

Σ.Ε.Ο.Φ.Α.Ε.
ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΟΔΗΓΩΝ ΦΟΡΤΗΓΩΝ
ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
Δ. ΟΜΗΡΙΔΟΥ ΣΚΥΛΙΤΣΗ 19, ΠΕΙΡΑΙΑΣ Ε.Κ.Π. Τ.Κ. 18531 (6ος ΟΡΟΦΟΣ)
☎ 210-4119922, FAX: 210-4170113
✉ e-mail: seof@otenet.gr / http://www.seofae.gr

Αρ. Πρωτ. 485

Πειραιάς, 13/6/2014

Προς:

- Επιθεώρηση Εργασίας Πειραιά

Κοινοποίηση:

- Υπουργείο Εργασίας
- Σ.Ε.Π.Ε.
- Γ.Σ.Ε.Ε. Νομικό Τμήμα
- Ο.Σ.Μ.Ε.

**ΘΕΜΑ: Άκυρη απόλυση συνδικαλιστή
κατά παράβαση του ν. 1264/82, άρθρα 14, 15, 32**

Κυρία Διευθύντρια,

Με αφορμή τις παρατηρήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας Νικαίας επί της διενέργειας στις 26.5.2014 της εξέτασης εργατικής διαφοράς ανάμεσα στον Αθανάσιο Οικονόμου, ο οποίος είναι εκλεγμένο μέλος του Δ.Σ. του Συνδικάτου μας, και της εργοδότης εταιρείας με την επωνυμία «ΑΦΟΙ ΧΑΛΑΡΗ Α.Ε.», που αφορούσε στην παράνομη απόλυση του ως άνω προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους μας από την παραπάνω εταιρεία, κατά παράβαση του ν. 1264/1982, κρίνουμε αναγκαίο να σας επισημάνουμε τα ακόλουθα:

Σύμφωνα με το νόμο 1264/1982 «για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» ορίζεται ρητά (άρθρο 14 παρ. 4 – 10) ότι είναι άκυρη η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως των μελών της διοικήσεως, σύμφωνα με το αρ. 92 ΑΚ, της συνδικαλιστικής οργανώσεως, καθώς και όταν γίνεται για νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Η καταγγελία της σχέσεως εργασίας των προσώπων που προστατεύονται κατά το άρθρο αυτό, όπως είναι τα μέλη της διοικήσεως της συνδικαλιστικής οργανώσεως (όπως πρόκειται τώρα), επιτρέπεται μόνο, εκτός των άλλων περιπτώσεων που απαριθμούνται περιοριστικά στην παράγραφο 10 του πιο πάνω άρθρου και νόμου (που όμως δεν αφορούν στην συγκεκριμένη περίπτωση), και όταν ο εργαζόμενος συνδικαλιστής προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του. Πριν δε την καταγγελία πρέπει να αποφασίσει για την ύπαρξη κάποιου από τους παραπάνω λόγους, που την καθιστούν έγκυρη, κατά πλειοψηφία επιτροπή, όπως ειδικότερα ορίζεται στο άρθρο 15 του παραπάνω νόμου.

Από το περιεχόμενο του παραπάνω μνημονευόμενου άρθρου 14 του ως άνω νόμου προκύπτει ότι παραλείφθηκαν ως λόγοι έγκυρης απόλυσης του εργαζόμενου συνδικαλιστή αδικήματα συνδεόμενα με την παροχή εργασίας, πέραν των ως άνω αναφερόμενων περιοριστικά, όπως είναι η κλοπή, η υπεξαίρεση, απάτη, εκβίαση κλπ. Η

απόλυτη ακυρότητα της καταγγελίας σχέσεως εργασίας συνδικαλιστή, όταν αυτή γίνεται για λόγους πέραν των περιοριστικά αναφερόμενων στο παραπάνω άρθρο 14 του ν. 1264/1982, ακόμη και εάν προ της καταγγελίας έχει προηγηθεί υποβολή σχετικής μήνυσης από τον εργοδότη, προκύπτει όχι μόνον από το γράμμα και το πνεύμα του νόμου αυτού, αλλά και από την σχετική νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων, που ασχολήθηκαν με όμοιες περιπτώσεις απόλυσης συνδικαλιστών μετά από υποβληθείσες μηνύσεις από τον εργοδότη, για λόγους ποινικών αδικημάτων που δεν ενέπιπταν στις περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις του άρθρου 14 του παραπάνω νόμου, όπως λόγου χάρη για το αδίκημα της υπεξαίρεσης. Ενδεικτικά σας θυμίζουμε τις με αριθμό 8598/1993 ΜΠρΘεσσαλ (ΕΕΡΓΔ/1994 σελ. 242) και 70/1989 ΕφΠειρ (ΔΕΝ/1989 σελ. 670) αποφάσεις, στο σκεπτικό των οποίων έχει κριθεί ότι η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία σχέσεως εργασίας συνδικαλιστή είναι σε κάθε περίπτωση άκυρη, λόγω μη συνδρομής των προϋποθέσεων εγκυρότητας των άρθρων 14 και 15 του ν. 1264/1982.

