

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΑΜ ΔΣΑ 80807, Μπουμπουλίνας 9-11, Αθήνα (Μουσείο), Τ.Κ. 10682,

ΑΦΜ 996789554, Δ.Ο.Υ. Δ' Αθηνών, τηλ.: 210-8259140-141, fax: 210-8259235,

email: pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Με το αρ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.: 2865/6-7-2022 ερώτημα της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) ετέθη προς γνωμοδότηση θέμα που αφορά στην **αίτηση παραίτησης μόνιμου υπαλλήλου και στη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί από πλευράς Δ.Ε.Υ.Α. και αν δικαιούται αποζημίωση λόγω παραιτήσεως.**

Ι. Εφαρμοστέο νομοθετικό πλαίσιο

Κατ' **άρθρ. 1** του **ν. 1069/1980** «*οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου της παρ. 4 του άρθρου 252 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων (ΚΔΚ), όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3463/2006 (Α` 114) έχουν κοινωφελή και μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα και διέπονται από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά από άλλες ειδικές διατάξεις του παρόντος, του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων και του ν. 3852/2010 (Α` 87).*»

Επίσης κατ' αρθρ. 7 του ν. 1069/1980 ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) ορίζει τους τρόπους πρόσληψης και απόλυσης των εργαζομένων. Συστέλλοντας την έννοια της «απόλυσης» μπορούμε να εντάξουμε κάθε μορφή λύσης της εργασιακής σχέσης και άρα και της παραίτησης. Σύμφωνα με το γράμμα του νόμου: «*Δι` Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας συντασσόμενον 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 επιχείρησης, ή κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή των θέσεων του προσωπικού καθ' ομάδας ειδικοτήτων και αναλόγως της βαθμίδος εκπαίδευσέως, αι αποδοχαί, ως και ο τρόπος προσληψεως και απολύσεως και το αρμόδιον προς τούτο όργανον.»

Στο άρθρο 77 του Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας (ΦΕΚ Β' 2246/19-10-2015) προβλέπεται η παραίτηση του προσωπικού της Δ.Ε.Υ.Α. με πρωτοβουλία του εργαζομένου, ως εξής: « 1. Το προσωπικό που υπηρετεί στη Δ.Ε.Υ.Α. δικαιούται να παραιτηθεί οποτεδήποτε, με υποβολή γραπτής δήλωσης στο Διοικητικό Συμβούλιο της επιχείρησης. 2. Η λύση της εργασιακής σύμβασης επέρχεται μετά την πάροδο τριάντα (30) ημερών από την έκδοση της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου ή μετά την πάροδο σαράντα πέντε (45) ημερών από την υποβολή της αίτησης και την παράλειψη του Διοικητικού Συμβουλίου να εκδώσει απόφαση. Σε περίπτωση σοβαρού και σπουδαίου λόγου η λύση της εργασιακής σύμβασης επέρχεται την ημέρα γνωστοποίησης του λόγου αυτού στον Πρόεδρο και το Διευθυντή της επιχείρησης. 3. Ο εργαζόμενος μπορεί ελεύθερα να ανακαλέσει γραπτά την παραίτηση του πριν αυτή εισαχθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο για συζήτηση. Μετά την έκδοση της σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου ο εργαζόμενος μπορεί με νέα του δήλωση να ανακαλέσει την παραίτηση του μέσα σε δέκα πέντε (15) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει το δικαίωμα να μην αποδεχθεί τη δήλωση ανάκλησης της παραίτησης. 4. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει το δικαίωμα να παρατείνει το χρόνο αποχώρησης του εργαζομένου για τόσο χρονικό διάστημα όσο είναι απολύτως απαραίτητο για την τακτοποίηση των αναγκαίων και ειδικών εκκρεμοτήτων που έχουν σχέση με την εργασία του. 5. Ο παραιτούμενος υπάλληλος δεν μπορεί να εγκαταλείψει τη θέση του πριν παρέλθει ο χρόνος λύσης της εργασιακής σύμβασης, μέσα στον οποίο είναι υποχρεωμένος να τακτοποιήσει κάθε διαχειριστική, οικονομική ή άλλου είδους εκκρεμότητα με την επιχείρηση.»

