



**Αθήνα, 8 Μαΐου 2019**

## **ΥΠΟΜΝΗΜΑ**

**Επί του Σχεδίου Νόμου**

**Των Υπουργείων Εσωτερικών, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και  
Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικονομικών**

**«Ρύθμιση Οφειλών προς Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη φορολογική  
διοίκηση και τους ΟΤΑ Α΄ βαθμού, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου  
και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις**

**Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις»**

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

- 1. Γενικές παρατηρήσεις**
- 2. Παρατηρήσεις κατ' άρθρο**

## **1. Γενικές παρατηρήσεις**

Η χώρα χρειάζεται συνέχιση και εμβάθυνση των μεταρρυθμίσεων, ώστε να αυξηθούν τα μερίδια των επενδύσεων έναντι της κατανάλωσης και των εξαγωγών έναντι των εισαγωγών στο ΑΕΠ.

Ανάλογη συνέχιση και εμβάθυνση πολιτική μεταρρυθμίσεων, εγχώριου σχεδιασμού και κυρίως ελληνικής ιδιοκτησίας χρειάζεται και στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων.

Στόχος του ΣΕΒ και των Συνδέσμων που συνυπογράφουν το Υπόμνημα είναι η μείωση του διοικητικού βάρους των επιχειρήσεων / εργοδοτών αλλά και των υπηρεσιών του δημοσίου, η μείωση της γραφειοκρατίας, η βελτίωση της διαφάνειας και η δημιουργία σημαντικών εργαλείων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, της εισφοροδιαφυγής και της φοροδιαφυγής.

Αντίθετα, οι εργασιακές διατάξεις του νομοσχεδίου δεν έχουν στόχο την ενίσχυση της προστασίας και της ασφάλειας των εργαζομένων, όπως διακηρύσσει η ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας, αλλά την εισαγωγή πρόσθετων και αδικαιολόγητων βαρών και εμποδίων στις συνεπείς με το νόμο καταγγελίες συμβάσεων εργασίας. Παράλληλα, δημιουργούν πρόσθετες επιβαρύνσεις στο κόστος εργασίας για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων που έχουν ως συνέπεια τη δημιουργία στρεβλώσεων έναντι άλλων κατηγοριών εργαζομένων, οι οποίοι έχουν αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι άλλων κατηγοριών, και, παρ' όλ' αυτά, προτείνεται να λάβουν χαμηλότερες αμοιβές έναντι των πρώτων.

Ένας από τους 4 πυλώνες στρατηγικής ανάπτυξης μέχρι το 2020 του ΣΕΒ είναι η αύξηση των παραγωγικών επενδύσεων με βιομηχανική αναγέννηση, βελτίωση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της ελληνικής μεταποίησης.

Η αφαίμαξη που σήμερα υφίσταται η πραγματική οικονομία, με υπερφορολόγηση επιχειρήσεων και παραγωγικά εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθούν τα υπερπλεονάσματα, θα πρέπει, αν μη τι άλλο, να αξιοποιηθεί προς όφελος του παραγωγικού μετασχηματισμού της οικονομίας.

Πρώτη προτεραιότητα της οικονομικής πολιτικής οφείλει να είναι η τόνωση της παραγωγής μέσω της στοχευμένης μείωσης της υπερφορολόγησης της εργασίας, που με τη σειρά της θα φέρει πραγματική αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων, των επενδύσεων και των θέσεων απασχόλησης.

Αποδέκτες αυτής της μείωσης φόρων και εισφορών πρέπει να είναι πρωτίστως οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα και η Ελληνική οικογένεια, που βλέπει μεγάλο τμήμα του εισοδήματός της να κατευθύνεται σε μη ανταποδοτικούς φόρους και εισφορές.

Προτεραιότητά μας δεν πρέπει να είναι η επιστροφή σε παλιές κακές αναποτελεσματικές συνήθειες και επιλογές προς ένα ρυθμιστικό πλαίσιο το οποίο παρεμποδίζει την υγιή επιχειρηματικότητα και την ευελιξία επιχειρήσεων και εργαζομένων.

## 2. Παρατηρήσεις κατ' άρθρο

### Κεφάλαιο Ε' Εργασιακές διατάξεις

#### Άρθρο 48 – Βάσιμος λόγος απόλυσης

Σύμφωνα με την προτεινόμενη διάταξη, προστίθεται ως όρος για την εγκυρότητα της καταγγελίας, πέραν της καταβολής αποζημίωσης κλπ, η συνδρομή βάσιμου λόγου κατά την έννοια του άρθρου 24 ΑνεΚΧ. Ακριβέστερα, ο εργοδότης θα πρέπει να επικαλεσθεί και φέρει το βάρος απόδειξης για τη συνδρομή τέτοιου λόγου στο πλαίσιο της δίκης (αν και δεν διευκρινίζεται τι εννοεί με τη φράση «σε περίπτωση αμφισβήτησης»).

Ειδικότερα, τροποποιείται το πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) ως εξής:

«3. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον οφείλεται σε βάσιμο λόγο, κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 4359/2016 (Α' 5), έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.»

Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ορίζει ότι: «Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.»

Με την προτεινόμενη ρύθμιση εισάγεται ο βάσιμος λόγος ως προϋπόθεση για το κύρος της απόλυσης. Πρόκειται για συνέπεια της κύρωσης του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΑΕΚΧ) με τον ν. 4359/2016.

Η διάταξη αυτή συνδυάζει την απαίτηση βάσιμου λόγου για την καταγγελία της σχέσης εργασίας με την καταβολή της αποζημίωσης του ν.2112/1920, όπως ισχύει μετά τους περιορισμούς του ν. 4093/2012.

Κατά την έννοια του ΑΕΚΧ, η καταβολή αποζημίωσης και ο βάσιμος λόγος δεν προβλέπονται σωρευτικά, αλλά εναλλακτικά, με την έννοια ότι η αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση προβλέπονται σε περίπτωση λύσης της σύμβασης χωρίς βάσιμο λόγο.

