

Ο τρόπος εισαγωγής του «βάσιμου λόγου» στο εθνικό δίκαιο της απόλυσης αποτελεί, μια ακόμη, ελληνική πρωτοτυπία.

Η πρόσφατη ψήφιση του Ν.4611/2019 πραγματοποιήθηκε με τη διαδικασία του επείγοντος και χωρίς να υπάρξει η απαιτούμενη τυπική και ουσιαστική διαβούλευση, ούτε με τους κοινωνικούς εταίρους, ούτε με την επιστημονική κοινότητα. Το άρθρο 48 του νόμου αυτού, καθορίζει εκ νέου τις προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας μιας εργασιακής σχέσης. Συγκεκριμένα, προστίθεται ως όρος για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας η συνδρομή “βάσιμου λόγου κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη”, πέραν της καταβολής αποζημίωσης, του έγγραφου τύπου, και της ασφάλισης του εργαζομένου.

Έτσι, ο «βάσιμος λόγος» και η αποζημίωση ισχύουν πλέον στην Ελλάδα σωρευτικά και όχι εναλλακτικά. Όμως, κατά την έννοια του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, η καταβολή αποζημίωσης και ο βάσιμος λόγος δεν προβλέπονται σωρευτικά, αλλά μόνο εναλλακτικά. Με αυτή την έννοια η αποζημίωση, ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση, προβλέπεται ως δικαίωμα σε περίπτωση λύσης της σύμβασης χωρίς βάσιμο λόγο ή όταν ο βάσιμος λόγος δεν εγκρίνεται δικαστικά. Αυτό είναι κατά βάση το μοντέλο προστασίας σε κράτη όπου προβλέπεται αντικειμενικό σύστημα καταγγελίας. Ισχύει στην πλειονότητα των κρατών-μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, των οποίων η παράδοση στο δίκαιο της απόλυσης επηρέασε τη διατύπωση των εγγυήσεων και στο Χάρτη.

Επίσης, με τη νέα διάταξη ο εργοδότης φέρει πρωτογενώς το βάρος να επικαλεστεί τον λόγο και να τον αποδείξει. Οι αλλαγές αυτές εισήχθησαν ενώ το ελληνικό δίκαιο προστασίας από καταγγελία ήταν, ήδη, απολύτως συμβατό με τις επιταγές του ΑνΕΚΧ. Ίσως μάλιστα, ο συνδυασμός νομολογιακής και νομοθετικής προστασίας να το είχε καταστήσει και πληρέστερο από άποψη ουσιαστικής προστασίας.

Επιπλέον, με τη νέα διάταξη ανατρέπεται τελείως ο αρχικός σκοπός του νόμου για σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες που εκδικάζονται κατά προτεραιότητα. Και αυτό γιατί οι προθεσμίες αναστέλλονται στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την κατάθεση αίτησης τού εργαζομένου στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ μέχρι να συνταχθεί, σε πιθανότατα πολύ μακρινό χρόνο, το προβλεπόμενο πρακτικό. Όμως, γενικότερα και για πρακτικούς λόγους, οι διαφορές από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας πρέπει να επιλύονται άμεσα λόγω ποικίλων ζητημάτων που συνδέονται με αυτές (οφειλή μισθών υπερημερίας κλπ.).

Η Ελλάδα πρέπει να συγκλίνει στους διεθνείς και ευρωπαϊκούς κανόνες και όχι να αποκλίνει συστηματικά από αυτούς. Η μεταρρύθμιση του δικαίου της απόλυσης στην Ελλάδα, αξιοποιώντας το γράμμα και το πνεύμα του άρθρ. 24 του ΑνΕΚΧ, και η απλοποίηση και κωδικοποίησή του, παραμένουν μια αναγκαία μεταρρύθμιση, για την απελευθέρωση των προσλήψεων και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Τομέας Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου
Senior Advisor: Κατερίνα Δασκαλάκη

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

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.



Εισαγωγή

Με τον νόμο 4611/2019, που ψηφίσθηκε με την διαδικασία του επείγοντος, και ειδικότερα με το άρθρο 48 αυτού, καθορίσθηκαν εκ νέου οι προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, χωρίς να υπάρξει η απαιτούμενη τυπική και ουσιαστική διαβούλευση, ούτε με τους κοινωνικούς εταίρους, ούτε με την επιστημονική κοινότητα.

