

Οικειοθελής αποχώρηση εργαζομένου μετά την πάροδο ΙΣΕΤΙΑΣ



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

Γράφει η Δομνίκη Μπιτζίδου

Ασκούμενη Δικηγόρος - Συνεργάτης στην Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία»

Στη σημερινή εποχή, ο εργασιακός χώρος αποτελεί κεντρικό παράγοντα στην διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου. Η σημασία του αντανακλάται τόσο σε κοινωνικό αλλά και σε πνευματικό επίπεδο, καθώς συνιστά μέσο παραγωγής κοινωνικού πλούτου αλλά και μια διαδικασία χειραφέτησης, απελευθέρωσης που συντελεί στην καλλιέργεια δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο της χειραφέτησης και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, παρέχεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο να προβεί με δίκη του πρωτοβουλία στην λύση της εργασιακής σύμβασης με την οικειοθελή αποχώρηση του. Και στην περίπτωση της οικειοθελούς αποχώρησης (παραίτησης) η σύμβαση εργασίας λύεται με καταγγελία. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου είναι ελεύθερη, δηλαδή δεν απαιτείται να αιτιολογείται από τον παραιτούμενο. Δεν υπόκειται σε κάποιο τύπο, μπορεί να είναι προφορική ή να συνάγεται σιωπηρά από τη συμπεριφορά του εργαζομένου με την αποχή του από την εργασία. Σε κάθε περίπτωση όμως δεν οφείλεται αποζημίωση.

Εξάιρεση στον κανόνα της μη καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εισάγεται στο αρ. 8 εδ. α' του Ν. 3198/1955, στο οποίο προβλέπεται η καταβολή του ημίσεως της αποζημίωσης που θα λάμβανε ο μισθωτός αν στη λύση της σύμβασης προέβαινε ο εργοδότης. Για την καταβολή του ημίσεως της αποζημίωσης απόλυσης πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά οι ακόλουθες προϋποθέσεις: **α)** η σύμβαση εργασίας πρέπει να είναι αορίστου χρόνου **β)** ο μισθωτός πρέπει να αποχωρεί ύστερα από την συμπλήρωση 15ετούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη **γ)** η αποχώρηση πρέπει να γίνεται με την συγκατάθεση του εργοδότη. Ο εργοδότης, φυσικά διατηρεί το δικαίωμα να μην συγκατατεθεί στην αποχώρηση του εργαζομένου. Ανακεφαλαιώνοντας, καθίσταται σαφές ότι σε περίπτωση παραίτησης δεν οφείλεται κατ' αρχήν αποζημίωση στον εργαζόμενο, παρά μόνο μετά την συμπλήρωση 15ετούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Η σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και η λήψη συγκατάθεσης του εργοδότη στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού αποτελούν, επιπρόσθετα θεμελιωτικά γεγονότα για την γέννηση του δικαιώματος της αποζημίωσης.

Πηγές: «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Ιωάννης Ληξουριώτης

