

ΔΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

# ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ  
ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΣΤΑΥΡΟΥΛΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ

ΠΑΪΚΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ αμ: 11083

ΑΙΓΑΛΕΩ ΜΑΙΟΣ 2017

<b><u>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</u></b>			
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ</u></b>			
1.1 Έννοια	Σελ.	2	
1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	Σελ.	2	
1.3 Προϋποθέσεις κατάρτισης έγκυρης σύμβασης εργασίας	Σελ.	2	
1.4 Τύπος της σύμβασης εργασίας	Σελ.	3	
1.5 Ακυρότητα της σύμβασης εργασίας	Σελ.	3	
1.6 Ακυρωσία της συμβάσεως εργασίας	Σελ.	4	
1.7 Συμβαλλόμενα πρόσωπα στην σύμβαση εργασίας	Σελ.	4	
1.8 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	Σελ.	5	
1.9 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	Σελ.	5	
1.10 Βλαπτική μεταβολή	Σελ.	5	
1.11 Διαθεσιμότητα	Σελ.	7	
1.12 Επίσχεση εργασίας	Σελ.	8	
1.13 Διακρίσεις μισθωτών	Σελ.	9	
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΕΙΔΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</u></b>			
2.1 Πλήρης απασχόληση	Σελ.	11	
2.2 Μερική απασχόληση	Σελ.	11	
2.3 Εκ περιτροπής εργασία	Σελ.	12	
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΟΔΟΧΕΣ</u></b>			
3.1 Μισθός	Σελ.	15	
3.2 Ωρομίσθιο	Σελ.	15	
3.3 Ύψος του μισθού	Σελ.	15	
3.4 Τακτικές αποδοχές	Σελ.	17	
3.5 Αποζημίωση εκτός έδρας	Σελ.	17	
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u></b>			
4.1 Νόμιμο ωράριο	Σελ.	19	
4.2 Συμβατικό ωράριο	Σελ.	19	
4.3 Ανώτατο συμβατικό ωράριο	Σελ.	19	
4.4 Υπερεργασία	Σελ.	19	
4.5 Υπερωρία	Σελ.	20	
4.6 Κατ' εξαίρεση υπερωρία	Σελ.	21	
4.7 Υπολογισμός υπερωρίας	Σελ.	21	
4.8 Ανώτατο όριο υπερωριών	Σελ.	21	
4.9 Νυχτερινή εργασία	Σελ.	22	
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΑΡΓΙΕΣ</u></b>			
5.1 Ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας	Σελ.	24	
5.2 Κατ' έθιμο αργίες	Σελ.	25	
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΑΔΕΙΕΣ</u></b>			
6.1 Ετήσια άδεια	Σελ.	27	
6.2 Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος	Σελ.	28	