Σύμφωνα με το άρθρο 48, η συνδρομή “βάσιμου λόγου κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη”, προστίθεται ως όρος για την εγκυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (πέραν της καταβολής αποζημίωσης, του έγγραφου τύπου, και της ασφάλισης του εργαζομένου). Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης αποτελεί μέρος της ελληνικής νομοθεσίας, ως προς το άρθρο αυτό, ήδη από το 2016.

Ο «βάσιμος λόγος» προβλέπεται στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (άρθρο 24), κι αυτόν επικαλείται η νεοεισαχθείσα ρύθμιση. Όμως υιοθετείται επιλεκτικά το σύστημα με *a la carte* προσαρμογή, ως προς το σκέλος του «βάσιμου λόγου» καταγγελίας. Παραλείπεται πως ο ΑνΕΚΧ κατ’ ουσίαν λέει: είτε «βάσιμο λόγο χωρίς αποζημίωση» είτε «αποζημίωση χωρίς βάσιμο λόγο». Σύμφωνα με τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, η καταβολή αποζημίωσης και ο βάσιμος λόγος δεν προβλέπονται σωρευτικά, αλλά εναλλακτικά. Δηλαδή, η αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση προβλέπονται ως δικαίωμα σε περίπτωση λύσης της σύμβασης χωρίς βάσιμο λόγο.

Με τον νόμο 4611/2019, που ψηφίσθηκε με την διαδικασία του επείγοντος, και ειδικότερα με το άρθρο 48, καθορίσθηκαν εκ νέου οι προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, χωρίς να υπάρξει ουσιαστική διαβούλευση, ούτε με τους κοινωνικούς εταίρους, ούτε με την επιστημονική κοινότητα.

Ο προστατευτικός μηχανισμός του άρθρου 24 ΑνΕΚΧ, διασφαλίζει πως μισθωτός που απολύεται χωρίς βάσιμο λόγο, ή με βάσιμο λόγο που δεν εγκρίνεται δικαστικά, έχει δικαίωμα αποζημίωσης ή άλλης επανόρθωσης. Σε περίπτωση ύπαρξης βάσιμου λόγου, κάτι τέτοιο δεν ισχύει. Αυτό είναι κατά βάση το μοντέλο προστασίας σε κράτη όπου προβλέπεται αντικειμενικό σύστημα καταγγελίας, τα οποία αποτελούν την πλειονότητα των κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης. Η μακρά παράδοσή τους στο δίκαιο της απόλυσης έχει επηρεάσει και τη διατύπωση των εγγυήσεων και στον ΑνΕΚΧ.

Αυτό φαίνεται και από τις σχετικές πρακτικές στην Ευρώπη. Στη Γαλλία, μόνον εάν η απόλυση κριθεί εν τέλει άκυρη, προβλέπεται η καταβολή αποζημίωσης απόλυσης (*indemnité de licenciement*). Μάλιστα, η προβλεπόμενη αποζημίωση είναι χαμηλότερη σε σχέση με τα ισχύοντα στην Ελλάδα όπου η αποζημίωση είναι, συγκριτικά, από τις υψηλότερες διεθνώς και χορηγείται ανεξαρτήτως λόγου. Στη Γερμανία, και άλλες χώρες της ΕΕ δεν προβλέπεται αποζημίωση κατά την απόλυση με «βάσιμο λόγο»,



και αποζημίωση χορηγείται μόνο σε ειδικές περιπτώσεις, ακριβώς το αντίθετο με ότι συμβαίνει στην Ελλάδα.

Η νεοεισαχθείσα ρύθμιση παρερμηνεύοντας το νόημα του ΑνΕΚΧ: και επιβάλλει το «βάσιμο λόγο» και διατηρεί, ταυτόχρονα, τις ήδη υψηλές αποζημιώσεις. Είτε παραπλανά είτε σφάλλει πως το ελληνικό δίκαιο υστερούσε έναντι άλλων ή σε σχέση με τις επιταγές του ΑνΕΚΧ.

Η νεοεισαχθείσα ρύθμιση, παρερμηνεύοντας το νόημα του ΑνΕΚΧ, και επιβάλλει το «βάσιμο λόγο» και διατηρεί, ταυτόχρονα, τις ήδη υψηλές αποζημιώσεις. Είτε παραπλανά είτε σφάλλει ότι το ελληνικό δίκαιο υστερούσε έναντι άλλων ή σε σχέση με τις επιταγές του ΑνΕΚΧ.

