



ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΩΝ  
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Υπερείδου 7  
105 58 Αθήνα  
Τ 210 324 6215  
F 210 324 6880  
E [edee@edee.gr](mailto:edee@edee.gr)

[www.edee.gr](http://www.edee.gr)

## Ενημερωτικό Σημείωμα

### Εργασιακά

#### **A. Αλλαγές στα εργασιακά μετά την ψήφιση του ν. 4611/2019 (μπορείτε να βρείτε το ΦΕΚ [εδώ](#))**

Οι κυριότερες αλλαγές, που επέρχονται στα εργασιακά με το ν. 4611/2019 (ιδίως άρθρα 48 – 62) είναι οι εξής:

(i) Η απόλυση μισθωτού με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, για να είναι έγκυρη, θα πρέπει να οφείλεται σε βάσιμο λόγο, τον οποίο θα πρέπει, πλέον, να αποδείξει ο εργοδότης σε περίπτωση αντιδικίας (σημ.: η νομολογία πάγια -έως σήμερα- δέχεται, ότι ο μισθωτός είναι εκείνος που βαρύνεται με την επίκληση και απόδειξη των συγκεκριμένων λόγων, εξαιτίας των οποίων η άσκηση τού σχετικού δικαιώματος του εργοδότη είναι καταχρηστική). Επισημαίνεται, ότι πέραν της αναγκαίας συνδρομής βάσιμου λόγου, παραμένει η υποχρέωση του εργοδότη να καταγγέλλει εγγράφως και να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης στον τραπεζικό λογαριασμό του μισθωτού κλπ.

Ως προς το τι στοιχειοθετεί «βάσιμο» λόγο απόλυσης, θα πρέπει να αναμένεται η ερμηνεία της νέας διάταξης από την νομολογία. Όμως:

(α) Ο «βάσιμος» λόγος απόλυσης λογικώς είναι ελαφρύτερος, κάτι λιγότερο από τον «σπουδαίο» λόγο απόλυσης που δικαιολογεί την αζήμια καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου και που νομολογιακώς ορίζεται ως «*ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία, κατ' αντικειμενική κρίση, καθιστούν, κατά την συναλλακτική καλή πίστη, μη ανεκτή από τον εργοδότη την περαιτέρω εξακολούθηση της σχέσεως εργασίας, ανεξαρτήτως πτυχίσματος του εργαζομένου*». Πράγματι, οι συμβαλλόμενοι καταρτίζουν σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατ' εξοχήν όταν αποσκοπούν να εξασφαλίσουν την λειτουργία της εργασιακής σχέσης για το σύνολο της συμφωνημένης διάρκειάς της. Κατά λογική αναγκαιότητα, η σύμβαση ορισμένου χρόνου καταγγέλλεται δυσκολότερα από μια αόριστης διάρκειας. Επομένως, ο «βάσιμος» λόγος απόλυσης πρέπει να υπολείπεται του «σπουδαίου». Συνεπώς, πρόκειται για τους ίδιους λόγους που δικαιολογούσαν και μέχρι σήμερα απόλυση στον τόπο μας, εφόσον δεν παραβιάζονταν ούτε η αρχή της αναλογικότητας ή του «εσχάτου μέσου» (εφόσον, δηλαδή, δεν υπήρχε άλλη βάσιμη εναλλακτική λύση πλην της απόλυσης), ούτε η διάταξη του άρθρου 281 του ΑΚ περί καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος (εφόσον, δηλαδή, η απόλυση δεν ήταν κακόπιστη).

(β) Το άρθρο 48 του ν. 4611/2019 αναφέρεται σε «βάσιμο» λόγο απόλυσης, «*κατά την έννοια του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη*». Το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ αναφέρεται σε «*valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service*». Κατά συνέπεια, πρόκειται για την ίδια κατηγοριοποίηση των απολύσεων που ισχύει μέχρι σήμερα στον τόπο μας, ήτοι επιτρέπονται απολύσεις είτε για «βάσιμο» λόγο που αφορά στο πρόσωπο του εργαζομένου (π.χ. μη συμμόρφωση του μισθωτού προς τις οδηγίες του εργοδότη, πλημμελής εκτέλεση της εργασίας του, επανειλημμένες αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία, κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη εξαιτίας της συμπεριφοράς του μισθωτού κ.ά.), είτε για «βάσιμο» οικονομικοτεχνικό λόγο (π.χ. αναδιοργάνωση επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτών, μείωση εργασιακού κόστους κλπ).