6.3 Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος	Σελ.	28
6.4 Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη	Σελ.	28
6.5 Άδεια κατά την στράτευση	Σελ.	31
6.6 Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού	Σελ.	31
6.7 Άδεια μητρότητας	Σελ.	31
6.8 Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού	Σελ.	32
6.9 Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών	Σελ.	32
6.10 Άδεια φροντίδας παιδιού με την διαδικασία της παρένθετης μητρότητας	Σελ.	33
6.11 Γονική άδεια	Σελ.	33
6.12 Άδειες στις μονογονεϊκές οικογένειες	Σελ.	34
6.13 Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας	Σελ.	35
6.14 Άδεια σχολικής παρακολούθησης	Σελ.	35
6.15 Άδεια σε γονείς παιδιών με αναπηρία	Σελ.	35
6.16 Άδεια για μεταγγίσεις αίματος	Σελ.	36
6.17 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς	Σελ.	36
6.18 Άδεια σπουδών	Σελ.	36
6.19 Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών	Σελ.	37
6.20 Εκλογική άδεια	Σελ.	38
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΑΠΟΛΥΣΗ</b>		
7.1 Λύση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	Σελ.	40
7.2 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου	Σελ.	40
7.3 Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας	Σελ.	41
7.4 Απαγορεύσεις απόλυσης	Σελ.	42
7.5 Άκυρη απόλυση	Σελ.	42
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ</b>		
8.1 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	Σελ.	45
8.1.1 Νόμος 1387/1983	Σελ.	45
8.1.2 Νόμος 2736/1999	Σελ.	50
8.1.3 Νόμος 2874/2000	Σελ.	51
8.1.4 Νόμος 3488/2006	Σελ.	52
8.2. ΟΡΙΣΜΟΣ	Σελ.	54
8.2.1 Έννοια απόλυσης	Σελ.	54
8.2.2 Επιχειρήσεις – εκμεταλλεύσεις	Σελ.	55
8.2.3 Λόγοι στους οποίους οφείλονται οι ομαδικές απολύσεις	Σελ.	57
8.2.4 Χρονική μονάδα	Σελ.	58
8.2.5 Όρια απολύσεων	Σελ.	58
8.3 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	Σελ.	60
8.3.1 Εργαζόμενοι που προστατεύονται από το νόμο	Σελ.	60
8.3.2 Οι εξαιρέσεις	Σελ.	61
8.4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	Σελ.	64
8.4.1 Υποχρεώσεις του εργοδότη για πληροφόρηση	Σελ.	64
8.4.2 Διαβουλεύσεις	Σελ.	65
8.4.3 Εκπρόσωποι των εργαζομένων	Σελ.	66
8.4.4 Αποτέλεσμα διαβουλεύσεων	Σελ.	67
8.4.5 Συμφωνία των δύο μερών	Σελ.	67

8.4.6	Ασυμφωνία των δύο μερών	Σελ.	68
8.4.7	Συνέπειες από τη μη τήρηση των διατάξεων	Σελ.	73
8.5.	ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	Σελ.	75
8.6.	ΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε. ΜΕ ΤΗ ΝΕΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	Σελ.	76
8.6.1	Υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης ενόψει ομαδικών απολύσεων	Σελ.	76
8.6.2	Συνυπολογισμός των συμφωνημένων απολύσεων για την εξεύρεση του αριθμού των ομαδικών απολύσεων	Σελ.	77
8.7.	ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	Σελ.	78
8.7.1	Ιστορική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με την απόλυση 340 της Goodyear	Σελ.	78
8.7.2	Η απόφαση του Αρείου Πάγου για τους απολυμένους των λιπασμάτων	Σελ.	79
8.8.	Μέτρα στήριξης των ανέργων που προέρχονται από ομαδικές απολύσεις	Σελ.	79
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ</b>		Σελ.	84

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

## **1.1 Έννοια**

Εξαρτημένη εργασία , υπάρχει όταν ο μισθωτός που παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του με μισθό , ανεξάρτητα από τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται , τελεί υπό την εξάρτηση του εργοδότη , η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην εργασία που του παρέχει ο μισθωτός και να του δίνει οδηγίες σχετικά με τον χρόνο , τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας του

## **1.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχό του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Οι κύριες υποχρεώσεις των μερών συνοδεύονται βέβαια και από αρκετές παρεπόμενες.

## **1.3 Προϋποθέσεις κατάρτισης έγκυρης σύμβασης εργασίας**

άρθρο 136 ΑΚΟι προϋποθέσεις για την κατάρτιση έγκυρης σύμβασης εργασίας ρυθμίζονται κατά βάση από το Αστικό Δίκαιο. Συγκεκριμένα απαιτείται:

Ικανότητα για δικαιοπραξία, δηλαδή συμπλήρωση του 18ου έτους

της ηλικίας και έλλειψη δικαστικής ή νόμιμης απαγόρευσης ή δικαστικής αντίληψης, ή παροδικής ανικανότητας του άρθρου 131 ΑΚ (άρθρα 128 ΑΚ) Ειδικότερα για τον ανήλικο που συμπλήρωσε το 15ο έτος ηλικίας του το ορίζει ότι με τη συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του, μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος. Αν δεν δίνεται η συναίνεση, αποφασίζει το δικαστήριο ύστερα από αίτηση του ανηλίκου. Η σύμβαση εργασίας που προβλέπει άρθρο 136 του ΑΚ γίνεται στο όνομα του ανηλίκου, δηλαδή ο ανήλικος συμβάλλεται αυτοπροσώπως.

