

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2^{ος} όροφος) ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

KIN:6977506705, e-mail :pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Τέθηκαν από την Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης (αρ. πρωτ. 0719/26-02-2020) προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α) τα κάτωθι ερωτήματα προς γνωμοδότηση:

- 1) *Εάν νομιμοποιείται η Δ.Ε.Υ.Α. να δέχεται τις υπηρεσίες του υπάλληλου και πέραν του 70^{ου} έτους της ηλικίας του και μέχρι τη συμπλήρωση του απαιτούμενου αριθμού ενσήμων (4.500) ή εάν θα πρέπει να προβεί στην καταγγελία της εργασιακής σχέσης καθότι ο ενδιαφερόμενος δεν υπέβαλλε ο ίδιος αίτημα αποχώρησης από την υπηρεσία. Εφόσον ισχύει το δεύτερο εάν κωλύεται η Δ.Ε.Υ.Α. να προβεί στην καταγγελία της εργασιακής σχέσης λόγω του γεγονότος ότι ο υπάλληλος τελεί σε αναρρωτική άδεια;*
- 2) *Σε περίπτωση που η Δ.Ε.Υ.Α. υποχρεούται να καταγγείλει τώρα την εργασιακή σχέση με τον υπάλληλο χωρίς να έχει συμπληρώσει αυτός τα απαιτούμενα ένσημα για τη συνταξιοδότηση, ποία αποζημίωση οφείλει να καταβάλλει στον υπάλληλο; Θα καταβάλλει το 40% της αποζημίωσης που προβλέπεται όταν υπάρχουν οι προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης λόγω γήρατος ή θα πρέπει να καταβάλλει το 100% της αποζημίωσης ομοίως με την περίπτωση της απόλυσης;*

Κατά τη γνώμη μου, με βάση το ιστορικό που τέθηκε από την ερωτώσα Δ.Ε.Υ.Α. και τα σχετικά έγγραφα και αποφάσεις προσήκει κατά τη γνώμη μου η κάτωθι απάντηση.

A. Νομοθετικό πλαίσιο - Διατάξεις

Κατ' **άρθρο 7 ν. 1069/1980** υπό τον τίτλο «Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας – Προσωπικό» ορίζεται ότι «1. Δι' **Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας** συντασσομένον δι' αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχειρήσεως, εγκρινομένης υπό του Υπουργού Εσωτερικών μετά γνώμην των οικείων Δημοτικών ή Κοινοτικών Συμβουλίων, καθορίζεται η οργάνωσις, η σύνθεσις και η αρμοδιότης των υπηρεσιών, ο αριθμός των θέσεων του πάσης φύσεως προσωπικού αναλόγως προς τας ανάγκας της επιχειρήσεως, ή κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή των θέσεων του προσωπικού καθ' ομάδας ειδικοτήτων και αναλόγως της βαθμίδος εκπαιδεύσεως, αι αποδοχαί, ως και ο τρόπος προσληψεως και απολύσεως και το αρμόδιον προς τούτο όργανον.»

Σύμφωνα με τον ισχύοντα από το έτος 2017 **Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας** (εφεξής Ο.Ε.Υ.) της Δ.Ε.Υ.Α. που εγκρίθηκε με την αρ. 51989/30-08-2017 απόφαση του Συντονιστή Αποκεντρωμένης Διοίκησης (ΦΕΚ Β' 3319/21-09-2017), και ειδικότερα στο Κεφάλαιο Ε' αυτού («Άδειες απουσίας προσωπικού»), **άρθρο 59** υπό τον τίτλο «Άδειες για λόγους υγείας – εγκυμοσύνης» ορίζεται ότι «1. Σε κάθε εργαζόμενο **χορηγείται άδεια απουσίας για λόγους υγείας** εφόσον προκύπτει από γραπτή γνωμάτευση του αρμόδιου ιατρού ή επιτροπής του ΙΚΑ, ***σύμφωνα με τα οριζόμενα από την εργατική νομοθεσία...***»

Περαιτέρω στο Κεφάλαιο Ζ' του Ο.Ε.Υ. της Δ.Ε.Υ.Α. ορίζεται στο **άρθρο 71** υπό τον τίτλο «***Αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής σύμβασης***» ότι «1. Η σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδίκαια και χωρίς προειδοποίηση ή καταγγελία την ημέρα που ο εργαζόμενος θα συμπληρώσει όλες τις προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση λόγω γήρατος, όπως αυτές καθορίζονται και απαιτούνται από τους ισχύοντες κάθε φορά Νόμους. 2. Αν ο εργαζόμενος παρά τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας δεν συγκεντρώσει τις απαιτούμενες ημέρες εργασίας για τη συνταξιοδότηση του, το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από αίτηση του, μπορεί να παρατείνει την εργασιακή

σύμβαση μέχρι την συμπλήρωση των ημερών αυτών, όχι όμως πέρα από το 70ο έτος ηλικίας του και εφόσον το επιτρέπει η υγεία του.»

