

# Απολύσεις εργαζομένων: ανατροπή δεδομένων

*Του Γιώργου Δαλιάνη, με τη συνεργασία της Νίκης Χατζοπούλου  
(δικηγόρου της Artion A.E.)*

Πρόσφατα ψηφίσθηκε από το Ελληνικό Κοινοβούλιο ο πολυσυζητημένος ν. 4611/2019 «Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις», ο οποίος – μεταξύ άλλων – περιέχει διατάξεις που εισάγουν σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 48 του νόμου εντοπίζεται η πιο σημαντική από τις εργασιακές διατάξεις που περιέχει ο νόμος και η οποία αφορά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή την απόλυση εργαζομένου που έχει προσληφθεί με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

## Το νέο νομικό πλαίσιο

Με βάση το άρθρο 48 του ν. 4611/2019 ορίζεται ότι:

«Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, μόνο αν 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. Σε περίπτωση αμφισβήτησης, το βάρος επίκλησης και απόδειξης της συνδρομής των προϋποθέσεων έγκυρης καταγγελίας φέρει ο εργοδότης».

## Το προϊσχύον καθεστώς

Για να γίνει αντιληπτή η έκταση της μεταρρύθμισης να υπενθυμίσουμε ότι με βάση τα έως τώρα ισχύοντα, η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου μπορούσε να γίνει για οποιονδήποτε νόμιμο λόγο, υπό την προϋπόθεση τήρησης των διαδικαστικών προϋποθέσεων (έγγραφος τύπος, καταβολή αποζημίωσης) και εφόσον δεν υπήρχε καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη για απόλυση του εργαζομένου. Επίσης, με τα έως τώρα ισχύοντα, εφόσον ο εργαζόμενος αμφισβητούσε την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, θα έπρεπε να επικαλεστεί και να αποδείξει τους λόγους που καθιστούσαν την απόλυση καταχρηστική και εντεύθεν άκυρη.

## Οι μεταβολές

Οι δύο σημαντικές, λοιπόν, αλλαγές με βάση τις ως άνω διατάξεις είναι ότι:

α. Για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου θα πρέπει να υπάρχει βάσιμος λόγος (θα επεξηγήσουμε και κατωτέρω σε τι συνίσταται ο βάσιμος λόγος) και

β. Γίνεται αντιστροφή του βάρους απόδειξης, δηλαδή το βάρος επίκλησης και απόδειξης των λόγων που καθιστούν την καταγγελία έγκυρη φέρει ο εργοδότης.

Η ως άνω διάταξη καταγράφει ρητά στην νομοθεσία μας τις επιταγές του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Αναθ. ΕΚΧ), μίας διεθνούς συνθήκης που είχε ήδη από το 2016 κυρωθεί (με τον ν. 4359/2016) αποκτώντας έτσι αυξημένη τυπική ισχύ έναντι των κοινών νόμων.

Συνεπώς, αν και η έναρξη ισχύος του ν. 4611/2019 είναι από την δημοσίευσή του (17.5.2019), ωστόσο η ανάγκη ύπαρξης βάσιμου λόγου για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας άρχισε να ισχύει ήδη από την κατά τα άνω κύρωση του Αναθ. ΕΚΧ (σχετικώς μάλιστα έχει εκδοθεί και η υπ' αριθ. ΜονΠρωτΠειρ 3220/2017 απόφαση που επικαλείται ως εφαρμοστέες τις διατάξεις του Αναθ

ΕΚΧ) .

### Τι συνιστά βάσιμο λόγο απόλυσης

Το άρθρο 48 του ν. 4611/2019 παραπέμπει στο άρθρο 24 του Αναθ ΕΚΧ για την αναζήτηση του «βάσιμου» του λόγου απολύσεως, που πρέπει με βάση το άρθρο 24 θα πρέπει να σχετίζεται με:

– την ικανότητα ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου

ή

– τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας

Συνεπώς, μόνον οι λόγοι που σχετίζονται άμεσα με αυτές τις δύο κατηγορίες μπορούν να καταστήσουν έγκυρη την απόλυση. Εξυπακούεται ότι ο «σπουδαίος λόγος» καταγγελίας που απαιτείται με βάση τα ισχύοντα (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα) για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως λόγου χάρη μη εκτέλεση της εργασίας, επανειλημμένες απουσίες, πράξεις ανταγωνισμού προς τον εργοδότη, μη τήρησης εχεμύθειας, μη συμμόρφωση με τις εντολές του εργοδότη, παράνομες πράξεις κ.λπ. αποτελεί κατά τα άνω βάσιμο λόγο απόλυσης.

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι ενώ στο προγενέστερο καθεστώς, το δικαίωμα απόλυσης εργαζομένου (με σύμβαση αορίστου χρόνου) ως απόρροια του διευθυντικού δικαιώματος μπορούσε να γίνει για οποιονδήποτε νόμιμο λόγο εφόσον δεν υπήρχε καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη, υπό τα νέα δεδομένα το δικαίωμα αυτό του εργοδότη εντάσσεται σε ένα πολύ συγκεκριμένο πλαίσιο, προκειμένου να ασκείται νόμιμα.

