από το μισθωτό



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Λουκία Αλεξανδρίδου
Δικηγόρος
Συνεργάτης στην "Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία"

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου αποτελεί μία συνήθη αλλά σημαντική διαδικασία που διέπεται από συγκεκριμένους κανόνες και απαιτήσεις. Είτε πρόκειται για αορίστου είτε για ορισμένου χρόνου σύμβαση, ο εργαζόμενος οφείλει να τηρήσει ορισμένες νομικές υποχρεώσεις κατά τη διαδικασία της αποχώρησής του από την εργασία.

Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η καταγγελία πριν από τη λήξη της σύμβασης μπορεί να γίνει μόνο για σπουδαίο λόγο (π.χ. παραβίαση συμβατικών υποχρεώσεων από τον εργοδότη). Μάλιστα σύμφωνα με το εδάφιο β του άρθρου 672 ΑΚ ορίζεται το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία των μερών καθώς πρόκειται για διάταξη αναγκαστικού δικαίου. Αν ο εργαζόμενος αποχωρήσει αδικαιολόγητα πριν από τη λήξη της σύμβασης, υποχρεούται σε αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη ο εργοδότης.

Στις συμβάσεις αορίστου χρόνου, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποχωρήσει όποτε το επιθυμεί, υπό την προϋπόθεση ότι θα τηρήσει τη νόμιμη προθεσμία προειδοποίησης. Η προθεσμία αυτή ορίζεται στον νόμο ή στη σύμβαση εργασίας και μπορεί να κυμαίνεται από λίγες ημέρες έως μερικές εβδομάδες,

ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας και τη θέση του εργαζομένου.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου μπορεί να γίνει ρητά ή σιωπηρά. Συχνά έχει απασχολήσει στην πράξη το ζήτημα αν και κάτω από ποιες προϋποθέσεις η αποχή του εργαζομένου από την εργασία μπορεί να ερμηνευθεί ως σιωπηρή καταγγελία. Η περίπτωση της σιωπηρής αποχώρησης και δη της αδικαιολόγητης αποχής από την εργασία ρυθμίζεται πλέον με το Ν. 5053/2023. Σύμφωνα με τις παραγράφους 3 και 4 του άρθρου 320 του Π.Δ. 80/2022, όπως το εν λόγω άρθρο τροποποιήθηκε με το άρθρο 23 του Ν. 5053/2023 (ΦΕΚ Α` 158 26-9-2023), προβλέπεται πως «3. Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτικών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτικών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. 4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.».

Σύμφωνα, λοιπόν, με τη διάταξη αυτή, σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης υφίσταται, όταν ο εργαζόμενος απουσιάζει αυθαίρετα συνολικά για διάστημα τουλάχιστον δέκα εργάσιμων ημερών. Τότε υποχρεούται ο εργοδότης (ακριβέστερα, την επόμενη εργάσιμη ημέρα από τη λήξη του ανωτέρω διαστήματος) να αναγγείλει στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου, χωρίς να απαιτείται μάλιστα κατ' εξαίρεση η υπογραφή του.

Με το Ν. 5053/2023 στο άρθρο 23 καθιερώνεται για πρώτη φορά συγκεκριμένο χρονικό διά-

στημα, με την παρέλευση του οποίου, η αδικαιολόγητη αποχή του εργαζομένου μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία από μέρους του. Δεν υπάρχει, λοιπόν, πλέον η ανάγκη ερμηνείας της συμπεριφοράς του εργαζομένου, ώστε να διαπιστωθεί αν αυτή αποτελεί έκφραση βούλησης παραίτησης. Αν παρέλθει το διάστημα των δέκα ημερών χωρίς καμία ενημέρωση από τον εργαζόμενο, ώστε να δικαιολογεί την απουσία του από την εργασία τεκμαίρεται ότι με τον τρόπο αυτό εκφράζει την παραίτηση του και την καταγγελία εκ μέρους του της σύμβασης εργασίας.

Μάλιστα, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 23 του νέου Νόμου, αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα την αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη, επομένως θα υποχρεούται ο τελευταίος σε καταβολή αποζημίωσης.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του άρθρου 23 του Ν. 5053/2023 «Με την αξιολογούμενη ρύθμιση μειώνεται το διοικητικό βάρος δεδομένου ότι μετά τον ψηφιακό μετασχηματισμό του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II υποστηρίζεται πλέον με ασφάλεια η αποτύπωση των οικειοθελών αποχωρήσεων σε αυτό, βοηθώντας σημαντικά στην καταγραφή της πραγματικής κατάστασης στις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν παραιτηθεί, εξακολουθούν, ωστόσο, να εμφανίζονται ως εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση».