Κατ' άρθρ. 5 ΑΝ 178/1967 ορίζεται ότι:

«Εν περιπτώσει αποχής εκ της εργασίας του μισθωτού, λόγω ασθενείας, διά το από της αναγγελίας της ανικανότητος μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεως εκ μέρους του Ι.Κ.Α. ή ετέρου ασφαλιστικού οργανισμού χρονικόν διάστημα (1 έως 3 ημερών) ο εργοδότης υποχρεούται εις πληρωμήν μόνον του ημίσεως του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειομένης της συμπληρώσεώς του εκ του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού.»

Περαιτέρω, σύμφωνα με την **παρ. 3 άρθρ. 5 ν. 2112/1920** όπως τροποποιήθηκε με το άρθρ. 3 ν. 4558/1930 ορίζεται ότι:

« 3. Αποχή υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού.

Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια ερμηνεύεται η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρείς μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα πέντε ετών, και έξ μήνας δια τους υπηρετούντας επί χρόνον ανωτέρον των δέκα πέντε ετών.»

Προϋποθέσεις υπαγωγής εργαζομένου στις διατάξεις περί ασθενείας είναι οι εξής:

1. Ο εργαζόμενος να απασχολείται στην επιχείρηση **πάνω από 10 ημέρες.**
2. Να έχει εξεταστεί και να του έχει χορηγηθεί **αποδεικτικό ασθενείας από γιατρό του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα.** Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασφαρίζεται για πρώτη φορά και δεν έχει τις προϋποθέσεις για ασφαλιστική κάλυψη, τότε προς απόδειξη της ασθενείας του αρκεί η βεβαίωση από ιδιώτη γιατρό.

Ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια ασθένειας του διατηρεί αξίωση στο μισθό του ως εξής:

α) Αν έχει συμπληρώσει στον εργοδότη του υπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ημερών, αλλά μικρότερη από έτος, δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου.

β) Αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους δικαιούται αποδοχές ενός μηνός.

Η παραπάνω αξίωση για δικαίωμα στο μισθό (για δεκαπενθήμερο ή μήνα) αναφέρεται σε κάθε εργασιακό (και όχι ημερολογιακό) έτος.

Αν η ασθένεια του εργαζόμενου διαρκέσει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (από δεκαπενθήμερο ή μήνα) ο εργοδότης δεν υποχρεούται για περαιτέρω καταβολή μισθού.

Εφόσον τηρούνται οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, και η ασθένεια του εργαζόμενου κρατήσει ως και 3 ημέρες, η επιχείρηση υποχρεούται να του καταβάλει το 1/2 του 1/25 του μισθού του ή το μισό του ημερομισθίου του για κάθε μέρα απουσίας απ' την εργασία του.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασθενήσει για διάστημα μεγαλύτερο των τριών ημερών, για πρώτη φορά μέσα στο εργασιακό έτος, τότε για τις 3 πρώτες ημέρες ισχύει ότι και παραπάνω. (Δηλαδή η επιχείρηση οφείλει να του καταβάλει το 1/2 του 1/25 του μισθού ή το μισό ημερομίσθιο για κάθε μέρα απουσίας από την εργασία του).

Από την 4η μέρα, ο αρμόδιος ασφαλιστικός φορέας, στον οποίο είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καταβάλει μία ημερήσια επιδότηση για όλες τις υπόλοιπες ημέρες που είναι ασθενής. Η επιδότηση αυτή ορίζεται απ' την ασφαλιστική κλάση και την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

Από την πλευρά της η επιχείρηση υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο, για κάθε μέρα απουσίας του, ολόκληρο το ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού του, μειωμένο κατά την ημερήσια επιδότηση που χορηγείται από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα.

