



Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ**

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

ΦΟΙΤΗΤΗΣ:ΚΟΡΔΙΣΤΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ:14692
ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΕΤΟΣ:2016-2017

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:
ΕΥΑΝΘΙΑ ΤΑΛΙΑΔΟΥΡΟΥ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	σελ.3
2. Έννοια ομαδικών απολύσεων	σελ.5
i. Ποσοτικό και Ποιοτικό κριτήριο	
ii. Αρχές που διέπουν τις ομαδικές απολύσεις	
3. Ευρωπαϊκό Δίκαιο	σελ.6
i. Βασικοί Άξονες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο	
ii. Λόγοι για τις ομαδικές απολύσεις	
iii. Περιεχόμενο της οδηγίας 75/129, όπως τροποποιήθηκε με την 92/56 και κωδικοποιήθηκε με την οδηγία 98/59	
4. Εθνικό Δίκαιο	σελ. 9
i. Ο νόμος 1387/1983	
ii. Τροποποίηση που επήλθε με τον άρθρο 74 παρ. 1 του ν. 3863/2010.	
iii. Το σημερινό νομοσχέδιο και ο νέος οδικός χάρτης για τις ομαδικές απολύσεις	
5. Πεδίο Εφαρμογής του ν. 1387/1983 – Έννοια επιχείρηση και εκμετάλλευσης	σελ.11
6. Οι εξαιρέσεις του νόμου	σελ.14
7. Διαδικασία των ομαδικών απολύσεων	σελ.20
8. Τυπικές προϋποθέσεις και διατυπώσεις των ομαδικών απολύσεων	σελ.24
9. Έλεγχος της δημόσιας αρχής που εγκρίνει ή απορρίπτει τις ομαδικές απολύσεις	σελ.25
10. Άτυπες συμφωνίες	σελ.28
11. Νομολογία των Εθνικών Δικαστηρίων	σελ.30
12. Νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Υπόθεση ΑΓΕΤ Ηρακλής.	σελ.31
13. Επίλογος	σελ.35
14. Βιβλιογραφία	σελ.39

I. Εισαγωγή

Το εργατικό δίκαιο ή δίκαιο της μισθωτής εργασίας ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις αρχικά στην βιομηχανική παραγωγή και εν συνεχεία στο εμπόριο ή στις υπηρεσίες και καλύπτουν πλέον κάθε εργασιακή σχέση της οποίας βασικό χαρακτηριστικό είναι η έναντι καταβολής μισθού παροχή εργασίας υπό συνθήκες «εξάρτησης», δηλαδή παροχή μισθωτής εργασίας υπό τη «διευθυντική εξουσία» του αποδέκτη αυτής (εργοδότη). Έχει την βασική του υπόσταση ως δικαίου προστασίας των μισθωτών και ως μέσον διασφάλισης της κοινωνικής ειρήνης, ταυτόχρονα όμως λειτουργεί και ως εργαλείο ρυθμιστικής παρέμβασης στο πεδίο της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, μιας ανταγωνιστικότητας όμως που σήμερα αναπτύσσεται πλέον όχι αποκλειστικά στο πλαίσιο μιας και μόνο κρατικής οντότητας, αλλά όλο και περισσότερο στην παγκόσμια σφαίρα.

Ειδικότερα, δεδομένου ότι σχεδόν πάγια στην αγορά εργασίας η προσφορά είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση, καθίσταται προφανές ότι το εργατικό δίκαιο έχει κατά μεγάλο μέρος του και ένα χαρακτήρα κρατικού μηχανισμού (κρατικής ή επαγγελματικής) παρέμβασης στην ελεύθερη αγορά τόσο εκ μέρους του κράτους όσο και εκ μέρους των εκπροσώπων των κοινωνικών συνομιλητών. Είναι προφανές ότι μολονότι οι ρυθμιστικές παρεμβάσεις στο χώρο της εργασίας πρωταρχικά στοχεύουν στην εγκατάσταση και στην οργάνωση μιας «κοινωνικής δημόσιας τάξης», ο βασικό αυτός στόχος δεν μπορεί να λειτουργεί κατά τρόπο αδιάφορο προς την οικονομική αποτελεσματικότητα του δικαίου της εργασίας ούτε το δίκαιο αυτό πρέπει να εκλαμβάνεται ότι αντιπαρατίθεται στη λειτουργία της ελεύθερης αγοράς.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι όχι μόνο η ελεύθερη οικονομία της αγοράς γέννησε και συντηρεί ως αναπόσπαστο λειτουργικό της στοιχείο το εργατικό δίκαιο, αλλά και ότι η οικονομία της αγοράς δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά χωρίς την ύπαρξη και τη συνεχή ανάπτυξη και εξέλιξη του εργατικού δικαίου, αφού εκτός από τις προστατευτικές για τους εργαζόμενους λειτουργίες του το εργατικό δίκαιο δρα παράλληλα και ενάντια στην πίεση του ανταγωνισμού.

Επισημαίνουμε ότι διανύουμε μια περίοδο που όλοι μιλούν για διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και προβάλλουν την ανάγκη για όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ευελιξία σε όλους τους τομείς της ευρωπαϊκής οικονομίας και ιδίως στις αγορές εργασίας και προϊόντων.

Σε διεθνές, ευρωπαϊκό ή και σε εθνικό επίπεδο, ποικιλότροπες και ποικιλώνυμες παραγωγικές και εμπορικές συμμαχίες αναπτύσσονται μεγάλες αλλά και μικρότερες επιχειρήσεις συγχωνεύονται ή εξαγοράζονται ή κρατικές επιχειρήσεις ιδιωτικοποιούνται, κάθε δε τέτοια επιχειρηματική αναδιάρθρωση, ακολουθείται κατά κανόνα και από την ανακοίνωση κάποιου σχεδίου μικρότερης ή μεγαλύτερης μείωσης προσωπικού.

Ο λόγος για τον οποίο γίνονται οι αναδιαρθρώσεις και οι συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, αποτελεί ασφαλώς ταυτόχρονα και την αιτία των σχεδιασμών μείωσης του προσωπικού των επιχειρήσεων. Εξάλλου, η ανάπτυξη και εφαρμογή της νέα τεχνολογίας ενοχοποιείται από πολλές πλευρές για την αύξηση της ανεργίας, αφού λόγω της εφαρμογής της εκτοπίζονται μεγάλοι αριθμοί εργαζομένων τόσο στη βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες

Οι εκτοπίσεις των εργαζομένων που αφορούν σε μεγάλο αριθμό από αυτούς και έχουν ως αίτιο γενικότερα οικονομικά προβλήματα της εργοδοτικής επιχείρησης, χαρακτηρίζονται **ως ομαδικές** και υπόκεινται σε ειδική νομοθετική ρύθμιση.

Η σχετική με τις ομαδικές απολύσεις νομοθεσία, ασφαλώς δεν αποσκοπεί κυρίως στην προστασία του εργαζομένου ως μονάδας. Η προστασία κάθε συγκεκριμένου εργαζομένου που απομακρύνεται για προσωπικούς λόγους απ' την εργασιακή του θέση με πρωτοβουλία του εργοδότη εξασφαλίζεται στις διάφορες χώρες σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία που αφορά τις ατομικές απολύσεις και η οποία θέτει τους όρους νομιμότητας και τις προϋποθέσεις με βάση τις οποίες μπορεί να καταγγεληθεί η ατομική σχέση εργασίας.

Ωστόσο, η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις και γενικότερα για τις μειώσεις προσωπικού που γίνονται για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν σχετίζονται με το πρόσωπο του συγκεκριμένου εργαζομένου,

λειτουργεί πέραν της παραπάνω ατομικής προστασίας αυτού και έχει ως βασικό στόχο την προστασία του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος και ειδικότερα αποσκοπεί να αποσοβήσει τις εντάσεις στο κοινωνικό επίπεδο που μπορεί να προέλθουν από τη μαζική έξοδο εργαζομένων από την παραγωγική διαδικασία και τις αυτονόητες παρενέργειες της αύξησης της ανεργίας στο οικονομικό και το πολιτικό επίπεδο.

II. Έννοια ομαδικών απολύσεων.

Ο προσδιορισμός της έννοιας των ομαδικών απολύσεων γίνεται με δύο κριτήρια. Ένα ποσοτικό και ένα ποιοτικό.

Το ποσοτικό κριτήριο έχει την έννοια ότι για να υπάρξει ομαδική απόλυση θα πρέπει ο αριθμός των απολυομένων να ξεπερνά ένα ελάχιστο αριθμό τον οποίο καθορίζει, κατά τις εκάστοτε εκτιμήσεις του, ο νομοθέτης.

Το ανωτέρω κριτήριο εκτιμάται με βάση το χρονικό διάστημα κάθε ημερολογιακού μήνα και αφορά είτε σ' ένα απόλυτο αριθμό απολύσεων, είτε σε ορισμένα ποσοστιαία όρια απολύσεων εν σχέση προς τον συνολικό αριθμό του απασχολούμενου στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση προσωπικού στην αρχή κάθε ημερολογιακού μήνα.¹

Το ποιοτικό κριτήριο έχει την έννοια ότι για να χαρακτηριστεί η απόλυση του αριθμού τούτου εργαζομένων ως ομαδική, θα πρέπει να οφείλεται σε οικονομικά αίτια, υπό την ευρεία έννοια του όρου.²

Ο βαθμός στον οποίο θίγονται τα ανωτέρω συμφέροντα, αποτελεί το όριο της νομοθετικής ρύθμισης, που ισχύει κάθε φορά για τις ομαδικές απολύσεις.

Η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων στηρίζεται σε τρεις (3) αρχές, οι οποίες διαπνέουν και τον ήδη ισχύοντα γι' αυτές ν. 1387/1983:

¹ ΜΠρΔράμας 48/91 ΕΕΔ 50, 606

² Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 43, 449. Α. Καπάνταη, ΔΕΝ 40, 770.

α) στην αρχή της έγκαιρης ενημέρωσης των εργαζομένων και των αρμοδίων αρχών, που αποσκοπεί στην αποφυγή των ξαφνικών απολύσεων,

β) στην αρχή της από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων εξέτασης των σχεδιαζόμενων απολύσεων, και

γ) στην αρχή της συνδρομής των αρμοδίων δημόσιων αρχών, προκειμένου να βρεθεί η καλλίτερη δυνατή λύση.³

III. Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο.

Το ενδιαφέρον των Κρατών απέναντι στο ζήτημα των ομαδικών απολύσεων και η διαμόρφωση που κάθε φορά παίρνει η νομοθετική παρέμβαση εξαρτάται από την ένταση με την οποία κάθε φορά εμφανίζεται το ίδιο το πρόβλημα. Η πρώτη νομοθετική παρέμβαση της Κοινότητας για τις ομαδικές απολύσεις έγινε με την θέσπιση της οδηγίας 1975/129, χωρίς να αργήσει να δραστηριοποιηθεί και η διεθνής κοινωνία και στην 68^η Σύνοδο τις Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας του 1982 υιοθετήθηκαν δυο σημαντικά κείμενα, η 158 ΔΣΕ και η 166 Διεθνής Σύσταση Εργασίας που αφορούν την παύση της εργασιακής σχέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη.

Ειδικότερα οι βασικοί άξονες πάνω στους οποίους κινείται τόσο η κοινοτική νομοθεσία όσο και οι σχετικές με τις οικονομοτεχνικές απολύσεις διατάξεις της 158 Δ Σ Ε αλλά και οι επιμέρους εθνικές νομοθεσίες των διαφόρων ευρωπαϊκών κυρίως κρατών είναι τέσσερις :

α) Ο πρώτος συνίσταται στην εκ μέρους του εργοδότη που αντιμετωπίζει οικονομοτεχνικά προβλήματα και θεωρεί ότι θα τα αντιμετωπίσει με μαζικές απολύσεις, υποχρέωση ενημέρωσης αφενός των εργαζομένων και αφετέρου των αρμοδίων δημοσίων αρχών.

β) Ο δεύτερος άξονας πάνω στον οποίο κινούνται οι εθνικές και η κοινοτική νομοθεσία περί ομαδικών απολύσεων, συνίσταται στην πρόβλεψη μιας υποχρέωσης διαβούλευσης του εργοδότη με τους εκπροσώπους του προσωπικού.

³Κουκιάδης, όπου, π.π. σελ. 713.