Στο άρθρο 78 δίνεται ως κίνητρο σε εργαζομένους η παροχή πρόσθετης αποζημίωσης και πριν τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού τους δικαιώματος, με σκοπό την ανανέωση του προσωπικού και με απώτερο σκοπό τη βέλτιστη λειτουργία της επιχείρησης. Σύμφωνα με το άρθρο 78: «1. Το προσωπικό της Δ.Ε.Υ.Α., με σκοπό την διευκόλυνση της επιχείρησης για την ανανέωση του προσωπικού της, εφόσον, τεθεί από την Επιχείρηση σε συνεργασία με τους εργαζόμενους και εφόσον συντρέχουν οι

προϋποθέσεις για την συνταξιοδότηση του, έχει τη δυνατότητα να αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του πριν τη συμπλήρωση του ανωτάτου ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση. 2. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται ως κίνητρο πρόσθετη αποζημίωση της οποίας το ύψος και ο τρόπος καταβολής καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Δ.Ε.Υ.Α. 3. Η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να είναι γενική και να προβλέπει την καταβολή της ανωτέρω αποζημίωσης ομοιόμορφα σε όλο το προσωπικό. 4. Για την αποχώρηση και την καταβολή της πρόσθετης αποζημίωσης απαιτείται υποβολή σχετικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο, που εγκρίνεται κάθε φορά από το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.Ε.Υ.Α. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απορρίψει την αίτηση αν το επιβάλλουν οι ανάγκες της υπηρεσίας ή δεν το επιτρέπει η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.»

Εφαρμοζομένων, λοιπόν, των κανόνων της ιδιωτικής οικονομίας, από τους οποίους διέπονται οι Δ.Ε.Υ.Α. τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του εργατικού δικαίου στα πλαίσια των ατομικών εργασιακών σχέσεων.

Εν περιπτώσει λύσης της σύμβασης εργασίας με πρωτοβουλία του μισθωτού, η λύση της σύμβασης αντιμετωπίζεται είτε ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού χωρίς δηλαδή την συγκατάθεση του εργοδότη (παραίτηση) είτε ως οικειοθελής αποχώρηση εφόσον υπάρξει προηγουμένως η σύμφωνη γνώμη του εργοδότη-συγκατάθεση. Κριτήριο λοιπόν στη διάκριση της καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους του μισθωτού από την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου αποτελεί η μη συγκατάθεση ή η συγκατάθεση του εργοδότη αντίστοιχα.

II. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού – Παραίτηση (χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη)

Το δικαίωμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μπορεί ασφαλώς να ασκηθεί από την πλευρά του εργαζομένου και λογίζεται ως «παραίτηση». Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι ελεύθερα ανακλητή μέχρι την περιέλευση της δήλωσης στον εργοδότη, δεν είναι απαραίτητο να γίνει αποδεκτή, μπορεί να είναι αναιτιολόγητη ενώ δεν απαιτείται αυστηρά ο έγγραφος τύπος αλλά αρκεί και η

προφορική δήλωση. Η αποχή του εργαζομένου από τη θέση εργασίας του συνιστά σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης υπό ορισμένες συνθήκες.

Ωστόσο, σύμφωνα με το **άρθρο 4 του ν. 2112/1920**, ο υπάλληλος που προτίθεται να προβεί σε λύση της εργασιακής του σύμβασης υποχρεούται να προειδοποιήσει προηγουμένως τον εργοδότη του για την επικείμενη παραίτησή του και μάλιστα σε χρονικό διάστημα ίσο με το μισό χρονικό διάστημα που ορίζεται για τον εργοδότη στο άρθρο 3 του ως άνω νόμου, διαφορετικά οφείλει αποζημίωση αδιαφόρου του ενδεχομένου πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη. Μάλιστα η αποζημίωση που οφείλεται σε περίπτωση μη προειδοποίησης από πλευράς του εργαζομένου είναι ανάλογη με τον οφειλόμενο χρόνο προειδοποίησης. Τουτέστιν για υπηρετούντα υπάλληλο σε διάστημα μεταξύ 2 μηνών και 1 έτους ο χρόνος προειδοποίησης είναι μισός μήνας πριν από την ημερομηνία της παραιτήσεως, σε αντίθετη δε περίπτωση (μη προειδοποίησης) για το ίδιο υπηρετούν διάστημα ο υπάλληλος καλείται να καταβάλλει ως αποζημίωση μισού μήνα αποδοχές κ.ο.κ. Σε κάθε περίπτωση ο χρόνος προειδοποίησης (και συνακόλουθα και η αποζημίωση) δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 3 μήνες. Ακολουθώς παρατίθεται ενδεικτικός πίνακας.

