



Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

«Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση και άλλα επείγοντα ζητήματα»

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. Ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι εργαζομένων

Με την παράγραφο 1 του παρόντος καταργείται η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 4554/2018, με την οποία επιχειρήθηκε η γενική νομοθετική ρύθμιση για την κοινή και αλληλέγγυα ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι των εργαζομένων η οποία στην πράξη προκάλεσε εκτεταμένη σύγχυση και δυσκολίες εφαρμογής που είχαν ως αποτέλεσμα, αφενός την άμβλυνση της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων έναντι του εργοδότη τους και αφετέρου τη διάχυση της ευθύνης του εργοδότη προς τους αντισυμβαλλομένους του στο πλαίσιο συμβάσεων εκτέλεσης έργων, παροχής υπηρεσιών κ.λπ., αλλά και των σχέσεων αυτών με τρίτους στο πλαίσιο συμβάσεων υπεργολαβίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι διατάξεις της ως άνω ρύθμισης, όπως ρητά προβλέπεται στην παράγραφο 11 του άρθρου 9 του Ν. 4554/2018, δεν εφαρμόζονται στις δημόσιες συμβάσεις του Ν. 4412/2016, καθότι ήδη το ισχύον νομικό πλαίσιο αποσαφηνίζει τις σχέσεις κυρίου του έργου και αναδόχου και των υπεργολάβων αυτού.

Η ως άνω διάταξη επιχειρήσε ανεπιτυχώς να αντιμετωπίσει προβλήματα εργασιακών σχέσεων στις κάθε είδους συμβάσεις εξωτερικού υπηρεσιών μιας επιχείρησης προς τρίτους (outsourcing), των οποίων η ποικιλία, η πολυπλοκότητα και η δυναμική δεν επιτρέπει τον εντοπισμό αλληλέγγυας ευθύνης μεταξύ αναθέτοντος την εκτέλεση υπηρεσίας ή έργου και του παρόχου αυτής με μέσα και προσωπικό που διαθέτει ο πάροχος.

Για το λόγο αυτό η διάταξη του άρθρου 9 του Ν.4554/2018 πρέπει να καταργηθεί ώστε να είναι σαφής η ευθύνη του εργοδότη έναντι των εργαζομένων που αυτός απασχολεί, ανεξαρτήτως των συμβατικών σχέσεων που αναπτύσσει ο εργοδότης με τρίτους ως επιχειρηματίας.

2. Βάσιμος λόγος απόλυσης και αναστολή προθεσμιών κατά την συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών.

Α) Με την παράγραφο 2 του παρόντος καταργείται η διάταξη του άρθρου 48 του Ν. 4611/2019, με την οποία επιχειρήθηκε ανεπιτυχώς η μεταβολή της ισχύουσας από το έτος 1920 εργατικής νομοθεσίας, όπως αυτή ουσιαστικά ολοκληρώθηκε το έτος

1955, σχετικά με τις αιτίες λύσης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και τις συνέπειες αυτής που ουσιαστικά αναφέρονται στην αποζημίωση απόλυσης.

Η ως άνω καταργούμενη διάταξη, που αναφέρθηκε ακροθιγώς στο άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη παρακάμπτοντας επί της ουσίας και την πολυετή νομική θεωρία και νομολογία για την προστασία του δικαιώματος εργασίας, που θεμελιώνεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος, αλλά και στα άρθρα 288 και 281 του Αστικού Κώδικα, που ερμηνεύοντο πάντοτε συνδυαστικά με τις διατάξεις του Ν. 2112/1920 και του Ν.3198/1955, όπως ισχύουν, εισήγαγε την έννοια «του βασίμου λόγου», ως σωρευτικό κριτήριο, για το έγκυρο της καταγγελίας, μαζί με την αποζημίωση απόλυσης, τον έγγραφο τύπο και την καταχώρηση της απασχόλησης του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος, προκαλώντας με αυτόν τον τρόπο σύγχυση και στρέβλωση τελικά του πνεύματος και του γράμματος του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ως προς τα ξεχωριστά και διακριτά προστατευόμενα δικαιώματα των εργαζομένων που θεσπίζονται με αυτό.