γ) Ο τρίτος άξονας είναι η δυνατότητα συνδρομής της δημόσιας αρχής ώστε να εξευρίσκονται αποτελεσματικές λύσεις για την αποφυγή ή μείωση των απολύσεων ή των δυσμενών για τους εργαζομένους συνεπειών τους. Η συνδρομή αυτή μπορεί να έχει ως αποδέκτη είτε τον ίδιο τον εργοδότη, όπως π.χ με τη λήψη μέτρων που θα ανακουφίζουν το οικονομικό του πρόβλημα και έτσι θα αποφεύγεται η προσφυγή στη λύση των αθρόων απολύσεων, είτε τους ίδιους τους μισθωτούς που τελικά θα θιγούν από τις απολύσεις, με την παροχή σ αυτούς ενισχυτικής ή άλλης μορφής βοήθειας.

δ) Τέλος ένας ακόμη άξονας πάνω στην οποία δομούνται οι διάφορες νομοθεσίες για τη ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων είναι ένα αριθμητικό κατώφλι με βάση το οποίο προσδιορίζεται η κατ' αρχήν υπαγωγή των επιχειρήσεων με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων σ' αυτές τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις σε συνδυασμό με ένα καθορισμένο ποσοτικό κριτήριο που αφορά τον αριθμό των απολυόμενων εργαζομένων πέραν του οποίου οι απολύσεις προσλαμβάνουν το νομικό χαρακτήρα των ομαδικών.

Κάνοντας μια απλή αναφορά στην αρχή και παραθέτοντας στη συνέχεια εκτενώς τους λόγους που υπαγορεύουν τον αύξοντα αριθμό των ομαδικών απολύσεων παρατηρούμε ότι εκτός από τους λόγους που προβάλλονται από τους εργοδότες, δεν αποκλείεται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να αμφισβητούν την ειλικρίνειά του και να αποδίδουν στην εργοδοτική ενέργεια άλλους σκοπούς.

Οι κυριότεροι λόγοι είναι οι εξής:

α) οικονομικές δυσχέρειες που προέρχονται από την αύξηση του κόστους παραγωγής και της μείωση της παραγωγικότητας.

β) τεχνολογικές και παραγωγικές αναδιαρθρώσεις

γ) Παραχώρηση δραστηριοτήτων σε τρίτους με μίσθωση σε άλλες αυτοτελείς επιχειρήσεις

δ) μεταβίβαση και ειδικότερα η πώληση σε άλλη εταιρεία

ε) μεταφορά της επιχείρησης ή εγκαταστάσεων αυτής εντός ορίων ελληνικής επικράτειας αλλά και εκτός αυτής

στ) κλείσιμο της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, συνέπεια οικονομικών αδιεξόδων και πλήρους αδυναμίας διατήρησής της, αδυναμία ανταπόκρισης στις τεχνολογικές εξελίξεις και στον ανταγωνισμό της

αγοράς.

ζ) εξαγορά άλλης επιχείρησης. Κάποιες δραστηριότητες της αγοράστριας εταιρίας μεταφέρονται στη νέα εταιρεία με συνέπεια να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό στην ίδια την αγοράστρια.

Επειδή λοιπόν οι λόγοι που υπαγορεύουν τις ομαδικές απολύσεις είναι πολυάριθμοι η υπ' αριθμ. 75/129 οδηγία της ΕΟΚ «για την προσέγγιση της νομοθεσίας των κρατών μελών για τις ομαδικές απολύσεις», οριοθετεί την έννοια των ομαδικών απολύσεων.

Σύμφωνα με τους όρους της ανωτέρω οδηγίας, χαρακτηρίζονται ως ομαδικές οι απολύσεις εκείνες που κάνει ο εργοδότης για λόγους που δεν σχετίζονται με το πρόσωπο του εργαζομένου, εφ' όσον: α) είτε μέσα σε περίοδο 30 ημερών υπερβαίνουν τον αριθμό των 10 εργαζομένων, αν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους των 20 και μέχρι 100 εργαζόμενους ή (υπερβαίνουν) ποσοστό 10% του συνόλου των εργαζομένων, αν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 100-300 εργαζόμενους ή τον αριθμό των 30 εργαζομένων, αν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους των 300 εργαζόμενους, και β) είτε μέσα σε περίοδο 90 ημερών οι απολύσεις υπερβαίνουν τον αριθμό των 20 εργαζομένων, πέρα και ανεξάρτητα από τον αριθμό εργαζομένων που απασχολεί η επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Κατά τους όρους της ίδιας οδηγίας, οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν δικαίωμα να επιλέξουν τον ένα από τους ανωτέρω δύο τρόπους μεθόδευσης των ομαδικών απολύσεων.

Σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμβουλευτεί πρώτα τους αντιπροσώπους των εργαζομένων και να προσπαθεί να αποφεύγει τις απολύσεις, ή αν αυτό δεν είναι δυνατόν, να περιορίζεται, με κοινή συμφωνία, ο αριθμός των απολυτέων ή οι απολύσεις να γίνονται κλιμακωτά ή να λαμβάνονται από κοινού ορισμένα μέτρα που θα επιτρέπουν την απασχόληση όλων των εργαζομένων.

Είναι επίσης ο εργοδότης υποχρεωμένος να γνωστοποιεί την πρόθεση του για ομαδικές απολύσεις στις αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες 30 τουλάχιστον ημέρες προτού πραγματοποιήσει αυτές, στη διάρκεια των οποίων δεν επιτρέπεται να κάνει καμία απόλυση.

Σημειωτέον ότι η Οδηγία 75/129 έχει ήδη τροποποιηθεί με τη νεότερη Οδηγία 92/56. Τέλος, το 1998 το Συμβούλιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε την Οδηγία 98/59, η οποία αποτελεί κωδικοποίηση των δύο προηγούμενων Οδηγιών.

IV. Το Εθνικό Δίκαιο

Η ανωτέρω κοινοτική οδηγία 75/129 ισχύει και στην Ελλάδα από 1.1.1983, για την εφαρμογή της δε εκδόθηκε ο ν. 1387/83 «Έλεγχος των ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις» ο οποίος με την σειρά του τροποποιήθηκε από τους νόμους 2736/1999, 2874/2000, 3488/2006 και 3863/2010. Ο νόμος 1387/83 έχει επιλέξει, από τα δύο συστήματα ομαδικών απολύσεων της προκείμενης οδηγίας, το πρώτο, που αναφέρεται στα όρια των ομαδικών απολύσεων, οι οποίες γίνονται μέσα σε περίοδο 30 ημερών, κατά τα ανωτέρω.

Έτσι, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 1 του ανωτέρω νόμου, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται εκείνες που γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους και οι λόγοι που τις προκαλούν δεν αφορούν στο πρόσωπο των τελευταίων, υπερβαίνουν δε, μέσα στα χρονικά όρια του ημερολογιακού μήνα, τα όρια που ορίζει η § 2 αυτού *(τα οποία κυμαίνονται ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται την πρώτη εργάσιμη ημέρα του κάθε ημερολογιακού μήνα)*.

Τα ανωτέρω όρια, η υπέρβαση των οποίων καθιστά τις απολύσεις ομαδικές, είναι:

α) 5 εργαζόμενοι για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις εκείνες που απασχολούν περισσότερους των 20 *(δηλ. από 21 και άνω, συμπεριλαμβανομένου και του 21ου)* και όχι περισσότερους των 50 εργαζομένων *(συμπεριλαμβανομένου και του 50ου)*,

β) ποσοστό 2-3% του συνόλου του προσωπικού, με ανώτατο όριο τα 30 άτομα, αν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν άνω των 50 εργαζομένων *(δηλ. από 51 και άνω, συμπεριλαμβανομένου και του 51ου)*. Το ακριβές ποσοστό, μεταξύ του ορίου των 2-3%, ορίζεται κάθε εξάμηνο *(στην αρχή αυτού)*, με απόφαση του υπουργού εργασίας, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Α.Σ.Ε. και

δημοσιεύεται στην εφημερίδα της κυβέρνησης και είναι ανάλογο με τις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς.

Η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων που γίνεται λόγω διακοπής της εκμετάλλευσης του εργοδότη και υπερβαίνει το ποσοστό του 2% επί του συνόλου του προσωπικού του, χωρίς την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων που απαιτεί ο νόμος περί ομαδικών απολύσεων, είναι άκυρη και καθιστά υπερήμερο τον εργοδότη. Σε μια τέτοια περίπτωση η ακυρότητα καταλαμβάνει το σύνολο των γενομένων ομαδικών απολύσεων και όχι μόνο τις καθ' υπέρβαση του επιτρεπόμενου αριθμού γενόμενες απολύσεις.¹

Εάν όμως επακολουθήσει η έκδοση δικαστικής αποφάσεως η οποία θέτει την εργοδοτική επιχείρηση υπό καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης, τότε, από της δημοσίευσής της προκείμενης αποφάσεως, παύει η υπερημερία του εργοδότη, δεδομένου ότι κατά το νόμο από του χρονικού αυτού σημείου λύνονται αυτοδικαίως όλες οι εργασιακές συμβάσεις του προσωπικού του, χωρίς να απαιτείται η προηγουμένη καταγγελία αυτών.²

Η ανωτέρω υπουργική απόφαση έχει ισχύ μόνο για το εξάμηνο στο οποίο αφορά, λήγει δε με την πάροδο του. Αυτό σημαίνει ότι, αν τυχόν καθυστερήσει η έκδοση νέας υπ. απόφασης για το επόμενο εξάμηνο, δεν μπορεί να ισχύσει η προηγουμένη, αφού η ισχύς της έχει ήδη λήξει με την πάροδο του αντίστοιχου εξαμήνου. Στο σημείο αυτό, όπως ευστόχως παρατηρεί ο Ντάσιος, υπάρχει νομοθετικό κενό, το οποίο πρέπει να καλυφθεί με την ισχύ του κατωτάτου ορίου απολύσεων, δηλ. του 2%. Και τούτο, για να μην στερηθεί ο εργοδότης του δικαιώματός του να περιορίσει το προσωπικό του στα νόμιμα όρια.

Ο νεώτερος νομοθέτης με το άρθρο 74 παρ. 1 του Ν 3863/2010, ο οποίος αντικατέστησε το εδάφιο α και β της παρ.2 του αρθ. 1 του Ν.1387/1983 καθόρισε τα ακόλουθα:

Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα

¹ ΑΠ 844/1997 ΕΕργΔ 57, 808.

² ΕφΑθηνών 11227/1995 ΕΕργΔ 56, 180.

(30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

Σήμερα με το νόμο 4472/2017 (μνημονιακός νόμος) αλλάζει το νομοθετικό πλαίσιο ελέγχου των ομαδικών απολύσεων με στόχο την εναρμόνιση του εθνικού δικαίου με το δίκαιο της ΕΕ. Στα πλαίσια των μνημονιακών υποχρεώσεων που έχει αναλάβει το κράτος το νομοσχέδιο προβλέπει ότι η αρμοδιότητα προέγκρισης μετατίθεται από τον υπουργό ή τον Νομάρχη στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας που έχει ως έργο τη διενέργεια του ελέγχου των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Ο έλεγχος που διενεργείται από το ΑΣΕ στηρίζεται σε συγκεκριμένα κριτήρια. Η προέγκριση αντικαθίσταται από μια διαδικασία απλής κοινοποίησης μέγιστης διάρκειας τριών μηνών.

Ειδικότερα την απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις θα λαμβάνει μία τριμερής επιτροπή (με 4 εκπροσώπους της κυβέρνησης, 4 εκπροσώπους των εργαζομένων και 4 εκπροσώπους των εργοδοτών) που θα συνιστά το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας με στόχο να ελέγξει μόνο τη νομιμότητα της απόφασης.

Περαιτέρω για να είναι νόμιμες οι απολύσεις πρέπει να έχει προηγηθεί διαβούλευση 30 ημερών με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων και η εταιρεία να ανακοινώσει στον ΟΑΕΔ τη λίστα των απολυθέντων υπαλλήλων προκειμένου να εγγραφούν για να επιδοτηθούν.

Κατά τη διαβούλευση με το σωματείο, η εταιρεία πρέπει να υποβάλει ένα «κοινωνικό σχέδιο», το οποίο θα περιγράφει συνοδευτικά μέτρα για τον περιορισμό των κοινωνικών συνεπειών των απολύσεων. Έτσι, ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης, το κοινωνικό σχέδιο μπορεί να περιλαμβάνει μέτρα ανακατανομής ή επανεκπαίδευση, κατάρτιση, παροχή συμβουλών, έξτρα αποζημίωση καθώς και η δέσμευση για πρόσληψη των απολυμένων κατά προτεραιότητα αν βελτιωθούν οι οικονομικές συνθήκες.

