

Ενημέρωση για τις νέες εργασιακές ρυθμίσεις του Ν. 4623/2019

Με τον Ν. 4623/2019 «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα» ρυθμίζονται εργασιακά ζητήματα, τα οποία αφορούν στο πλαίσιο εργολαβιών – υπεργολαβιών, τον βάσιμο λόγο απόλυσης και την αναστολή προθεσμιών κατά την συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών. Συγκεκριμένα, με το άρθρο 117 του νόμου:

- 1. Καταργείται, από του ίσχυσε, το άρθρο 9 του ν. 4554/2018 για το πλαίσιο εργολαβιών – υπεργολαβιών.**
- 2. Καταργείται, από του ίσχυσε, το άρθ. 48 του ν. 4611/2019 για το βάσιμο λόγο απόλυσης.**
- 3. Καταργείται, από του ίσχυσε, το άρθ. 58 του ν. 4611/2019 για την αναστολή προθεσμιών κατά την συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών.**

Ειδικότερα:

- 1. Καταργείται, από του ίσχυσε, το άρθρο 9 του ν. 4554/2018 για το πλαίσιο εργολαβιών – υπεργολαβιών**

Καταργείται μία γενική νομοθετική ρύθμιση για κοινή και αλληλέγγυα ευθύνη αναθέτοντος έναντι των εργαζομένων εργολάβου και υπεργολάβου. Πλέον, η εταιρεία που συμβάλλεται με εργολάβο (πάροχο υπηρεσίας), δεν απαιτείται να αποκτά τη δυνατότητα ενδεδειγμένου, καθημερινού ελέγχου και εποπτείας, με συστηματική φυσική παρουσία, του προσωπικού της εργολάβου εταιρείας. Οι υποχρεώσεις, παραμένουν στις ελεγκτικές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας. Μειώνεται, έτσι, μια εκτεταμένη σύγχυση στην αγορά εργασίας, καθώς και η γραφειοκρατική επιβάρυνση στις επιχειρήσεις, και οι δυσκολίες εφαρμογής και ασφάλειας δικαίου.

Με τις νέες διαδικασίες μειώνεται το διαχειριστικό κόστος και περιορίζονται οι κίνδυνοι ανθρωπίνου λάθους, ιδίως στις εταιρείες που δεν είναι πλήρως μηχανογραφημένες. Ταυτόχρονα, μειώνεται το κόστος για τον αναθέτοντα με ποσά που δεν ήταν δυνατόν να προϋπολογιστούν. Επίσης, συγκρατείται το κόστος υπεργολαβίας που επιβάρυνε τη σχέση εργολάβου και υπεργολάβου.

Ο ΣΕΒ επικροτεί την νομοθετική αυτή παρέμβαση που στηρίζει τον διαχωρισμό και την προστασία της νόμιμης επιχείρησης, απέναντι στις επιχειρήσεις που υιοθετούν παραβατική συμπεριφορά. Οι συνεπείς επιχειρήσεις δεν πρέπει κατ' ουδένα τρόπο να αναλαμβάνουν το βάρος της ευθύνης για όσες παραβιάζουν τη νομοθεσία, ή να υποκαθιστούν το κράτος στην ελεγκτική του λειτουργία. Η έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην οργάνωση και στη στελέχωση των επιθεωρήσεων εργασίας αντί να επιλέγεται η εύκολη λύση της μετακύλισης ευθυνών των επιχειρήσεων σε κάθε συνεργαζόμενη και νόμιμα λειτουργούσα εταιρεία.

- 2. Καταργείται, από του ίσχυσε, το άρθ. 48 του ν. 4611/2019 για το βάσιμο λόγο απόλυσης,** το οποίο ανέτρεπε την ισορροπία της εθνικής νομοθεσίας σε σχέση με την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους ένεκα καταγγελίας, και παρερμήνευε το πνεύμα και το



γράμμα του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΑνΕΚΧ), που είχε κυρωθεί με τον Ν. 4359/2016 (Α 5).