Πιο συγκεκριμένα:

Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, που κυρώθηκε με το Ν. 4359/2016 (Α 5), αποτελεί την επιτομή των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στις ευρωπαϊκές κοινωνίες και είναι ένας από τους βασικούς θεσμικούς πυλώνες του σύγχρονου κοινωνικού κράτους.

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προκύπτουν από τα προβλέψεις τους για τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και το κράτος, συνθέτουν μία ισορροπία μεταξύ αντίρροπων στόχων όπως, ενδεικτικά, η εμπέδωση των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και η υψηλή απασχόληση, η ασφάλεια των θέσεων εργασίας και η ευημερία που προέρχεται από ανταγωνιστικές παραγωγικές μονάδες. Ειδικότερα, το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη αναφέρει τα εξής:

“Άρθρο 24 – Το δικαίωμα προστασίας σε περιπτώσεις λύσης της σχέσης εργασίας
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 τον 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.”

Επομένως, αναφορικά με τις προβλέψεις του Άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη που κυρώθηκε με το Ν. 4359/2016 (Α 5), η χώρα μας ήταν σε καθεστώς συμμόρφωσης με το καθεστώς που ήδη ίσχυε, όπως ενδεικτικά κρίθηκε πρόσφατα και με την απόφαση του Αρείου Πάγου 1512/2018 σύμφωνα με την οποία, «...1. Από τις διατάξεις των άρθρων 669 παρ. 2 ΑΚ, 1 του ν. 2112/ 1920 και 1, 5 του ν. 3198/1955 συνάγεται ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου συνιστά δικαίωμα του εργοδότη ή του εργαζόμενου και είναι μονομερής, αναιτιώδης δικαιοπραξία. Ως εκ τούτου, το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελλειμματικότητα της αιτίας, για την οποία γίνεται. Η άσκησή της, όμως, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει, προφανώς, τα όρια που διαγράφει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή ο οικονομικός σκοπός αυτής (ΑΚ 281). Οπότε, σε περίπτωση τέτοιας υπέρβασης, η καταγγελία καθίσταται απαγορευμένη, ως καταχρηστική και, κατά συνέπεια, άκυρη (ΑΚ 174, 180). Ειδικότερα, η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από κίνητρα ξένα προς το σκοπό, για τον οποίο έχει προβλεφθεί, ως δικαίωμα. Αυτό μπορεί να συμβεί σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες η καταγγελία γίνεται από εμπάθεια ή διάθεση εκδικήσεως, ύστερα από προηγηθείσα νόμιμη, αλλά μη αρεστή στον εργοδότη, συμπεριφορά του εργαζόμενου. Δεν θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία, όταν δεν υπάρχει γι' αυτήν κάποια εμφανής ή αληθής αιτία. Ο εργαζόμενος, επιδιώκοντας την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας, πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει συγκεκριμένα περιστατικά, εξ αιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει, προφανώς, τα όρια που διαγράφει η ΑΚ 281 και, εκ του λόγου αυτού, καθίσταται απαγορευμένη.

2. Το ως άνω νομικό καθεστώς δεν άλλαξε μετά την κύρωση (άρθρο πρώτο του ν. 4359/2016, που ισχύει από 20-1-2016) του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (στο εξής: ΑναθΕΚΧ). Πράγματι, είναι αληθές ότι με το άρθρο 24 στοιχείο α' του ΑναθΕΚΧ αναγνωρίζεται "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". Περαιτέρω, όμως, με το άρθρο 24 στοιχείο β' του ΑναθΕΚΧ, ως συνέπεια της παραβίασης του ως άνω δικαιώματος προβλέπεται μόνο "το δικαίωμα των εργαζομένων, των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται χωρίς βάσιμο λόγο, σε επαρκή αποζημίωση ή άλλη κατάλληλη επανόρθωση".