V. Πεδίο Εφαρμογής του Ν. 1387/83 – Έννοια επιχείρησης και εκμετάλλευσης.

Ο ν. 1387/83 καλύπτει όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, που απασχολούν περισσότερους των 20 εργαζομένων (με την ανωτέρω έννοια), πέρα και ανεξάρτητα από το κύρος των εργασιακών

τους συμβάσεων. Στις ανωτέρω επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις περιλαμβάνονται και εκείνες του ευρύτερου δημοσίου τομέα, που λειτουργούν όμως κατά τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας (όπως λ.χ. της ΔΕΗ, του ΟΤΕ, του ΟΣΕ, των ΕΛΤΑ κ.λπ.).

Για να υπολογισθεί ο συνολικός αριθμός των απασχολουμένων στην συγκεκριμένη κάθε φορά επιχείρηση ή εκμετάλλευση, λαμβάνεται υπ' όψη το σύνολο των εργαζομένων της κατά την 1η του μηνός της απολύσεως (Μ Πρ Τρικάλων 562/1995 ΕΕργΔ 55, 977), ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, δηλ. ως ιδιωτικών υπαλλήλων ή ως εργατοτεχνιτών και από τη φύση της σχέσης τους με τον εργοδότη, αν είναι δηλαδή ορισμένου ή αορίστου χρόνου (βλ. σχετικά Εφ Θεσσαλονίκης 17/86 ΔΕΝ 42, 920, που δέχτηκε περαιτέρω ότι, αν η επιχείρηση διατηρεί και τμήματα ή υποκαταστήματα εντός ή εκτός της έδρας της, συνυπολογίζονται και οι απασχολούμενοι κατά τον άνω τρόπο και σ' αυτά. Έτσι και η Μ Πρ Δράμας 48/91, όπου π.π. Εξ άλλου, κατά την Ολ ΑΠ 12/87 ΔΕΝ 43, 754, αν το ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο διατηρεί παράλληλα περισσότερες της μιας επιχειρήσεις, που λειτουργούν όμως αυτοτελώς, οι περιοριστικές διατάξεις του ν. 1387/83 εφαρμόζονται χωριστά για την κάθε επιχείρηση. Εφ Αθηνών 8795-6/91 Ελλ Δ 34, 212).

Ο νόμος χρησιμοποιεί δύο όρους, προκειμένου να υποδηλώσει την ιδιότητα του εργοδότη. Τον όρο **επιχείρηση** και τον όρο **εκμετάλλευση**.

Για την έννοια των όρων αυτών έχει ήδη γίνει λόγος ανωτέρω, επιπροσθέτως όμως αξίζει να παρατηρηθούν και τα εξής:

Ο νόμος 1387/83 θεωρεί την έννοια των όρων αυτών προσδιορισμένη από την οικονομική επιστήμη και γι' αυτό δεν τις προσδιορίζει ειδικότερα. Τις θεωρεί όμως, και ορθώς, ότι διαφέρουν μεταξύ τους, κατά τα ισχύοντα σχετικώς στη θεωρία.

Κατά την Ολ ΑΠ 12/87 (σχόλιο Α. Βάγια, η οποία είχε κρίνει υπό το καθεστώς του προϊσχύσαντος αν. ν. 99/67)¹, με τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 1387/83 ο νομοθέτης αναφέρεται στην εργοδοτική επιχείρηση ως αυτοτελή μονάδα με ποικίλες δραστηριότητες,

¹ ΕΕΔ 46, 768

οι οποίες αφορούν κυρίως στην παραγωγή ή στην κυκλοφορία αγαθών ή στην παροχή υπηρεσιών, των οποίων η πραγματοποίηση αποτελεί το απώτερο σκοπό λειτουργίας της.² Κατά την Δ Ε Κ, υπόθεση C-449/1993,³ ως επιχείρηση νοείται, αναλόγως των περιστάσεων, η μονάδα στην οποία οι απολυθέντες ήσαν τοποθετημένοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους, χωρίς να έχει σημασία, εάν η εν λόγω μονάδα διέθετε διεύθυνση, δυναμένη να προβαίνει αυτοτελώς σε ομαδικές απολύσεις.

Στα πλαίσια της επιχείρησης τοποθετείται η εκμετάλλευση, η οποία αποτελεί οργανική ενότητα προσώπων, μέσων τεχνικών ή εγκαταστάσεων, με την οποία επιδιώκεται η υλοποίηση του σκοπού της επιχείρησης, η οποία μπορεί να γίνεται και από περισσότερες εκμεταλλεύσεις για παρόμοιο ή διαφορετικό σκοπό, χωρίς όμως να αποκλείεται και η δυνατότητα παράλληλης λειτουργίας περισσότερων επιχειρήσεων με την ανωτέρω αναφερομένη έννοια, οι οποίες οργανώθηκαν αυτοτελώς και ανεξάρτητα η κάθε μία, από το ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο ως φορέα.⁴

Κατ' άλλη, ορθότερη, άποψη⁵ η εκτίμηση της ύπαρξης ή όχι ομαδικών απολύσεων πρέπει να γίνεται εκεί όπου γίνονται οι απολύσεις. Έτσι, εάν αυτές επεκτείνονται σε όλη την εργοδοτική επιχείρηση, τότε σημείο αναφοράς είναι όλο το προσωπικό της. Εάν όμως οι απολύσεις περιορίζονται στα πλαίσια μιας μόνο εκμετάλλευσης της εργοδοτικής επιχείρησης, τότε σημείο αναφοράς είναι το προσωπικό αυτής και μόνο της εκμετάλλευσης.

Θα πρέπει, συνεπώς, να θεωρείται ως εξυπακουόμενο από τον νόμο τούτο ότι, αν μια επιχείρηση έχει περισσότερες, ανεξάρτητες μεταξύ τους, εκμεταλλεύσεις, που έχουν δηλ. διαφορετική οργανωτική δομή και λειτουργούν σε διάφορους τόπους, η ισχύς των διατάξεων του ισχύει χωριστά για την κάθε μια από αυτές.⁶

² Εφ Αθηνών 1592/1993 ΔΕΝ 50, 1218.

³ Ε Ε ρ γ Δ 55, 238.

⁴ Εφ Αιγαίου 97/88 ΔΕΝ 45, 927.

⁵ Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1989, σελ. 128.

⁶ Εφ. Αιγαίου 97/88, όπου π.π.

Τούτο άλλωστε, φαίνεται να αποδέχεται, εμμέσως πλην σαφώς, ο νόμος στη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 3, κατά το οποίο ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει στον αρμόδιο νομάρχη και τον επιθεωρητή εργασίας ή στον υπ. εργασίας και τον αρμόδιο επιθεωρητή, κατά περίπτωση, αντίγραφα των σχετικών εγγράφων.⁷

Εάν λοιπόν πρόκειται για ανεξάρτητες εκμεταλλεύσεις τις ίδιας εργοδοτικής επιχείρησης, οι οποίες απασχολούν αυτοτελώς περισσότερους από 20 εργαζομένους, είναι αδιάφορο εάν κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα του ιδίου ημερολογιακού μήνα διενεργήθηκαν και άλλες απολύσεις σε άλλες εκμεταλλεύσεις της ίδιας εργοδοτικής επιχείρησης, στις οποίες απασχολούνται πέραν των 20 εργαζομένων. Δηλαδή σε μια τέτοια περίπτωση, σημείο αναφοράς αποτελεί ο αριθμός των απασχολουμένων στην αυτοτελή εκμετάλλευση όπου γίνονται ομαδικές απολύσεις κατά τον συγκεκριμένο ημερολογιακό μήνα.

VI. Οι εξαιρέσεις του νόμου

Εξαιρούνται από την εφαρμογή του ανωτέρω νόμου και από το ισχύον καθεστώς των ομαδικών απολύσεων γενικώς:

α) οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ή με σχέση της οποίας η διάρκεια συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου/ων έργου/ων ή με την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν προτού λήξει ο συμφωνημένος, κατά τα ανωτέρω χρόνος διάρκειας της σχέσης. Αλλά, ενώ οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν την προστασία του νόμου, δεν παύουν όπως να συνυπολογίζονται στον συνολικό αριθμό των απασχολουμένων την πρώτη εργάσιμη ημέρα του κάθε ημερολογιακού μήνα, προκειμένου να υπολογισθούν τα όρια της § 2 του άρθρου 1 του νόμου, όπως και ανωτέρω εκτέθηκε ήδη. Στην περίπτωση όμως της πρόωρης λήξης της εργασιακής συμβάσεως ορισμένου χρόνου, η καταγγελία αυτή θα ληφθεί υπ' όψη και θα προσμετρηθεί στις ομαδικές απολύσεις για την εφαρμογή του ν. 1387/83 (άρθρο 2 παρ. 2 εδάφιο α').

⁷ Σχετικά Εφ Πατρών 401/81 ΔΕΝ 38, 275. ΜΠρΠατρών 1828/82 ΕΕΔ 42, 88, με το προηγούμενο νομικό καθεστώς. Κονδάκης, ΔΕΝ 40, 65 και επ.

β) οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, τα ν. π. δ. δ. ή τους Ο. Τ.Α.

γ) οι εργαζόμενοι που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, μετά από πρωτόδικη δικαστική απόφαση.

Με δεδομένο ότι ένας από τους βασικούς άξονες της ρυθμιστικής επεμβάσεως του νομοθέτη κινείται προς την κατεύθυνση της προστασίας του δικαιώματος του κάθε απολυτέου προς διατήρηση της θέσης εργασίας του στην υποκείμενη εργοδοτική επιχείρηση, προϋποτίθεται, κατά λογική αναγκαιότητα, ότι η τελευταία, έστω και με συρρικνωμένη την επιχειρηματική και λειτουργική της δομή, θα εξακολουθήσει να λειτουργεί ως αυτοτελής οικονομική μονάδα. Με άλλα λόγια δηλαδή, εάν η εργοδοτική επιχείρηση αδυνατεί, για οποιοδήποτε λόγο, να συνεχίσει την λειτουργία της, και εξ αυτού του γεγονότος αναγκάζεται να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας όλου του προσωπικού της, δεν μπορεί να γίνει λόγος για ομαδικές απολύσεις των εργαζομένων της και για ανάγκη τήρησης των διατυπώσεων του εκάστοτε ισχύοντος νόμου που ρυθμίζει αυτές, αφού η τήρηση των εν λόγω διατυπώσεων προϋποθέτει, υπό την μορφή συστατικής - προκριματικής προϋπόθεσης, την συνέχιση και την προοπτική συνέχισης της λειτουργίας της, προϋπόθεση που εδώ ελλείπει. Θα ήταν παράλογο να υποτεθεί ότι επιβάλλεται στις επιχειρήσεις που διακόπτουν για οποιοδήποτε λόγο την λειτουργία τους, να διατηρούν το προσωπικό τους, διότι κάτι τέτοιο θα ήταν και αντισυνταγματικό, εφ' όσον θα συνιστούσε υπέρμετρη δέσμευση της οικονομικής ελευθερίας του ατόμου.¹

Συνεπώς, εάν για λόγους καθαρώς επιχειρηματικούς και λειτουργικούς η εργοδοτική επιχείρηση αποφασίσει, είτε να διακόψει οριστικώς την λειτουργία ορισμένων, έστω και μη αυτοτελώς οργανωμένων, παραγωγικών μονάδων ή τμημάτων της, είτε να τα συγχωνεύσει με την κεντρική παραγωγική μονάδα της και οι εργαζόμενοι σε αυτά αρνηθούν να ενταχθούν σε άλλα παραγωγικά τμήματα της, έστω

¹ Καρακατσάνης, *Ατομικό Εργατικό δίκαιο*, 1987, παρ. 701, σελ. 347 και *ΕφΠατρών* 401/1981, εκδοθείσα υπό το προηγούμενο του ν. 1387/1983 νομοθετικό καθεστώς, *ΕΕργΔ* 41, 137.

και υπό δυσμενέστερους όρους εργασίας, αλλά αναγκαίους για να διατηρήσουν την θέση εργασίας τους, τότε πολύ δύσκολα μπορεί να υποστηρίξει κανείς, ότι ενεργοποιείται υπέρ αυτών η προστασία του εκάστοτε ισχύοντος νόμου περί ομαδικών απολύσεων, αφού η τήρηση των διατυπώσεων του ουσιαστικώς εξομοιώνεται με εξαναγκασμό του εργοδότη να διατηρήσει σε λειτουργία τα καταργούμενα τμήματα της επιχείρησής του, των οποίων όμως εκείνος αποφάσισε, στο πλαίσιο της ελευθερίας του για ανάληψη ή εγκατάλειψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και δραστηριοτήτων να διακόψει την λειτουργία τους, ίσως και διότι η συνέχισή της θα μπορούσε, κατά τους ανελέγκτους επιχειρηματικούς υπολογισμούς του, να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ομαλή συνέχιση της λειτουργίας της υπολοίπου επιχείρησής του και στην διατήρηση των θέσεων εργασίας πολύ μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων του στα διατηρούμενα τμήματά της.