Σημειώνεται πως αυτό δεν είναι το μοναδικό σύμπτωμα επιλεκτικής και παραμορφωτικής «αξιοποίησης» του ΑνΕΚΧ. Για παράδειγμα, η Ελληνική κυβέρνηση έχει εξαιρέσει την Ελλάδα, από το άρθρο 6 του ΑνΕΚΧ για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις προκειμένου να διατηρήσει το σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αν και έχει κριθεί, αντίθετο στον ΑνΕΚΧ αλλά και στις Διεθνείς Συμβάσεις (και Συστάσεις) Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Ο ΣΕΒ και 8 Περιφερειακοί Σύνδεσμοι παρουσίασαν αναλυτικά τις θέσεις του με Κοινό Υπόμνημα (δείτε [εδώ](#)) που κατέθεσαν στη συνεδρίαση της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής της 8ης Μαΐου 2019 (Νομοσχέδιο 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»).

Στο παρόν Special Report αναλύονται τα θέματα που ανακύπτουν από την ελληνική πρωτοτυπία του τρόπου εισαγωγής του «βάσιμου λόγου» στο εθνικό δίκαιο της απόλυσης.

Άρθρο 48 Ν. 4611/2019 – Βάσιμος λόγος απόλυσης

Με το άρθρο 48, το πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α΄ 98) αντικαθίσταται ως εξής: «3. 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».



Με το άρθρο 48 του Νόμου 4611/2019, 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 να 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»).

Έτσι σύμφωνα με το άρθρο 48 του Νόμου 4611/2019, 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 να 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»).

Με τη νέα ρύθμιση θεσπίζεται το «βάσιμος λόγος» ως προϋπόθεση για το κύρος της απόλυσης.

Στο εξής, οι προϋποθέσεις του κύρους της απόλυσης είναι οι ακόλουθες (Ν. 3198/1955 άρθρο 5 παρ. 3 α', όπως σήμερα ισχύει):

- Βάσιμος λόγος, κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 4359/2016,
- Έγγραφο καταγγελία,
- Καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης,
- Ασφάλιση μισθωτού: Καταχώρηση του απολυομένου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

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 Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, η καταβολή αποζημίωσης και ο βάσιμος λόγος δεν προβλέπονται σωρευτικά, αλλά εναλλακτικά, με την έννοια ότι η αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση προβλέπονται ως δικαίωμα σε περίπτωση λύσης της σύμβασης χωρίς βάσιμο λόγο.



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

Πρέπει όμως να ληφθούν επίσης υπόψη τα εξής:

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 συμπεριφορά του εργαζόμενου ή βασίζεται στις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ήταν αναίτιωτης μονομερούς δικαιοπραξία, ενώ ο απολυόμενος σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης μετά από 12 μήνες απασχόλησης, λαμβάνει αποζημίωση.

Η απόλυση ήταν δικαίωμα του εργοδότη, ωστόσο το δικαίωμα αυτό δεν ήταν, ούτε είναι, ανεξέλεγκτο, και δεν πρέπει να φτάνει να χρησιμοποιείται καταχραστικά. Στο πλαίσιο μιας πιθανής δίκης, ο εργοδότης ήταν στην ουσία υποχρεωμένος να εκθέσει με πλήρη λεπτομέρεια όλους τους λόγους που τον οδήγησαν στην απόλυση των εργαζομένων.

Άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη

Σύμφωνα με το άρθ. 24 του Αν ΕΚΧ, αναγνωρίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων:

α) να μην λύεται η εργασιακή τους σχέση χωρίς βάσιμο λόγο που να συνδέεται με την ικανότητά τους, τη συμπεριφορά τους, τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας, β) σε επαρκή αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση, σε περίπτωση απόλυσης χωρίς βάσιμο λόγο.

Ενδεικτικός κατάλογος μη-βάσιμων λόγων (αρνητικός ορισμός) όπως καταγράφεται στο Παράρτημα (Appendix) του άρθρου 24 του Αν. ΕΚΧ:

- η εγγραφή του μισθωτού ως μέλους σε συνδικαλιστική οργάνωση ή η συνδικαλιστική δράση,
- η συμμετοχή στα συμβούλια εργαζομένων,
- η υποβολή καταγγελίας κατά του εργοδότη για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας,
- η φυλή, το χρώμα, το φύλο, εγκυμοσύνη, κ.ά., περιστάσεις που αποτελούν συνήθως πηγή διακρίσεων,
- οι γονικές άδειες
- η προσωρινή απουσία από την εργασία λόγω ασθένειας ή ατυχήματος.



Επίσης, στο Παράρτημα αναφέρεται πως καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι, αλλά οι εθνικοί νομοθέτες μπορούν να εξαιρούν τις κατηγορίες εργαζομένων όπως:

- εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου,
- εργαζόμενοι κατά τη δοκιμαστική περίοδο,
- περιστασιακοί εργαζόμενοι.