Από τις διατάξεις αυτές συνάγεται ότι ακόμη κι αν δεν υπάρχει βάσιμος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη, το κύρος της καταγγελίας δεν θίγεται....».

Β) Πέραν αυτών με την επίσης καταργούμενη διάταξη του άρθρου 58 του ίδιου νόμου, θεσπίστηκε η αναστολή της αποσβεστικής προθεσμίας για την άσκηση της προβλεπόμενης από το νόμο αγωγής για ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, καταφανώς παραβλέποντας ότι οι αποσβεστικές προθεσμίες που προβλέπονται στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 3198/1955 αποβλέπουν στη δημιουργία συνθηκών ασφάλειας δικαίου για την έγερση αγωγής με αντικείμενο την ακυρότητα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας ή την καταβολή ή τη συμπλήρωση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης και παράλληλα προστασία του δικαιώματος των εργαζομένων στην εργασία. Η διάταξη του άρθρου 58 του ν.4611/2019 δημιουργεί χρονική αβεβαιότητα και επομένως παράταση της άσκησης του δικαιώματος του εργαζόμενου με αίτημα την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή τη καταβολή ή τη συμπλήρωση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, γεγονός που οδηγεί σε ανασφάλεια δικαίου.

Συνεπώς, οι ως άνω καταργούμενες διατάξεις των άρθρων 48 και 58 του Ν. 4611/2019, αφενός ανατρέπουν την ισορροπία της εθνικής νομοθεσίας σε σχέση με την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους ένεκα καταγγελίας, και αφετέρου δεν είναι ευθύγραμμες και συνεπείς με το πνεύμα και το γράμμα του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το Ν. 4359/2016 (Α' 5).

Με την κατάργηση των ανωτέρω διατάξεων διασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, η εργασιακή ειρήνη, οι προσλήψεις και οι θέσεις εργασίας, αποτρέποντας τη σύγχυση, εξασφαλίζοντας περαιτέρω την ανάπτυξη και αποκαθιστώντας την κανονικότητα στην αγορά εργασίας, σύμφωνα πάντα με τον Ευρωπαϊκό και Εθνικό νομοθέτη και την νομολογία του Εθνικού Δικαστή.

Αθήνα, 8 Αυγούστου 2019

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων



Ιωάννης Βρούτσης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

Στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών
«Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για τη ψηφιακή διακυβέρνηση
και άλλα επείγοντα ζητήματα»

Καταργούνται οι ακόλουθες διατάξεις, όπως ισχύουν:

1. Με την παράγραφο 1 του άρθρου καταργείται το άρθρο 9 του ν. 4554/2018 «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις - Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας - Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων - Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις» (Α' 130), το οποίο ίσχυε ως εξής:

«Άρθρο 9

Ευθύνη αναθέτοντος, εργολάβου και υπεργολάβου έναντι των εργαζομένων

1. Κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που αναθέτει, στο πλαίσιο της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, την εκτέλεση έργου ή τμήματος έργου (αναθέτων) σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργολάβο) ευθύνεται εις ολόκληρον και αλληλεγγύως με τον εργολάβο έναντι των εργαζομένων του τελευταίου για την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών, ασφαλιστικών εισφορών, καθώς και των τυχόν οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης.

Η ανωτέρω ευθύνη περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που απορρέουν από τη συμβατική σχέση μεταξύ του αναθέτοντα και του εργολάβου για το συγκεκριμένο έργο ή τμήμα έργου.

Σε περίπτωση ανάθεσης της εκτέλεσης του έργου ή τμήματος του έργου από τον εργολάβο σε υπεργολάβο, η εις ολόκληρον και αλληλέγγυα ευθύνη αφορά τον αναθέτοντα, τον εργολάβο και τον υπεργολάβο, υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου.

2. Εργολάβος που αναθέτει την εκτέλεση του έργου ή τμήματος του έργου σε υπεργολάβο, ο οποίος θα απασχολήσει προσωπικό για την εκτέλεσή του, υποχρεούται άμεσα να ενημερώνει εγγράφως τον αναθέτοντα.