Άλλωστε, η γενικότερη αρχή του εργατικού δικαίου κατά την οποία η απόλυση του εργαζομένου θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως η εσχάτη λύση (*ultima ratio*), συμβαδίζει πάντοτε με την εκάστοτε ρυθμιστική επέμβαση του νομοθέτη για τις ομαδικές απολύσεις, υπό την έννοια ότι οι περιορισμοί τους οποίους θέτει για την πραγματοποίησή τους έχουν, εξ αντικειμένου, ως απώτερο στόχο την διατήρηση της θέσεως εργασίας στην υποκείμενη εργοδοτική επιχείρηση, έστω και υπό δυσμενέστερους όρους εργασίας, εφ' όσον, στην εκάστοτε συγκεκριμένη περίπτωση, μόνο υπό τέτοιους όρους θα μπορεί να εξακολουθήσει να λειτουργεί η εργασιακή σχέση.

Γι' αυτό, και αν ακόμη κριθεί ότι η μεταφορά τμήματος ή παραγωγικής μονάδας της εργοδοτικής επιχείρησης σε άλλο τόπο, τελείως διάφορο και σημαντικώς απέχοντα από εκείνον στον οποίο λειτουργούσε ήδη το μεταφερόμενο τμήμα ή μονάδα, δεν εξομοιώνεται με διακοπή της εργοδοτικής επιχείρησης, όπως την εννοεί η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 2 γ' του ν. 1387/1983, έχουμε την γνώμη ότι και σ' αυτήν την περίπτωση δεν θα πρέπει οι απολύσεις των εργαζομένων του υπό μεταφορά τμήματος ή μονάδας να αντιμετωπισθούν ως ομαδικές, ιδίως μάλιστα όταν οι απολύσεις αυτές ενεργούνται υπό την μορφή της τροποποιητικής καταγγελίας των αντιστοίχων σχέσεων εργασίας, διότι προηγήθηκε αυτών (*των απολύσεων*) η πρόσκληση του εργοδότη προς τους απολυτέους να

εξακολουθήσουν να προσφέρουν την ίδια και υπό τις αυτές συνθήκες εργασία τους στον νέο τόπο, την οποία όμως οι εργαζόμενοι απέκρουσαν ως ασύμφορη γι' αυτούς.²

Και τούτο, διότι η υιοθέτηση της αντίθετης άποψης, ενώ θα ωφελούσε ελάχιστα ή καθόλου τους εργαζομένους, διότι αυτοί το μόνο που θα κέρδιζαν θα ήταν κάποιους - λίγους ακόμη μήνες εργασίας, μια και ο εργοδότης θα μπορούσε να απολύει ανά μήνα, χωρίς τις διατυπώσεις και τους περιορισμούς του νόμου, το επιτρεπόμενο σχετικώς από τον νόμο ποσοστό από αυτούς, θα προκαλούσε, πιθανότητα, δυσανάλογη και ουσιαστικώς άσκοπη οικονομική ζημιά στην εργοδοτική επιχείρηση.

Ο νόμος κάνει λόγο για διακοπή των εργασιών και για διάλυση της εργοδοτικής επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, όχι δε και του νομικού προσώπου που τυχαίνει να είναι φορέας της. Γι' αυτό, η τυχόν διατήρηση του εν λόγω φορέα, δηλαδή η τυχόν μη διάλυση και του νομικού προσώπου, είναι αδιάφορη, αφού η διάλυση αυτού δεν προκαλεί πάντοτε και τη διάλυση της επιχείρησης.³

Ερμηνεύοντας η νομολογία την περίπτωση αυτής της διάταξης του άρθρου 2 § 2γ του ν. 1387/83 (*αναφορικώς με την μη υπαγωγή στην προστασία του νόμου των εργαζομένων εκείνων που απολύονται λόγω διακοπής ή διάλυσης της εργοδοτικής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης*), έκρινε ότι, ως διακοπή ή διάλυση της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης νοείται μόνο εκείνη που προκαλεί την πλήρη διακοπή της δραστηριότητάς της και κάνει αδύνατη την περαιτέρω διατήρηση των εργαζομένων και όχι η απλή μείωση του κύκλου εργασιών που προκαλεί περιορισμό της παραγωγικής και οικονομικής δραστηριότητάς της.⁴

² *Αντιθέτως η ΜΠρωαννίνων 322/1991 ΕΕργΔ 54, 713.*

³ *ΕφΠατρών 401/81, όπου π.π. με το προηγούμενο νομικό καθεστώς. Εφ Αθηνών 5728/91, ΕΛΛ 34, 213. Εφ Αθηνών 1592/1993, όπου ανωτέρω.*

⁴ *Σχετικά Εφ Ναυπλίου 66/87 ΕΕΔ 46, 224. Εφ Αιγαίου 97/88 ΔΕΝ 45, 927. Εφ Θεσσαλονίκης 17/86 ΕΕΔ 45, 211. ΜΠρ Αθηνών 2604/86 ΕΕΔ 46, 224. ΜΠρ Καλαμάτας 68/84 ΕΕΔ 44, 81. ΜΠρ Λαμίας 114/85 ΔΕΝ 41, 837. Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1989, σελ. 118 και επ., όπου και λοιπές παραπομπές.*

Πάντως ως διακοπή της λειτουργίας της εργοδοτικής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης θεωρείται και η θέση της υπό εκκαθάριση.⁵

Ο νόμος προκειμένου να εξαιρέσει τους εργαζόμενους της αμέσως ανωτέρω κατηγορίας από την προστασία του, απαιτεί, ως απαραίτητη προϋπόθεση, την προηγούμενη έκδοση πρωτόδικης δικαστικής απόφασης. Ερμηνεύοντας αυτή τη διάταξη η ΜΠρΚαλαμάτας 68/84 (όπου, π.π.) δέχθηκε ότι, επειδή ο νόμος δεν ορίζει τίποτα σχετικώς, η μόνη δυνατή δικαστική ενέργεια εδώ είναι η άσκηση αναγνωριστικής αγωγής.

Η κρατούσα όμως άποψη δέχεται ότι η προκείμενη διάταξη, στο μέτρο που απαιτεί ως προϋπόθεση την προηγούμενη έκδοση πρωτόδικης δικαστικής απόφασης για την βεβαίωση της διάλυσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, είναι ανεφάρμοστη, με το ειδικότερο σκεπτικό ότι το ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπει ειδικώς θεσμοθετημένη διαδικασία δικαστικής διάλυσης ή διακοπής των εργασιών επιχειρήσεων, όπως αντιθέτως συμβαίνει με τα δίκαια άλλων ευρωπαϊκών χωρών.⁶

Οπότε, κατά την κρατούσα πάντα άποψη, ο εργοδότης, διαλύοντας την επιχείρηση ή την εκμετάλλευση του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να τηρήσει καμία διατύπωση, εκτός από τις αναγκαίες φορολογικές διατυπώσεις, έχει δικαίωμα να προβεί σε ομαδικές απολύσεις του προσωπικού του ανεμποδίστως, εφ' όσον το σχετικό δικαίωμά του κατοχυρώνεται και συνταγματικώς (άρθρο 5 του συντάγματος).

Στην κρατούσα άποψη θα μπορούσε να αντιταχθεί, με επιφυλάξεις, ότι υπάρχει η νομική δυνατότητα να προηγηθεί η έκδοση πρωτόδικης

⁵ Ντάσιος, όπου, π.π. σελ. 466.

⁶(Ντάσιος, όπου, π.π. σελ. 465. Κουκιάδης, όπου, π.π. σελ. 716. Ληξουριώτης, όπου, π.π. σελ. 118/119. Βάγιας, ΕΕΔ 46, 425 και ΕΕΔ 44, 80. Καρακατσάνης, όπου, π.π. σελ. 347/ 348. ΕφΘεσσαλονίκης 2357/89 ΔΕΝ 46, 364. ΕφΘεσσαλονίκης 17/86, όπου, π.π. ΕφΑιγαίου 97/88, όπου, π.π. ΜΠρΠατρών 762/84 ΕΕΔ 45, 169. ΜΠρΑθηνών 411/85 Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και Ε.Π.Ε. 1986, 130. ΜΠρΔράμας 31/92 ΔΕΝ 48, 794).

δικαστικής απόφασης, η οποία θα χορηγούσε την άδεια διακοπής ή διάλυσης της εργοδοτικής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για το σκοπό του νόμου, κατ' ανάλογη εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 798 ΠολΔ, με τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας.

Η διακοπή της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως πρέπει να είναι οριστική, πλήρης και πραγματική (πρβλ. *ΕφΘεσσαλονίκης 2357/89, όπου, π.π.*). Πλήρης είναι η διακοπή, όταν διακόπτεται η λειτουργία όλων των τμημάτων της εκμεταλλεύσεως. Η πλήρης διακοπή της εκμεταλλεύσεως δεν αναιρείται από το γεγονός ότι ο εργοδότης διατηρεί ελάχιστα άτομα από το προσωπικό του (λχ. φύλακες, συντηρητές, κ.λπ.).⁷

δ) οι εργαζόμενοι που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών, οι οποίες οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, αρκεί αυτός να είναι το δημόσιο ή ν.π.δ.δ. και όχι ιδιώτης.

ε) οι ναυτικοί που αποτελούν πληρώματα πλοίων, για τους οποίους ισχύουν οι ειδικές διατάξεις του ΚΙΝΔ.

Όλες οι ανωτέρω εξαιρέσεις εφαρμογής του ν.1387/83 αναφέρονται **περιοριστικώς**, που σημαίνει ότι δεν χωρεί επέκτασή τους με ανάλογη εφαρμογή.

Πάντως ο ν.1387/83, σε αντίθεση με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς, δεν εξαιρεί από την εφαρμογή του τους διευθύνοντες υπαλλήλους.

Εξ άλλου, στον αριθμό των απολύσεων, προκειμένου να συμπληρωθεί το όριο του νόμου, πέρα από το οποίο οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, σύμφωνα με τα ανωτέρω, δεν συνυπολογίζονται οι απολύσεις εκείνες που γίνονται για λόγους, οι οποίοι αφορούν στο πρόσωπο των απολυομένων εργαζομένων, όπως λ.χ. εκείνες που οφείλονται σε ανικανότητα, ανεπάρκεια ή ασθένεια του εργαζομένου, σε αντισυμβατική συμπεριφορά του, σε υποβολή μήνυσης εναντίον του, σε συνταξιοδότησή του, σε αποχώρησή του με τις προϋποθέσεις του

⁷ ΜΠρΤρικών 562/1995 ΔΕΕ Ι, 529

άρθρου 8 εδαφ. α' του ν. 3198/55, σε καταγγελία της εργασιακής του σχέσης λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων λήψης συντάξεως γήρατος κ.λπ., έστω και αν υπερβαίνουν το κατά νόμο επιτρεπόμενο ποσοστό.⁸

Εκείνες δηλαδή οι απολύσεις που υπολογίζονται, είναι αυτές οι οποίες οφείλονται σε κίνητρο οικονομικό, συγκυριακής ή δομικής τάξης, όπως είναι η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η ανανέωση του μηχανολογικού εξοπλισμού, η αλλαγή της τεχνολογικής δομής, η τροποποίηση τεχνικών μεθόδων παραγωγής, ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας, η διακοπή οικονομικών μονάδων, η οικονομική δυσπραγία κ.λπ. ⁹

VII. Διαδικασία των ομαδικών απολύσεων

Ο εργοδότης, προτού προβεί σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προσέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων του, προκειμένου να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής τους ή μείωσης του αριθμού των απολυτέων. Στο πλαίσιο της ανωτέρω υποχρέωσής του ο εργοδότης οφείλει:

Να γνωστοποιεί στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει τις ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό των απολυτέων κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί και να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αντίγραφα της ανωτέρω γνωστοποίησης και όλων των σχετικών εγγράφων οφείλει ο εργοδότης να υποβάλλει στον νομάρχη και στον επιθεωρητή εργασίας.