Προθεσμία προειδοποίησης εργοδότη ή αντίστοιχη αποζημίωση.	
Χρόνος υπηρεσίας	Χρόνος προειδοποίησης ή αποζημίωση ίση με αποδοχές
2 μηνών - 1 έτος	½ μήνα
1 έτος και άνω	1 μήνα
4 έτη συμπλ. – 6 έτη	1 ½ μήνα
6 έτη συμπλ. – 8 έτη	2 μηνών
8 έτη συμπλ. – 10 έτη	2 ½ μηνών
10 έτη συμπλ. Και άνω	3 μηνών

III. Οικειοθελής αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη

Η ειδική αυτή περίπτωση παραίτησης καθορίζεται **στο άρθρο 8 του ν. 3198/1955** και σύμφωνα με αυτό: «*Μισθωτοί συνδεδεμένοι διά σχέσεως εργασίας αορίστου διάρκειας συμπληρώσαντες δεκαπενταετή υπηρεσίαν παρά τω αυτώ εργοδότη υπό την έννοιαν της παραγράφου 1 του άρθρ. 6 του ν. 2112, ή το υπό του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού προβλεπόμενον όριον ηλικίας, εν ελλείψει δε τοιούτου το 65^ο έτος της*

ηλικίας των αποχωρούντες της υπηρεσίας, τη συγκαταθέσει του εργοδότη, δικαιούνται του ημίσεος της υπό του Ν. 2112, ως τροποποιήθη μεταγενεστέρως ή του β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 οριζόμενης αποζημιώσεως διά την περίπτωση απορριπτομένης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, υπολογιζομένης βάσει των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 5 του παρόντος.

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 επικουρικώς ησφαλισμένοι, τα 40%, οι δε μη ησφαλισμένοι επικουρικώς τα 50% της αποζημιώσεως της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάστοτε ισχύουσας διατάξεις, δια την περίπτωση απορριπτομένης 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 τροποποιήθη 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.»

Με βάση το ως άνω άρθρο ιδρύεται το δικαίωμα μισθωτού για λήψη αποζημίωσης από τον εργοδότη χωρίς την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον τελευταίο αλλά αρκούσης μόνο της δήλωσης για οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου και απαιτούμενης της συγκατάθεσης του εργοδότη σύμφωνα και με τις οριζόμενες στο πρώτο εδάφιο του ως άνω άρθρου προϋποθέσεις. Οι δύο προϋποθέσεις, που τίθενται απ' τον νομοθέτη διαζευκτικά, είναι είτε η συμπλήρωση εκ μέρους του εργαζομένου δεκαπενταετούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη είτε η συμπλήρωση του 65^{ου} έτους.

Με τη συνδρομή των ως άνω προϋποθέσεων, ήτοι της συγκατάθεσης του εργοδότη επί παραιτήσεως εργαζομένου και την κατάρτησιν μίας εκ των δύο προϋποθέσεων που

θέτει διαζευκτικά ο νόμος είτε της συμπλήρωσης δεκαπενταετούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη είτε της συμπλήρωσεως του προβλεπόμενου από τον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο υπάγεται ορίου ηλικίας, είτε, τέλος, εάν δεν προβλέπεται τέτοιο όριο της συμπλήρωσης του 67^{ου} έτους του εργαζομένου, **τότε ο οικειοθελώς αποχωρών δικαιούται το μισό της αποζημίωσης που θα όφειλε να καταβάλλει σ' αυτόν ο εργοδότης εάν είχε ο ίδιος καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του.** Η εφαρμογή της ως άνω διατάξεως περιορίζεται αποκλειστικά σε εργαζομένους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και δεν επεκτείνεται σε εκείνους των οποίων η εργασιακή σχέση χαρακτηρίζεται ως ορισμένου χρόνου.

Ακολουθεί πίνακας με βάση τον οποίο θα γίνει ο υπολογισμός της αποζημίωσης μισθωτού επί οικειοθελούς αποχώρησής του κατ' άρθρ. 8 ν. 3198/1955 εδ. α'.

Αποζημίωση υπαλλήλου επί οικειοθελούς αποχώρησής του με τη συγκατάθεση του εργοδότη του	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
έως 12 μήνες	-
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	1 μήνα
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	1 ½ μήνα
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	2 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	2 ½ μηνών
10 έτη συμπλ.	3 μηνών
11 έτη συμπλ.	3 ½ μηνών
12 έτη συμπλ.	4 μηνών
13 έτη συμπλ.	4 ½ μηνών
14 έτη συμπλ.	5 μηνών
15 έτη συμπλ.	5 ½ μηνών
16 έτη συμπλ. και άνω	6 μηνών

IV. Διαδικασία παραίτησης – οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου

Η διαδικασία που ακολουθείται για την παραίτηση-οικειοθελή αποχώρηση από πλευράς εργοδότη ορίζεται στο **άρθρο 38 του ν. 4488/2017**. «*Ηλεκτρονική αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού: 1. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υπουργική*

απόφαση 295/2014 (Β` 2390) στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα.

2. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει χωρήσει οικειοθελής αποχώρησή του και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

Οι υποχρεώσεις, λοιπόν, του εργοδότη σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου του είναι δύο και διεκπεραιώνονται μέσω του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ»: (α) Αναγγελία της παραίτησης του μισθωτού μέσα σε τέσσερις, μόλις, μέρες, (β) Υποβολή των, κατά το νόμο, αναγκαίων εγγράφων.

Ενδεχόμενη μη τήρηση (ή μη εμπρόθεσμη τήρηση) των συγκεκριμένων υποχρεώσεων του εργοδότη μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να θεωρηθεί η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου του ως άτακτη καταγγελία από μέρους του (εργοδότη).

V. Επί του ως άνω ερωτήματος

Η Δ.Ε.Υ.Α. οφείλει να πράξει αναλόγως και βάσει των ευνοϊκότερων για τον εργαζόμενο διατάξεων των άρθρων 77 του Ο.Ε.Υ. της, εφαρμόζοντας τις προθεσμίες

που προβλέπονται στο άρθρο 77 από τη στιγμή της καταχώρισης της αίτησης παραίτησης από τον εργαζόμενο.

Βάσει του άρθρου 78 του Ο.Ε.Υ. σε συνδυασμό με το άρθρο 8 του ν. 3198/1955, εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει 15ετή απασχόληση στην επιχείρηση ή έχει συμπληρώσει το 67^ο έτος ηλικίας του, έχει το δικαίωμα της οικειοθελούς αποχώρησης-παραίτησης αξιώνοντας και πρόσθετη αποζημίωση από την Δ.Ε.Υ.Α. κατ' αρθρ. 78 του Ο.Ε.Υ. Σε περίπτωση που η Δ.Ε.Υ.Α. συγκατατίθεται με την αίτηση παραίτησης του εργαζομένου της και πληρείται μία εκ των δύο προϋποθέσεων, είτε της συμπλήρωσης δεκαπενταετούς υπηρεσίας στη Δ.Ε.Υ.Α. είτε της συμπλήρωσεως του 67^{ου} έτους ηλικίας του εργαζομένου, θα πρέπει να ακολουθηθούν τα όσα αναφέρονται στην υποενότητα III σε συνδυασμό με τα άρθρα 77 και 78 του Ο.Ε.Υ., περί οικειοθελούς αποχώρησης με τη συγκατάθεση του εργοδότη, και να εφαρμοστούν αναλόγως οι διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 3198/1955 και να καταβληθεί η αναλογούσα αποζημίωση στον εκάστοτε εργαζόμενο με βάση τα χρόνια της απασχόλησής του στην επιχείρηση και με βάση τα οριζόμενα στον παρατιθέμενο πίνακα της υποενότητας III. Επιπροσθέτως η Δ.Ε.Υ.Α. δύναται κατόπιν αιτήσεως του εργαζομένου να παράσχει και πρόσθετη αποζημίωση στον αποχωρώντα εργαζόμενο, το ύψος της οποίας και ο τρόπος καταβολής καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. της Δ.Ε.Υ.Α. Ωστόσο μπορεί να απορρίψει σχετικό αίτημα η επιχείρηση εφόσον η οικονομική κατάστασή της δεν το επιτρέπει.

Σε διαφορετική περίπτωση που το Δ.Σ. της Δ.Ε.Υ.Α. δεν συγκατατίθεται με την αίτηση παραίτησης του εργαζομένου, μπορεί να απορρίψει το αίτημα του εργαζομένου.

Επίσης, η Δ.Ε.Υ.Α. οφείλει να κινηθεί άμεσα αφής στιγμής ληφθεί η απόφαση της λύσης της εργασιακής σχέσης και μάλιστα εντός της αυστηρής και σύντομης προθεσμίας των τεσσάρων (4) ημερών στην ηλεκτρονική αναγγελία της παραίτησης του εργαζομένου στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» και των αναγκαίων δικαιολογητικών εγγράφων. Αξίζει να επισημανθεί, τέλος, ότι αν παρέλθει η προθεσμία αυτή των τεσσάρων (4) ημερών τεκμαίρεται (μαχητά βέβαια) η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου ως άτακτη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη, με αποτέλεσμα να επιβαρυνθεί η Δ.Ε.Υ.Α. σε καταβολή της αναλογούσας αποζημίωσης, αυτής που προβλέπεται δηλαδή επί άτακτης καταγγελίας απ' τον εργοδότη.

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος,
Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.
Ζυγούρης Παναγιώτης