3. Στη σύμβαση ανάθεσης έργου ή τμήματος του έργου περιλαμβάνεται ειδικός όρος για την υποχρέωση τήρησης από τον εργολάβο των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και της νομοθεσίας για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

Ο ίδιος ειδικός όρος περιλαμβάνεται και στη σύμβαση που συνάπτει ο εργολάβος με τον υπεργολάβο.

4. Ο εργολάβος υποχρεούται να αποστέλλει κάθε μήνα στον αναθέτοντα αποδείξεις καταβολής των αποδοχών και των τυχόν οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης και βεβαιώσεις καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων του, καθώς και των εργαζομένων του υπεργολάβου σε περίπτωση υπεργολαβίας.

Την υποχρέωση του προηγούμενου εδαφίου έχει και ο υπεργολάβος έναντι του εργολάβου.

5. Ο αναθέτων διατηρεί το δικαίωμα αναγωγής, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, ιδίως εάν επέδειξε τη δέουσα επιμέλεια ως προς την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργολάβου και του τυχόν υπεργολάβου προς τους εργαζομένους τους. Δέουσα επιμέλεια θεωρείται ότι υπάρχει, ιδίως όταν ο αναθέτων σωρευτικά:

α) αξιώνει από τον εργολάβο, σύμφωνα με την παράγραφο 4, την αποστολή των μηνιαίων αποδείξεων καταβολής των αποδοχών και των τυχόν οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης, καθώς και των μηνιαίων βεβαιώσεων καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων του εργολάβου και του τυχόν υπεργολάβου,

β) αποστέλλει εξώδικη δήλωση στον εργολάβο και τον τυχόν υπεργολάβο αμέσως μετά τη διαπίστωση της παράβασης των υποχρεώσεών τους έναντι των εργαζομένων τους ή της μη τήρησης της υποχρέωσης της περίπτωσης α', καλώντας τους να συμμορφωθούν εντός δεκαπέντε (15) ημερών, και

γ) καταγγέλλει τη σύμβαση με τον εργολάβο αμέσως μετά την άπρακτη παρέλευση της προθεσμίας των δεκαπέντε (15) ημερών από την κοινοποίηση της εξώδικης δήλωσης της περίπτωσης β'.

Δικαίωμα αναγωγής, υπό τους ίδιους όρους, έχει και ο εργολάβος έναντι του υπεργολάβου.

6. α) Ο εργολάβος ή και ο υπεργολάβος υποχρεούνται να αναγράφουν τα στοιχεία του αναθέτοντα ή του εργολάβου, αντίστοιχα, στον πίνακα προσωπικού που υποβάλλουν στο Σ.ΕΠ.Ε., για κάθε εργαζόμενο που απασχολούν εκτός της έδρας της επιχείρησής τους. Ο εργολάβος ή και ο υπεργολάβος, που απασχολούν εργαζόμενους σε δύο ή περισσότερα έργα, υποχρεούνται να αναγράφουν στον πίνακα προσωπικού το ωράριο απασχόλησης των εργαζομένων σε κάθε έργο χωριστά, καθώς και τα στοιχεία καθενός αναθέτοντα ή εργολάβου, αντίστοιχα.

β) Ο εργολάβος ή και ο υπεργολάβος υποχρεούνται να εφοδιάζουν τους εργαζομένους με αντίγραφο ή από σπασμα του πίνακα προσωπικού, όταν εργάζονται εκτός της έδρας της επιχείρησής τους.

γ) Όταν οι εργαζόμενοι του εργολάβου ή και του υπεργολάβου εργάζονται στις εγκαταστάσεις του αναθέτοντα, ο τελευταίος αναρτά στο χώρο εργασίας αντίγραφο του πίνακα προσωπικού της περίπτωσης β'.

Σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων της παρούσας παραγράφου, επιβάλλονται οι κυρώσεις που προβλέπονται στις διατάξεις του ν. 3996/2011 (Α' 170).