⁸ ΕφΑθηνών 11108/1995 ΔΕΕ 2, 406. ΕφΑθηνών 3571/1995 ΔΕΕ 1, 537. Εφθεσ/νίκης 602/1995, ΕΕργΔ 55, 569. ΕφΘεσσαλονίκης 2840/87 ΕΕΔ 44, 88. ΜΠρΘεσσαλονίκης 1097/87 ΕΕΔ 43, 471. ΜΠρΔράμας 48/91 ΕΕΔ 50, 606. *Contra* όμως η Σύνταξη ΕΕΔ 49, 58 αναφορικός με τον μη συνυπολογισμό των απολύσεων που οφείλονται σε συνταξιοδότηση του εργαζομένου.

⁹ Σχετικά την ΜΠρΑθηνών 2604/86 ΕΕΔ 46, 225.

Αν η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, τα ανωτέρω αντίγραφα υποβάλλονται στον υπουργό εργασίας και στην επιθεώρηση εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζονται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές (άρθρο 3 του ν. 1387/83).

Εκπρόσωποι των εργαζομένων για την διεξαγωγή των ανωτέρω διαβουλεύσεων θεωρούνται κατ' αρχήν οι εκπρόσωποι της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης της εργοδοτικής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αρκεί η συνδ. αυτή οργάνωση να έχει ως μέλη της το 70% τουλάχιστον των εργαζομένων του εργοδότη, καθώς επίσης και την πλειοψηφία αυτών που πρόκειται να απολυθούν. Εάν δεν έχουν προσδιορισθεί οι απολυτέοι, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναφέρει τον αριθμό και τις ειδικότητες από τις οποίες θα γίνει η επιλογή με τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστης, οπότε η αντιπροσωπευτικότητα θα κριθεί κατά προσέγγιση, με βάση τον αριθμό των τακτικών μελών της οργάνωσης, όπως αυτά προκύπτουν από το μητρώο μελών της.¹

Αν στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση υπάρχουν περισσότερες της μιας επιχειρησιακές συνδ. οργανώσεις, από τις οποίες καμία δεν καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία των απολυτέων, τότε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων υποδεικνύονται από τις διοικήσεις των οργανώσεων τούτων, με κοινή δήλωση τους προς τον εργοδότη, μέσα σε 3 ημέρες από τη γνωστοποίηση του τελευταίου. Αν τώρα δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδ. οργάνωση στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση που να εκπληρώνει τις ανωτέρω προϋποθέσεις, τότε οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από 5μελή ή 3μελή επιτροπή, κατά περίπτωση, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση, τα μέλη της οποίας εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων, η οποία συγκαλείται σύμφωνα με τη διάταξη της § 3 του άρθρου 4 του ν. 1387/83.

Οι κατά τον ανωτέρω τρόπο οριζόμενοι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι υποχρεωμένοι να προσέλθουν σε διαβουλεύσεις με τον

¹ Ομοίως και ο Ντάσιος, όπου, π.π. σελ. 467.

εργοδότη και τους εκπροσώπους του μέσα σε προθεσμία 20 ημερών από την κοινοποίηση της ανωτέρω γνωστοποίησης του τελευταίου.

Αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αδρανήσουν ή αρνηθούν να συμμετάσχουν απ' αρχής στις ανωτέρω διαβουλεύσεις με τον εργοδότη, ο τελευταίος οφείλει να απευθυνθεί στο τυχόν υπάρχον συμβούλιο προσωπικού, το οποίο, κατά τη διάταξη του άρθρου 14α του ν. 1767/88, έχει την αρμοδιότητα να αναλάβει την διεξαγωγή των προκειμένων διαβουλεύσεων, σε περίπτωση ανυπαρξίας ή αδυναμίας (για οποιοδήποτε λόγο) αντιπροσώπευσης των εργαζομένων από την επιχειρησιακή τους συνδικαλιστική οργάνωση.²

Αν όμως η άρνηση συμμετοχής ή η αδράνεια των εκπροσώπων των εργαζομένων εκδηλωθεί μετά την έναρξη των διαβουλεύσεων με τον εργοδότη, κατά την διάρκεια δηλαδή της διαδικασίας της, όπως λ.χ. μπορεί να συμβεί στην περίπτωση που οι εν λόγω εκπρόσωποι, παρ' όλο που έλαβαν μέρος σε όλη τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, αρνήθηκαν τελικώς να υπογράψουν το πρακτικό της διαφωνίας, τότε ο εργοδότης οφείλει να αναμείνει την πάροδο της 20ήμερης προθεσμίας των διαβουλεύσεων, που προβλέπεται από την διάταξη του άρθρου 5 § 1 του ν. 1387/83 και στην συνέχεια να υποβάλλει στην αρμόδια αρχή την αίτηση έγκρισης των σχεδιαζόμενων απολύσεων, με σημείωση της άρνησης των εκπροσώπων των εργαζομένων να προσυπογράψουν το σχετικό πρακτικό.

Σε μια τέτοια περίπτωση, αν η αρμόδια δημόσια αρχή δεν εκδόσει τη σχετική απόφαση της μέσα στα όρια του 10ήμερου, τότε η διάταξη του άρθρου 5 § 4β του ν. 1387/83, η οποία ορίζει ότι οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις, γίνεται εκ των πραγμάτων ανεφάρμοστη και οι απολύσεις θα γίνουν στην έκταση που έχουν προσδιοριστεί στο αρχικό έγγραφο με το οποίο γνωστοποιήθηκαν αυτές στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στις αρμόδιες δημόσιες αρχές.³

Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων εργοδότη - εκπροσώπων των

² Ληξουριώτης, όπου, π.π. σελ. 154/155 και 172/173.

³ Βλ. και Σύνταξη ΕΕΔ 49, 59.

εργαζομένων διατυπώνεται σε πρακτικό, που υπογράφεται από τα μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στις αρμόδιες δημόσιες αρχές (νομάρχη ή υπουργό εργασίας κ.λπ., σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 5 § 1 του ν. 1387/83).

Αν συμφωνήσουν τα μέρη, τότε οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται κατά το περιεχόμενο της συμφωνίας αυτής 10 ημέρες μετά την υποβολή του σχετικού πρακτικού στις ανωτέρω δημόσιες αρχές (άρθρο 5 § 2 του νόμου). Στην αντίθετη περίπτωση, που είναι η συνηθέστερη, ο αρμόδιος νομάρχης ή υπουργός εργασίας, μέσα σε 10 ημέρες από την υποβολή σ' αυτόν του σχετικού πρακτικού διαφωνίας, αφού λάβει υπ' όψη του τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για 20 ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις, μετά από αίτηση του ενός από τα μέρη, είτε να μην εγκρίνει το σύνολο ή μέρος των προτεινομένων ομαδικών απολύσεων.

Εφ' όσον οι ομαδικές απολύσεις εγκριθούν, γίνονται στην έκταση που καθορίζει η απόφαση του νομάρχη ή του υπουργού. Η ευχέρεια αυτή του υπουργού δεν περιορίζεται μόνο στην έγκριση μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, αλλά μπορεί η υπουργική απόφαση να εγκρίνει το σύνολο αυτών.⁴

Το ανωτέρω αρμόδιο όργανο (δηλ. ο νομάρχης ή ο υπουργός εργασίας) έχει τη δυνατότητα, και όχι την υποχρέωση, να ζητά τη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) ή της επιτροπής του υπουργείου εργασίας που εδρεύει σε κάθε νομό. Η γνώμη των οργάνων αυτών είναι συμβουλευτική για το νομάρχη ή τον υπουργό.

Αν μέσα στις ανωτέρω προθεσμίες (το 10ήμερο δηλαδή από την υποβολή του αρχικού πρακτικού διαβουλεύσεων, ή του πρακτικού των μετά την 20ήμερη παράταση περαιτέρω διαβουλεύσεων) δεν εκδοθεί απόφαση του αρμόδιου οργάνου (νομάρχη ή υπουργού), τότε ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις στην

⁴ ΜΠρΔράμας 48/91 ΕΕΔ 50, 606. ΜΠρΑθηνών 2604/86 ΕΕΑ 46, 224.

Ληξουριώτης, όπ,ου, π.π. 212 και επ..

έκταση που τις είχε δεχτεί στις αρχικές ή τις κατά παράταση διαβουλεύσεις. Έτσι, αν κατά τις ανωτέρω διαβουλεύσεις ο εργοδότης δέχθηκε να περιορίσει τον αριθμό των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων, θα απολύσει τον περιορισμένο αριθμό εργαζομένων που συμφώνησε κατά τα ανωτέρω.

Όπως έγινε δεκτό, η έκταση των ομαδικών απολύσεων που μπορούν να πραγματοποιήσουν οι προβλεπόμενες από το νόμο επιχειρήσεις, προσδιορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ή του Νομάρχη, η οποία εκδίδεται, αφού τηρηθεί η υπό του νόμου προβλεπόμενη ειδική διαδικασία και εκτιμηθούν, αφ' ενός μεν η κατάσταση της επιχειρήσεως και αφ' ετέρου γενικά κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια αναφερόμενα στις συνθήκες της αγοράς εργασίας και στο συμφέρον της εθνικής οικονομίας. Η ανωτέρω απόφαση δεσμεύει οριστικώς τους εργοδότες, οι οποίοι δεν μπορούν να πραγματοποιήσουν απολύσεις πέρα από την έκταση που αυτή καθορίζει (πρβλ. όμως την Σ.τ.Ε. 1652/1996 ΕΕργΔ 51, 650, η οποία εδέχθη, ότι η εγκριτική ομαδικών απολύσεων απόφαση, η οποία καθόριζε απλώς, ότι «...μετά την αδυναμία εξευρέσεως λύσεως κοινής αποδοχής εντός του 20ημέρου, ώστε να αποφευχθούν οι ομαδικές απολύσεις, θα ισχύσει ό,τι ο ν. 1387/1983 ορίζει», χωρίς να περιέχει αξιολόγηση και στάθμιση των προεκτεθέντων νομίμων κριτηρίων, ώστε, μετά από συνεκτίμηση αυτών, να κριθεί ότι δεν ήταν επιβεβλημένη η άρνηση εγκρίσεως της εν όλω ή εν μέρει πραγματοποιήσεως των επιδιωχθεισών υπό της υποκείμενης επιχειρήσεως ομαδικών απολύσεων, δεν είναι προσηκόντως αιτιολογημένη και ως εκ τούτου (είναι) ακυρωτέα).

VIII. Τυπικές προϋποθέσεις και διατυπώσεις των ομαδικών απολύσεων.

Πέρα από την ανωτέρω διαδικασία, οι ομαδικές απολύσεις δεν παύουν να αποτελούν μορφή καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, και συνεπώς ισχύουν και γι' αυτές όσα εκτέθηκαν ανωτέρω, αναφορικώς με τη διαδικασία πραγματοποίησης της.

Έτσι, αν πρόκειται για απολύσεις εργαζομένων που συνδέονται με τον εργοδότη με εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου, θα πρέπει να τηρηθούν οι διατυπώσεις του άρθρου 5 § 3 του ν. 3198/55, η δε επιλογή

των απολυτέων κατά κατηγορίες ή ειδικότητες θα πρέπει να γίνει με βάση τα κριτήρια της ΑΚ 281, όπως δηλαδή γίνεται και με όλες τις απολύσεις τις οποίες επιβάλλουν οικονομοτεχνικοί λόγοι. Η παράλειψη λήψεως υπ' όψη και συνεκτιμήσεως των ανωτέρω κριτηρίων καθιστά την καταγγελία καταχρηστική και συνεπώς άκυρη.¹

Οι ειδικές όμως κατηγορίες εργαζομένων που απολαμβάνουν ειδική προστασία από την απόλυση, σύμφωνα με τα ανωτέρω, δεν μπορούν να συμπεριληφθούν μεταξύ των απολυτέων, εφ' όσον δεν συντρέχουν παράλληλα και οι ειδικές εκείνες προϋποθέσεις που επιτρέπουν την καταγγελία της εργασιακής σχέσης αυτών. Έτσι, λ.χ. δεν μπορούν να απολυθούν χωρίς τη συνδρομή και των ανωτέρω ειδικών προϋποθέσεων και διατυπώσεων, τα συνδικαλιστικά στελέχη, που προστατεύονται από τις διατάξεις των § 5, 6, 7, 8 και 10 του ν. 1264/82, οι προστατευόμενοι νεοπολεμιστές και οι στρατευόμενοι εργαζόμενοι για ένα έτος μετά την αποστράτευση και την επαναπρόσληψή τους στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση, οι έγκυες εργαζόμενες κατά τη διάρκεια του χρόνου προστασίας,² οι εργαζόμενοι που τελούν σε κανονική άδεια αναψυχής (άρθρο 5 § 6 του αν. ν. 539/45) κ.λπ.

