

I. Ιστορικό.

Η Ελλάδα συμμετέχει στους διεθνείς οργανισμούς με τη μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και το Συμβούλιο της Ευρώπης. Πέραν του κοινοτικού κεκτημένου, η χώρα μας έχει ήδη ενσωματώσει στο εθνικό της δίκαιο και τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΑνΕΚΧ) που κυρώθηκε από τη Βουλή των Ελλήνων το 2016 (άρθρο πρώτο, ν. 4359/2016).

Το άρθρο 24 «το δικαίωμα προστασίας σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας» του ΑνΕΚΧ προβλέπει τα εξής:

«Με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας, τα Μέρη αναλαμβάνουν να αναγνωρίζουν:

α. το δικαίωμα 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·

β. το δικαίωμα των εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται χωρίς βάσιμο λόγο, σε επαρκή αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση.

Για αυτόν το σκοπό τα Μέρη αναλαμβάνουν να διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος, που θεωρεί ότι η σχέση εργασίας του έχει λυθεί χωρίς βάσιμο λόγο, έχει το δικαίωμα προσφυγής σε αμερόληπτο όργανο».

Άρα ο ΑνΕΚΧ, δίνει **δύο επιλογές**, οι οποίες επί δεκαετίες άλλωστε εφαρμοζόταν και στη χώρα μας. Έτσι, στη δυσάρεστη περίπτωση απόλυσης, υπήρχε η επιλογή είτε «βάσιμου λόγου απόλυσης» χωρίς αποζημίωση, είτε η καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο χωρίς «βάσιμο λόγο απόλυσης».

II. Οι αλλαγές που επήλθαν με την προηγούμενη κυβέρνηση.

Με το άρθρο 48 του ν. 4611/2019 που προώθησε η προηγούμενη κυβέρνηση τον Μάιο, λίγες εβδομάδες πριν από τις εκλογές, πλέον απαιτείται η καταγγελία της σύμβασης να γίνεται μόνο για λόγο, ο οποίος συνδέεται είτε με τη συμπεριφορά, ή τις ικανότητες του εργαζομένου είτε με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Επίσης, το άρθρο 58 του ίδιου νόμου, επιδεινώνει ραγδαία μια βασική παθολογία του ελληνικού συστήματος, τις καθυστερήσεις στην έκδοση δικαστικών αποφάσεων που φτάνουν να τελεσιδικούν μετά από μεγάλο χρονικό διάστημα 2-5 ετών. Και αυτό γίνεται γιατί εισάγει αναστολή προθεσμιών (των 3 και 6 μηνών ως ισχύουν) για την άσκηση αγωγής, έως ότου αποφανθεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, περί και του νεοεισαγόμενου «βάσιμου λόγου».

Η προηγούμενη κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ, προσπάθησε να βαφτίσει «φιλεργατικές» αυτές τις αλλαγές και επικαλέστηκε την ανάγκη προσαρμογής στον ΑνΕΚΧ, ενώ το ελληνικό δίκαιο προστασίας από καταγγελία ήταν, ήδη, απολύτως συμβατό με τις επιταγές του άρθρ. 24 του ΑνΕΚΧ. Ο συνδυασμός άλλωστε νομολογιακής και νομοθετικής προστασίας το είχε καταστήσει και πληρέστερο από άποψη ουσιαστικής προστασίας.

III. Για ποιους λόγους πρέπει να καταργηθούν τα άρθρα 48 και 58 του ν. 4611/2019.

Στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας καθημερινά, μεγαλώνουν ή συρρικνώνονται, ανοίγουν ή κλείνουν επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα να προσλαμβάνουν ή να απολύουν εργαζόμενους σε αυτές.

Επομένως, η συνολική κοινωνική ευημερία εξαρτάται από το εάν δημιουργούνται, καθημερινά, περισσότερες - και καλύτερες - θέσεις εργασίας από όσες καταργούνται τόσο από τις υφιστάμενες όσο και από νέες επιχειρήσεις.

Όπως αποδείχθηκε διεθνώς, αλλά και στην Ελλάδα στα χρόνια της δεκαετούς κρίσης, η μεγαλύτερη ευελιξία οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης και είναι τελικά προς το συμφέρον των εργαζομένων.

Η Ελλάδα λοιπόν πρέπει να συγκλίνει στους διεθνείς και ευρωπαϊκούς κανόνες κοινωνικής προστασίας και προστασίας της εργασίας, και όχι να αποκλίνει από αυτούς. Για αυτό πρέπει να εφαρμόζει, μεταξύ άλλων, και το γράμμα και το πνεύμα του ΑνΕΚΧ, ώστε:

- οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν ευκολότερα,
- οι διαδικασίες πρόσληψης να είναι απλούστερες, και
- να είναι αποτελεσματική η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω ελέγχων για τους λόγους για τους οποίους λύνεται μια εργασιακή σχέση.

Οι ρυθμίσεις που έφερε προεκλογικά ο ΣΥΡΙΖΑ με τα καταργούμενα άρθρα 48 και 58 του ν. 4611/2019, μας απομακρύνουν τόσο από το πλαίσιο που θέτει ο ΑνΕΚΧ όσο και από αυτό που αποτελεί κοινή πρακτική στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες.