Πρέπει όμως να ληφθούν υπόψη 1) ότι η αποζημίωση του ν. 2112/ 1920 αντιστοιχούσε σε μη αιτιολογημένη καταγγελία της σχέσεως εργασίας και 2) ότι ο βάσιμος λόγος του άρθρου 24 ΑΕΚΧ συνδέεται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζόμενου ή βασίζεται στις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι αναίτιωτης μονομερής δικαιοπραξία, ενώ ο απολυόμενος σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης μετά από 12 μήνες απασχόληση, κατά κανόνα λαμβάνει αποζημίωση. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας (απόλυση) είναι δικαίωμα του εργοδότη και να μην είναι αναίτιωτης, ωστόσο το δικαίωμα αυτό δεν είναι ανεξέλεγκτο, εφόσον δεν πρέπει να φτάνει στα όρια της κατάχρησης δικαιώματος. Στο πλαίσιο της δίκης, ο εργοδότης είναι στην ουσία υποχρεωμένος να εκθέσει με πλήρη λεπτομέρεια όλους τους λόγους που τον οδήγησαν στην απόφασή του να απολύσει τον μισθωτό.

Το άρθρο 24 του ν. 4359/2016 «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη» προβλέπει, μεταξύ άλλων, πέραν του δικαιώματος :

«...α. όλων των εργαζομένων να μη λύεται η εργασιακή τους σχέση χωρίς βάσιμο λόγο που να συνδέεται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά τους ή να βασίζεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας» και  
«β. το δικαίωμα των εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται χωρίς βάσιμο λόγο, σε επαρκή αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση».

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του ως άνω νόμου, «Με το άρθρο 24 αναγνωρίζεται το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να μην απομακρύνονται από την εργασία τους χωρίς βάσιμη αιτία και, στην περίπτωση που συμβεί αυτό, να υπάρξει επαρκής αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη συνδρομή. Ο εργαζόμενος στην περίπτωση αυτή έχει το δικαίωμα προσφυγής σε ανεξάρτητο όργανο. Εξυπακούεται ότι η αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση στην περίπτωση της λύσης της σχέσης εργασίας χωρίς βάσιμους λόγους καθορίζεται από τις εθνικές νομοθετικές ή κανονιστικές διατάξεις, από συλλογικές συμβάσεις ή άλλα μέσα σύμφωνα με τις υφιστάμενες συνθήκες στην οικεία χώρα».

Από τις παραπάνω διατάξεις είναι απολύτως σαφής η προστασία των εργαζομένων, η οποία εξασφαλίζεται πλήρως και επαρκώς, πριν την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ν. 2112/1920, 3198/1955, β.δ. 16/18.7.1920, σε συνδυασμό με το ν.3899/2010 και ν. 4093/2012).

Με βάση το ισχύον νομικό πλαίσιο, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση, είτε απολυθεί με βάσιμο λόγο, είτε χωρίς, με την εξαίρεση διάπραξης ποινικού αδικήματος για το οποίο θα πρέπει να υποβληθεί σχετική μήνυση από τον εργοδότη. Σύμφωνα με τον προστατευτικό μηχανισμό του άρθρου 24 ΑνεΚΧ, αν ένας μισθωτός απολύεται για βάσιμο λόγο, κατ' αρχήν, δεν έχει δικαίωμα σε αποζημίωση ή άλλη επανόρθωση. Τέτοιο δικαίωμα αποκτά αυτός που απολύεται, δηλαδή τελικά λύεται η σύμβαση εργασίας του, χωρίς βάσιμο λόγο ή ο βάσιμος λόγος δεν κρίνεται δικαστικά. Αυτό είναι κατά βάση το μοντέλο προστασίας σε κράτη όπου προβλέπεται αντικειμενικό σύστημα καταγγελίας, τα οποία είναι η πλειονότητα μεταξύ των κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης και των οποίων οι παραδόσεις στο δίκαιο της απόλυσης επηρέασαν τη διατύπωση των εγγυήσεων και στο Χάρτη.

Στα συστήματα όπου υπάρχει αντικειμενικό σύστημα καταγγελίας, δηλαδή όπου για το κύρος της καταγγελίας απαιτείται η συνδρομή κάποιου αντικειμενικού λόγου, η έννοια της αποζημίωσης απόλυσης ως πρόσθετο στοιχείο εγκυρότητας της απόλυσης είναι, κατά βάση, ξένη (Κ. Μπακόπουλος, 2012).

Το αντικειμενικό αυτό σύστημα εφαρμόζεται και στην πλειονότητα των κρατών του Συμβουλίου της Ευρώπης<sup>1</sup>. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις παρακάτω χώρες:

### Γερμανία

Στη Γερμανία, κατά βάση και κατά θεμελιώδη κανόνα, δεν υπάρχει δικαίωμα αποζημίωσης όταν για την καταγγελία υπάρχει βάσιμος λόγος. Η αποζημίωση, όπως την προβλέπει το ελληνικό δίκαιο, είναι εννοιολογικά ξένη στο γερμανικό δίκαιο προστασίας από την καταγγελία.

Κατ' εξαίρεση, εάν η απόλυση βασίζεται σε επιχειρηματικές ανάγκες ή σε επιτακτικούς επιχειρησιακούς λόγους, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε αποζημίωση απόλυσης, εάν δεν προσφύγει στο δικαστήριο εντός 3 εβδομάδων, δηλαδή παραιτηθεί σιωπηρά από το δικαίωμα προσβολής του κύρους της καταγγελίας, με αποτέλεσμα αυτή να θεωρείται οριστικά έγκυρη. Το δικαίωμα παρέχεται μόνο εάν ο εργοδότης δηλώσει, στο έγγραφο της προειδοποίησης καταγγελίας (notice of termination), ότι η καταγγελία οφείλεται σε επιχειρηματικές ανάγκες ή σε έκτακτους/επείγοντες επιχειρησιακούς λόγους και ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε αποζημίωση εάν αποδεχθεί την απόλυση. Το ποσό της αποζημίωσης αποχώρησης είναι η μισή αμοιβή για κάθε εργασιακό έτος.

Η επαναπρόσληψη είναι δυνατή, αν και σπάνια γίνεται δεκτή από τον εργαζόμενο. Η συντριπτική πλειοψηφία των δικών σχετικά με το κύρος της καταγγελίας καταλήγει σε οριστική λύση της σύμβασης με καταβολή αποζημίωσης. Χαρακτηριστικά αναφέρεται και γίνεται γενικά δεκτό στη Γερμανία, ότι και το γερμανικό δίκαιο που θεωρείται ως πρότυπο του συστήματος της αντικειμενικά δικαιολογημένης απόλυσης στην πράξη καταλήγει να λειτουργεί ως αποζημιωτικό δίκαιο. Επίσης πρέπει να σημειωθεί ότι η λύση της σύμβασης μπορεί να επέλθει, κατόπιν απόφασης του δικαστηρίου, και κατόπιν αιτήσεως οποιουδήποτε από τα μέρη όταν η συνέχιση της απασχόλησης δεν είναι πλέον δυνατή ακόμη και εάν κριθεί ότι η απόλυση είναι αθέμιτη. Στις περιπτώσεις αυτές, το Δικαστήριο επιδικάζει αποζημίωση.