ΙΧ. Έλεγχος της απόφασης της δημόσιας αρχής που εγκρίνει ή απορρίπτει τις ομαδικές απολύσεις.

Η έκταση των ομαδικών απολύσεων οι οποίες μπορούν να γίνουν από τις υποκείμενες επιχειρήσεις καθορίζεται με κανονιστική απόφαση του υπουργού εργασίας ή του νομάρχη κατά περίπτωση. Η εν λόγω απόφαση εκδίδεται, αφού τηρηθεί η προβλεπόμενη νόμιμη διαδικασία και εκτιμηθούν γενικώς κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια, που αφορούν στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, και στο συμφέρον της εθνικής οικονομίας. Γι' αυτό, η απόφαση αυτή από της εκδόσεως της δεσμεύει οριστικώς τους υποκείμενους εργοδότες, οι οποίοι δεν μπορούν πλέον να πραγματοποιήσουν ομαδικές απολύσεις πέρα από τα όρια αυτής της αποφάσεως.

¹ ΑΠ 320/1997ΛΕΝ53, 1028.

² Άρθρο 15 του ν. 1483/84 Πρβλ. ΕφΑθηνών 6165/92 ΕΛΛΔ 34, 212.

Εφ' όσον τηρήθηκαν οι νόμιμες διαδικασίες και εγκρίθηκαν οι ομαδικές απολύσεις με απόφαση του αρμοδίου κατά περίπτωση υπουργού ή νομάρχη, τότε οι ομαδικές απολύσεις είναι έγκυρες, διότι τυχόν ελαττώματα τα οποία εμφιλοχώρησαν κατά την διάρκεια της σχετικής διαδικασίας, καλύπτονται από την ανωτέρω εγκριτική απόφαση, θεωρουμένου ότι το ανωτέρω αρμόδιο κατά περίπτωση όργανο (που εκδίδει την σχετική εγκριτική απόφαση) ερεύνησε την τήρηση των προϋποθέσεων και διατυπώσεων του νόμου πριν από την έκδοση της απόφασης του. Γι' αυτό, τυχόν ισχυρισμός των απολυόμενων ότι η υποκείμενη επιχείρηση δεν ήταν ζημιογόνος, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο ακυρότητας της ανωτέρω εγκριτικής των ομαδικών απολύσεων απόφασης ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, εφ' όσον ο ζημιογόνος ή όχι χαρακτήρας της επιχείρησης συνιστά στοιχείο του ουσιαστικού ελέγχου της ανωτέρω εγκριτικής των ομαδικών απολύσεων απόφασης, ο οποίος διαφεύγει της δικαιοδοσίας των εν λόγω δικαστηρίων.¹

Λόγω του κανονιστικού της χαρακτήρα, η ανωτέρω απόφαση με την οποία καθορίζεται, κατ' εφαρμογή του ν. 1387/83, ο επιτρεπόμενος αριθμός ομαδικών απολύσεων για την υποκείμενη επιχείρηση, φέρει τον χαρακτήρα εκτελεστής διοικητικής πράξης, η οποία υπόκειται στον ακυρωτικό έλεγχο του Σ.τ.Ε.²

Ως εκτελεστή διοικητική πράξη η προκειμένη απόφαση πρέπει να είναι ειδικώς αιτιολογημένη, εν όψει του ότι, όπως ήδη ανεφέρθη, κατά τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 3 του νόμου 1387/83, εκδίδεται αφού ληφθούν υπ' όψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμηθούν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, η κατάσταση της συγκεκριμένης επιχείρησης και οι ανάγκες της εθνικής οικονομίας.

Αντιθέτως, τα τακτικά πολιτικά δικαστήρια ελέγχουν το κύρος και τη νομιμότητα της ανωτέρω απόφασης μόνο παρεπιπτόντως, δηλαδή μόνο

¹ ΕφΘράκης 539/92 ΕΕΔ 52, 67

² Σ.τ.Ε. 2355/89 ΕΕΔ 49, 60, με σχόλιο σύνταξης. Σ.τ.Ε. 2594/91 ΕΕΔ 51, 466. ΜΠρΔρά-μας., όπου, π.π. ΕφΘράκης 539/92 ΕΕΔ 52, 67.

ως προς τη νομιμότητα της (*ΠολΔ άρθρο 2*). Και τούτο, όταν ο έλεγχος αυτός αποτελεί πρόκριμα για τη δικαζόμενη από αυτά ιδιωτική διαφορά λ.χ. την ακύρωση της ομαδικής απόλυσης.

Αντιθέτως ο έλεγχος του πολιτικού δικαστηρίου δεν επεκτείνεται και στο ουσιαστικό της μέρος, ως προς το οποίο, όπως ήδη ανεφέρθη, ελέγχεται μόνο από το Σ.τ.Ε., ενώπιον του οποίου προσβάλλεται με αίτηση ακυρώσεως.

Ο ανωτέρω παρεμπόπτων δικαστικός έλεγχος από τον πολιτικό δικαστή μπορεί να γίνει, μόνο εφ' όσον δεν έχει ήδη εκδοθεί σχετική ακυρωτική απόφαση του Σ.τ.Ε. Και τούτο, διότι οι ακυρωτικές αποφάσεις του Σ.τ.Ε. δημιουργούν δεδικασμένο έναντι πάντων, το οποίο ισχύει και σε οποιαδήποτε άλλη υπόθεση ή διαφορά ενώπιον δικαστικής ή άλλης αρχής, όπου προέχει το ήδη κριθέν από το Σ.τ.Ε. ζήτημα.³

Το Σ.τ.Ε. μπορεί να ακυρώσει την απόφαση του υπουργού ή του νομάρχη κατά περίπτωση, μετά από έλεγχο της νομιμότητας της, είτε διότι εκδόθηκε χωρίς να υποβληθεί προηγουμένως το πρακτικό στο οποίο διατυπώθηκαν τα αποτελέσματα της μεσολάβησης, η υποβολή του οποίου αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για να επιληφθεί ο υπουργός ή ο νομάρχης κατά περίπτωση, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του ν. 1387/83, είτε διότι είχε προϋπάρξει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων κατά το στάδιο των διαβουλεύσεων, είτε διότι η προσβαλλομένη απόφαση δεν αιτιολογήθηκε επαρκώς ή δεν αιτιολογήθηκε με τα κριτήρια που θέτει ο ανωτέρω νόμος στην διάταξη του άρθρου 5 παρ. 3.

Έννομο συμφέρον να ζητήσουν την ακύρωση της εγκριτικής των ομαδικών απολύσεων αποφάσεως του υπουργού ή του νομάρχη έχουν κατά πρώτο λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στην υποκείμενη επιχείρηση, οι οποίες συμμετείχαν στις διαβουλεύσεις με τον εργοδότη που προηγήθηκαν της εκδόσεως της προσβαλλομένης αποφάσεως. Το ίδιο δικαίωμα έχει και ο εργοδότης της υποκείμενης

³ Πρβλ το άρθρο 50 παρ. 1 και 5 του ν.δ. 170/73, όπως ισχύει σήμερα μετά την κωδικοποίηση του από το π.δ. 18/89. Πρβλ. και ΑΠ 28/89 ΕΕΔ 49, 222. ΕφΑθηνών 15250/88 ΕΕΔ 49, 75.

επιχειρήσεως, αλλά και οι εργαζόμενοι αυτής ατομικώς, οι οποίοι μετέχουν κατά νόμο στην διοικητική διαδικασία η οποία καθορίζει την έκταση των ομαδικών απολύσεων και κινδυνεύουν να επιλεγούν για απόλυση, στοιχείο που προσδιορίζει το έννομο τους συμφέρον.⁴

Οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση του νόμου και της 75/129 οδηγίας της ΕΟΚ είναι άκυρες (άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1387/83). Η προσβολή τους γίνεται μέσα στην ειδική βραχύχρονη αποσβεστική προθεσμία του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 3198/55.⁵

Όπως κρίθηκε σχετικώς, για να είναι ορισμένη η αγωγή με την οποία ζητείται η αναγνώριση της ακυρότητας ομαδικών απολύσεων που έγιναν χωρίς την τήρηση της υπό του σχετικού νόμου προβλεπόμενης διαδικασίας, θα πρέπει στο οικείο δικόγραφο αγωγής να αναφέρεται ο συνολικός αριθμός των απασχολουμένων εργαζομένων στην εκμετάλλευση ή επιχείρηση του εναγομένου εργοδότη κατά την πρώτη ημέρα του μήνα της απόλυσης, καθώς και ο αριθμός των απολυθέντων μέσα στον ίδιο ημερολογιακό μήνα που απολύθηκε ο συγκεκριμένος εργαζόμενος.⁶

Χ. Άτυπες Συμφωνίες

Ιδιαίτερη μνεία οφείλουμε να κάνουμε στις άτυπες συμφωνίες, που αποτελούν μία ειδικότερη μορφή ενοχικών συμβάσεων και καταρτίζονται με ταύτιση των αντιτιθεμένων βουλήσεων και κατόπιν προτάσεως και αποδοχής κατά τον Α.Κ. Χαρακτηριστικό είναι ότι οι άτυπες συμφωνίες δεν υπόκεινται σε τύπο και συνεπώς δεν υποβάλλονται σε δημοσιότητα. Με οποιοδήποτε τρόπο και γίνει η πρόταση και η αποδοχή αυτής είτε γραπτά είτε προφορικά, εκτός βέβαια ορισμένων εξαιρέσεων (άρθρα 14 του ν. 1767/1988 και 5 του ν. 1387/1983) η άτυπη συμφωνία είναι ισχυρή.

Οι άτυπες συμφωνίες λήγουν με την πάροδο του χρόνου, με την σύναψη νέας άτυπης συμφωνίας και με καταγγελία από το ένα μέρος.

⁴ Σ.τ.Ε. 2594/91 ΕΕΔ 51, 466.

⁵ ΜΠρΑθηνών 3646/92 ΕΕΔ, 52, 324. ΜΠρΠατρών 1828/82 ΔΕΝ 39, 803. *Contra*, Γκούτος, ΔΕΝ 37, 878.

⁶ ΜΠρΤρικάλων 562/1995 ΕΕργΔ 55, 977.

Χαρακτηριστικό των συμφωνιών αυτών είναι ότι δεν έχουν κανονιστική ισχύ, δεν δημιουργούν δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ των συμβαλλομένων μερών και δεν γεννώνται αξιώσεις μεταξύ των συμβαλλομένων μερών. Με τις άτυπες συμφωνίες επηρεάζεται η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων σε συνάρτηση με την λειτουργία της επιχειρήσεως και της εκμεταλλεύσεως. Οι έννομες συνέπειες και οι κυρώσεις που επέρχονται από την κατάρτιση και την μη τήρηση των άτυπων συμφωνιών απορρέουν από το δίκαιο της εκμεταλλεύσεως. Η βασική συνέπεια έγκειται στο ότι με την εν λόγω παράβαση διαταράσσεται το κλίμα συνεργασίας μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών. Συνεπώς κατά επέκταση έχει πρόδηλη επίπτωση στην παραγωγή και στην οικονομική πρόοδο της επιχειρήσεως.

Ο εργοδότης με την παράβαση των άτυπων συμφωνιών δημιουργεί οξύτατες αντιπαραθέσεις με το προσωπικό που θα μπορούσε κάλλιστα να τις αποφύγει με την μη κατάρτισή τους, αντί της κατάρτισεως και της μη τηρήσεως αυτών. Η δημιουργία του προεκτεθέντος δυσμενούς κλίματος μέσα στην επιχείρηση έχει στην πλειονότητα των περιπτώσεων βαρύτερες συνέπειες από την ενδεχόμενη υποχρέωσή του για την καταβολή αποζημιώσεως λόγω παραβάσεως της άτυπης συμφωνίας. Για τους ανωτέρω λόγους οι άτυπες συμφωνίες μπορούν να παραλληλισθούν με τις σχέσεις του οικογενειακού δικαίου στις οποίες η παράβαση των σχετικών διατάξεων δεν έχει άλλη κύρωση παρά μόνο την διατάραξη της οικογενειακής ειρήνης.