Με την προϊσχύουσα ρύθμιση του νόμου, βάσει του άρθρου 38 του Ν. 4488/2017 προβλεπόταν η υποχρέωση του εργοδότη να αναγγέλλει ηλεκτρονικά την παραίτηση του εργαζόμενου στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού.

Σημαντική διαφοροποίηση της νέας διάταξης είναι ότι δεν υπάρχει πλέον η υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει την υπογραφή του εργαζόμενου στο σχετικό έντυπο με τους ακόλου-

θους τρόπους:

α) Το έντυπο της αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού ήταν απαραίτητο υποχρεωτικά να φέρει τις υπογραφές του εργοδότη και του εργαζόμενου,

β) σε περίπτωση άρνησης του εργαζόμενου να υπογράψει το έντυπο, ο εργοδότης ήταν υποχρεωμένος να κοινοποιεί στον εργαζόμενο εξώδικη δήλωση, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει λάβει χώρα η οικειοθελής αποχώρησή του

Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο.



και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδιόταν στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γινόταν την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης.

Η εν λόγω διαδικασία δημιουργούσε ερωτηματικά και δυσχέρειες ως προς την εφαρμογή της, ιδίως σε δύο περιπτώσεις σιωπηρής βούλησης του εργαζομένου για διακοπή της εργασιακής σχέσης. Συγκεκριμένα: α) στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνούσαν να υπογράψει το έντυπο της οικειοθελούς αποχώρησης (έντυπο Ε5), καθώς και β) στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έπαυε να προσέρχεται στην εργασία, με αποτέλεσμα ομοίως, να μην υπογράφει το σχετικό έντυπο.

Το πρόσφατο νομοθέτημα, λοιπόν, απλοποίησε και κατέστησε περισσότερο ορθολογικές

τις προϋφιστάμενες συναφείς ρυθμίσεις καθώς πλέον έπαψε ο εργοδότης να είναι έρμαιο της βούλησης του εργαζομένου να προσέλθει για να υπογράψει το έντυπο αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης ή να μπαίνει σε περιττά έξοδα για κοινοποίηση εξωδίκου στον εργαζόμενο. Διατυπώνεται, όμως, η άποψη ότι διατήρησε προβληματικές καταστάσεις που, σε πρακτικό επίπεδο, θα ήταν δυνατό να αντιμετωπισθούν, όπως η μακρά, λ.χ., αδικαιολόγητη δεκαήμερη συνεχής απουσία του εργαζομένου από την εργασία του. Η τόσο μακρά διατήρηση μιας τέτοιας σοβαρής εκκρεμότητας σε μια σχέση εργασίας πρόδηλο είναι πως στρέφεται, εν τέλει, κατά της ίδιας της επιχείρησης και της βιωσιμότητάς της. Εμμέσως πλην σαφώς, όμως, και κατά των λοιπών εργαζομένων. Μια περαιτέρω σύντμηση της εν λόγω προθεσμίας των δέκα ημερών, αποδεικνυόμενη ως αδικαιολόγητη απουσία του εργαζομένου, θα ήταν σε κάθε περίπτωση, αρκετή για την λύση

της εργασιακής σχέσης. Περαιτέρω, η αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συρρικνώθηκε ασφυκτικά σε σχέση με την ήδη σύντομη προθεσμία αναγγελίας του προγενέστερου καθεστώτος με το άρθρο 38 του Ν. 4488/2017, το οποίο παρείχε προθεσμία τεσσάρων ημερών για την αναγγελία.

Κρίσιμο είναι το ζήτημα πότε η αποχή από την εργασία συνιστά ή όχι σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Το γεγονός αυτό κρίνεται με βάση τις αρχές της καλής πίστης, λαμβανομένου υπόψη των συναλλακτικών ηθών, μετά από εκτίμηση της αιτίας και της διάρκειας της αποχής, της τυχόν υπαιτιότητας ή τη συνυπαιτιότητα αυτού και γενικά τις περιστάσεις, υπό τις οποίες έλαβε χώρα η αποχή. Η εκτίμηση αυτή γίνεται από το Δικαστή σύμφωνα με τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ κατ' αντικειμενική κρίση, ανεξάρτητα δηλαδή από την πρόθεση του Εργαζομένου για λύση ή όχι της σύμβασης εργασίας.