---

<sup>1</sup> DETAILED DESCRIPTION OF EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION, 2012-2013 OECD COUNTRIES, OECD EPL Database, update 2013, [www.oecd.org/els/emp/All.pdf](http://www.oecd.org/els/emp/All.pdf)



Αποζημίωση έως 12 μηνών, ανάλογα με το χρόνο προϋπηρεσίας (15 μήνες άνω των 50 ετών με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 15 ετών, 18 μήνες άνω των 55 ετών και με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 20 ετών). Η αποζημίωση πρέπει να αιτείται από εργαζόμενο ή τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της δικαστικής διαδικασίας. Η συνέχιση της απασχόλησης πρέπει να είναι αδικαιολόγητη για ένα από τα δυο μέρη. Σε ορισμένες περιπτώσεις, πρόσθετη ευθύνη για τους μισθούς υπερημερίας από την ημερομηνία λήξης της προειδοποίησης έως την ολοκλήρωση της ακροαματικής διαδικασίας.

#### Φιλανδία

Στην Φιλανδία κανένας εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα αποζημίωσης απόλυσης και δεν υπάρχει καμία νομική πρόβλεψη για υποχρέωσης επαναπρόσληψης.

Το ύψος της αποζημίωσης που ακολουθεί μια παράνομη απόλυση κυμαίνεται μεταξύ 3 και 24 μηνών. Οι ακόλουθοι παράγοντες πρέπει να ληφθούν υπόψη όταν αποφασίζεται το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης. Ο εκτιμώμενος χρόνος εκτός απασχόλησης, εκτιμώμενη απώλεια εσόδων, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης και βαθμός ευθύνης του εργοδότη. Οι υψηλότερες αποζημιώσεις χρησιμοποιούνται μόνο σε περιπτώσεις τεράστιας αδικίας.

#### Ισλανδία

Στην Ισλανδία δεν υπάρχει νόμιμο δικαίωμα για αποζημίωση απόλυσης και, ακόμη και αν διαπιστωθεί ότι η καταγγελία είναι παράνομη, το δικαστήριο συνήθως δεν διατάζει την επαναπρόσληψη του.

Η αποζημίωση χορηγείται συνήθως μόνο για οικονομικές ζημιές (π.χ. ανάληψη νέου επαγγέλματος με χαμηλότερο μισθό). Η απασχόληση μπορεί γενικά να τερματιστεί είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο, χωρίς να αιτιολογείται η λύση της εργασιακής σχέσης.

Ένας εργαζόμενος ο οποίος απολύθηκε παρόλο που έχει ενημερώσει για προβλεπόμενη άδεια μητρότητας/ πατρότητας/γονικής άδειας, ή βρίσκεται σε άδεια μητρότητας/ πατρότητας / γονικής άδειας ή όταν είναι έγκυος ή σύντομα μετά τον τοκετό δεν μπορεί να απολυθεί χωρίς εύλογη αιτία και πρέπει να δοθεί γραπτή

εξήγηση της απόλυσης. Η απόλυση απαγορεύεται επίσης για λόγους φύλου, οικογενειακών ευθυνών ή συνδικαλιστικής δραστηριότητας.

### Ηνωμένο Βασίλειο

Στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπάρχει δικαίωμα αποζημίωσης απόλυσης για κανέναν εργαζόμενο. Οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση επαναπρόσληψης. Εάν το δικαστήριο διατάξει την επαναπρόσληψη ή την επανένταξη του εργαζόμενου σε παρόμοια θέση και ο εργοδότης αρνηθεί να συμμορφωθεί, τότε το δικαστήριο μπορεί να διατάξει την καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης επιπλέον των βασικών κυρώσεων και της χρηματικής αποζημίωσης.

Η αποζημίωση προβλέπεται νομικά μόνο για περιπτώσεις απολύσεων 2 ετών. :

Η αποζημίωση απόλυσης μπορεί να αποτελείται από διάφορα στοιχεία:

- Βασική αποζημίωση (μέχρι £ 12 900).
- Χρηματική αποζημίωση (μέχρι £ 72 300).
- Για επιπλέον κυρώσεις αποζημίωση (μέχρι £ 22 360).
- Απεριόριστη, εάν η απόλυση σχετίζεται με θέματα υγείας και ασφάλειας ή καταγγελίας δυσλειτουργιών, ή νομοθεσίας περί διακρίσεων.

Η διάμεση τιμή αποζημίωσης κυμαίνεται περίπου στα £4500. Λαμβάνοντας όλα αυτά υπόψη, είναι εύλογο το σενάριο ότι η μέση αποζημίωση αγγίζει τους 8 μήνες, για εργαζόμενο με 20 έτη προϋπηρεσίας που αμείβεται με μέσο μισθό. Για τους εργαζόμενους με υψηλότερες αμοιβές ή για εργαζόμενους που όλη η σχεδόν όλη η προϋπηρεσία τους ξεπερνάει τα 20 έτη αλλά ηλικιακά είναι κάτω των 41 ετών, αυτό η αποζημίωση είναι συνήθως λιγότερη και συχνά σημαντικά λιγότερη από τους μισθούς των 8 μηνών.

Η προτεινόμενη διάταξη του νομοσχεδίου επιχειρεί να επιβάλει στους εργοδότες διπλή υποχρέωση της δικαιολογίας / αιολόγησης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του μισθωτού και να καταβάλουν ταυτόχρονα αποζημίωση, ακόμα και αν η καταγγελία οφείλεται σε σοβαρό λόγο - σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, γεγονός

που δημιουργεί υπέρμετρα και αδικαιολόγητα κόστη στις επιχειρήσεις και αποτελεί ανικίνητρο στους εργοδότες που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν νέες θέσεις εργασίας, και οι οποίοι δραστηριοποιούνται σε ένα ήδη δύσκαμπτο και μη φιλικό προς νέες επενδύσεις επιχειρηματικό περιβάλλον.