Περίπτωση άτυπης συμφωνίας αποτελεί και η συμφωνία που προβλέπεται στο άρθρο 5 παρ. 2 του ν. 1387/1983 και η οποία καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων κατά το άρθρο 14 του ν. 1767/1988. Η συμφωνία αυτή, όπως ορίζει το άρθρο το άρθρο 5 παρ. 1 και 2 του ν. 1387/1983 υπόκειται στο τύπο του πρακτικού που υπογράφεται από τα δύο μέρη και τηρείται η διαδικασία υποβολής του πρακτικού στον Νομόρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Ειδικότερα ο εργοδότης προκειμένου να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με το τυχόν συγκροτηθέν συμβούλιο των εργαζομένων κατά το άρθρο 14 περ. α του ν. 1767/1988, εφ' όσον δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής

ή μειώσεως των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 1387/1983. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων διατυπώνονται σε πρακτικό, όπως ήδη αναφέρθηκε ανωτέρω, που υπογράφονται από τα συμβαλλόμενα μέρη και αν υπάρξει συμφωνία οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας άλλως το πρακτικό υποβάλλεται στον Νομάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας.

Γεννιέται όμως ένα ερώτημα που συζητείται στην επιστήμη και στην νομολογία, αν δηλαδή ορισμένες ενδιάμεσες καταστάσεις απολύσεων, όπως οι λεγόμενες συμφωνημένες απολύσεις υπάγονται στην εφαρμογή του ν. 1387/1983. Οι απολύσεις αυτές χαρακτηρίζονται συμφωνημένες όταν υπάρχει από την μια πλευρά καταγγελία από τον εργοδότη, αλλά παράλληλα υπάρχει και συναίνεση του μισθωτού στην απόλυση, η οποία συναίνεση λαμβάνεται συνήθως έναντι ανταλλαγμάτων, όπως είναι η καταβολή προσθέτων αποζημιώσεων ή η παροχή άλλων κινήτρων προς οικειοθελή αποχώρηση.

Η σχετική συζήτηση έχει ενταθεί και εξ αιτίας του γεγονότος ότι η Οδηγία 92/56 της 24-06-1992 της ΕΟΚ, η οποία τροποποίησε την αρχική Οδηγία 75/129, πρόσθεσε στο άρθρο 1 παρ. 1 της αρχικής Οδηγίας 75/129 σύμφωνα με το οποίο «για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο στοιχείο α) προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας που πραγματοποιούνται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

XI. Νομολογία των Εθνικών Δικαστηρίων

Ορόσημο αποτέλεσε η απόφαση 2198/2000 του Εφετείου Θεσσαλονίκης δυνάμει της οποίας εάν το κράτος – μέλος δεν έχει λάβει μέτρα για τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο ή έχει λάβει ανεπαρκή μέτρα, τότε μετά τη λήξη της προθεσμίας συμμορφώσεως, δηλαδή μετά την ημερομηνία μεταφοράς της στην εσωτερική έννομη τάξη, οι διατάξεις της κατά το μέτρο που περιέχουν κανόνες αρκετά σαφείς και ανεπιφύλακτους, παράγουν άμεσα αποτελέσματα. Επίσης όπως αναφέρει η εν λόγω

απόφαση οι οδηγίες αυτές καθεύατες δεν δημιουργούν υποχρεώσεις για τους ιδιώτες, δηλαδή οι διατάξεις τους δεν μπορούν να αντιταχθούν κατά ιδιωτών και δεν παράγουν οριζόντιο αποτέλεσμα. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι μένουν απροστάτευτοι οι θιγόμενοι από αντίθετες προς την οδηγία πράξεις ή παραλείψεις.

Η προστασία αυτή επιτυγχάνεται έμμεσα με το καθήκον του εθνικού δικαστή να ερμηνεύει και να εφαρμόζει την εθνική νομοθεσία κατά τρόπο σύμφωνο με τις διατάξεις της οδηγίας και να αφήνει ανεφάρμοστο τον εθνικό κανόνα που αντίκειται στο περιεχόμενο της οδηγία ή ακόμα να αναγνωρίζει το κράτος – μέλος την ευθύνη του από παραβάσεις του κοινοτικού δικαίου που διαπράττει.

Τελικώς η απόφαση 2198/2000 του Εφετείου της Θεσσαλονίκης έκρινε ότι η οδηγία 92/56 σαφώς επιτάσσει στον Έλληνα νομοθέτη, χωρίς αίρεση, προθεσμία ή δυνατότητα διακρίσεων, την τροποποίηση του ν. 1387/83 ως προς την έννοια της απολύσεως και απαιτεί να συνυπολογίζεται για την εξεύρεση του αριθμού των ομαδικών απολύσεων κάθε μορφή λήξεως της εργασιακής σχέσεως που δεν σχετίζεται με το πρόσωπο του εργαζομένου, συνεπώς και οι λεγόμενες συμφωνημένες απολύσεις.

XII. Νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Υπόθεση C-201/15 Ανώνυμη Γενική Εταιρεία Τσιμέντων Ηρακλής (ΑΓΕΤ Ηρακλής) κατά Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Η ΑΓΕΤ Ηρακλής παράγει τσιμέντο σε τρία εργοστάσια που βρίσκονται στην Αγριά Βόλου, στο Αλιβέρι και στην Χαλκίδα. Επικαλούμενο τη συρρίκνωση της κατασκευαστικής δραστηριότητας στην Αττικής, την ανάγκη διασφάλισης της βιωσιμότητας της εταιρείας και τις συνθήκες αναπτύξεως των δραστηριοτήτων του ομίλου στην ελληνική και στην αλλοδαπή αγορά το Δ.Σ. αυτής με απόφασή του, ενέκρινε σχέδιο αναδιαρθρώσεως το οποίο προέβλεπε το κλείσιμο του εργοστασίου της Χαλκίδας, την διενέργεια ομαδικών απολύσεων καθώς και διαβούλευση για την δυνατότητα αποφυγής ή μειώσεως των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Η Ένωση Εργαζομένων δεν ανταποκρίθηκε στις προσκλήσεις της ΑΓΕΤ Ηρακλής και η τελευταία υπέβαλε στον υπουργό αίτηση εγκρίσεως του επίμαχου σχεδίου

ομαδικών απολύσεων. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας απέρριψε το ανωτέρω σχέδιο εκδίδοντας απόφαση με το αιτιολογικό ότι δεν τεκμηριώθηκε η αναγκαιότητα των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων.

Η ΑΓΕΤ Ηρακλής άσκησε προσφυγή ακυρώσεως της απόφασης αυτής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας ισχυριζόμενη ότι το άρθρο 5 παρ. 3 του νόμου 1387/1983, βάσει του οποίου εκδόθηκε η απόφαση, παραβιάζει μεταξύ άλλων και την οδηγία 98/59. Το ΣΤΕ ανέστειλε την διαδικασία ενώπιον του και υπέβαλε το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ (πρώην ΔΕΚ).

Είναι σύμφωνη με τις διατάξεις της οδηγίας 98/59, ειδικότερα, ή των άρθρων 49 και 63 ΣΛΕΕ, γενικότερα, εθνική διάταξη, όπως το άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 1387/1983, η οποία θεσπίζει ως προϋπόθεση για τη διενέργεια ομαδικών απολύσεων σε συγκεκριμένη επιχείρηση την εκ μέρους της Διοικήσεως έγκριση των εν λόγω απολύσεων με κριτήρια α) τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, β) την κατάσταση της επιχείρησης και γ) το συμφέρον της εθνικής οικονομίας;

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

Σκοπός της οδηγίας 98/59 είναι η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Ειδικότερα όσο αφορά τον πρωταρχικό σκοπό της οδηγίας 98/59, συνίσταται στη διεξαγωγή διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και στην ενημέρωση της αρμόδιας δημόσιας αρχής. Υπενθυμίζεται ότι, αφενός, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής, αντικείμενο των διαβουλεύσεων είναι η αποτροπή ή η μείωση των ομαδικών απολύσεων, καθώς και η άμβλυση των επιπτώσεών τους μέσω συνοδευτικών κοινωνικών μέτρων, με σκοπό την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυθέντων εργαζομένων, αφετέρου, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 3, και το άρθρο 3, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας, ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση και να της διαβιβάζει τα στοιχεία και τις πληροφορίες που αναφέρονται στις διατάξεις αυτές.

Συνεπώς, η οδηγία 98/59 διασφαλίζει τη μερική μόνον εναρμόνιση των κανόνων προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών

απολύσεων, ήτοι τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθείται σε περίπτωση τέτοιων απολύσεων και σε καμιά περίπτωση δεν περιορίζει την ελευθερία του εργοδότη να επιλέξει εάν θα προβεί σε ομαδικές απολύσεις.

Εναρμονίζοντας τους κανόνες περί ομαδικών απολύσεων, ο νομοθέτης της Ένωσης θέλησε, συγχρόνως, να διασφαλίσει ανάλογη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη και να φέρει εγγύτερα τις επιβαρύνσεις που συνεπάγονται αυτοί οι κανόνες προστασίας για τις επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από το άρθρο 1, παράγραφος 1, και από το άρθρο 5 της οδηγίας 98/59 προκύπτει επίσης ότι η οδηγία αυτή αποσκοπεί στη διασφάλιση κατώτατου ορίου προστασίας σχετικά με το δικαίωμα ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλευσεως με αυτούς σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, χωρίς να περιορίζεται η ευχέρεια των κρατών μελών να θεσπίζουν ευνοϊκότερες προς τους εργαζομένους διατάξεις σε εθνικό επίπεδο.

Από τα προεκτεθέντα συνάγεται ότι οι ουσιαστικές προϋποθέσεις από τις οποίες εξαρτάται, κατά περίπτωση, η ευχέρεια του εργοδότη να προβαίνει σε ομαδικές απολύσεις δεν καθορίζονται καταρχήν από την οδηγία 98/59 και, ως εκ τούτου, ο καθορισμός τους εμπίπτει στην αρμοδιότητα των κρατών μελών.

Σημειωτέο όμως ότι ένα κράτος μέλος δεν μπορεί, ιδίως, να θεσπίζει εθνικό μέτρο το οποίο είναι μεν ικανό να εξασφαλίσει υψηλότερο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, πλην όμως καθιστά άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας τις διατάξεις των άρθρων 2 έως 4 της οδηγίας αυτής.

Εν κατακλείδι η οδηγία **98/59** δεν αντιτίθεται, καταρχήν, σε εθνική νομοθετική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, δυνάμει της οποίας, ελλείψει συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων επί σχεδίου ομαδικών απολύσεων, ο εργοδότης δεν μπορεί να προβεί στις απολύσεις αυτές, εφόσον η αρμόδια δημόσια αρχή στην οποία το σχέδιο πρέπει να κοινοποιηθεί, δεν εγκρίνει, με αιτιολογημένη απόφασή της εντός της προβλεπόμενης από την ως άνω ρύθμιση προθεσμίας και κατόπιν εξετάσεως του φακέλου και αξιολογήσεως των συνθηκών της αγοράς εργασίας, της καταστάσεως της επιχειρήσεως και του συμφέροντος της εθνικής οικονομίας, την εν όλω ή εν μέρει υλοποίηση των σχεδιαζόμενων

απολύσεων. Δεν ισχύει όμως το ίδιο, εάν διαπιστωθεί ότι, λόγω των τριών κριτηρίων αξιολογήσεως στα οποία παραπέμπει η ρύθμιση αυτή και της κατά περίπτωση εφαρμογής της από την ως άνω δημόσια αρχή υπό τον έλεγχο των αρμοδίων δικαστηρίων, η επίμαχη ρύθμιση έχει ως συνέπεια να καθίστανται οι διατάξεις της οδηγίας άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας, ζήτημα του οποίου η εξέταση απόκειται στο αιτούν δικαστήριο.

Επίλογος

Εν κατακλείδι το θέμα των ομαδικών απολύσεων, το οποίο εκτενώσ παραθέσαμε αναλυτικά, δεν έχει να κάνει μόνο με ζητήματα που άπτονται του ελεύθερου επιχειρείν και της ελεύθερης διακίνησης των κεφαλαίων. Έχει να κάνει με την αποτελεσματικότητα ενός νόμου που είναι αμφίβολο αν τελικά προστατεύει επιχειρήσεις και εργαζομένους, καθώς οι επιχειρήσεις που συνάντησαν την άρνηση του υπουργού και αργότερα, με την τροποποίηση του νόμου, του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, οδηγήθηκαν σε περιπέτειες ή ακόμη και σε «λουκέτο».