Υπάρχει όμως δυνατότητα, ο ανήλικος να συνάψει σύμβαση εργασίας εφ' όσον αυτό επιτρέπεται από το νόμο, εκπροσωπούμενος από το πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα (151-2 ΑΚ) Ειδικότερα ο επίτροπος του ανηλίκου χωρίς άδεια του δικαστηρίου, ύστερα από γνωμοδότηση του συγγενικού συμβουλίου δεν μπορεί στο όνομα του ανηλίκου να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζομένου για περισσότερο από δύο χρόνια (άρθρο 1648 αρ7 ΑΚ)

### **1.4 Τύπος της σύμβασης εργασίας**

Για την κατάρτιση έγκυρης συμβάσεως εργασίας δεν απαιτείται τύπος (369 ΑΚ, ΑΠ 21/80). Η σύμβαση μπορεί να είναι και προφορική όπως επίσης ρητή ή σιωπηρή σε αντίθεση με την καταγγελία της συμβάσεως που ο νόμος απαιτεί να είναι γραπτή (άρθρο 1 του Ν. 2112/20)

Σπάνιες είναι οι περιπτώσεις που ειδικοί νόμοι επιβάλλουν την γραπτή κατάρτιση της σύμβασης εργασίας π.χ. σύμβαση ηθοποιού με θεατρικό επιχειρηματία οπότε η μη τήρηση του τύπου συνεπάγεται ακυρότητα της συμβάσεως. Ανεξάρτητα όμως από το εάν επιβάλλει ή όχι ο νόμος την γραπτή κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας, ως προϋπόθεση για την εγκυρότητά της, σκόπιμο είναι να διατυπώνεται γραπτώς η σύμβαση ώστε να αποδεικνύεται και η σύναψή της και οι όροι της.

### **1.5 Ακυρότητα της σύμβασης εργασίας**

Οι λόγοι ακυρότητας της σύμβασης εργασίας διέπονται από τις γενικές διατάξεις του Αστικού Δικαίου. Συγκεκριμένα λόγοι ακυρότητας είναι:

- α) η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας (άρθρα 127, 128, 130 ΑΚ)
- β) η εικονικότητα (138 ΑΚ).
- γ) η αντίθεση σε απαγορευτική διάταξη νόμου (174 ΑΚ)
- δ) η αντίθεση στα χρηστά ήθη (178 ΑΚ)

Η άκυρη σύμβαση εργασίας θεωρείται σαν να μην έγινε (180 ΑΚ).

## **1.6 Ακυρωσία της συμβάσεως εργασίας**

Ακυρώσιμη είναι η σύμβαση εργασίας όταν συντρέχουν οι ακόλουθοι λόγοι:

α) Πλάνη (140 ΑΚ) όταν δηλαδή η δήλωση ενός εκ των συμβαλλομένων μερών δεν συμφωνεί από ουσιώδη πλάνη με την βούλησή του.

β) απάτη (147 ΑΚ) όταν δηλαδή ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη παρασύρθηκε με απάτη σε δήλωση βουλήσεως.

γ) απειλή (150 ΑΚ) όταν δηλαδή ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη εξαναγκάστηκε σε δήλωση βουλήσεως με απειλή που ασκήθηκε παράνομα ή αντίθετα προς τα χρηστά ήθη από τον άλλο ή από τρίτο. Δικαίωμα να ζητήσει ακύρωση της συμβάσεως έχει το μέρος που πλανήθηκε ή απειλήθηκε . η ακύρωση της συμβάσεως εργασίας επέρχεται με δικαστική απόφαση (154 ΑΚ)

## **1.7 Συμβαλλόμενα πρόσωπα στην σύμβαση εργασίας**

Τα συμβαλλόμενα πρόσωπα στην σύμβαση εργασίας είναι ο μισθωτός και ο εργοδότης

Μισθωτός είναι εκείνος που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστά. Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα

## **1.8 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν η λύση της είναι ημερολογιακά καθορισμένη ή όταν συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή την επέλευση ορισμένου γεγονότος. Σύμφωνα με το άρθρο 671ΑΚ η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο , αν μετά την λήξη



του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

### **1.9 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου**

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν καθορίζεται η διάρκειά της.