Στην ελληνική αγορά εργασίας κάθε μήνα υπάρχουν κατά μέσο όρο περίπου 100.000 - 120.000 καταγγελίες συλλογικών συμβάσεων, μεγάλο ποσοστό εκ των οποίων δημιουργούν μια τεράστια ανεκτέλεστη παραγγελία ως δικαστικές υποθέσεις, καθώς ήδη με τον υφιστάμενο νόμο προβλεπόταν τρίμηνο για να προσφύγει για την ακυρότητα ο εργαζόμενος και εξάμηνο προκειμένου να προσφύγει για την αποζημίωση. Με τη νέα διάταξη όλες αυτές οι υποθέσεις θα καταλήξουν στη Δικαιοσύνη, αναστέλλεται αυτή η αποσβεστική προθεσμία και γίνεται αόριστη διότι, με τη νέα ρύθμιση, παρεμβάλλεται το ΣΕΠΕ που πρέπει να διατυπώσει γνώμη επί της διαφοράς και στη συνέχεια αρχίζει η αποσβεστική προθεσμία. Αν ανατρέξουμε στις διαδικασίες του ΣΕΠΕ και των εργατικών δικαστηρίων, μια απόλυση για να τελεσιδικήσει παίρνει και 2 και 3 χρόνια, με αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό της ανασφάλειας δικαίου και, παράλληλα, του διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις και της αποδοτικότητας της αγοράς εργασίας.

Παράλληλα, η νέα διάταξη επιβάλλει την γραπτή αιτιολόγηση του λόγου απόλυσης, η οποία θα δημιουργήσει έναν τεράστιο αριθμό δικαστικών διενέξεων είτε μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, είτε εργαζομένων μεταξύ τους, που θα αφορούν τόσο το κύρος της καταγγελίας όσο και αυτονοήτως ζητήματα συκοφαντικής δυσφήμισης, προσβολής προσωπικότητας και ενδεχομένως παραβίαση προσωπικών δεδομένων.

Αν η κυβέρνηση έχει σκοπό να εισάγει σύστημα αιτιολογημένης απόλυσης θα πρέπει να προβεί σε μία συνολική, και δη ριζική, αναμόρφωση του δικαίου απόλυσης, που να αντιμετωπίζει τόσο το ζήτημα της αιτίας της απόλυσης, όσο, και, μεταξύ άλλων, το ζήτημα της καταβολής νόμιμης αποζημίωσης, όχι κατ' ανάγκη στην κατεύθυνση της κατάργησής της, αλλά του εξορθολογισμού, τόσο του καταβαλλόμενου ποσού όσο και των περιπτώσεων που θα πρέπει να καταβάλλεται.

Αν η απαίτηση ύπαρξης αιτιώδους απόλυσης είναι θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα και αναπόσπαστο στοιχείο του κράτους δικαίου, άλλο τόσο στοιχείο του κράτους δικαίου είναι να μην επιβραβεύεται ο μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας τερματίζεται μέσω καταγγελίας με δική του υπαιτιότητα.

Εν κατακλείδι, ουδείς μπορεί να έχει αντίρρηση, ότι η προστασία της θέσης εργασίας επιβάλλει να υπάρχει ένας αποτελεσματικός έλεγχος των λόγων για τους οποίους έγινε. Αυτό όμως ανέκαθεν συνέβαινε και ίσχυε στη χώρα μας, όπως αποδεικνύει η πλούσια νομολογία των δικαστηρίων που ελέγχει τα κίνητρα της καταγγελίας στο πλαίσιο του άρθρου 281 ΑΚ (απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος). Παράλληλα δε προς τη νομολογιακή αυτή προστασία όσον αφορά στον έλεγχο των ουσιαστικών λόγων της καταγγελίας, υπάρχει και η αποζημίωση, ως αντικειμενικό οικονομικό αντιστάθμισμα, αφού καταβάλλεται ακόμη και αν η καταγγελία οφείλεται σε υπαιτιότητα ή παράβαση των υποχρεώσεων του εναγομένου. Συνεπώς, ο συνδυασμός νομολογιακής και νομοθετικής προστασίας καθιστά το ελληνικό δίκαιο προστασίας από καταγγελία, όπως μέχρι σήμερα ίσχυε, απολύτως συμβατό με τις επιταγές του ΑνΕΚΧ, ίσως μάλιστα και πληρέστερο κατ' αποτέλεσμα από άποψη ουσιαστικής προστασίας. Συνεπώς είναι παραπλανητικό και εσφαλμένο αυτό που αναφέρει η αιτιολογική έκθεση του νέου νόμου, ότι το ελληνικό δίκαιο υστερούσε έναντι άλλων ή σε σχέση με τις επιταγές του ΑνΕΚΧ όσον αφορά στο επίπεδο της προστασίας από την απόλυση. Η νέα ρύθμιση στην ουσία υιοθετεί επιλεκτικά το σύστημα του ΑνΕΚΧ (a la carte προσαρμογή), μόνο ως προς το σκέλος του βάσιμου λόγου καταγγελίας, αλλά παραλείποντας το δεύτερο σκέλος □ δηλαδή τη δυνατότητα που προβλέπει ο ΑνΕΚΧ, σε περίπτωση μη συνδρομής βάσιμου λόγου, να λύεται η σύμβαση μονομερώς από τον εργοδότη με καταβολή ενός προσήκοντος ανταλλάγματος (π.χ. αυξημένη αποζημίωση). Στο σημείο αυτό, η αιτιολογική έκθεση, σκόπιμα ή μη, παρερμηνεύει τον μηχανισμό του ΑνΕΚΧ. Η νέα ρύθμιση, επίσης, δεν αντιμετωπίζει μια βασική παθογένεια του ελληνικού συστήματος: δηλαδή το να επιδικάζονται σε πολλές περιπτώσεις πολύ υψηλά ποσά ως μισθοί υπερημερίας λόγω άκυρης καταγγελίας, όταν, λόγω της βραδύτητας στην απονομή δικαιοσύνης, μετά από μεγάλο χρονικό διάστημα τελεσιδικήσει η δίκη για το κύρος της καταγγελίας. Η επιχείρηση δηλαδή, όταν ασκηθεί εναντίον της μια τέτοια αγωγή,

παραμένει για χρόνια εγκλωβισμένη στην αβεβαιότητα και διατρέχει τον κίνδυνο τελικά να κληθεί να πληρώσει ένα υπέρογκο ποσό ως μισθούς υπερημερίας, ακόμη και για ένα μικρό, τυπικό ελάττωμα κατά την απόλυση. Τέλος, η νέα ρύθμιση δεν κάνει καμία διαφοροποίηση ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, όταν είναι διεθνώς απολύτως αποδεκτό ότι για τις μικρές επιχειρήσεις απαιτείται ελαστικότητα και ως προς τις προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας αλλά και ως προς τις συνέπειες που έχει η καταγγελία χωρίς βάσιμο λόγο.