### Οι περιπτώσεις που εξ ορισμού συνιστούν μη βάσιμο λόγο απόλυσης

Το Παράρτημα του Αναθ ΕΚΧ καταγράφει μία σειρά από περιπτώσεις που δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να συνιστούν βάσιμο λόγο απόλυσης, όπως μεταξύ άλλων:

- Φυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, εγκυμοσύνη, θρησκεία, πολιτικές πεποιθήσεις, εθνικότητα, κοινωνική καταγωγή
- Η υποβολή παραπόνου ή η προσφυγή σε αρμόδιες αρχές σχετικά με παράβαση νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων από τον εργοδότη

### Η μετάθεση του βάρους απόδειξης από τον εργαζόμενο στον εργοδότη

Σύμφωνα με τα έως τώρα ισχύοντα, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, εφόσον ο εργαζόμενος αμφισβητούσε την εγκυρότητά της θα έπρεπε να αποδείξει τους λόγους που καθιστούσαν την καταγγελία άκυρη.

Αντιθέτως, με βάση τα νέα δεδομένα το βάρος απόδειξης μετατίθεται στον εργοδότη, ο οποίος σε περίπτωση που αμφισβητηθεί η εγκυρότητα της απόλυσης, θα πρέπει να είναι σε θέση να επικαλεστεί και να αποδείξει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ανάγεται σε λόγο βάσιμο που σχετίζεται, όπως αναφέραμε και ανωτέρω, είτε με τις ικανότητες-συμπεριφορά του εργαζομένου είτε με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Θα μπορούσαμε να πούμε, μάλιστα, ότι αυτό το σημείο απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή όσον αφορά τον εργοδότη, διότι εάν δεν είναι σε θέση να αποδείξει την εγκυρότητα της απόλυσης, πιθανόν να κληθεί να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο, εφόσον ο τελευταίος κινηθεί δικαστικά εναντίον του, καθώς και να του καταβάλει μισθούς (υπερημερίας) για όλο το διάστημα από την «άκυρη» απόλυση έως και την επαναπρόσληψη.

Σκόπιμο είναι τα αποδεικτικά στοιχεία να προκύπτουν εξ εγγράφων (π.χ. έγγραφη ενημέρωση του εργαζομένου για πλημμέλειες ή παραλείψεις κατά την παροχή της εργασίας του), διότι σε περίπτωση απουσίας εγγράφου, η αποδεικτική διαδικασία στηρίζεται μόνο σε μαρτυρικές καταθέσεις, με ό,τι αυτό συνεπάγεται ως προς την τελική κρίση του δικαστηρίου. Στα

πλαίσια αυτά επισημαίνουμε ότι στην περίπτωση έγγραφης επίπληξης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων του και προκειμένου αυτή να μπορεί να προσκομισθεί ενώπιον του δικαστηρίου ως αποδεικτικό στοιχείο δεν θα πρέπει να γίνεται αναφορά σε τρίτα πρόσωπα, καθώς στην περίπτωση αυτή μπορεί να εγείρεται ζήτημα ως προς τα προσωπικά δεδομένα του τρίτου προσώπου.

Εν κατακλείδι, είναι προφανές ότι οι εν λόγω μεταρρυθμίσεις στοχεύουν στην ισχυροποίηση της θέσης του εργαζομένου μέσω της ενίσχυσης των δικαιωμάτων, επιφέρουν δε μεταβολή των ρόλων σε σχέση με την περίπτωση της απόλυσης. Προφανώς αναμένουμε να δούμε την ερμηνεία που θα δοθεί στους νέους κανόνες δικαίου από τη νομολογία, αλλά αυτό που προέχει κατά το παρόν στάδιο είναι να προβεί η Διοίκηση σε έκδοση ερμηνευτικών εγκυκλίων με σαφείς κατευθύνσεις εφαρμογής της νομοθεσίας, ώστε να διασφαλισθεί η συμμόρφωση με αυτήν. Σε διαφορετική περίπτωση, είναι πολύ πιθανό να επικρατήσει αβεβαιότητα ως προς το τι ισχύει τελικά, με αποτέλεσμα οι μεν εργοδότες να μην εφαρμόζουν ορθά τη νομοθεσία, οι δε εργαζόμενοι να προσφεύγουν σωρηδόν στη δικαιοσύνη, όπως έχει συμβεί και στο παρελθόν σε πολλές άλλες περιπτώσεις.

**Ο κ. Γιώργος Δαλιάνης είναι Διευθύνων Σύμβουλος της Artion A.E. & Ιδρυτής του Ομίλου Artion, Οικονομολόγος – Φοροτεχνικός.**

**Η κα Νίκη Χατζοπούλου είναι Δικηγόρος LL.M. & Διαμεσολαβήτρια, συνεργάτης της Artion A.E.**

*Το ανωτέρω κείμενο έχει ενημερωτικό χαρακτήρα και σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστά τις εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες.*

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να απευθυνθείτε στην  
ARTION A.E. (Πουρνάρα 9 Μαρούσι | +30 210 6009062 |  
[www.artion.gr](http://www.artion.gr))