Η ελληνική νομοθεσία, δεν περιέχει τέτοιες εξαιρέσεις.

Έννοια βάσιμου λόγου

Δεν υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός στο Νόμο ή στον Αναθεωρημένο ΕΚΧ.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 158/1985 σχετικά με την Καταγγελία της Σύμβασης Εργασίας (η οποία έχει κυρωθεί από περιορισμένο αριθμό χωρών) και τη Διεθνή Σύσταση 166, ως βάσιμοι λόγοι μπορούν να ορισθούν :

1 *Λόγοι που συνδέονται με το πρόσωπο του μισθωτού είναι:*

- Ικανότητα
 - Έλλειψη ικανοτήτων ή δεξιοτήτων αναγκαίων για την πραγματοποίηση συγκεκριμένων καθηκόντων που οδηγεί σε μη ικανοποιητική απόδοση
 - Χαμηλή εργασιακή απόδοση ακόμα και εάν αυτή δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού (π.χ. ανικανότητα πραγματοποίησης της εργασίας ως αποτέλεσμα ασθενείας ή τραυματισμού)
- Συμπεριφορά
 - Αντισυμβατική συμπεριφορά: παραβίαση όρων της σύμβασης εργασίας, παραβίαση υποχρέωσης πίστης, παραβίαση κανονισμών εργασίας, παραβίαση εντολών εργοδότη κλπ.
 - Ακατάλληλη εργασιακή συμπεριφορά: κακή συμπεριφορά έναντι συναδέλφων, βία, επίθεση, χρήση προσβλητικών εκφράσεων, κλπ.

2. *Λόγοι που συνδέονται με τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας (στην ουσία αφορούν τις οικονομοτεχνικές απολύσεις, σύμφωνα με την ελληνική ορολογία)*

- Οικονομικοί λόγοι
- Τεχνολογικοί λόγοι
- Οργανωτικοί λόγοι
- και λοιποί αντίστοιχοι λόγοι...

... που οδηγούν σε μείωση του προσωπικού ή το κλείσιμο της επιχείρησης ή της εγκατάστασης



Η ελληνική νομολογία

Παρά τον αναγιγνώσκον μέχρι σήμερα χαρακτήρα της καταγγελίας, η νομολογία εξέταζε τους λόγους της απόλυσης κατά έναν τρόπο αρνητικό: τι δεν αποτελεί καταχρηστική άσκηση δικαιώματος. Αυτό διαμορφώνει μία χρήσιμη περιπτώσιολογία του τι αποτελεί «βάσιμο λόγο».

- Η απόλυση να δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη
- Διακοπή της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, που προήλθε από αντισυμβατική συμπεριφορά ή από πλημμελή εκτέλεση καθηκόντων του μισθωτού (ΑΠ 251/2016 ΕΕργΔ 75, 2016, 579, ΑΠ 179/2016, ΔΕΝ 73, 2017, 1, ΑΠ 1422/2015 ΕΕργΔ 75, 2016, 596, ΑΠ 2195/2014 ΔΕΝ 71, 2015)
- Κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη προς το πρόσωπο του εργαζόμενου (ΑΠ 2195/2014 ΔΕΝ 71, 2015, 206, ΑΠ 1683/2012 ΕΕργΔ 72, 2013, 1028 = ΔΕΝ 69, 2013, 233)
- Διατήρηση της εσωτερικής τάξης και πειθαρχίας στην επιχείρηση (ΑΠ 1683/2012 ΕΕργΔ 72, 2013, 1028)
- Εμπέδωση πειθαρχίας μεταξύ των υπαλλήλων, εάν αυτή διαταρασσόταν εξαιτίας της διαμάχης μεταξύ του μισθωτού που απολύθηκε και άλλων υπαλλήλων ΑΠ 1649/2012 ΔΕΝ 69, 2013, 736 - ΑΠ 247/2012 ΔΕΕ 2013, 513)
- Υπηρεσιακή δυσαρμονία μετά από αντιδικία με τον εργοδότη (ΑΠ 1143/1994 ΔΕΝ 51, 1995, 492, ΑΠ 1130/1991 ΕΕργΔ 52, 1993, 293)
- Παρεμπόδιση της εξέλιξης των υποθέσεων του εργοδότη μετά από διαφωνία που επήλθε μεταξύ απολυθέντος και εργοδότη (αντίθεση στις αποφάσεις του εργοδότη να αναδιοργανώσει την επιχείρηση) ΑΠ 1232/1988 ΔΕΝ 45, 1989, 535
- Άρνηση του μισθωτού να αποδεχθεί νέα εργασιακή θέση (ΑΠ 13/1992 ΕΕργΔ 52, 1993, 172)
- Ασυμφωνία για επανακαθορισμό αποδοχών (ΑΠ 1443/1996 ΔΕΕ 1997, 745 = ΔΕΝ 54, 1998, 889)
- Παραβίαση εκ μέρους του μισθωτού κυρίων ή παρεπόμενων συμβατικών του υποχρεώσεων ή πλημμελούς εκτέλεσης των καθηκόντων του ή στην ανεπαρκή απόδοσή του, στην διακοπή της αρμονικής συνεργασίας του με τον εργοδότη και στην παράβαση των οδηγιών του τελευταίου που χορηγήθηκαν στο πλαίσιο νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, όπως στην κατά παράβαση των οδηγιών του εργοδότη παροχή υπερωρίας εν αγνοία αυτού.
- Κατά τη διάρκεια αναρρωτικής αδείας (ΑΠ 1161/2012 ΕΕργΔ 72, 2013, 312)
- Οι οικονομοτεχνικές απολύσεις (ΑΠ 1421/2015 ΕΕργΔ 75, 2016, 291, ΑΠ 125/2015 ΔΕΝ 71, 2015, 593)