#### **Άρθρο 49 – Ευθύνη εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας**

Το ισχύον άρθ. 652 του Αστικού κώδικα ορίζει ότι: «Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του. Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει».

Με το άρθρο 49 του νομοσχεδίου, το άρθρο 652 του Α.Κ. τροποποιείται ως εξής: «Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε. Ο βαθμός της επιμέλειας του εργαζομένου κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει του είδους της ανατεθείσας εργασίας, της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.

Ο εργαζόμενος ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο. Σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη από αμέλεια του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας, το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την ευθύνη, ιδίως σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας, ή να κατανείμει τη ζημία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καταλογίζοντας στον εργοδότη τη ζημία που αναλογεί

στον επιχειρηματικό του κίνδυνο ή που παρίσταται δυσανάλογη σε σχέση με την ωφέλεια του εργαζόμενου από τη σύμβαση».

Έχει αναλογισθεί ο συντάκτης του νομοσχεδίου τι θα γίνει εάν υπάρξει διάταξη όπου θα επωμίζεται ευθέως ο εργοδότης — έστω και εν μέρει — την ευθύνη της πλημμελούς συμπεριφοράς του εργαζομένου; Πέρα από τη βεβαία υπονόμηση της διάθεσης του εργαζομένου για επιμελή εκτέλεση της εργασίας, οι θύελλες αντιδράσεων της θιγόμενης πλευράς θα πυροδοτήσει και σε τι ατέρμονες νομικές αμφισβητήσεις και διαμάχες θα εμπλακούμε ή θα γίνουμε μάρτυρες για να εντοπισθεί τελικά η διαβάθμιση της νομικής έννοιας της αμέλειας σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, όταν έλθει η ώρα της αλήθειας και, από τις κατά πάντα θαυμάσιες εργασίες των θεωρητικών του είδους, περάσουμε στην πράξη?

Σήμερα, η κρατούσα και μεθοδολογικά πειστικότερη άποψη θεμελιώνει τον περιορισμό της ευθύνης του εργαζομένου για υπαιτίως (αμελώς) προκληθείσες ζημιές κατά την εκτέλεση της εργασίας στον επιχειρηματικό κίνδυνο, ως αυτοτελή βάση καταλογισμού, όπως απορρέει από συγκεκριμένες νομοθετικές επιλογές που μαρτυρούν την υιοθέτησή της και στο σύστημα του ελληνικού εργατικού δικαίου. Ιδίως με το άρθρο 656 Α.Κ. θεσπίζεται ένα είδος «αντικειμενικής ευθύνης του εργοδότη για ζημιόγωνα γεγονότα που δεν οφείλονται σε πταίσμα του, κινούνται όμως στην σφαίρα ελέγχου, επιρροής, πρόβλεψης και συνεπώς ευθύνης του (θεωρία των σφαιρών)»<sup>2</sup>.

Η ύπαρξη βάσης καταλογισμού, παράλληλης με εκείνη του άρθρου 652 Α.Κ., τροφοδοτεί τη διάταξη του άρθρου 300 Α.Κ., ώστε στην υποκειμενική ευθύνη του μισθωτού να αντιπαρατίθεται η (αντικειμενική) ευθύνη του εργοδότη ως φορέα του επιχειρηματικού κινδύνου, η δε ζημία να επιμερίζεται μεταξύ των μερών με βάση τη

---

<sup>2</sup> Τραυλός-Τζανετάτος, Επιρρεπείς σε ζημία εργασίες, σ. 72. Βλ. επίσης τον ίδιο, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της εκμετάλλευσης, σ. 64 επ., 79 επ., και Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, σ. 589, αρ. 1136α, τον ίδιο, ΕλλΔνη 2015, 347, 349, Παπαμιχαήλ, Αρμ 1997, 886, Καποδίστρια, ΕρμΑΚ 652, αρ. 55

στάθμιση των συγκεκριμένων κάθε φορά συνθηκών επέλευσης της ζημίας. Η κατανομή δηλαδή του βάρους της ζημίας και η τελική κρίση για τη διαπίστωση του βαθμού της συμβολής της υπαίτιας συμπεριφοράς του εργαζομένου στην επέλευσή της θα εξαρτηθούν, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, από την επίδραση που είχε στην πρόκλησή της το αντικειμενικό στοιχείο του επιχειρηματικού κινδύνου, δεδομένου ότι, κατά κανόνα, αιτία της εργοδοτικής ζημίας δεν είναι μόνον η πλημμελής συμπεριφορά του εργαζομένου αλλά (και) η παροχή της εργασίας υπό συγκεκριμένες, ελεγχόμενες από τον εργοδότη και εμπόπτουσες στη σφαίρα κινδύνου του, συνθήκες.

Με βάση τα ανωτέρω γίνεται σε γενικές γραμμές δεκτό ότι ο εργαζόμενος ευθύνεται σε πλήρη αποκατάσταση της ζημίας του εργοδότη όταν ενεργεί από δόλο. Σύμφωνα με το μέχρι σήμερα νομικό πλαίσιο, πλήρης είναι η ευθύνη του έναντι του εργοδότη κατά κανόνα και στις περιπτώσεις βαριάς αμέλειας. Στις περιπτώσεις ελαφριάς αμέλειας η ευθύνη του εργαζομένου διαμορφώνεται, με ανάλογη στάθμιση του επιχειρηματικού κινδύνου του εργοδότη και της υπαιτιότητας του μισθωτού, μειωμένη, λαμβανομένων υπ' όψιν των περιστάσεων της κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης, μεταξύ των οπείων και του ειδικού επαγγελματικού κινδύνου. Όταν, τέλος, ο εργαζόμενος βαρύνεται με εντελώς ελαφρά αμέλεια, συνήθης περίπτωση, έως και κανόνας, είναι η απαλλαγή του.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σαφές ότι είναι πλήρως και επαρκώς τεκμηριωμένη και κατοχυρωμένη η ευθύνη του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας, από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Με τη συγκεκριμένη τροποποίηση του άρθρου 652 του Α.Κ. επιχειρείται να περιοριστεί η ευθύνη του εργαζομένου στις περιπτώσεις που προξενεί ζημιά στον εργοδότη λόγω αμέλειας.