Προσέτι, ως προς το πεδίο εφαρμογής και την απόλυτη ισχύ του αρ. 14 του ν. 1264/1982 σε σχέση με τους νόμους 2112/1920 και 3198/1955, που ασχολούνται με τις διαδικασίες καταγγελίας της σχέσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων, τονίζουμε ότι στο άρθρο 9 του ν. 2112/1920 ρητά ορίζεται ότι αυτός ο νόμος, άρα και το άρθρο 5 του ίδιου νόμου που αφορά σε απόλυση χωρίς αποζημίωση μετά από μήνυση σε βάρος εργαζόμενου, δεν έχει εφαρμογή σε υπαλλήλους επιχειρήσεων για τους οποίους έχει ληφθεί ειδική μέριμνα δια νόμων ή κανονισμών του Κράτους, όπως εν προκειμένω συμβαίνει με το νόμο 1264/1982. Επίσης το άρθρο 32 του ν. 1264/82 παρ. 6 ορίζει: όσες διατάξεις νόμων, διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων είναι αντίθετες προς τις διατάξεις του παρόντος νόμου ή αναφέρονται σε θέματα ρυθμιζόμενα με αυτόν καταργούνται.

Διαδικασία απόλυσης: Επαναλαμβάνουμε ότι για την απόλυση των συνδικαλιστών που απασχολούνται ως μισθωτοί σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, δεν αρκεί να τηρηθούν μόνο οι διατυπώσεις του Ν. 3198/1955, αλλ' απαιτείται να εκδοθεί προηγουμένως και απόφαση της Ειδικής Επιτροπής, η οποία κρίνει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος απόλυσης απ' αυτούς που αναφέρονται στο νόμο. Επομένως εάν απολυθεί συνδικαλιστικό στέλεχος, χωρίς να έχει εκδοθεί προηγουμένως απόφαση της ανωτέρω Επιτροπής, είναι άκυρη η απόλυσή του.

Έτσι κάθε εργοδότης που προτίθεται να απολύσει συνδικαλιστή, πρέπει να προσφύγει με αίτησή του στην ανωτέρω Επιτροπή και να αναφέρει λεπτομερώς τους λόγους για τους οποίους ζητάει την έγκριση της απόλυσης. Ο νόμος δεν ορίζει τον χρόνο μέσα στον οποίο πρέπει ο εργοδότης, από την έναρξη του σπουδαίου λόγου, να προσφύγει στην Επιτροπή για να κρίνει αυτόν. Νοείται όμως, ότι η προσφυγή επιβάλλεται να γίνει μέσα σε εύλογο χρόνο, γιατί διαφορετικά είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι επήλθε απόσβεση του δικαιώματος του εργοδότη, συνεπεία της απραξίας του. Καθώς επίσης μπορεί να θεωρηθεί ότι παραιτήθηκε από το δικαίωμά του, όταν διατήρησε τον μισθωτό στην εργασία του επί χρόνο περισσότερο απ' αυτόν που χρειάζεται για την άσκηση της προσφυγής του μέσα σε εύλογο χρόνο (Συμβ.Επικρ. 1714/1984, ΔΕΝ 1985 σελ. 276).

Πρέπει να σημειωθεί ότι η άκυρη απόλυση, εκτός από τις αστικές συνέπειες που έχει για τον εργοδότη (καταβολή μισθού υπερημερίας, επαναπρόσληψη), επισύρει και αυστηρές ποινικές κυρώσεις που προβλέπονται από το άρθρο 23 παρ. 2 του Ν. 1264/1982, σε περίπτωση που αρνείται την επαναπρόσληψη ή την πραγματική απασχόληση του ακύρωσ απολυθέντος (Αρ.Πάγ. 998/2012, ΔΕΝ 2013 σελ. 313). (Λαναράς, Διαδικασία Απόλυσης, σελ. 257-258)

Άλλωστε, σχετικά με τα παραπάνω, η ανωτέρω μνημονευόμενη απόφαση με αριθμό 70/1989 του Εφετείου Πειραιά ρητά δέχεται «*ότι στις περιπτώσεις καταγγελίας των εργασιακών σχέσεων των συνδικαλιστικών στελεχών δεν έχουν εφαρμογή, γιατί*

αποκλείονται από το άρθρο 14 του ν. 1264/1982, οι μη θιγόμενες κατά τα λοιπά διατάξεις των άρθρων 5 του ν. 2112/1920 και 7 του ν. 3198/1955, οι οποίες παρέχουν στον εργοδότη το δικαίωμα της καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως με την υποβολή μηνύσεως κατά του εργαζομένου για ποινικό αδίκημα».