Η βασική συνέπεια του χαρακτηρισμού της συμβάσεως εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι η εφαρμογή των διατάξεων για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας . Έτσι με το τέλος της διάρκειας εργασίας ορισμένου χρόνου , η σύμβαση λύεται χωρίς να απαιτείται η τήρηση καμίας άλλης προϋπόθεσης και χωρίς να υπάρχει υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεως . Το αντίθετο ισχύει για την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου , η έγκυρη καταγγελία της οποίας προϋποθέτει την τήρηση κριμένων προϋποθέσεων και την καταβολή αποζημιώσεως .

### **1.10 Βλαπτική μεταβολή**

Μετάθεση σε άλλο κατάσταση ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση εργασίας προσδιορίζει σαφώς συγκεκριμένο τόπο.

Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.

Ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου.

Διακοπή της μεταφοράς του εργαζομένου με όχημα του εργοδότη.

Μεταβολή του είδους της εργασίας.

Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νομίμου.

Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.

Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.

Συμφητισμός πρόσθκάθε μεταβολή των όρων εργασίας της σύμβασης, η οποία γίνεται μονομερώς και χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού και οι οποία επιφέρει ζημία υλική ή ηθική στον εργαζόμενο, συνιστά βλαπτική μεταβολή.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

ετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις.

Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, μπορεί να ληφθεί ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Σε περίπτωση αυθαίρετης μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του, ο εργαζόμενος έχει τα εξής δικαιώματα:

Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή σαν άκυρη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και να ασκήσει, μέσα στη νόμιμη προθεσμία αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και καταβολή μισθών υπερημερίας ή για την επιδίκαση της αποζημίωσής του.

Να επιμείνει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του με βάση την αρχική σύμβαση, χωρίς να αποδεχτεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από Τις συμφωνηθείσες.

Παράλληλα, μπορεί να ζητήσει να του επιδικασθεί αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη λόγω της προσβολής της προσωπικότητάς του.

Κρατά επιφύλαξη και προσφεύγει στα δικαστήρια για ανατροπή της βλαπτικής απόφασης.

### **1.11 Διαθεσιμότητα**

Ο εργοδότης, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, μπορεί αντί να προβεί σε απολύσεις, να θέσει σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους του, με τους όρους και τις προϋποθέσεις του άρθρου 10, Ν.3198/55

Νόμιμος λόγος για τη θέση σε διαθεσιμότητα είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων, η προϋπόθεση αυτή συντρέχει όταν ο περιορισμός του κύκλου των εργασιών της επιχείρησης καθιστά αδύνατη ή ασύμφορη την απασχόληση του συνόλου ή μέρους του προσωπικού.

Η θέση σε διαθεσιμότητα πρέπει να γίνεται εγγράφως και να απευθύνεται χωριστά σε κάθε εργαζόμενο στον οποίο αφορά.

Η διαθεσιμότητα δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως.

Κατά τη διάρκειά της ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία, αλλά λαμβάνει τις μισές αποδοχές. Οι αποδοχές αυτές υπολογίζονται βάσει του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών του των δύο τελευταίων μηνών.

Αν οι οικονομικοί λόγοι που προβάλλει ο εργοδότης για τη θέση εργαζομένων του σε διαθεσιμότητα δεν συντρέχουν πραγματικά, πράγμα που μπορεί, να διασταυρώσει και ο εργαζόμενος με τη βοήθεια της συνδικαλιστικής του οργάνωσης, η διαθεσιμότητα είναι άκυρη.

Αν η διαθεσιμότητα δεν γίνεται εγγράφως, είναι επίσης άκυρη.

Όταν η διαθεσιμότητα είναι άκυρη, ο εργοδότης οφείλει πλήρεις αποδοχές.

Ο χρόνος διαθεσιμότητας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας του εργαζομένου. Κατά τη διάρκειά της η εργασιακή σχέση παραμένει σε ισχύ. Επομένως, κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας συνεχίζεται κανονικά η ασφάλιση του εργαζομένου.