Βάσιμος λόγος και καταχρηστική άσκηση δικαιώματος

Η ύπαρξη βάσιμου λόγου αποκλείει την καταχρηστική άσκηση δικαιώματος ή εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας. Εάν η συμπεριφορά του εργοδότη είναι καταχρηστική ή κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας τότε δεν υφίσταται βάσιμος λόγος.

Δηλαδή, στην έννοια του βάσιμου λόγου εμπεριέχεται κατ' ανάγκην και η μη καταχρηστική συμπεριφορά.



Όμως, στην περίπτωση των οικονομοτεχνικών απολύσεων, και μολονότι δεν αποτελούν βάσιμο λόγο, γίνεται έλεγχος της επιλογής των απολυτών, σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ, ως εξής:

- Εξάντληση ηπιότερων μέτρων,
- Απόδοση,
- Υπηρεσιακά κριτήρια,
- Κοινωνικά κριτήρια.

Βάσιμος λόγος και σπουδαίος λόγος

Ο σπουδαίος λόγος είναι βαρύτερος από τον βάσιμο λόγο (και είναι πάντα και βάσιμος λόγος). Αφορά οποιοδήποτε περιστατικό εξ αιτίας του οποίου, κατ' αντικειμενική κρίση, δεν είναι δυνατόν στη συγκεκριμένη περίπτωση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, να αξιωθεί από οποιοδήποτε απ' τα συμβαλλόμενα μέρη, η συνέχιση της σύμβασης εργασίας

Ενδεικτική περιπτώσιολογία του σπουδαίου λόγου:

- Η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους του μισθωτού
- Η ουσιαστική αποχή από τα καθήκοντά του
- Η μειωμένη απόδοση
- Η προσφορά ακατάλληλης εργασίας
- Η εκτέλεση της εργασίας χωρίς την προσήκουσα επιμέλεια
- Επαγγελματική ανεπάρκεια
- Κλονισμός της σχέσης συνεργασίας και εμπιστοσύνης που προκαλούνται από την ακαταλληλότητα του μισθωτού
- Δικαιολογημένος κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη
- Η υποψία τέλεσης ποινικού αδικήματος

Κατά κανόνα, δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο οι οικονομοτεχνικοί λόγοι, αλλά, αποτελούν βάσιμο λόγο (που ελέγχεται).

Βάρος της απόδειξης

Ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης της ύπαρξης του βάσιμου λόγου και ο μισθωτός αρκεί να αμφισβητήσει την ύπαρξη του βάσιμου λόγου κατά την απόλυσή του.

Όταν πρόκειται για οικονομοτεχνικές απολύσεις, το ερώτημα που δημιουργείται είναι σε ποιο «βάθος» φτάνει η υποχρέωση του εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Αρκεί να επικαλεστεί και να αποδείξει την ύπαρξη οικονομοτεχνικών λόγων που δικαιολογούν την απόλυση ή θα πρέπει να αποδείξει ότι εξάντλησε τα ηπιότερα μέτρα και προέβη στην ορθή επιλογή των απολυτών;



Άρθρο 58 Ν. 4611/2019 – Αναστολή προθεσμιών κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης διαφορών

Με τη διάταξη αυτή αναστέλλεται η τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία για την αμφισβήτηση του κύρους της απόλυσης καθώς και η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία για την διεκδίκηση της αποζημίωσης απόλυσης. Η αναστολή διαρκεί από την κατάθεση της αίτησης μέχρι τη σύνταξη πρακτικού που περιέχει την αιτιολογημένη άποψη του Επιθεωρητή ή την αιτιολογημένη γνώμη περί της αδυναμίας διατύπωσης αιτιολογημένης άποψης.