7. Αν η εργασία παρέχεται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης του αναθέτοντα, ο τελευταίος υποχρεούται από κοινού με τον εργολάβο ή και τον υπεργολάβο να τηρεί, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τα μέτρα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, ευθυνόμενος εις ολόκληρον και αλληλεγγύως με τον εργολάβο ή και τον υπεργολάβο για την ικανοποίηση των αξιώσεων των εργαζομένων που απορρέουν από τις εν λόγω διατάξεις, καθώς και από τις διατάξεις για το εργατικό ατύχημα.

8. Η εις ολόκληρον και αλληλέγγυα ευθύνη της παραγράφου 1 ισχύει για τρία (3) έτη από τη λήξη της σύμβασης μεταξύ αναθέτοντα και εργολάβου.

9. Οποιαδήποτε συμφωνία των μερών που αποκλείει ή περιορίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων από το παρόν άρθρο είναι αυτοδικαίως άκυρη.

10. Ειδικότερες διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, εφόσον δεν είναι αντίθετες με τις διατάξεις του παρόντος, εξακολουθούν να ισχύουν.

11. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στις δημόσιες συμβάσεις του ν. 4412/2016 (Α' 147).

12. Οι διαφορές που ανακύπτουν από την εφαρμογή των παραγράφων 1 και 7 του παρόντος άρθρου υπάγονται στους κανόνες και τη διαδικασία εκδίκασης που ισχύουν για τις εργατικές διαφορές του άρθρου 614 αριθμ. 3 ΚΠολΔ.».

2. Με την περίπτωση α' της παραγράφου 2 του άρθρου καταργείται το άρθρο 48 του 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.» (Α' 73), το οποίο ίσχυε ως εξής:

«Άρθρο 48

Βάσιμος λόγος απόλυσης

Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 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.».

3. Με την περίπτωση α' της παραγράφου 2 του άρθρου καταργείται το άρθρο 58 του 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.» (Α' 73), το οποίο ίσχυε ως εξής:

«Άρθρο 58

Αναστολή προθεσμιών κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών

1. Στην παράγραφο 2 της υποπαραγράφου Α' του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 (Α' 170) προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Όταν η αίτηση του εργαζομένου αφορά αξιώσεις, για τις οποίες εφαρμόζονται οι αποσβεστικές προθεσμίες των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 3198/1955 (Α' 98), από την κατάθεση της αίτησης και μέχρι τη σύνταξη του πρακτικού της παραγράφου 5, στο οποίο διατυπώνεται αιτιολογημένη άποψη του Επιθεωρητή ή αιτιολογημένη γνώμη περί της αδυναμίας διατύπωσης αιτιολογημένης άποψης, αναστέλλονται οι ανωτέρω αποσβεστικές προθεσμίες.».

2. Στην παράγραφο 4 της υποπαραγράφου Β' του άρθρου 3 του ν. 3996/2011 προστίθεται εδάφιο ως εξής:

«Όταν η αίτηση του εργαζομένου αφορά αξιώσεις, για τις οποίες εφαρμόζονται οι αποσβεστικές προθεσμίες των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 6 του ν. 3198/1955, από την κατάθεση της αίτησης και μέχρι τη σύνταξη του πρακτικού της παραγράφου 6, στο οποίο διατυπώνεται άποψη του Επιθεωρητή επί της διαφοράς, αναστέλλονται οι ανωτέρω αποσβεστικές προθεσμίες.».

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

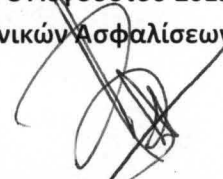
Άρθρο

Τροποποιήσεις διατάξεων εργατικής νομοθεσίας

1. Το άρθρο 9 του ν. 4554/2018 καταργείται αφότου ίσχυσε.
2. α) Τα άρθρα 48 και 58 του ν. 4611/2019 (Α 73) καταργούνται αφότου ίσχυσαν.
β) Δεν θίγονται οι διατάξεις του ν. 2112/1920 όπως ισχύει και του ν. 3198/1955 όπως ισχύει, σε συνδυασμό με το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 4359/2016 (Α' 5).