Αν και οι διατάξεις αυτές αποσκοπούν, όπως προβάλλονται, στην προστασία απέναντι στην εργασιακή αυθαιρεσία, απουσιάζει η ισόρροπη αντιμετώπιση των μερών, μη λαμβάνοντας υπόψη τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του

εργοδότη, αλλά και τα προβλήματα δημιουργίας αυξημένων προβλέψεων έναντι απαιτήσεων, εντείνοντας τις τριβές και εμποδίζοντας την εργασιακή ειρήνη. Παράλληλα, δεν δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες για ένα φιλικό επιχειρηματικό περιβάλλον και ένα κατάλληλο περιβάλλον για επενδύσεις, για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ανάπτυξης και ενοχοποιούν όλο το επιχειρείν.

Θα πρέπει για εκείνους που εκμεταλλεύονται αυτή την κατάσταση να υπάρχουν δραστικά μέτρα. Ταυτόχρονα, όμως, στο πλαίσιο της κοινωνικής δικαιοσύνης και του κράτους δίκαιου θα πρέπει κανείς να διαχωρίζει τους νόμιμους εργοδότες, που προσπαθούν βάσει των συνθηκών να επιβιώσουν επιχειρηματικά, να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας με κάθε κόστος και όχι τιμωρώντας τους.

Είναι σαφές ότι η ισχύουσα διάταξη του Α.Κ. δίνει με σαφήνεια και με πληρότητα την ευχέρεια στα ελληνικά Δικαστήρια να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης και να απαλλάξουν ανάλογα με τις περιστάσεις τον εργαζόμενο από την ευθύνη.

Κατά συνέπεια, η τροποποίηση της ισχύουσας διάταξης δεν κρίνεται απαραίτητη, η οποία, παράλληλα, θα δημιουργήσει πρόσθετες παρερμηνείες και προβλήματα τόσο στη δικαστική ερμηνεία όσο και στην ορθή επιχειρηματική λειτουργία.

### **Άρθρο 50 – Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία**

Οι ισχύουσες ρυθμίσεις ορίζουν ότι:

«...«1... Η συμφωνία αυτή (μερική απασχόληση), εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.»

«3... Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.»



Με τις διατάξεις του νομοσχεδίου προβλέπεται ρητά ότι, σε περίπτωση που η σύμβαση μερικής απασχόλησης και η σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας δεν καταρτιστούν εγγράφως, τεκμαίρεται πως μετατρέπονται αυτόματα σε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης.

Αν και ο έγγραφος τύπος εξασφαλίζει / διασφαλίζει και απαλείφει τα θέματα αμφισβήτησης, δεν θα πρέπει να δημιουργεί εμπόδια στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Η διάταξη εισάγει την υποχρέωση έγγραφου τύπου, που σε περίπτωση μη πύρσης του, δημιουργεί ακυρότητα για περιπτώσεις όπως η απόλυση, η εκ περιτροπής εργασία και η αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη.

#### **Άρθρο 51 – Υποχρέωση καταβολής μέσω παρόχου υπηρεσιών της αποζημίωσης απόλυσης**

Με τη διάταξη αυτή, προστίθενται και οι αποζημιώσεις των μισθωτών, πέραν των αποδοχών, των ασφαλιστικών εισφορών και του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, μεταξύ αυτών που πρέπει να κατατίθενται από τους εργοδότες μέσω τραπεζικών λογαριασμών και αν αποδίδονται στους δικαιούχους.

Η διάταξη αυτή είναι προς την κατεύθυνση της μείωσης του γραφειοκρατικού κόστους και βάρους των επιχειρήσεων μέσω της διεύρυνσης των ηλεκτρονικών συναλλαγών, γεγονός το οποίο ο ΣΕΒ στηρίζει πάγια και διαχρονικά.

#### **Άρθρο 52 – Υποχρέωση καταβολής μέσω παρόχου υπηρεσιών της αποζημίωσης και των ασφαλιστικών εισφορών των πρακτικώς ασκουμένων και των μαθητευόμενων**

Ισχύει ό,τι και στο άρθ. 51.

### **Άρθρο 53 – Καταχώρηση της ετήσιας κανονικής άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ**

Η προτεινόμενη διάταξη του νομοσχεδίου ορίζει ότι ο εργοδότης οφείλει να αναγγείλει ηλεκτρονικά στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ τη χορήγηση της άδειας έως και 1 ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησή της.

Είναι προφανές ότι η διάταξη αυτή δημιουργεί για ακόμα μία φορά πρόσθετο γραφειοκρατικό βάρος στις επιχειρήσεις, οι οποίες, υποχρεούνται να δηλώσουν την άδεια στο σύστημα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα από τη χορήγησή της. Το γεγονός αυτό δημιουργεί μία ακόμα στρέβλωση στην ομαλή λειτουργία των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, όπου υπάρχουν και είναι οργανωμένα, δεν είναι πάντα εφικτό να πραγματοποιηθεί, κυρίως λόγω του ότι πολλές φορές εγκρίνονται ιεραρχικά άδειες που στη συνέχεια είτε πρέπει να διαγραφούν είτε να μετατεθούν χρονικά, αλλά και λόγω του ότι ανακύπτουν έκτακτες ανάγκες, ιδιαίτερα σε συγκεκριμένους κλάδους οι οποίοι εξαρτώνται από την τρέχουσα επικαιρότητα και οι άδειες εγκρίνονται τελευταία στιγμή ή μπορεί και να αλλάξουν κατά τη διάρκειά της όταν πχ συμβαίνουν έκτακτα γεγονότα. Επιπλέον, υπάρχουν οι περιπτώσεις όπου δεν θα μπορεί να διευκολυνθεί το προσωπικό που λείπει εκτάκτως μια μέρα και ζητά να αφαιρεθεί αυτή η ημέρα από την άδειά του.

Σε κάθε περίπτωση, το περιθώριο της 1 ώρας στις έκτακτες αλλαγές δεν είναι ρεαλιστικό εάν πρέπει να ολοκληρωθούν πρώτα και οι εσωτερικές διαδικασίες που έχει η κάθε επιχείρηση.

Είναι σαφές ότι στις συνεπείς επιχειρήσεις προσθέτει πρόσθετο γραφειοκρατικό βάρος στο ήδη δυσχερές επιχειρηματικό περιβάλλον, και δυσκολεύει την ομαλή λειτουργία τους, ενώ διατάξεις τέτοιου τύπου απευθύνονται στις μη συνεπείς επιχειρήσεις οι οποίες μπορούν να εντοπιστούν έτσι κι αλλιώς με επαναλαμβανόμενους επιτόπιους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίοι έτσι και αλλιώς είναι θεσμικά κατοχυρωμένοι.