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 σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες και εκδικάζονται κατά προτεραιότητα.

Αυτές οι σύντομες προθεσμίες είχαν σκοπό να μην παρατείνεται η εκκρεμότητα από τις παραπάνω υποθέσεις, ιδίως από τις αμφισβητήσεις για το κύρος της απόλυσης. 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 κλπ.). Για αυτό άλλωστε και τίθενται από το νόμο σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες και εκδικάζονται κατά προτεραιότητα. Με τη νέα διάταξη ο αρχικός σκοπός του νόμου ανατρέπεται τελείως, γιατί οι προθεσμίες αναστέλλονται για το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την κατάθεση αίτησης τού εργαζόμενου στην αρμόδια υπηρεσία τού ΣΕΠΕ μέχρι να συνταχθεί το προβλεπόμενο πρακτικό.

Με τη νέα διάταξη ο αρχικός σκοπός του νόμου ανατρέπεται τελείως. 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, παράτασης της εκκρεμότητας, είναι πολύ μεγάλο. Για παράδειγμα, μια εταιρεία κλήθηκε να εμφανισθεί στο ΣΕΠΕ για καταγγελία εργασιακής σχέσης πάνω από 2 μήνες μετά από την αίτηση τού εργαζόμενου. Αυτό το χρονικό διάστημα μπορεί να είναι ακόμα μεγαλύτερο, αν για κάποιο λόγο δεν περατωθεί η συζήτηση στην ημερομηνία, που θα οριστεί αρχικά.

Ο μεγαλύτερος κίνδυνος είναι η υποκατάσταση της δικαιοδοτικής λειτουργίας των δικαστηρίων και επηρεασμού αυτών με απόψεις που περιέχονται σε δημόσιο έγγραφο.



Ζητήματα πρακτικής εφαρμογής

Εκ του νόμου, δεν προκύπτει υποχρέωση αναγραφής του λόγου απόλυσης στο έντυπο Ε6, ούτε ακυρότητα από τη μη αναγραφή του σε αυτό. Όμως, στις παρατηρήσεις του εγγράφου, όποιος το επιθυμεί δύναται να συμπληρώνει ως παρατήρηση ότι «η απόλυση οφείλεται σε βάσιμο λόγο».

Παραμένουν όμως σημαντικά ερωτήματα:

- Είναι υπό επεξεργασία νέο έντυπο Ε6 που θα προβλέπει ειδικότερη σχετική αναγραφή;
- Υφίσταται υποχρέωση αναφοράς ενώπιον του ΣΕΠΕ σε περίπτωση αμφισβήτησης;
- Υφίσταται υποχρέωση γνωστοποίησης με βάση τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων, ιδίως όταν ο λόγος απόλυσης είναι στοιχείο του υπηρεσιακού φακέλου του μισθωτού (δικαίωμα πρόσβασης);

Πρακτικά, τι άλλαξε;

Πριν το άρθρο 48 του ν. 4611/2019, είχαμε :

- Έγγραφο τύπο,
- Καταβολή αποζημίωσης απόλυσης,
- Ασφάλιση στον ΕΦΚΑ,
- Δυνατότητα ελέγχου της καταχρηστικότητας από το Δικαστήριο.

Θεωρητικά το βάρος απόδειξης της καταχρηστικότητας της απόλυσης το είχε ο μισθωτός, ο οποίος εάν δεν την αποδείκνυε, η αγωγή του απορριπτόταν ως αβάσιμη.

Όμως, στην πράξη, ο εργοδότης στην δίκη της απόλυσης προέβαλλε και έφερε το βάρος απόδειξης των «λόγων» απόλυσης.

Με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, σήμερα ο εργοδότης φέρει πρωτογενώς το βάρος και του να επικαλεστεί το λόγο και να τον αποδείξει.