Όταν ο εργαζόμενος ασθενήσει για διάστημα μεγαλύτερο των 3 ημερών, για παραπάνω από μία φορά μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος, η επιχείρηση οφείλει να του καταβάλει ολόκληρο το ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού του μειωμένο κατά την ημερήσια επιδότηση από την πρώτη μέρα απουσίας απ' την εργασία του. Αν όμως η ασθένεια του εργαζόμενου διαρκέσει λιγότερο από 4 ημέρες, τότε ο ασφαλιστικός φορέας δεν καταβάλει την ημερήσια επιδότηση και η επιχείρηση καταβάλει μόνο το 1/2 του 1/25 του μισθού ή το μισό ημερομίσθιο.

Σύμφωνα, με τις ανωτέρω διατάξεις του άρθρου 2 παρ.6 ΑΝ 539/1945 και 5 παρ.3 Ν.2112/1920 τα διαστήματα, κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει από την απασχόλησή του λόγω βραχείας σχετικής διάρκειας ασθένειας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζεται προς τις ημέρες της άδειας, τις οποίες αυτός δικαιούται, την οποία επομένως δεν απομειώνουν. Ο λόγος θέσπισης της διάταξης αυτής ήταν να μην αποστερείται από την κανονική του άδεια ο μισθωτός, που απέχει από την εργασία του λόγω βραχείας ασθένειας επί διαστήματα, που ποικίλλουν ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του. (*ΑΠ Ολομ. 7/2019*).

B. Επί των ερωτημάτων

- **Αναφορικά με το εάν υποχρεούται η Δ.Ε.Υ.Α. να προβεί σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του εν λόγω υπαλλήλου**

Σύμφωνα με τα ρητώς οριζόμενα στο άρθρο 71 του Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας της Δ.Ε.Υ.Α. ορίζεται ότι αν ο εργαζόμενος παρά τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας δεν συγκεντρώσει τις απαιτούμενες ημέρες εργασίας για τη συνταξιοδότηση του, το Διοικητικό Συμβούλιο, μετά από αίτηση του, μπορεί να παρατείνει την εργασιακή σύμβαση μέχρι την συμπλήρωση των ημερών αυτών, **όχι όμως πέρα από το 70ο έτος** ηλικίας του και εφόσον το επιτρέπει η υγεία του.

Εξ' αντιδιαστολής συνάγεται ότι, εφόσον ο υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. συμπληρώσει το 70^ο έτος της ηλικίας, του ακόμη και εάν δεν έχει συμπληρώσει τον υποχρεωτικό χρόνο ασφάλισης, **απολύεται αυτοδικαίως** από την Δ.Ε.Υ.Α.

Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας υπέχει **θέση ουσιαστικού νόμου** (Εφ. Λαρ. 98/2003), και τα οριζόμενα εις αυτόν δεσμεύουν τόσο τον εργοδότη (Δ.Ε.Υ.Α.) όσο και τους εργαζομένους.

Έπεται ότι εφόσον ο εν λόγω υπάλληλος συμπλήρωσε το 70^ο έτος της ηλικίας του, η Δ.Ε.Υ.Α. **οφείλει να καταγγείλει** την εργασιακή σχέση, αιτία αυτοδίκαιης λύσης της εργασιακής σχέσης σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 71 του Οργανισμού της Επιχείρησης. Η πράξη αυτή θα έχει **διαπιστωτικό χαρακτήρα** και οι έννομες συνέπειες αυτής θα ανατρέχουν στο διάστημα συμπλήρωσης του 70^{ου} έτους της ηλικίας από τον εργαζόμενο, ήτοι την 10-02-2020.

Περαιτέρω αναφορικά με το εάν το γεγονός ότι ο εν λόγω υπάλληλος τελεί υπό αναρρωτική άδεια, κωλύει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, με τον κίνδυνο αυτή να θεωρηθεί καταχρηστική, λεκτέα τα ακόλουθα.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας **δεν απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας του μισθωτού** ούτε εξ άλλου εκ του λόγου μόνον αυτού η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι καταχρηστική, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου (ΑΠ 1165/98, 402/2014).