Επίσης, ο χρόνος αυτός προσμετράτε για τον υπολογισμό του χρόνου προϋπηρεσίας του εργαζομένου για την ένταξή του στα μισθολογικά κλιμάκια, για τη χορήγηση ετήσιας άδειας αναψυχής και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης.

## **1.12 Επίσχεση εργασίας**

Σε περίπτωση καθυστέρησης των δεδουλευμένων αποδοχών του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη, ο μισθωτός έχει δικαίωμα, ως μέσο άμυνας, να ασκήσει το

απορρέον από τις διατάξεις των άρθρων 325 επ ΑΚ δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας του. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση του περί παροχής εργασίας, δικαιούμενος παράλληλα τις αποδοχές του για το χρονικό διάστημα αποχής του μέχρι την αποπληρωμή των οφειλομένων από τον εργοδότη.

Ο εργαζόμενος όταν δεν του πληρώνεται έγκαιρα ο μισθός δικαιούται

α) Να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει εντόκως τους καθυστερούμενους μισθούς του, καθώς και, αποζημίωση για κάθε άλλη ζημία του.

β) Έχει το δικαίωμα να κάνει επίσκεψη της εργασίας του.

γ) Να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση, αν είναι έμπορος.

δ) Να θεωρήσει την καθυστέρηση ως βλαπτική μεταβολή με τα συναφή δικαιώματα, εφόσον η καθυστέρηση γίνεται συστηματικά και οφείλεται σε δόλο του εργοδότη.

ε) Να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη για μη καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών του.

Η επίσκεψη εργασίας γίνεται με αντίστοιχη δήλωση βούλησης που πρέπει να είναι σαφής και ατομική. Απλή άρνηση εργασίας δεν αρκεί, γιατί κινδυνεύει να εκληφθεί ως παραίτηση από τη θέση.

### **1.13 Διακρίσεις μισθωτών**

Βασική διάκριση των μισθωτών είναι εκείνη σε υπαλλήλους και εργάτες.

Υπάλληλος χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος στην εργασία του οποίου προέχει το πνευματικό στοιχείο, εκείνος δηλαδή που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.

Εργάτης χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

Δεν ασκούν επιρροή στον χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως υπάλληλου ή εργάτη αλλά στοιχεία όπως ο τρόπος αμοιβής δηλαδή αν ο μισθωτός αμείβεται με μισθό,

ημερομίσθιο , ωρομίσθιο ή άλλο τρόπο καθώς επίσης ο χαρακτηρισμός που τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν προσδώσει στον εργαζόμενο.

Ο χαρακτηρισμός ενός μισθωτού ως υπάλληλου ή εργάτη ασκεί σημαντική επιρροή στο ύψος της αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως.

Εργοδότης είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μισθωτό.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΕΙΔΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

## 2.1 Πλήρης απασχόληση

Πλήρης απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ.

## 2.2 Μερική απασχόληση

Μερική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας από την πλήρη, με μικρότερη αντίστοιχα αμοιβή.

Συνήθης μορφή μερικής απασχόλησης είναι εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται την ημέρα λιγότερες ώρες από το ημερήσιο ωράριο πλήρους απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή η εργασία πρέπει να παρέχεται συνεχόμενα και μια φορά ημερησίως.

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως.

Η έγγραφη αυτή συμφωνία πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,
- γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,
- δ) τον τρόπο αμοιβής  
και
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης

Αν παραληφθεί η τήρηση του εγγράφου τύπου, σύμφωνα με την κρατούσα νομολογία η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους

απασχόλησης. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από την ίδια την διάταξη του άρ.2, παρ. Ι ,εδ. Β του Ν.2639/98 η οποία καθιερώνει τεκμήριο (μαχητό) υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες αποδοχές των πλήρως απασχολουμένων στην ίδια εργασία και καθορίζονται ειδικότερα ανάλογα με τις ώρες της μερικής απασχόλησης. Εφόσον, ειδικότερα, οι μερικώς απασχολούμενοι (α) αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών -κατά τις κείμενες διατάξεις, δηλαδή κατά τη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) που καλύπτει το συγκεκριμένο εργαζόμενο και εργοδότη και (β) το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές τους προσαυξάνονται κατά 7,5 %.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, όπως και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

Απαγόρευση απόλυσης λόγω άρνησης αποδοχής μετατροπής της σύμβασης από πλήρη σε μερική απασχόληση

Η απόλυση του εργαζομένου απαγορεύεται και είναι άκυρη αν γίνει λόγω της άρνησής του να δεχτεί πρόταση του εργοδότη για μετατροπή της απασχόλησής του από πλήρη, σε μερική.