## **Άρθρο 54 – Πρόσβαση εργαζομένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ**

Η διάταξη προτείνει οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ για δεδομένα που αφορούν την εργασιακή τους σχέση.

Πάγιο αίτημα του ΣΕΒ αλλά και των άλλων θεσμικών κοινωνικών εταίρων, μέσω της συμφωνίας τους στο κείμενο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης του 2018, είναι η πρόσβαση στα στοιχεία φορέων του Υπουργείου Εργασίας, μεταξύ των οποίων και το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, προκειμένου να συλλεχθούν στοιχεία που είναι απαραίτητα για την τεκμηρίωση της θέσης τους στο πλαίσιο αποτελεσματικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, κάτι που δεν είναι εφικτό μέχρι σήμερα, ή πραγματοποιείται σε περιορισμένη μορφή.

Η πρόθεση του Υπουργείου Εργασίας για παροχή δυνατότητας πρόσβασης στους εργαζόμενους στα στοιχεία του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ είναι αμφίβολης σκοπιμότητας και ενέχει τον κίνδυνο διαρροής προσωπικών εργασιακών δεδομένων, το οποίο θα δημιουργήσει προβλήματα τόσο στα τμήματα ανθρωπίνου δυναμικού των επιχειρήσεων όσο και στις ίδιες τις εργασιακές σχέσεις, τόσο τις επιχειρησιακές όσο και τις κλαδικές.

Για να αποφευχθούν παρενέργειες όπως οι προαναφερθείσες, θα πρέπει το σύστημα να καθιστά εφικτή στην εξατομικευμένη πρόσβαση σε απολύτως εξατομικευμένα και ελεγχόμενα δεδομένα. Είναι σήμερα το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ σε θέση να διασφαλίσει αυτήν την παράμετρο?

## **Άρθρο 55 – Καταχώρηση οχημάτων για τη μεταφορά και διανομή προϊόντων και αντικειμένων στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ**

Το άρθρο 2 του Ν. 2696/1999 «Κώδικας Οδικής κυκλοφορίας» καταγράφει με σαφήνεια τους ορισμούς των εννοιών που σχετίζονται με τον κώδικα οδικής

κυκλοφορίας (μεταξύ των οποίων, αυτοκίνητα επιβατηγά, αυτοκίνητα λεωφορεία, μοτοποδήλατα, μοτοσικλέτες, κ.ά.)

Μεταξύ των εννοιών που περιγράφονται καταγράφεται και ο «Οδηγός», ο οποίος ορίζεται ως «πρόσωπο το οποίο οδηγεί κάθε είδους όχημα...για τη μεταφορά προσώπων ή πραγμάτων...».

Θεωρούμε ότι η υποχρέωση του εργοδότη για καταγραφή στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του αριθμού του οχήματος κυκλοφορίας του μοτοποδηλάτου ή της μοτοσικλέτας των μεταφορέων διανομέων προϊόντων και αντικειμένων, δεν εξυπηρετεί κάποιον συγκεκριμένο σκοπό, αντίθετα δημιουργεί πολλά προβλήματα και αγκυλώσεις στην καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων που απασχολούν μεταφορείς και διανομείς, καθώς δεν ταυτίζονται πάντοτε και απαραίτητα εργαζόμενοι με τα μοτοποδήλατα / μοτοσικλέτες, ενώ υπάρχουν περιπτώσεις που σε περίπτωση ασθενειών / έκτακτων απουσιών εργαζομένων θα πρέπει να δηλώνεται νέος αριθμός κυκλοφορίας μοτοποδηλάτου / μοτοσικλέτας.

Επιπλέον, στις περιπτώσεις εκείνες που το όχημα δεν είναι ιδιοκτησίας της εταιρίας θα πρέπει να συνάπτεται ειδικό έγγραφο παραχώρησης χρήσης από τον ιδιοκτήτη, ώστε να νομιμοποιείται ο εργοδότης να το δηλώσει στο ΕΡΓΑΝΗ.

Το επαχθέστερο όμως όλων είναι η, σε συνδυασμό με το ανωτέρω αρ. 49, ανασφάλεια δικαίου που δημιουργείται από τη δήλωση οχημάτων τα οποία όμως μόνο κατά μικρό κλάσμα του χρόνου αξιοποιούνται για σκοπούς επιχειρηματικών δραστηριοτήτων

Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τη δήλωση της υπερωρίας / υπερεργασίας πριν την πραγματοποίησή της, δημιουργεί πρόσθετα και αδικαιολόγητα γραφειοκρατικά και διοικητικά βάρη στις επιχειρήσεις και δυσχεραίνουν τον ήδη μη φιλικό προς επενδύσεις επιχειρηματικό περιβάλλον.

## **Άρθρο 56 – Διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια κατά τη διανομή και μεταφορά προϊόντων και αντικειμένων**

Ο εργοδότης πρέπει να φροντίζει για τη συντήρηση των οχημάτων του που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι και για την υγεία τους και την ασφάλειά τους, όπως ειδικότερα προβλέπεται στις παρ. 1-4 άρθρου 51.

Στην παρ. 8 ορίζεται ότι θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο αποζημίωση σε ποσοστό 15% του νόμιμου κατώτατου μισθού (σήμερα € 97,50), αν χρησιμοποιεί δικό του μεταφορικό μέσο. Δεν προβλέπεται όμως κανένας έλεγχος για την καταλληλότητα και την συντήρηση του οχήματος τού εργαζόμενου, ο οποίος δεν έχει κανένα κίνητρο για να διαθέσει την αποζημίωση ώστε να το διατηρεί σε καλή κατάσταση.

Από τη διατύπωση του άρθρου προκύπτει ότι η αποζημίωση αυτή θα εντάσσεται στις μη μισθολογικές παροχές κατά την έννοια του Ν 4172/12 και, συνεπώς, το υπερβάλλον των 300 ευρώ ετησίως ποσό θα υπόκειται σε φορολογία εισοδήματος.

## **Άρθρο 58 – Αναστολή προθεσμιών κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών**

Με διατάξεις του ν. 3198/1955 έχει καθορισθεί αποκλειστική προθεσμία 3 μηνών για την άσκηση αγωγής από άκυρη απόλυση και 6 μηνών για την άσκηση αγωγής για την καταβολή ή την συμπλήρωση αποζημίωσης από καταγγελία τής εργασιακής σχέσης.

Αυτές οι σύντομες προθεσμίες είχαν σκοπό να μην παρατείνεται η εκκρεμότητα από τις παραπάνω υποθέσεις, ιδίως από τις αμφισβητήσεις για το κύρος της απόλυσης. Αυτές οι προθεσμίες είναι γνωστές και κανένα πρόβλημα δεν έχει παρατηρηθεί από την εφαρμογή της.