- **Αναφορικά με το ζήτημα της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης λόγω απόλυσης – Ποσό αποζημίωσης**

Κατ' **άρθρ. 5 Ν. 435/1976 (Α' 251)** «Περί τροποποίησης και συμπλήρωσης ενίων διατάξεων εργατικών τινών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων» περί συνταξιοδότησης αποχωρούντων- απολυόμενων ΙΚΑ κλπ. ορίζεται ότι:

«Μισθωτοί εν γένει υπαγόμενοι εις την ασφάλισιν οιοδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, δια την χορήγησιν συντάξεως συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τας προς λήψιν πλήρους συντάξεως γήρατος προϋποθέσεις, δύνανται εάν μεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτου ν' αποχωρώσι της εργασίας, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε ν' αποχωρώσιν είτε ν' απομακρύνωνται της εργασίας των παρά του εργοδότη των, λαμβάνοντες εις απάσας τας περιπτώσεις ταύτας οι μεν επικουρικός ησφαλισμένοι, τα 40%, οι δε μη ησφαλισμένοι επικουρικός τα 50% της αποζημίσεως της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάστοτε ισχύουσας διατάξεις, δια την περίπτωσιν απροειδοποίητου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του εργοδότη. Δια την κατά τ' ανωτέρω χορηγουμένην,

εις τους αποχωρούντας ή απομακρυνομένους μισθωτούς αποζημίωσιν εφαρμόζονται κατά τα λοιπά πάντα τα οριζόμενα υπό των άρθρων 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του Ν.Δ. **3198/1955** ως και των διατάξεων του Ν. **2112/1920** "περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων" ως ούτος ετροποποιήθη και συνεπληρώθη μεταγενεστέρως, και του Β. Δ/τος της 16/18 Ιουλίου 1920 "περί επεκτάσεως του Ν. 2112 "περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων" και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, πλην των διατάξεων των αφορωσών την προειδοποίησιν".

Κατά τη διάταξη του άρθρου 8 εδ. α` του ν. **3198/1955** "Οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας αόριστης διάρκειας και έχουν συμπληρώσει δεκαπενταετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή το προβλεπόμενο από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό όριο ηλικίας ή, αν δεν προβλέπεται τέτοιο όριο, το 65^ο έτος της ηλικίας τους (ήδη, από 1-1-2013, το 67ο έτος, σύμφωνα με το άρθρο πρώτο υποπαράγραφος ΙΑ4 περ.2 του ν. 4093/2012), αποχωρώντας από την εργασία τους με τη συγκατάθεση του εργοδότη, δικαιούνται το ήμισυ της οριζόμενης από το ν. 2112/1920 ή το ανωτέρω β.δ. αποζημίωσης για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Η αποζημίωση υπολογίζεται όπως ορίζεται στο άρθρο 5 παρ.1 και 2 του ν. **3198/1955**". Από τη διάταξη αυτή συνάγεται ότι για την εφαρμογή της απαιτείται: α) η σχέση εργασίας να είναι αορίστου χρόνου, β) ο εργαζόμενος να αποχωρεί ύστερα από τη συμπλήρωση συγκεκριμένου χρόνου υπηρεσίας ή ορίου ηλικίας και γ) η αποχώρηση να γίνεται με τη συγκατάθεση του εργοδότη. Ως εκ τούτου, **την αποζημίωση δεν δικαιούνται εκείνοι, των οποίων η εργασιακή σχέση είναι ορισμένου χρόνου, όπως συμβαίνει σε περίπτωση σύμβασης κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν προσχωρήσει σε κανονισμό του εργοδότη, που προβλέπει την αποχώρηση από την εργασία με τη συμπλήρωση προκαθορισμένου ορίου ηλικίας.** Εν τούτοις, γίνεται δεκτό ότι και στην περίπτωση μιας τέτοιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν με τον κανονισμό έχει προβλεφθεί η δυνατότητα προώρου λύσεως αυτής, ενυπάρχει διαλυτική αίρεση. Οπότε, πληρωθείσης της αιρέσεως, η σύμβαση εργασίας μεταπίπτει εξ αρχής σε σύμβαση αόριστου χρόνου (Ολομ ΑΠ 1110/1986, ΑΠ 1137/2017). Περαιτέρω, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 8 εδ. β` του ν. **3198/1955**, μισθωτοί εν γένει, που υπάγονται στην ασφάλιση οποιουδήποτε οργανισμού για τη χορήγηση συντάξεως,

