





Η κα ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΜΑΡΙΑ (ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ 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. [REDACTED] έλαβε χώρα εξαιτίας της πλημμελούς εκπλήρωσης των συμβατικών του υποχρεώσεων και της μειωμένης απόδοσής του, πραγματικό γεγονός που θα αποδείξουμε ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών...».

Ωστόσο, από πουθενά δεν προέκυψε ο σπουδαίος λόγος, που είναι η εργοδότη εταιρεία, δηλαδή, η πλημμελής εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων ή η μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου. Επίσης, γιατί δεν προέκυψαν στοιχεία που να δικαιολογούν τα ανωτέρω, αντίθετα ο εσωτερικός 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 ΕΠΙΒΛΗ ΚΟΜΙΣΘΗΚΕ ΣΤΟΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗ ΑΝΤΙΘΕΤΗ ΠΡΑΞΗ ΑΚΥΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ). Τα ανωτέρω παραβιάζουν τα άρθρα 1,8,9,11, και 21 του Ν 1876/1990, τον ΑΝ 435/1968, τα αρ. 1 και 2 του Ν 1389/1957, σε συνδυασμό με τις διατάξεις ΣΣΕ, ΔΑ, ή ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Σύμφωνα με την άποψη του επιθεωρητή, λοιπόν, παρότι από τις διατάξεις των αρ. 669 παρ.2 του ΑΚ. του αρ. 1 και 5 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 συνιστά δικαίωμα του εργοδότη ή και του εργαζόμενου και είναι μονομερής και αυθαίρετη δικαιοπραξία. Ωστόσο, εφόσον το ανωτέρω δικαίωμα που είχε η εργοδοτική πλευρά (σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία, το αρ. 25 ΣΥΝΤ. ΓΜ. ΤΟΛ και το αρ. 281 ΑΚ κατάχρηση δικαιώματος κτλ), ασκήθηκε καταχρηστικά ενάντια στο πνεύμα της καλής πίστης, που προβλέπεται κατά τη διάρκεια της ενεργούς εργασιακής σχέσης, αφού δημιουργεί ένα τετελεσμένο γεγονός, σταμάτησε όχι μόνο τη δυνατότητα από την αντισυμβαλλόμενη πλευρά να έχει ευμενέστερη αντιμετώπιση, αλλά ακόμη και βασικά του ανθρώπινα δικαιώματα, όπως ανώτερη προηγούμενης ακρόασης και της υπεράσπισής του, εάν πράγματι υιοθετήσουν τη άποψη του εργοδότη για λύση της εργασιακής σχέσης για σπουδαίο λόγο, πρέπει να ελεγχθεί από την ελληνική δικαιοσύνη.

Εφόσον λοιπόν, με την ανωτέρω συμπεριφορά της διοίκησης –εργοδότη, στερούνται νοήματα οι διαπραγματεύσεις, αφού όχι μόνο δεν τηρήθηκε ο εσωτερικός κανονισμός, αλλά καταπατήθηκαν όχι μόνο τα εργασιακά δικαιώματα του εργαζόμενου αλλά και βασικά του ανθρώπινα δικαιώματα.

Εφόσον, δεν αντιμετωπίστηκε 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 απόλυσης, 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 σύμβασης 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 τη 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 νομοθεσίας.



ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

[REDACTED]

bankingnews.gr