Επιπλέον, κατά την έννοια του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, η καταβολή αποζημίωσης και ο βάσιμος λόγος δεν προβλέπονται σωρευτικά, αλλά εναλλακτικά. Όμως, ενώ, αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση προβλέπονταν ως δικαίωμα σε περίπτωση λύσης της σύμβασης χωρίς βάσιμο λόγο, με το άρθρο 48 του ν. 4611/2019 βάσιμος λόγος και αποζημίωση επιβάλλονται σωρευτικά.



Προτάσεις διαχείρισης και μεταρρύθμισης

Οι προτάσεις του ΣΕΒ για τη διαχείριση και μεταρρύθμιση του πλαισίου

Διαχείριση εκ μέρους των επιχειρήσεων

Η πιο περίπλοκη, νομικά και διοικητικά, διαδικασία απόλυσης επιβάλλει την αναβάθμιση της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού με :

A. Εισαγωγή και εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης

B. Τήρηση κανονισμών εργασίας και πειθαρχικών διαδικασιών σε όσες επιχειρήσεις έχουν κανονισμούς εργασίας

Γ. Απόδειξη της ύπαρξης του βάσιμου λόγου να μπορεί να γίνει με τους ίδιους τρόπους που γινόταν μέχρι σήμερα η απόδειξη περί μη καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος.

Μεταρρύθμιση νομοθετικού πλαισίου

Ο ΣΕΒ κατ' αρχήν θεωρεί ότι 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).

Ειδικότερα, όμως, ο ΣΕΒ προτείνει:

1. Ή βάσιμο λόγο απόλυσης ή αποζημίωση (επανεξέταση ύψους αποζημίωσης απόλυσης όταν υφίσταται βάσιμος λόγος απόλυσης).
2. Εισαγωγή κριτηρίων (π.χ. 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).
3. Εξαίρεση κατηγοριών εργαζομένων (π.χ. εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου, δοκιμαστικής περιόδου, περιστασιακοί εργαζόμενοι).
4. Ριζική αναμόρφωση δικαίου της απόλυσης – Ευελιξία ως προς τις συνέπειες απόλυσης με ή χωρίς βάσιμο λόγο (εξορθολογισμός καταβαλλόμενου ποσού αποζημίωσης απόλυσης και περιπτώσεων στις οποίες καταβάλλεται – απαλλαγή από υποχρέωση επαναπρόσληψης).
5. Προσαρμογή στις σύγχρονες ευρωπαϊκές πρακτικές – συστήματα. Επανεξέταση σχέσης: νομικού διοικητικού βάρους προστασίας από απόλυση – αποζημίωσης απόλυσης- επιδόματος ανεργίας.
6. Εκπαίδευση τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.



7. Ως προς την αναστολή των προθεσμιών κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία, ο ΣΕΒ θεωρεί ότι το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, με τις προθεσμίες που ίσχυαν πριν από το άρθρ. 58 του ν. 4611/2019, είναι κατάλληλος για την άμεση επίλυση των ποικίλων θεμάτων που συνδέονται με αυτές (οφειλή μισθών υπερημερίας, κλπ).
8. Μένει να αντιμετωπιστεί η βασική παθογένεια του ελληνικού συστήματος λόγω της βραδύτητας στην εκδίκαση των υποθέσεων που φθάνουν στη δικαιοσύνη.

Συμπεράσματα

Ο συνδυασμός νομολογιακής και νομοθετικής προστασίας είχε καταστήσει το ελληνικό δίκαιο προστασίας από καταγγελία, όπως μέχρι πρόσφατα ίσχυε, απολύτως συμβατό με τις επιταγές του ΑνΕΚΧ. Ίσως μάλιστα να είναι και πληρέστερο από άποψη ουσιαστικής προστασίας.

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 του άρθρου 48 στην ουσία υιοθετεί επιλεκτικά το σύστημα του ΑνΕΚΧ (a la carte προσαρμογή), δηλαδή 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 το μηχανισμό του ΑνΕΚΧ.

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, με δική του υπαιτιότητα, τερματίζεται μέσω καταγγελίας.

Ουδείς μπορεί να αμφισβητήσει την ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω αποτελεσματικών ελέγχων για τους λόγους για τους οποίους λύθηκε μια εργασιακή σχέση. Αυτό όμως, ανέκαθεν ίσχυε και συνέβαινε στη χώρα μας, όπως αποδεικνύεται από την 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.

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 εγκρίνεται δικαστικά. Αυτό είναι κατά βάση το μοντέλο προστασίας σε κράτη όπου



προβλέπεται αντικειμενικό σύστημα καταγγελίας, δηλαδή στην πλειονότητα των κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης και των οποίων οι παραδόσεις στο δίκαιο της απόλυσης επηρέασαν τη διατύπωση των εγγυήσεων και στο Χάρτη.