εφόσον συμπλήρωσαν ή συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος, δύνανται εάν μεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη να αποχωρούν από την εργασία, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε να αποχωρούν είτε να απομακρύνονται από την εργασία εκ μέρους του εργοδότη τους, λαμβάνοντας σε όλες αυτές τις περιπτώσεις οι μεν επικουρικός ασφαλισμένοι τα 40%, οι δε μη ασφαλισμένοι επικουρικός τα 50% της αποζημίωσης, την οποία δικαιούνται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη. Για τη χορήγηση της αποζημίωσης αυτής εφαρμόζονται, κατά τα λοιπά, πάντα τα οριζόμενα στα άρθρα 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του ν.δ. **3198/1955** ως και στις διατάξεις του ν. 2112/1920 όπως ισχύει, πλην εκείνων που αφορούν στην προειδοποίηση. Αν και για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 8 εδ. β' του ν. **3198/1955** προϋποτίθεται ρητά μόνο η συμπλήρωση των προϋποθέσεων για λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος, εξυπακούεται, για την ταυτότητα του νομικού λόγου, ότι αυτή αφορά και πάλι σε συμβάσεις αόριστου χρόνου, με την επιφύλαξη της μετάπτωσης μίας συμβάσεως ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου για την περίπτωση της πλήρωσης αιρέσεως, που αναφέρεται ανωτέρω (Ολομ ΑΠ 1110/1986). Πράγματι, σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η παροχή μιας εξαιρετικής δυνατότητας λύσεως της συμβάσεως εργασίας εξισορροπεί τα συμφέροντα εργοδότη και εργαζόμενου, διότι παρέχει υποχρέωση και αντίστοιχο δικαίωμα σε μειωμένη αποζημίωση (αντί της πλήρους, εάν την πρωτοβουλία της λύσεως είχε ο εργοδότης ή της απώλειας του σχετικού δικαιώματος, εάν την πρωτοβουλία είχε ο εργαζόμενος) και αποβλέπει, ταυτόχρονα, στην ανανέωση του προσωπικού των επιχειρήσεων και στη δημιουργία κενών θέσεων εργασίας. **Άλλωστε, δικαίωμα για τη λήψη αποζημίωσης δεν παρέχεται στον εργαζόμενο, του οποίου η σύμβαση εργασίας διαρκεί μέχρι τη λήξη του χρόνου, που έχει προκαθορισθεί από τους συμβαλλόμενους ή από το νόμο ή τον κανονισμό που διέπει τις σχέσεις του προσωπικού μιας επιχείρησης, διότι στην περίπτωση αυτή η λύση της συμβάσεως επέρχεται αυτοδικαίως κατά το άρθρο 669 ΑΚ και ο μισθωτός ούτε "απομακρύνεται" από τον εργοδότη ούτε "αποχωρεί οικειοθελώς" από την υπηρεσία του.** Τέλος, όπως συνάγεται από το συνδυασμό των διατάξεων των εδαφίων α' και β' του άρθρου 8 του ν. **3198/1955** και την τελολογική ερμηνεία αυτών, η πρώτη είναι συμπληρωματική της δεύτερης και έχει εφαρμογή όταν δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής εκείνης, οπότε με συνδρομή των

διαφορετικών προϋποθέσεων του εδ. α' χορηγείται και πάλι η μειωμένη αποζημίωση (ΑΠ 686/2017, ΑΠ 228/2019).

Οι διατάξεις του Οργανισμού της Δ.Ε.Υ.Α. που προβλέπουν τη λύση της συμβάσεως με τη συμπλήρωση του καθοριζομένου ορίου ηλικίας (70^ο κατ' ανώτατο όριο) διέπουν τους όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας με τον εργαζόμενο και αποτελούν περιεχόμενο αυτής (ΑΠ 228/2019).

Εκ των ανωτέρω διατάξεων και της νομολογίας συνάγεται ότι δικαίωμα για τη λήψη αποζημίωσης **δεν παρέχεται** στον εργαζόμενο, του οποίου η σύμβαση εργασίας διαρκεί μέχρι τη λήξη του χρόνου, που έχει προκαθορισθεί από τους συμβαλλόμενους ή από το νόμο ή τον κανονισμό που διέπει τις σχέσεις του προσωπικού μιας επιχείρησης, διότι στην περίπτωση αυτή η λύση της συμβάσεως επέρχεται αυτοδικαίως κατά το άρθρο 669 ΑΚ και ο μισθωτός ούτε "απομακρύνεται" από τον εργοδότη ούτε "αποχωρεί οικειοθελώς" από την υπηρεσία του.

Επομένως ο εν λόγω εργαζόμενος της Δ.Ε.Υ.Α. **δεν δικαιούται λήψη αποζημίωσης** από τη λύση της εργασιακής του σχέσης η οποία λύεται αυτοδικαίως σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρ. 71 του Οργανισμού της Επιχείρησης με τη συμπλήρωση του 70^{ου} έτους της ηλικίας του.

Αθήνα, 12-03-2020

Ο Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.

Πάνος Ζυγούρης