Δεδομένων των παραπάνω, θεωρούμε ότι τα γραφόμενα από τον Κοινωνικό Επιθεωρητή της υπηρεσίας σας Π. Δημητρακόπουλο (βλ. δεύτερη σελίδα των από 26.5.2014 αποτελεσμάτων της επέμβασής του), αναφορικά με την ακυρότητα ή μη της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους, ήτοι ότι «σε περίπτωση που ο λόγος που οδηγεί τον εργοδότη στην απόλυση δεν αναφέρεται ανάμεσα στους λόγους για τους οποίους κατά νόμο δικαιολογείται η απόλυση συνδικαλιστή, έχει γίνει νομολογιακά δεκτό ότι είναι δυνατή η λύση της σχέσης εργασίας, με τη μέθοδο της θεώρησης των αξιώσεων του απολυομένου για μισθούς υπερημερίας ως καταχρηστικής», πρέπει να αποκρουσθούν ως αποτέλεσμα τουλάχιστον σύγχυσης και εσφαλμένης ερμηνείας του νόμου, και μάλιστα με τρόπο σαφώς μονομερή υπέρ της καθ' ης η προσφυγή εργοδότης εταιρείας.

Το παραπάνω όργανο της υπηρεσίας σας, μολοντί όφειλε να δεχθεί και να διατυπώσει ρητά γνώμη για τη δεδομένη και απόλυτη (κατά τα παραπάνω εκτεθέντα) ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του προστατευόμενου από το νόμο 1264/1982 συνδικαλιστή, όχι μόνον δεν έπραξε αυτό, τουναντίον δέχθηκε ότι δήθεν «είναι δυνατή η λύση της σχέσης εργασίας, με τη μέθοδο της θεώρησης των αξιώσεων του απολυομένου για μισθούς υπερημερίας ως καταχρηστικής», εκλαμβάνοντας όμως εκ των προτέρων έτσι – εμμέσως πλην σαφώς – την υπό εξέταση απόλυση του συνδικαλιστή ως κατ' αρχήν έγκυρη, υποστατή και φέρουσα νόμιμες συνέπειες.

Συνακόλουθα και πιο συγκεκριμένα παρακάτω, το νομικό σφάλμα ως προς την ερμηνεία του νόμου (αρ. 14 ν. 1264/1982) και της εκτεθείσας νομολογίας, στο οποίο υπέπεσε ο υπάλληλος της υπηρεσίας σας, οδήγησε τον ίδιο και στην απόλυτως καινοφανή, αλλά νομικά αβάσιμη, απαράδεκτη και υπεκφεύγουσα κρίση του και διαπίστωσή του (αναφορικά πάντα με το κύρος της απόλυσης του συνδικαλιστή μας Α. Οικονόμου), ότι δήθεν «η υπηρεσία δεν μπορεί να μπει στην ουσία και να αποφανθεί για τη βασιμότητα της εν λόγω καταγγελίας - μήνυσης που βρίσκεται ήδη ενώπιον των αρμόδιων ποινικών δικαστηρίων» και ότι «πως τυχόν απαλλαγή του συνδικαλιστικού στελέχους καθιστά άκυρη την καταγγελία, ενώ καθίσταται σαφές από τα πράγματα ότι η κρίση για το κύρος της καταγγελίας θα γίνει μετά την απόφαση του δικαστηρίου για την ποινική δίκη».

Αυτό όμως που έχει καταστεί στην συγκεκριμένη περίπτωση σαφές είναι το ότι ο αναφερόμενος Κοινωνικός Επιθεωρητής συνέδεσε αυθαίρετα το παρόν και κρίσιμο ζήτημα του κύρους της άκυρης, κατά το νόμο, απόλυσης του συνδικαλιστικού μας στελέχους, που προήλθε αμέσως μετά από μία προσχηματική μήνυση σε βάρος του από την εργοδότης εταιρεία για το αδίκημα της υπεξαίρεσης και υπεξαγωγής εγγράφων, με τα διάφορα και παρεπόμενα ζητήματα της νομιμότητας (υπό το πρίσμα του αρ. 281 ΑΚ) των αξιώσεων του εργαζόμενου – μηνυόμενου συνδικαλιστή μας για μελλοντικούς μισθούς υπερημερίας και αποδοχή των υπηρεσιών του, με θέματα δηλαδή που πιθανώς θα κριθούν σε δεύτερο χρόνο από το αρμόδιο Πολιτικό Δικαστήριο, κατά την εκδίκαση της αγωγής του εργαζόμενου για την δικαστική ακύρωση της επίμαχης καταγγελίας κατά της εργοδότης εταιρείας.

Κατόπιν των παραπάνω σας καλούμε, αφού λάβετε υπόψη ορθά αυτή τη φορά το νόμο και την κείμενη νομολογία, να επανεξετάσετε την ως άνω αναφερόμενη εργατική διαφορά και ιδιαιτέρως να γνωμοδοτήσετε με τρόπο σαφή και αντικειμενικό για το νομικό ζήτημα της ακυρότητας της παραπάνω καταγγελίας, άλλως επιφυλασσόμαστε για κάθε νόμιμο δικαίωμα τόσο ημών όσο και του θιγόμενου μέλους της διοικήσεώς μας.

Ζητάμε την επανεξέταση του θέματος σε Β΄ βαθμό από την υπηρεσία σας σε
εύλογο χρονικό διάστημα.
Παρακαλούμε για τις δικές σας ενέργειες.

ΤΟ Δ.Σ.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Ι. ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ

Μ. ΔΕΡΜΑΤΗΣ