Η πρώτη και μοναδική φορά που εγκρίθηκε αίτημα για ομαδικές απολύσεις, στα 33 χρόνια που ισχύει ο νόμος, απαιτήθηκαν δύο συνεδριάσεις του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Τότε με οριακή πλειοψηφία (4 ψήφοι υπέρ, 3 κατά) εγκρίθηκε το αίτημα της Χαλυβουργίας Ελλάδας ΑΕ, που ζητούσε την απόλυση 45 εργαζομένων, από τους 95 που είχαν απομείνει. Συνολικά από το ξεκίνημα της κρίσης το 2008 ως και σήμερα έχουν καταθέσει αίτημα ομαδικών απολύσεων **25** επιχειρήσεις. Από τις **25** αυτές περιπτώσεις, σε **10** περιπτώσεις **η διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων κατέληξε σε συμφωνία**. Ωστόσο, μόνο σε **4** από αυτές οι απολύσεις πραγματοποιήθηκαν με βάση τη συμφωνία που επετεύχθη, καθώς στην πορεία υπήρξαν υπαναχωρήσεις από τη μία ή την άλλη πλευρά, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις αυτές να προχωρήσουν είτε σε κλείσιμο τμημάτων τους είτε στην οριστική διακοπή της λειτουργίας τους. Σε άλλες **10** περιπτώσεις **δεν υπήρξε αποτέλεσμα στη διαβούλευση** και οι επιχειρήσεις προτίμησαν να μην προχωρήσουν σε ομαδικές απολύσεις αλλά να κινηθούν στο πλαίσιο των επιτρεπομένων ανά μήνα απολύσεων. Σε **5** περιπτώσεις, ύστερα από τη μη επίτευξη συμφωνίας κατά τη διαβούλευση, ζητήθηκε από τον εργοδότη η έγκριση από τον υπουργό ομαδικών απολύσεων, οι οποίες απορρίφθηκαν. Δύο από τις εταιρείες, η Lafarge και η ΣΕΛΜΑΝ, προσέφυγαν στη Δικαιοσύνη ζητώντας την ακύρωση της απόφασης του υπουργού.

Σε γενικές γραμμές το ποσοστό των επιχειρήσεων που αιτήθηκαν ομαδικών απολύσεων δεν είναι μεγάλο αν αναλογιστεί κανείς τον αριθμό των επιχειρήσεων που έβαλαν «λουκέτο» κατά τη διάρκεια της κρίσης. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις, γνωρίζοντας πως

το πιθανότερο είναι να συναντήσουν την άρνηση του υπουργού, προτίμησαν είτε να πάνε σε σταδιακές απολύσεις στο όριο του επιτρεπόμενου είτε, αδυνατώντας να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους, να επιλέξουν τον δρόμο της πτώχευσης.

Αντιθέτως στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι διοικητικές αρχές δεν έχουν την αρμοδιότητα να επικυρώσουν ή να απορρίψουν τις σχεδιαζόμενες από τις επιχειρήσεις ομαδικές απολύσεις που συνήθως έχουν όριο περί το 10% των εργαζομένων. Εξάιρεση αποτελεί η **Ολλανδία** όπου απαιτείται η έγκριση του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία δεν δίνεται παρά μόνο εάν ο εργοδότης εφαρμόσει κριτήρια αρχαιότητας κατά την επιλογή των υπό απόλυση εργαζομένων. σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες η διοικητική αρχή ενημερώνεται αλλά δεν εκφράζει γνώμη σχετικά με τις απολύσεις.

Οι διοικητικές αρχές των χωρών της ΕΕ εξαντλούν την παρέμβασή τους σε έναν διαμεσολαβητικό ρόλο σε μια προσπάθεια να γεφυρώσουν στο μέτρο του δυνατού τις διαφωνίες που υπάρχουν ανάμεσα στους εργοδότες και στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Για παράδειγμα, στη **Φινλανδία** η ενημέρωση της διοικητικής αρχής από τον εργοδότη σκοπό έχει να παρασχεθούν υπηρεσίες ανεύρεσης εργασίας προς τους απολυθέντες εργαζομένους του, ενώ σε άλλες χώρες επιφυλάσσεται περισσότερο ένας ρόλος διαμεσολαβητικός και ικανός να συμφιλιώσει τυχόν διαφωνίες μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων,

Η διοικητική αρχή στη **Γαλλία** έχει πιο ενεργό ρόλο, καθώς μπορεί να προχωρήσει σε προτάσεις προς τον εργοδότη για μέτρα άμβλυσης των συνεπειών των ομαδικών απολύσεων στις οποίες υποχρεούται να απαντήσει αιτιολογώντας τη μη αποδοχή τους. Στην εργατική νομοθεσία της Γαλλίας προβλέπεται ότι στις ομαδικές απολύσεις θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως η διάρκεια προϋπηρεσίας του εργαζομένου, τα προσόντα και οι ικανότητές του και το αν με την εργασία του συντηρεί άλλα μέλη της οικογένειάς του που δεν εργάζονται ή δεν έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν. Οι ίδιοι παράγοντες λαμβάνονται υπόψη και στη **Γερμανία**, η οποία είναι ίσως η μοναδική χώρα στην Ευρώπη που έχει Ανώτατο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Υποθέσεων.

Σε όλες σχεδόν τις χώρες απαραίτητη νομική προϋπόθεση για τις ομαδικές απολύσεις είναι η ύπαρξη διαβουλεύσεων μεταξύ της επιχείρησης

και των εκπροσώπων των εργαζομένων και η έγγραφη κοινοποίηση προς τις Αρχές της έναρξης των διαβουλεύσεων αυτών καθώς και τα αποτελέσματά τους. Στη Γαλλία, στη Γερμανία και στην Αυστρία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να καταθέσουν τις δικές τους προτάσεις που μπορεί να είναι για παράδειγμα η μεταφορά των εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου, η επανεκπαίδευσή τους κ.ά. Στη Γερμανία και στην Ισπανία υπάρχει η υποχρέωση των επιχειρήσεων να υποβάλουν σχέδιο κοινωνικής μέριμνας για τους απολυμένους.

Στην Ελλάδα ο εργοδότης δεν αρκείται στην απλή ενημέρωση των διοικητικών αρχών σχετικά με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, όπως προβλέπει η Ευρωπαϊκή Οδηγία, αλλά εκμεταλλευόμενος ο Έλληνας νομοθέτης της δυνατότητας να δημιουργεί ένα ακόμη πιο προστατευτικό πλαίσιο για τον εργαζόμενο, απαιτείται οι σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις να επικυρώνονται από τη διοικητική αρχή άλλως να εμποδίζεται ολικά ή εν μέρει η πραγματοποίησή τους, κατά την κρίση της αρχής. Βέβαια, στην ελληνική νομοθεσία υπάρχει και ο θεσμός του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας το οποίο με την πρόσφατη απόφασή του περισσότερο δυσχεραίνει τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων καθώς τα προαπαιτούμενα που τίθενται στον υπό κατάθεση φάκελο της εργοδοτικής πλευράς ουσιαστικά κρίνονται υπέρ το δέον γραφειοκρατικά.

Στο πλαίσιο της κριτικής υπήρξε μία προσπάθεια να αυξηθούν τα όρια των ομαδικών απολύσεων σε εκείνα που ορίζονται από την Οδηγία. Πράγματι, ο αριθμός των υπό απόλυση εργαζομένων που εκκινούν τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων ακόμη υπολείπεται αρκετά εκείνων των ορίων που θέτει η Οδηγία, εντούτοις αυτό είναι κάτι που υπάρχει και σε άλλα κράτη μέλη τα οποία σε ορισμένες περιπτώσεις ορίζουν και μικρότερα όρια απολυομένων (όπως π.χ. Αυστρία, Πορτογαλία κλπ.) ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις ακόμη και σε μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω των 20 εργαζομένους, γεγονός που στην Ελλάδα παρά το ότι η πλειονότητα των επιχειρήσεων είναι οικογενειακές και μικρομεσαίες, δεν ισχύει. Για παράδειγμα στην **Πορτογαλία** η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζεται στην περίπτωση που απολύονται 2 εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση που έχει από 2 έως 20 εργαζομένους ενώ στην Ιταλία, στη Γαλλία

και στη Σουηδία εφαρμόζεται υπό προϋποθέσεις και σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν συντρέχει το όριο των 20 εργαζομένων.

Εάν ο φόβος από τυχόν επικείμενες αλλαγές συνίσταται στην απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, πρέπει να σημειωθεί ότι η Οδηγία σε καμία περίπτωση δεν καταλήγει σε πλήρη απελευθέρωση αυτών αφού οι όροι και οι συνθήκες που θέτει ευνοούν τον ουσιαστικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων εφόσον αυτή ενσωματωθεί και εφαρμοστεί σωστά από τα κράτη μέλη. Η Ελλάδα μέχρι στιγμής έχει οριοθετήσει με τον πλέον βέλτιστο και προστατευτικό για τους εργαζομένους τρόπο τις ομαδικές απολύσεις, σε βαθμό μάλιστα που η παρέμβαση των διοικητικών αρχών σε ορισμένες περιπτώσεις να αντίκειται στην επιχειρηματική ελευθερία και στην ελευθερία των συμβάσεων.

Αυτό που πρέπει να ληφθεί υπόψη σε οποιαδήποτε ενδεχόμενη τροποποίηση του νομοθετικού πλαισίου για τις ομαδικές απολύσεις δεν είναι η αύξηση των ορίων αυτών όσο το κοινωνικό και επιχειρηματικό πλαίσιο εντός του οποίου καλείται να εφαρμοσθεί, και ιδιαίτερος το γεγονός της ύπαρξης στην Ελλάδα πολλών μικρομεσαίων και οικογενειακών επιχειρήσεων.

Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός της ύπαρξης νομοθετικού πλαισίου το οποίο όμως θα πρέπει να ελέγχει τη νομιμότητα της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων χωρίς άλλου είδους σκοπιμότητες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βλαστός ΣΤ. – «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» - Έκδοση 2012.

Κουκιάδης Ι.- «Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας» - Έκδοση 2014.

Λεβέντης Γ. – Παπαδημητρίου Κ. – «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» – Έκδοση 2011.

Ληξουριώτης Ιωάννης- «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» – Έκδοση 2017.

N. 1387/83 «Έλεγχος των ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις»

N. 2736/1999 « Στεγαστικά προγράμματα Ο.Ε.Κ. και άλλες διατάξεις»

N. 2874/2000 « Πρόωθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις»

N. 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις».

N. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις».

N. 4472/2017 «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.»

Οδηγία 98/59/ΕΚ «για την προσέγγιση της νομοθεσίας των κρατών

μελών για τις ομαδικές απολύσεις» η οποία κωδικοποίησε τις Οδηγίες 75/129/ΕΚ και 92/56/ΕΚ.

C-201/15 ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΕΕ

www.tovima.gr

www.huffingtonpost.gr

www.kremalis.gr

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο / Η κάτωθι υπογεγραμμένος / α Καρδινός Κωνσταντός του Σταθίου του φοιτητής του Τμήματος..... Λογιστικής κ. Χρημ. Έλεγχ. του Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ., πριν αναλάβω την εκπόνηση της Πτυχιακής Εργασίας μου, δηλώνω ότι ενημερώθηκα για τα παρακάτω :

«Η Πτυχιακή Εργασία (Π.Ε) αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο του συγγραφέα, όσο και του Ιδρύματος και θα πρέπει να έχει μοναδικό χαρακτήρα και πρωτότυπο περιεχόμενο.

Απαγορεύεται αυστηρά οποιάδήποτε κομμάτι κειμένου της να εμφανίζεται αιτιώσως ή μεταφρασμένο από κάποια άλλη δημοσιευμένη πηγή. Κάθε τέτοια πράξη αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και εγκίρει Όλγα Ηθικής Τάξης για τα πνευματικά δικαιώματα του άλλου συγγραφέα. Αποκλειστικός υπεύθυνος είναι ο συγγραφέας της Π.Ε, ο οποίος φέρει και την ευθύνη των συνεπειών, ποινικών και άλλων, αυτής της πράξης.

Πέραν των όποιων ποινικών ευθυνών του συγγραφέα, σε περίπτωση που το Ίδρυμα του έχει απονομήσει Πτυχίο, αυτό ανακαλείται με απόφαση της Συνέλευσης του Τμήματος. Η Συνέλευση του Τμήματος με νέα απόφασή της, μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου, του αναθέτει εκ νέου την εκπόνηση Π.Ε με άλλο θέμα και διαφορετικό επιβλέποντα καθηγητή. Η εκπόνηση της εν λόγω Π.Ε πρέπει να ολοκληρωθεί εντός τουλάχιστον ενός ημερολογιακού μήνα από την ημερομηνία ανάθεσής της. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στο άρθρο 18, παρ. 5 του ισχύοντος Εσωτερικού Κανονισμού.»

Ο Δηλών



Ημερομηνία

20/9/17
