

# Ο «βάσιμος λόγος απόλυσης», με απλά λόγια



ΤΟΥ ΑΛΕΞΙΟΥ ΔΗΜ. ΠΑΠΑΣΤΑΥΡΟΥ

Εγινε πολύς λόγος για τις πρόσφατες τροπολογίες του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ιδίως για αυτήν που κατέργησε το άρθρο 48 του Ν. 4611/2019 που από τις 17.5.2019 αξίωσε κάθε απόλυση στον τόπο μας να οφείλεται σε «βάσιμο λόγο», κατά την έννοια του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΑΕΚΧ). Οι ακόλουθες παρατηρήσεις στοχεύουν να συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση του όλου ζητήματος:

1. Η κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ έχει επανειλημμένως παραδεχθεί ότι το άρθρο 48 δεν προσέθεσε τίποτε στην προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις.

Στις σελ. 3 και 39 της αιτιολογικής έκθεσης του άρθρου 48, η τότε κυβέρνηση παραδέχθηκε ότι βάσιμος λόγος απόλυσης απαιτούνταν στη χώρα μας ήδη από την 1.1.2016, επειδή επιβαλλόταν από το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ, ο οποίος κυρώθηκε και απέκτησε υπερνομοθετική ισχύ με τον Ν. 4359/2016.

Η τότε κυβέρνηση επιβεβαίωσε τη θέση της προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αντιγράφουμε από τις σελ. 9 και 10 της Έκθεσης Ενισχυμένης Εποπτείας, που δημοσιεύθηκε τον Ιούνιο 2019: «... Σύμφωνα με τις ελληνικές αρχές, η διάταξη δεν φαίνεται να τροποποιεί ουσιαστικά τους ισχύοντες κανόνες, καθώς το δικαίωμα των εργαζομένων να μην απολύονται χωρίς «βάσιμο λόγο» είχε ήδη ενταχθεί στο ελληνικό νομικό σύστημα με την κύρωση του ΑΕΚΧ το 2016». Ιδια επιβεβαίωση περιλαμβάνεται και στις σελ. 49-50 της ίδιας Έκθεσης.

Επομένως, με την αιτιολογική έκθεση που υπέβαλε προς τη Βουλή και με τις δηλώσεις της προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όπου αποκλείεται να περιέλαβε ψεύδη, η τότε κυβέρνηση ομολόγησε και επιβεβαίωσε ότι με το άρθρο 48 δεν άλλαξε τίποτε και η προστασία των εργαζομένων δεν ενισχύθηκε στο παραμικρό.

Αυτό είναι πασιφανές σε κάθε πρακτικό εφαρμοστή του εργατικού δικαίου στη χώρα μας. Ανεξαρτήτως θεωρητικών και δογματικών κατασκευών, από πρακτικής απόψεως

ήδη πριν από το άρθρο 48 το δικαίο της απόλυσης στον τόπο μας χαρακτηριζόταν ορθώς ως προστατευτικό και τα εργατικά μας δικαστήρια ως φιλεργατικά. Το νομικό μας σύστημα λειτούργησε επιτυχμένα από το 1920 και προστάτευσε όχι μόνο συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων που κρίθηκε νομοθετικός ότι έχρηζαν αυξημένης προστασίας (π.χ. εγκύους, νέες μητέρες, συνδικαλιστές κ.λπ.), αλλά γενικώς κάθε εργαζόμενο για τον οποίο δεν συνέτρεχε «βάσιμος λόγος απόλυσης». Και το έπραξε πέρα για πέρα σύμφωνα με το ευρωπαϊκό κεκτημένο και το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ, όπως κρίθηκε με τη με αριθ. 1512/2018 απόφαση του Αρείου Πάγου.

Αλλωστε, πέραν των νομικών, κρίσιμη είναι και η κοινή λογική: Αν το άρθρο 48 είχε όντως επιφέρει κάποια σημαντική πρακτική ανατροπή στο εργατικό μας δικαίο, είναι βέβαιο ότι η κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ δεν θα το νομοθετούσε μόλις εννέα ημέρες πριν από τις ευρωεκλογές. Θα το είχε πράξει ήδη από το 2015, ή το 2016 οπότε ίσχυσε ο ΑΕΚΧ, ή τουλάχιστον μια οποιαδήποτε στιγμή πριν από την έναρξη της «πολιτικής ύποπτης» προεκλογικής περιόδου των ευρωεκλογών. Για να ανέμενε να το νομοθετήσει εννέα ημέρες πριν από τις ευρωεκλογές, ενώ μάλιστα διαβεβαίωνε τη Βουλή και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι τίποτε δεν άλλαξε, έπεται ότι η τότε κυβέρνηση είχε αποκλειστικώς επικοινωνιακή στόχευση: Προφανώς θέλησε να κατευθύνει τμήμα των ψηφοφόρων της που είχε διασχετίσει με τις επιλογές της της τελευταίας τετραετίας και βρήκε έναν εύκολο και «ανεξόδο» τρόπο για να παραστήσει ότι νομοθετούσε «με αριστερό πρόσημο».

**Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΤΑ ΛΓΚΑΘΙΑ.** Αν επρόκειτο για επικοινωνιακό τέχνασμα χωρίς πρακτικές συνέπειες, δεν θα υπήρχε λόγος να μην ψηφίσει κανείς το άρθρο 48 τότε ούτε να το καταργήσει σήμερα. Ομως, η εφαρμογή του απέδειξε ότι τα πράγματα δεν ήταν τόσο απλά.

2. Όπως κάθε πρόχειρη, επικοινωνιακού χαρακτήρα απόπειρα παρέμβασης στο δικαίο μας, έτσι και το άρθρο 48 αποδείχθηκε στην πράξη ότι είχε απαράδεκτες αρνητικές συνέπειες σε βάρος των εργαζομένων που δόθηκαν προστάτευση.

Το άρθρο 48 προβλέπει ότι πρέπει να υπάρχει «βάσιμος λόγος απόλυσης». Όχι ότι αυτός πρέπει να αναφέρεται στην απόλυση. Απλώς ότι πρέπει να υπάρχει. Ομως, στη συνέχεια, χωρίς να έχει εξουσιοδοτηθεί από τη Βουλή, αυθαίρετως η τότε υπουργός Εργασίας, με το έγγραφο της με αριθ. 26100/98/7.6.3019, αξίωσε στο έγγραφο της απόλυσης στο ΕΡΓΑΝΗ να κατηγοριοποιείται από τον εργοδότη ο βάσιμος λόγος απόλυσης σε μία από τις εξής τρεις κατηγορίες: ικανότητες ή συμπεριφορά ή λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης. Κατά τον τρόπο αυτόν, πρωτοφανώς, για πρώτη φορά παγκοσμίως μετά από τον 19ο αιώνα, η ελληνική κυβέρνηση κατέληξε κυριολεκτικώς να «φακελώσει» τους εργαζομένους.

Ήδη από το 1749 στη Γαλλία ίσχυσε η υποχρέωση κάθε εργαζομένου να φέρει ανά πάσα στιγμή πάνω του το «βιβλίο εργαζομένου» («livre ouvrier»). Αυτό είχε, μεταξύ άλλων, την εξής χρησιμότητα: Αναγραφόταν μέσα ο λόγος της τυχόν απόλυσης, έτσι ώστε οι μεταγενέστεροι υποψήφιοι εργοδότες του εργαζομένου να γνωρίζουν γιατί απολύθηκε στο παρελθόν και να μην τον προσλάβουν. Η απαράδεκτη αυτή κατασκευή καταργήθηκε από τη Γαλλική Επανάσταση στο όνομα του φιλελευθερισμού, επαναφέρθηκε από τον πρώτο ύπατο Ναπολέοντα Βοναπάρτη και τέθηκε οριστικώς «στο χρονοντούλαπο της Ιστορίας» τη δεκαετία του 1860. Αποτελεί αντικείμενο προς μελέτη των ιστορικών του μέλλοντος το πώς είναι δυνατόν μια «αριστερή» κυβέρνηση και μια «αριστερή»-υπουργός Εργασίας να το ζέθαψαν για να το επανασυστήσουν

υπό ψηφιακή μορφή εν έτει 2019.

Ας σκεφθούμε λογικά: Απολύεται εργαζόμενος για σοβαρό αλλά μεμονωμένο παράπτωμα, π.χ. μια καταδικαστέα σεξουαλική παρενόχληση. Είναι απαράδεκτο, άδικο και εν τέλει απάνθρωπο να τον στιγματίσει αυτό για όλη την υπόλοιπη ζωή του και να μην μπορεί να βρει ποτέ ξανά δουλειά, λόγω ενός μεμονωμένου σφάλματος, όσο σοβαρό κι αν είναι αυτό. Πόσο μάλιστα αν έχει απολυθεί επειδή ένας εργοδότης έκρινε ότι δεν ήταν αρκετά ικανός ή ότι δεν είχε αρκετά καλή συμπεριφορά. Δεν ισχυριζόμαστε ότι οι τότε κυβέρνηση και υπουργός στόχευσαν να «φακελώσουν» τους εργαζομένους και να αναδειχθούν σε σύγχρονο Γιάννη Αγιάννη. Ομως, με τον πρόχειρο τρόπο που νομοθέτησαν, στοχεύοντας αποκλειστικώς σε πρόσκαιρο επικοινωνιακό όφελος, κατέληξαν δυστυχώς να πράξουν αυτό ακριβώς, έστω ασυνείδητα. Κατά τον ταλλεϊράνδειο αφορισμό, είναι χειρότερο κι από έγκλημα! Είναι λάθος! Και θα συμπλήρωνε ένας νομικός: Παραβιάζει και στοιχειώδη δικαιώματα του εργαζομένου, όπως το δικαίωμα στην προσωπικότητα, την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του κ.ά.