Ενώ στα λόγια υπηρετούν τα συμφέροντα των εργαζομένων, στην πράξη λειτουργούν εναντίον τους γιατί

Δυσχεραίνουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά και φέρνουν τους ήδη εργαζόμενους σε δυσχερέστερη θέση:

1. Σε περίπτωση που για το κύρος της καταγγελίας, καταστεί υποχρεωτική η αναγραφή του λόγου της καταγγελίας, αν η καταγγελία, αφορά λόγους που ανάγονται στο πρόσωπο του εργαζόμενου, αυτός θα διαπομπεύεται υποχρεωτικά από τον εργοδότη του, καθώς στο κείμενο της καταγγελίας, το οποίο αναγκαστικά θα περιέρχεται και εις γνώσιν τρίτων (πχ σε δικαστικούς επιμελητές, δικηγόρους, γείτονες σε περίπτωση θυροκόλλησης, πρόσωπα του οικογενειακού περιβάλλοντος ή στους συναδέλφους) θα αναγράφεται ρητά ότι δεν αποδίδει επαρκώς, ότι δεν είναι κατάλληλος για την θέση εργασίας, ή ότι η συμπεριφορά του δημιουργεί προβλήματα.

2. Η διάταξη αυτή δημιουργεί προσκόμματα στη σταδιοδρομία των εργαζομένων, καθώς μετά βεβαιότητας οι μελλοντικοί εργοδότες θα ζητούν πριν από την πρόσληψη, την προσκόμιση της καταγγελίας από τον προηγούμενο εργοδότη, από την οποία θα προκύπτει ο λόγος απόλυσης. Αν επομένως κάποιος εργαζόμενος έχει απολυθεί για λόγους που ανάγονται στις ικανότητες ή την συμπεριφορά του, θα δυσκολευτεί να βρει εργασία.

3. Με την ρύθμιση θα προκύψουν μετά βεβαιότητας διαπληκτισμοί και αντιπαλότητες μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων, δεδομένου ότι σε περιπτώσεις

καταγγελιών που ανάγονται στο πρόσωπο του εργαζόμενου, τα επικαλούμενα από τον εργοδότη περιστατικά ή αξιολογικές κρίσεις θα καλούνται να τα υποστηρίξουν ενόρκως συνάδελφοι του απολυθέντος εργαζόμενου.

Στην Ελλάδα έχουμε από την εποχή του Ελευθερίου Βενιζέλου σύστημα προστασίας βασισμένο στην αποζημίωση, ως αντικειμενικό οικονομικό αντιστάθμισμα (που καταβάλλεται ακόμη και αν η καταγγελία οφείλεται σε υπαιτιότητα ή παράβαση των υποχρεώσεων του απολυομένου).

Ταυτόχρονα υπάρχει νομική και δικαστική προστασία ελέγχου του λόγου διακοπής της σχέσης εργασίας. Συμβατή με τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη - όπως έκρινε και η πρόσφατη απόφαση του Αρείου Πάγου 1512/2018. Εδώ είμαστε, και σε αυτό μένουμε. Γι' αυτό καταργείται το άρθρο 48.

Τέλος, αν θέλουμε να εφαρμόσουμε μια πολιτική υπέρ των εργαζομένων και των θέσεων απασχόλησης, οι δικαστικές διαφορές από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πρέπει να επιλύονται άμεσα. Με σύντομες προθεσμίες που έχουν σκοπό να μην παρατείνεται η εκκρεμότητα, ιδίως από τις αμφισβητήσεις για το κύρος της απόλυσης.

Γι αυτό καταργείται το άρθρο 58 σύμφωνα με το οποίο αναστέλλεται η τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία για την αμφισβήτηση του κύρους της απόλυσης, καθώς και η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία για την διεκδίκηση της αποζημίωσης απόλυσης.

IV. Τι προσδοκούμε με την κατάργηση αυτών των άρθρων.

Καταργούμε τον «κόφτη» στις προσλήψεις που έβαλε η προηγούμενη κυβέρνηση. Ενδεικτικά, τον Ιούλιο 2019 το ισοζύγιο προσλήψεων-αποχωρήσεων ήταν αρνητικό κατά 14.691 θέσεις. Δεν μπορεί να γίνει δεκτή καμία τεχνητή απώλεια θέσεων εργασίας λόγω αναποτελεσματικών κυβερνητικών ρυθμίσεων. Για αυτό καταργούμε άμεσα το άρθρο 48 πριν προκαλέσει ακόμη μεγαλύτερη ζημία.

Η αγορά μεσοπρόθεσμα, αν δεν καταργούσαμε το άρθρο αυτό θα αντιδρούσε με υπέρμετρη ελαστικοποίηση των όρων εργασίας ιδίως για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Ελαστικοποίηση που θα σήμαινε μαζική μετατροπή σχέσεων εργασίας σε ορισμένου χρόνου, σε συμβάσεις έργου, σε υπεργολαβίες και τελικά σε σημαντική ενίσχυση της «μαύρης», αδήλωτης, εργασίας.