Ωστόσο, υποστηρίζεται και η άποψη ότι πλέον δεν αρκεί απλώς η καταγγελία να οφείλεται σε βάσιμο λόγο, αλλά απαιτείται και η αναφορά του στο κείμενο της έγγραφης καταγγελίας. Όμως, τέτοια απαίτηση δεν προκύπτει από τον νόμο, το άρθρο 48 του οποίου αξιώνει απλώς η καταγγελία να «οφείλεται σε βάσιμο λόγο» (όχι να αναφέρεται στο έγγραφο της καταγγελίας και δη επί ποινή ακυρότητας). Αντιθέτως, για παράδειγμα, αναφορικά προς τις απολύσεις εγκύων και προστατευομένων νέων μητέρων, το άρθρο 10 παρ. 2 του π.δ. 176/1997 αξιώνει: «Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας, εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/84, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς ...». Επομένως, άλλο πράγμα είναι η αξίωση ύπαρξης κάποιου λόγου (όπως αξιώνει η νέα διάταξη) και άλλο, διαφορετικό πράγμα η υποχρέωση αναφοράς του στην έγγραφη καταγγελία (όπως αξιώνεται στην περίπτωση των εγκύων). Αυτό επιβεβαιώνεται από την μέχρι σήμερα νομολογία μας περί της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία αξιώνει να υπάρχει τέτοιος λόγος, αλλά αρκεί να αποδεικνύεται στο ακροατήριο της εργατικής δίκης –δεν απαιτείται να αναφέρεται στο κείμενο της καταγγελίας (βλ., ενδεικτικώς, ΟΛΑΠ 27/1959 ΔΕΝ 1959.229, ΑΠ 438/1993, ΑΠ 14/1999, ΑΠ 84/2005, ΑΠ 1263/2012). Αυτό επιβεβαιώνεται έτι περαιτέρω από την κρίση της ΜΠΠειρ 3220/2017, η οποία διαφημίστηκε ως η πρώτη απόφαση στον τόπο μας που δέχθηκε ότι το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ εφαρμοζόταν ήδη προτού ψηφιστεί ο ν. 4611/2019: ακόμη και σ' αυτήν την περίπτωση το δικαστήριο δέχθηκε ότι ο βάσιμος λόγος απόλυσης αρκούσε να υπάρχει και δεν χρειαζόταν να αναφερθεί στο έγγραφο της καταγγελίας και απέρριψε την αγωγή, επειδή έκρινε ότι η απόλυση οφειλόταν στην κακή απόδοση της ενάγουσας, παρόλο που τίποτε τέτοιο δεν είχε αναφερθεί στο έγγραφο της απόλυσης. Δεδομένου, λοιπόν, ότι η αιτιολογική έκθεση του ν. 4611/2019 επαναλαμβάνει σε πλείστες περιπτώσεις ότι το άρθρο 48 περιορίζεται να αντιγράψει το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ, το οποίο ουδέν προβλέπει περί υποχρέωσης αναφοράς του λόγου απόλυσης στο έγγραφο της καταγγελίας, λογικώς συνάγεται ότι τέτοια υποχρέωση δεν υπάρχει. Αν και αυτά μας φαίνονται εντελώς ξεκάθαρα, δεν παύει να πρόκειται για νέα διάταξη, η οποία θα ερμηνευτεί νομολογιακώς στην πορεία και ουδείς δύναται να προεξοφλήσει με βεβαιότητα τι θα δεχθούν τα δικαστήριά μας στο μέλλον.