Τα παραπάνω αρκούν από μόνα τους για να επιβάλουν την κατάργηση του άρθρου 48. Ομως τα πράγματα αποδείχθηκαν ακόμα χειρότερα. Το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ απαιτεί είτε να υπάρχει «βάσιμος λόγος απόλυσης» είτε, αν δεν υπάρχει τέτοιος λόγος, να πληρώνεται αποζημίωση. Αυτό απεικονίζει ιδίως τα ήδη ισχύοντα στη Δυτική Ευρώπη. Έτσι, το άρθρο 48 ώθησε εργοδότες και στην Ελλάδα να αξιώσουν, συμφώνως προς το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ, όταν υπάρχει «βάσιμος λόγος απόλυσης», να μη χρειάζεται να καταβάλουν αποζημίωση. Με απλά λόγια, το άρθρο 48, αντί να προστατεύσει τα εργασιακά δικαιώματα, κατέληξε

να θέσει σε κίνδυνο ακόμα και το στοιχειώδες δικαίωμα στην αποζημίωση απόλυσης!

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑ.

Επιπροσθέτως, με την πρόχειρη κατηγοριοποίηση του «βάσιμου λόγου» στο ΕΡΓΑΝΗ, τέθηκαν δύσκολα νομικά ερωτήματα, που επιτείνουν την αβεβαιότητα σε μια εποχή που η οικονομία και η κοινωνία μας χρειάζονται κατ'εξοχήν ηρεμία:

■ Αν επιλεγεί λάθος κατηγορία, ποια είναι η κύρωση; Προβλέπεται π.χ. διοικητικό πρόστιμο ή κάτι άλλο ή ακυρώνεται η απόλυση;

■ Αν επιλεγεί μια κατηγορία στο ΕΡΓΑΝΗ, ο εργοδότης δικαιούται νομίμως να επικαλεστεί και να αποδείξει ενώπιον του δικαστή βάσιμο λόγο αντίστοιχα (και) σε άλλη κατηγορία; Δημιουργείται (μαχητό ή αμάχητο;) τεκμήριο σε βάρος του;

■ Έστω εργαζόμενος αργός και μη παραγωγικός, που απαντάει επιθετικά και απότομα σε κάθε σύσταση βελτίωσης, με αποτέλεσμα να μη βελτιώνεται και να έχει κακή συμπεριφορά. Πρόκειται για βάσιμο λόγο απόλυσης που αντίζει στην κατηγορία «ικανότητες» (όπου η απόδοξη) ή «συμπεριφορά»; Δεδομένου ότι το ΕΡΓΑΝΗ δέχεται μόνο μία κατηγορία, ο λόγος απόλυσης αλλάζει ή / και απορρίπτεται ή / και περιορίζεται;

Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές ότι το άρθρο 48 του Ν. 4611/2019 συντάχθηκε προχειρώς, αποτέλεσε αποκλειστικώς επικοινωνιακό τέχνασμα και κατέληξε να παραβιάζει τα δικαιώματα των εργαζομένων, ξυπνώντας τις χειρότερες μνήμες της ανάληψης εργοδοσίας του 19ου αιώνα. Γι' αυτό έπρεπε να καταργηθεί, καθώς προσβάλλει κατάφωρα και βιάζει τους εργαζομένους. Και διότι η απατηλή επικοινωνιακή προβολή του από την τότε κυβέρνηση ξεγέλασε και τρόμαξε (χωρίς λόγο) πολλούς εργοδότες, με αποτέλεσμα να μειωθούν κατακόρυφα οι προσλήψεις το τελευταίο τρίμηνο. Επομένως, επιβαλλόταν να καταργηθεί άμεσα και ορθώς καταργήθηκε, διότι ύστερα από 10 χρόνια κρίσης είναι αδιανόστο να επιτρέψουμε να χάσει έτσι και ένας συμπολίτης μας μια ευκαιρία εργασίας, χάριν επικοινωνιακών τεχνασμάτων και ψηφοθηρίας.

Είναι κρίμα που διάφοροι επιμένουν να αντιπαράχονται τα παραπάνω, να μην απαντούν σε επιχειρήματα με επιχειρήματα και να πολιτεύονται με απατηλά «σλόγκαν». Σε εμάς δεν απομένει παρά να ευχθούμε να ανέλθει το επίπεδο του δημόσιου διάλογου μας από το πεδίο των συνθημάτων σε αυτό των λογικών επιχειρημάτων και να αντληφθούν οι πάντες ότι το εργατικό μας δικαίο και το δικαίωμα στην εργασία είναι πολύ σοβαρές υποθέσεις για να αναστατώνονται από επικοινωνιακά και ψηφοθηρικά παιχνίδια.



ΕΙΚΟΝΟΓΡΑΦΗΣΗ ΚΩΣΤΑΣ ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ

Κ. ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ

Το νομικό μας σύστημα λειτούργησε επιτυχμένα από το 1920 και προστάτευσε όχι μόνο συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων που κρίθηκε νομοθετικώς ότι έχρηζαν αυξημένης προστασίας (π.χ. εγκύους, νέες μητέρες, συνδικαλιστές κ.λπ.), αλλά γενικώς κάθε εργαζόμενο για τον οποίο δεν συνέτρεχε «βάσιμος λόγος απόλυσης»