Στην ελληνική αγορά εργασίας κάθε μήνα υπάρχουν κατά μέσο όρο περίπου 100.000 - 120.000 λύσεις συμβάσεων εργασίας. Σχεδόν μια στις δυο οφείλονται σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, μέρος των οποίων δημιουργούν μια ευρεία 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 νεοεισαχθείσα διάταξη του άρθρου 58 αναστέλλεται αυτή η αποσβεστική προθεσμία και γίνεται αόριστη. 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 δύο και τρία χρόνια. Έτσι, πολλαπλασιάζεται η ανασφάλεια δικαίου και, παράλληλα, το διοικητικό βάρος για τις επιχειρήσεις και η αποδοτικότητα της αγοράς εργασίας.

Η νέα ρύθμιση, επίσης, επιδεινώνει μια βασική παθογένεια του ελληνικού συστήματος: 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, 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.

Επίσης οι νέες ρυθμίσεις δεν διαφοροποιούν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Όμως, είναι διεθνώς απολύτως αποδεκτό ότι για τις μικρές επιχειρήσεις απαιτείται ελαστικότητα και ως προς τις προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας, και ως προς τις συνέπειες που έχει η καταγγελία χωρίς βάσιμο λόγο.

Αν η κυβέρνηση είχε σκοπό να εισάγει σύστημα αιτιώδους απόλυσης θα έπρεπε να προβεί σε μία συνολική, και δη ριζική, αναμόρφωση του δικαίου απόλυσης. Θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται τόσο το ζήτημα της αιτίας της απόλυσης, όσο, και, μεταξύ άλλων, το ζήτημα της καταβολής νόμιμης αποζημίωσης. Μια τέτοια εξέλιξη δεν θα ήταν κατ' ανάγκη στην κατεύθυνση της κατάργησής της, αλλά του εξορθολογισμού, τόσο του καταβαλλόμενου ποσού όσο και των περιπτώσεων για τις οποίες θα πρέπει να καταβάλλεται.

Κάθε μήνα το υπουργείο Εργασίας δημοσιεύει στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, συχνά προβάλλοντας το θετικό ισοζύγιο θέσεων εργασίας - μεταξύ προσλήψεων και απολύσεων. Η κοινωνική ευημερία εξαρτάται και από το εάν δημιουργούνται, καθημερινά, περισσότερες -και καλύτερες- θέσεις εργασίας από όσες καταργούνται. Στις επιχειρήσεις δημιουργούνται θέσεις εργασίας. Προσλαμβάνονται και απολύονται εργαζόμενοι. Οι ίδιες οι επιχειρήσεις δημιουργούνται, μεγαλώνουν, προσαρμόζονται εποχιακά, συρρικνώνονται ή, ενίοτε, κλείνουν. Κατά κανόνα επιβιώνουν οι καλύτερες, οι παραγωγικότερες, οι ανταγωνιστικότερες.

Κοινωνία και οικονομία ευημερούν όταν οι επιχειρήσεις δημιουργούνται και αναπτύσσονται ευκολότερα, και όταν οι διαδικασίες πρόσληψης είναι απλούστερες. Προσλαμβάνουν ευκολότερα όταν οι απολύσεις



δεν γίνονται δυσκολότερα. Αυτό φάνηκε πεντακάθαρα και κατά την κρίση. Αυτό λέει και ο δείκτης EPL (Employment Protection Legislation) του ΟΟΣΑ όπου η Ελλάδα δεν είχε καλές επιδόσεις. Κάποιες, μικρές, αλλαγές τα τελευταία χρόνια διόρθωσαν λίγο την κατάσταση. Οι νέες ρυθμίσεις για τον «βάσιμο λόγο» στην εγκυρότητα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, και την αναστολή προθεσμιών για την άσκηση αγωγής, θα τον επιδεινώσουν ραγδαία.

Η μεταρρύθμιση του δικαίου της απόλυσης στην Ελλάδα, αξιοποιώντας το γράμμα και το πνεύμα του άρθρ. 24 του ΑνΕΚΧ, και η απλοποίηση και κωδικοποίησή του, παραμένουν μια αναγκαία μεταρρύθμιση, για την απελευθέρωση των προσλήψεων και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Η Ελλάδα πρέπει να συγκλίνει στους διεθνείς και ευρωπαϊκούς κανόνες και όχι να αποκλίνει συστηματικά από αυτούς.



Οικονομικά Στοιχεία 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