Αθήνα, 8 Αυγούστου 2019

Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων



Ιωάννης Βρούτσης

Αριθμ. | Φω. 28
Ειδ. 16
Εστάλη σήμερα στις 08-08-19 και ώρα 16:46
στον Δ/ντή Νομ. Έργων
Ιω. Βρούτσης



Αριθμ. 234 / 17 / 2019

ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

Ε Κ Θ Ε Σ Η

**Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους
(άρθρο 75 παρ.2 του Συντάγματος)**

Επί τροπολογίας στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση και άλλα επείγοντα ζητήματα».

Α. Με τις διατάξεις της υπόψη τροπολογίας, ρυθμίζονται θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ειδικότερα, καταργούνται αφότου ίσχυσαν διατάξεις της εργασιακής νομοθεσίας σχετικά με :

(i) την ευθύνη αναθέτοντος εργολάβου και υπεργολάβου έναντι των εργαζομένων (άρθρο 9 ν. 4554/2018),

(ii) το βάσιμο λόγο ως σωρευτικό κριτήριο για το έγκυρο της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης εργαζόμενου (άρθρο 48 του ν. 4611/2019) και

(iii) την αναστολή προθεσμιών κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία και τη διαδικασία επίλυσης εργασιακών διαφορών (άρθρο 58 ν. 4611/2019).

Β. Από τις προτεινόμενες διατάξεις δεν προκαλούνται πρόσθετες δημοσιονομικές επιπτώσεις επί του κρατικού προϋπολογισμού και των προϋπολογισμών των λοιπών φορέων της Γενικής Κυβέρνησης.

Αθήνα, 8 Αυγούστου 2019

Η Γενική Διευθύντρια



Ιουλία Γ. Αρμάγου

ΕΚΘΕΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

1. Με την πρώτη παράγραφο της τροπολογίας προτείνεται η κατάργηση του άρθρου 9 του Ν. 4554/2018. Η ως άνω διάταξη επιχείρησε ανεπιτυχώς να αντιμετωπίσει προβλήματα εργασιακών σχέσεων στις κάθε είδους συμβάσεις εξωτερίκευσης υπηρεσιών μιας επιχείρησης προς τρίτους (outsourcing), των οποίων η ποικιλία, η πολυπλοκότητα και η δυναμική δεν επιτρέπει τον εντοπισμό αλληλέγγυας ευθύνης μεταξύ αναθέτοντος την εκτέλεση υπηρεσίας ή έργου και του παρόχου αυτής με μέσα και προσωπικό που διαθέτει ο πάροχος. Για το λόγο αυτό η διάταξη του άρθρου 9 του Ν.4554/2018 πρέπει να καταργηθεί ώστε να είναι σαφής η ευθύνη του εργοδότη έναντι των εργαζομένων που αυτός απασχολεί, ανεξαρτήτως των συμβατικών σχέσεων που αναπτύσσει ο εργοδότης με τρίτους ως επιχειρηματίας.

2. Με τη δεύτερη παράγραφο της τροπολογίας οι διατάξεις των άρθρων 48 και 58 του Ν.4611/2019, επειδή αφενός ανατρέπουν την ισορροπία της εθνικής νομοθεσίας σε σχέση με την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας τους ένεκα καταγγελίας, και επειδή αφετέρου δεν είναι ευθύγραμμες και συνεπείς με το πνεύμα και το γράμμα του άρθρου 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με το Ν. 4359/2016 (Α 5), προτείνεται η κατάργησή τους. Με την κατάργηση των ανωτέρω διατάξεων διασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, η εργασιακή ειρήνη, οι προσλήψεις και οι θέσεις εργασίας, αποτρέποντας τη σύγχυση, εξασφαλίζοντας περαιτέρω την ανάπτυξη και αποκαθιστώντας την κανονικότητα στην αγορά εργασίας, σύμφωνα πάντα με τον Ευρωπαϊκό και Εθνικό νομοθέτη και την νομολογία του Εθνικού Δικαστή.