Γενικότερα, οι διαφορές από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πρέπει να επιλύονται άμεσα λόγω ποικίλων ζητημάτων που συνδέονται με αυτές (οφειλή μισθών υπερημερίας κ.λ.π.). Για αυτό άλλωστε και τίθενται από το νόμο σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες και εκδικάζονται κατά προτεραιότητα.

Με την εισαγόμενη νέα διάταξη ο αρχικός σκοπός του νόμου ανατρέπεται τελείως, γιατί αυτές οι προθεσμίες αναστέλλονται στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την κατάθεση αίτησης τού εργαζόμενου στην αρμόδια υπηρεσία τού ΣΕΠΕ μέχρι να συνταχθεί το προβλεπόμενο πρακτικό. Αυτό όμως το χρονικό διάστημα, στο οποίο παρατείνεται η εκκρεμότητα, είναι πολύ μεγάλο. Για παράδειγμα, μια εταιρεία κλήθηκε να εμφανισθεί στο ΣΕΠΕ για καταγγελία εργασιακής σχέσης σε ημερομηνία που απείχε περισσότερο από 2 μήνες από την αίτηση τού εργαζόμενου. Μάλιστα δε αυτό το χρονικό διάστημα μπορεί να μεγαλώσει, αν για κάποιο λόγο δεν περατωθεί η συζήτηση στην ημερομηνία, που θα οριστεί αρχικά.

## **Κεφάλαιο ΣΤ'**

### **Οργανωτικές διατάξεις ΣΕΠΕ**

#### **Άρθρο 60 – Κατηγοριοποίηση παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας**

Με τη συγκεκριμένη διάταξη προστίθεται στα κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων και το «καθεστώς απασχόλησης», ενώ με απόφαση του Υπουργού Εργασίας «κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις, εξειδικεύονται τα κριτήρια, καθορίζεται η μέθοδος υπολογισμού του ύψους του προστίμου και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται».

Με τη ρύθμιση αυτή είναι σαφές ότι στοχοποιούνται οι νέες μορφές απασχόλησης, δημιουργώντας ανικίνητρα στις επιχειρήσεις για την αξιοποίησή τους, με αποτέλεσμα να κινούμαστε προς την αντίθετη κατεύθυνση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, στήριξης της απασχόλησης και ενίσχυσης της αναπτυξιακής προοπτικής της αγοράς εργασίας.

#### **Άρθρο 61 – Εξαίρεση υπαλλήλων του ΣΕΠΕ και του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης από την αυτόφωρη διαδικασία**

Η εξαίρεση συγκεκριμένη κατηγορίας εργαζομένων του Υπουργείου Εργασίας (των υπαλλήλων του ΣΕΠΕ και του Υπουργείου Εργασίας) από την αυτόφωρη διαδικασία, κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων ή με αφορμή την άσκησή τους, για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, δημιουργεί μόνο απορία για τη σκοπιμότητα που μπορεί να έχει.

## **Άρθρο 62 – Κυρώσεις σε περίπτωση παρεμπόδισης ελέγχων του ΣΕΠΕ**

Σε συνέχεια της παραπάνω ακατανόητης διάταξης προστίθεται στην εργατική νομοθεσία μία ακόμα αμφίβολη για τις καλές προς τους εργαζόμενους προθέσεις της διάταξη, η οποία αφορά την παρεμπόδιση των ελέγχων του ΣΕΠΕ ή του Υπουργείου Εργασίας από εργοδότη, διευθυντή επιχείρησης, ή άλλον εκπρόσωπο της επιχείρησης.

Η υπάρχουσα νομοθεσία (παρ. 7 του άρθ. 17 και η παρ. 3 του άρθ. 28 του ν. 3996/2011, παρ. 2 άρθ. 9 ν. 2336/1995) θεωρούμε ότι καλύπτει με σαφήνεια και πληρότητα το ρόλο των σχετικών ελέγχων, και η εισαγωγή πρόσθετης διάταξης με πρόσθετες κυρώσεις επί συγκεκριμένων προσώπων μόνο φωτογραφική και εκδικητική μπορεί να θεωρηθεί από το σύνολο της επιχειρηματικής κοινότητας.



## **Κεφάλαιο Ζ'**

### **Οργανωτικές διατάξεις ΟΑΕΔ**

#### **Άρθρο 66 – Αποζημίωση ελεγκτών ΟΑΕΔ**

Οι αποζημιώσεις που θεσμοθετούνται στους υπαλλήλους του ΟΑΕΔ οι οποίοι πραγματοποιούν ελέγχους σε προγράμματα του ΟΑΕΔ, και ειδικότερα κοινωφελούς εργασίας, δεν βαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό αλλά χρηματοδοτούνται από πόρους του ΕΛΕΚΠ, δηλαδή από χρήματα εργοδοτών και εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

#### **Άρθρο 73 – Απασχόληση ειδικών κατηγοριών σε φορείς του ιδιωτικού τομέα και ευρύτερου δημόσιου τομέα**

#### **Άρθρο 74 – Διορισμός ή πρόσληψη προσώπων ειδικών κατηγοριών σε δημόσιες υπηρεσίες, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ και ΝΠΙΔ**

Ο ΣΕΒ και οι Σύνδεσμοι που συνυπογράφουν το Υπόμνημα στηρίζει τη φιλοσοφία και τη δικαιολογητική βάση του Νόμου 2643/1998 «περί αναγκαστικών τοποθετήσεων» ως προς την κοινωνική του διάσταση. Θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις στο πλαίσιο της κοινωνικής τους ευθύνης πρέπει να συμμετέχουν στη στήριξη ευαίσθητων ομάδων της κοινωνίας με στόχο την απασχολησιμότητά τους συμβάλλοντας έτσι και στην κοινωνική τους ένταξη και τη θετική πορεία της υγείας τους αλλά και στην δημογραφική ενίσχυση του τόπου.

Οι συγκεκριμένες διατάξεις αντικαθιστούν τα άρθρα 2 και 3 του ν. 2643 /1998.

Μεταξύ άλλων, καταργείται το όριο ηλικίας των προστατευόμενων του άρθρου των 45 ετών και υπάγονται και τα Ν.Π.Ι.Δ. στους φορείς στους οποίους διορίζονται ή προσλαμβάνονται τα άτομα ειδικών κατηγοριών.