Συμπερασματικώς, χωρίς να υποτιμούμε την θεωρητική της σημασία, από πρακτικής απόψεως εκτιμούμε ότι η νομοθετική αλλαγή αυτή δεν θα επηρεάσει σοβαρά τις μεγάλες επιχειρήσεις. Αυτές έχουν οργανωμένες Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Νομική Υπηρεσία. Έτσι, έχουν την δυνατότητα να συντάσσουν έγγραφες παρατηρήσεις, συστάσεις, εξώδικα και πλάνα αναδιοργάνωσης. Με άλλα λόγια, για κάθε απόλυση σχηματίζουν «φάκελο», που ο δικηγόρος δύναται να προσκομίσει στο δικαστήριο για να αποδείξει τον λόγο απόλυσης. Οι πλέον σώφρονες μεγάλες επιχειρήσεις αυτό έπρατταν μέχρι σήμερα και το ίδιο ακριβώς πρέπει να εξακολουθήσουν να πράττουν. Αντιθέτως, η νομοθετική αυτή αλλαγή θα πλήξει τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν το 90+% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας. Αυτές δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τις μεγάλες, καθώς σπανιότατα απασχολούν στελέχη ΑΔ και δικηγόρους. Κατ' αποτέλεσμα, αυτές δεν δύνανται να αποδείξουν τον λόγο μιας απόλυσης, ει μη μόνο με μάρτυρες. Όμως, οι μάρτυρες που γνωρίζουν τον λόγο της απόλυσης συνήθως εργάζονται στον ίδιο εργοδότη. Αλλά επειδή εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, ορισμένοι δικαστές τούς κρίνουν ως εξ ορισμού αναξιόπιστους (βλ. ενδεικτικώς, ΜΠΑ 113/2019, ΜΠΑ 472/2016). Κατ' αποτέλεσμα, οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις κινδυνεύουν να κρίνεται ως άκυρη σχεδόν κάθε μία απόλυση που πραγματοποιούν, όχι διότι δεν θα οφείλεται σε βάσιμο λόγο, αλλά διότι θα βρίσκονται σε αντικειμενική αδυναμία να τον αποδείξουν. Το κόστος μια άκυρης απόλυσης στον τόπο μας σήμερα ανέρχεται περίπου στο ισόποσο πενήντα τεσσάρων (54) μισθών (= μισθοί 3,5 ετών, που διαρκεί η αντιδικία από την απόλυση μέχρι την έκδοση εφετειακής απόφασης κατά μέσο όρο, συν οι νόμιμοι τόκοι υπερημερίας και επιδικίας), συν 15.000 ευρώ (= χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, δικαστικά έξοδα, δικηγορικές αμοιβές κλπ). Για το μέλλον, σ' αυτά πρέπει να προσθέσουμε άλλους 6 μήνες από την παράταση της αποσβεστικής προθεσμίας άσκησης αγωγής (βλ. αμέσως παρακάτω υπό



σημείο ii), διότι οι Επιθεωρήσεις Εργασίας αδυνατούν να ανταποκριθούν στον όγκο των εργατικών διαφορών (όλες οι αντιδικίες θα περνούν πλέον από τις Επιθεωρήσεις, ενώ αναμένεται να αυξηθούν λόγω της επικοινωνιακής διάστασης της νομοθετικής μεταβολής) και –επεικώς- άλλο ένα δμηνο από την αύξηση του όγκου των εργατικών διαφορών που αναμένεται για τους ίδιους λόγους –άρα πρέπει να προσθέσουμε μισθούς 1 έτους ακόμη, ήτοι άλλους 14. Το συμπέρασμα είναι ότι, εις το εξής, κάθε μικρή ή μεσαία επιχείρηση που θα απολύσει στον τόπο μας θα διατρέχει τον σοβαρό κίνδυνο να καταδικαστεί να πληρώσει μισθούς 6,5 ετών συν 15.000 ευρώ σε εργαζόμενο που ορθώς απολύθηκε, αλλά ο εργοδότης δεν μπόρεσε να το αποδείξει, διότι δεν είχε Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και «εσωτερικούς» έμμισθους δικηγόρους και ορισμένοι δικαστές καταχρηστικώς θεωρούν ως εξ ορισμού ψεύδορκους όλους όσους εργάζονται γι' αυτόν. Πρόκειται για βαρύ πλήγμα σε βάρος του υπ' αριθ. 1 εργοδότη στην χώρα –των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων- ήτοι για πλήγμα που στοχεύει ευθέως στην καρδιά της εργασίας στον τόπο μας, απειλεί να κλείσει επιχειρήσεις και να αυξήσει κατακόρυφα στην ανεργία.