Επίσης, ρυθμίζονται με την υπ' αριθμ.36542/1007 της 19ης Αυγούστου Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας σχετικά με τις Οδηγίες εφαρμογής της παρ. 2 (α) του άρθ. 117 του ν. 4623/2019:

α) Η λύση της εργασιακής σχέσης. Συγκεκριμένα, από την έναρξη ισχύος του άρθρου 117 παρ. 2(α) του ν. 4623/2019, θεωρείται ότι από τις 17-05-2019 (ημερομηνία δημοσίευσης της καταργούμενης διάταξης) η καταγγελία της εργασιακής σχέσης είναι έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

β) Η υποχρέωση του εργοδότη, που παύει να συμπληρώνει το αντίστοιχο πεδίο για τον «βάσιμο λόγο» στο Έντυπο Ε6 στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ.

Σε κάθε περίπτωση, ο συνδυασμός νομολογιακής και νομοθετικής προστασίας καθιστά το ελληνικό δίκαιο προστασίας από καταγγελία, όπως ισχύει σήμερα, απολύτως συμβατό με τις επιταγές του ΑνΕΚΧ, ίσως μάλιστα και πληρέστερο από την άποψη της ουσιαστικής προστασίας των εργαζομένων.

3. Καταργείται, αφότου ίσχυσε, το άρθ. 58 του ν. 4611/2019 για την αναστολή προθεσμιών κατά την συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών.

Με τη νέα διάταξη, αποκαθίσταται το πρόβλημα της χρονικής αβεβαιότητας και ανασφάλειας δικαίου για εργαζόμενους και επιχειρήσεις για διαφορές ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή την καταβολή ή τη συμπλήρωση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης.

Επανερχεται το καθεστώς των διατάξεων του ν. 3198/1955, με τις αποκλειστικές προθεσμίες των 3 μηνών για την άσκηση αγωγής από άκυρη απόλυση και των 6 μηνών αντίστοιχα για την άσκηση αγωγής για την καταβολή ή την συμπλήρωση αποζημίωσης από καταγγελία τής εργασιακής σχέσης.

Γενικότερα, οι διαφορές από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πρέπει να επιλύονται άμεσα λόγω ποικίλων ζητημάτων που συνδέονται με αυτές (οφειλή μισθών υπερημερίας, κλπ.). Για αυτό άλλωστε και τίθενται από το νόμο οι παραπάνω σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες και εκδικάζονται κατά προτεραιότητα, ώστε να μην παρατείνεται η εκκρεμότητα από τις παραπάνω υποθέσεις, ιδίως από τις αμφισβητήσεις για το κύρος της απόλυσης.

Επί των παραπάνω θεμάτων, ο ΣΕΒ με 8 Περιφερειακούς Συνδέσμους είχαν καταθέσει Κοινό Υπόμνημα στην Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής στις 8 Μαΐου 2019 (βλ. [εδώ](#)).

Το παρόν συντάχθηκε από τον Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου

Senior Advisor: Κατερίνα Δασκαλάκη

Για περισσότερες πληροφορίες: E: socialaff@sev.org.gr | T: +30 211 5006 148



Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ
€325 δις.
69% συνόλου*



ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
€61 δις.
51% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ
€66 δις.
46% συνόλου*



ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ
€4,0 δις.**
41% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
197.000
10% συνόλου ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ
€4,9 δις.
18% συνόλου***



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ
€2,1 δις.
23% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ
€1,1 δις.
27% συνόλου****



* 21.075 δημοσιευμένοι ισολογισμοί χρήσης 2017 που περιλαμβάνονται στη βάση της ICAP

** σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων

*** % επί του συνόλου τακτικών αποδοχών (χωρίς bonus και υπερωρίες)/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ

**** % επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

T: 211 5006 000

F: 210 3222 929

E: info@sev.org.gr

www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation of Enterprises

168, Avenue de Cortenberg

B-1000 Bruxelles

T: +32 (0) 2 662 26 85

E: kdiamantouros@sev.org.gr

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ
ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