(ii) Η 3μηνη προθεσμία από την απόλυση, εντός της οποίας ο μισθωτός δικαιούται να ασκήσει αγωγή κατά του πρώην εργοδότη του και να αμφισβητήσει το κύρος της απόλυσης του εγείροντας και λοιπές αξιώσεις του (π.χ. μισθούς υπερημερίας, επαναπασχόληση, χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη), και η 6μηνη προθεσμία από την απόλυση, εντός της οποίας ο μισθωτός δικαιούται να ασκήσει αγωγή κατά του πρώην εργοδότη του και να αξιώσει την καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης απόλυσης του, (άρθρο 6 του ν. 3198/1955), πλέον, θα αναστέλλονται από την κατάθεση αίτησης του μισθωτού στην Επιθεώρηση Εργασίας για τη διενέργεια εργατικής διαφοράς και έως τη σύνταξη του σχετικού πρακτικού.

Αναμένεται οι Επιθεωρήσεις Εργασίας κυριολεκτικώς να «μπλοκάρουν» από τον όγκο των υποθέσεων που θα κληθούν να χειριστούν, με αποτέλεσμα στην πράξη σύντομα αμφότερες οι ανωτέρω αποσβεστικές προθεσμίες να επιμηκυνθούν κατά αρκετούς μήνες, με σύγχρονη επιμήκυνση της διάρκειας της αντιδικίας και της αβεβαιότητας, που οι εν λόγω αποσβεστικές προθεσμίες στόχευαν και επέτυχαν να μειώσουν τα τελευταία 65 χρόνια. Με άλλα λόγια, χωρίς λόγο και αιτία, ο νομοθέτης ανατρέπει ένα σύστημα που αποδεδειγμένως βρήκε σημείο ισορροπίας μεταξύ των αντιτιθέμενων συμφερόντων και λειτούργησε επιτυχώς από το 1955. Προς τούτο, ο νομοθέτης προκαλεί αναστάτωση και αβεβαιότητα στις επιχειρήσεις και τους χώρους εργασίας, μόνο και μόνο για να εμπλέξει ακόμη περισσότερο στις εργατικές αντιδικίες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, ήτοι όργανα στερούμενα των αναγκαίων γνώσεων, κατάρτισης και αμεροληψίας για να εκφέρουν ορθή και αντικειμενική κρίση επί συχνά δυσχερών και ευαίσθητων νομικών ζητημάτων. Ο νομοθέτης αντί να εξαιρέσει την περιπτή, χρονοβόρα, κοστοβόρα και αναποτελεσματική παρέμβαση της Επιθεώρησης Εργασίας στις εν λόγω διενέξεις και να την επικεντρώσει στο κύριο έργο της, που είναι ο έλεγχος των χώρων εργασίας, την εμπλέκει ακόμη περισσότερο, με αποτέλεσμα να δυσκολεύει και να καθυστερεί έτι περαιτέρω την επίλυση των διενέξεων αυτών, αλλά και να δυσχεραίνει ακόμη περισσότερο τις Επιθεωρήσεις Εργασίας στην εκτέλεση του κύριου έργου τους.

(iii) Πλέον, ο μισθωτός θα ευθύνεται για τη ζημία, που προξενεί στον εργοδότη μόνο από δόλο (έως σήμερα από δόλο και από αμέλεια). Σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη από αμέλεια του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας του, το Δικαστήριο θα μπορεί να απαλλάξει τον μισθωτό από την ευθύνη, ιδίως σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας, ή να καταναείμει τη ζημία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, καταλογίζοντας στον εργοδότη τη ζημία που αναλογεί στον επιχειρηματικό του κίνδυνο ή που παρίσταται δυσανάλογη σε σχέση με την ωφέλεια του εργαζομένου από τη σύμβαση.

(iv) Πλέον, ο εργοδότης θα πρέπει να αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» τη χορήγηση της ετήσιας άδειας αναψυχής έως και 1 ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησής της. Ειδάλλως, η παραβίαση της ως άνω υποχρέωσης θα επισύρει την επιβολή -σε βάρος του- των γνωστών διοικητικών κυρώσεων του άρθρου 24 ν. 3996/2011. Σημειωτέον ότι η ισχύς του εν λόγω άρθρου αρχίζει από την έκδοση της σχετικής Υπουργικής Απόφασης (αναμένεται).



(v) Από 1.7.2019 οι αποζημιώσεις απόλυσης και ο αντίστοιχος φόρος θα πρέπει να κατατίθενται σε τραπεζικούς λογαριασμούς.

(vi) Από 1.7.2019 οι αποζημιώσεις και οι ασφαλιστικές εισφορές των μαθητευόμενων, σπουδαστών και φοιτητών, που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση ή μαθητεία σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, θα κατατίθενται από τις επιχειρήσεις μέσω τραπεζικού λογαριασμού. Ειδάλλως, σε περίπτωση παράβασης της ως άνω υποχρέωσης, θα διακόπτεται η σύμβαση μαθητείας ή πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση και η επιχείρηση θα αποκλείεται από τα προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης για 2 χρόνια.

(vii) Όσοι απασχολούν εργαζόμενους που χρησιμοποιούν μοτοποδήλατο ή μοτοσυκλέτα οφείλουν να εφοδιάσουν το προσωπικό με ειδικό εξοπλισμό και να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα για την ασφάλειά τους καθώς και να τους καταβάλουν ειδική πρόσθετη μηνιαία αποζημίωση, εάν το μέσο είναι δικής τους ιδιοκτησίας.

#### **B. ΔΕΕ Υπόθεση C-55/18: Τα κράτη μέλη πρέπει να υποχρεώνουν τους εργοδότες να εφαρμόζουν σύστημα μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας**

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) στην υπόθεση C-55/18 (μπορείτε να βρείτε την απόφαση [εδώ](#)) εξέτασε αν και κατά πόσον η θέσπιση συστήματος μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζόμενου είναι αναγκαία για την αποτελεσματική τήρηση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και των ελάχιστων περιόδων ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Κατά την κρίση του Δικαστηρίου, προς διασφάλιση της τήρησης των ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης και της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν αντικειμενικό, αξιόπιστο και ευχερώς προσβάσιμο σύστημα μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζόμενου.

Στη χώρα μας, με το άρθρο 26 του ν. 3996/2011 θεσμοθετήθηκε η κάρτα εργασίας, προκειμένου το (πρώην) ΙΚΑ-ΕΤΑΜ να ενημερώνεται σε πραγματικό χρόνο για την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, που οποίοι υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Θεωρητικά (διότι στην πράξη δεν εφαρμόστηκε) η διαδικασία αυτή θα γινόταν με τη χρήση κάρτας εργασίας σε ηλεκτρονικό ρολόι παρουσίας προσωπικού (ωρομέτρηση) και τα στοιχεία θα διαβιβάζονταν με ηλεκτρονικό ή άλλο τρόπο στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Τα στοιχεία αυτά θα διασταυρώνονταν με τα αναγραφόμενα στην υποβαλλόμενη από την επιχείρηση Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.). Ωστόσο, η Υπουργική Απόφαση που θα καθόριζε τους κλάδους και το είδος των επιχειρήσεων ανά γεωγραφική περιοχή, στις οποίες θα εφαρμοζόταν το σύστημα της κάρτας εργασίας και θα εντάσσονταν στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω ρύθμισης, μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί.

Εν πάση περιπτώσει, η απόφαση ξεκαθαρίζει ότι κάθε χώρα υποχρεούται να υιοθετήσει και να εφαρμόσει τέτοια συστήματα. Συνεπώς, αργά ή γρήγορα θα το πράξει και η χώρα μας. Η δε χρήση συστήματος ωρομέτρησης αναμένεται σε βάθος χρόνου να συνδυαστεί με κίνητρα (π.χ. μείωση ασφαλιστικών εισφορών) και δυνατότητες (π.χ. λειτουργία time bank), ενώ πρακτικώς σχεδόν εξαλείφει τις εργατικές διαφορές περί την διάρκεια της απασχόλησης, που αποτελούν τις απολύτως πιο κοστοβόρες μετά από αυτές που αφορούν σε άκυρες απολύσεις. Κατά συνέπεια, κατά την γνώμη μας, κάθε εργοδότης ενδείκνυται να εξετάσει σοβαρά το ενδεχόμενο υιοθέτησης και εφαρμογής αντικειμενικού, αξιόπιστου και ευχερώς προσβάσιμου συστήματος μέτρησης του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζόμενου.

Αθήνα, 24.05.2019