### **2.3 Εκ περιτροπής εργασία**

Ο θεσμός τους εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή οι κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε ορισμένες μόνο ημέρες τους εβδομάδας, του 15ημέρου ή μήνα επαναρυθμίστηκε και εντάχθηκε στο θεσμό τους μερικής απασχόλησης με πρόσφατο εργασιακό νόμο. Για να εφαρμοστεί η εκ περιτροπής εργασία σε μια επιχείρηση πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:



Έγγραφο συμφωνία εργοδότη και μισθωτού με σαφή καθορισμό εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και τους αμοιβής του

#### Αναγγελία τους συμφωνίας στην Επιθεώρηση Εργασίας

Η έγγραφη συμφωνία για να είναι έγκυρη πρέπει να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους. Διαφορετικά αν έχει συμφωνηθεί προφορικά είναι άκυρη οπότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει πλήρεις αποδοχές σαν να υπήρχε σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Οι εργοδότες μπορούν να επιβάλουν εκ περιτροπής εργασία τους μισθωτούς που απασχολούν και χωρίς τη συγκατάθεσή τους, αλλά μόνο αν υπάρχει περιορισμός των εργασιών τους επιχείρησης και αφού προηγουμένως ενημερώσουν και συμφωνήσουν με τους νόμιμους εκπρόσωπους των εργαζομένων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΑΠΟΔΟΧΕΣ

### **3.1 Μισθός**

Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη, οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία, την απασχόληση του μισθωτού.

### **3.2 Ωρομίσθιο**

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου.

ημερομίσθιο x 6

συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ή λιγότερο)

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

(μισθός: 25) x 6 ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου (40 ή λιγότερες)

### **3.3 Ύψος του μισθού**

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πραγματικά απασχολείται ο εργαζόμενος.

Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. υπογράφεται από την Γ.Σ.Ε.Ε. και τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό

τομέα. Συνεπώς δεν μπορεί σε καμία περίπτωση οι αποδοχές του μισθωτού, να είναι κατώτερες της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Για ειδικότερους κλάδους, επαγγέλματα ή και επιμέρους επιχειρήσεις είναι δυνατή η σύναψη μεταξύ των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών ή Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που να βελτιώνουν τη θέση των εργαζομένων ως προς το ύψος του μισθού σε σχέση με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει το μισθό σε τακτικά χρονικά διαστήματα, ανάλογα με την ατομική συμφωνία ή την τοπική συνήθεια (π.χ. κάθε βδομάδα, κάθε 15νήμερο, κάθε μήνα κ.λπ.). Η καταβολή πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και μέσα στο χρόνο του ωραρίου του εργαζομένου.

Η εξόφληση του μισθού πρέπει να συνοδεύεται από εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Αν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίδεται ανάλυση μισθοδοσίας. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αναλύονται οι κάθε είδους αποδοχές και οι σχετικές κρατήσεις που έγιναν σε αυτές.

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους αποδοχές (μισθό, δώρα, επιδόματα, υπερωρίες κ.λπ.) που δεν καταβλήθηκαν από τον εργοδότη παραγράφονται μετά από 5 χρόνια.

Σε περίπτωση παράνομης απόλυσης η αξίωση για καταβολή μισθών υπερημερίας υπόκειται σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία. Αυτό σημαίνει ότι η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί (κατάθεση και κοινοποίηση) μέσα σε 3 μήνες, άλλως απορρίπτεται ως απαράδεκτη.

Η αξίωση για καταβολή αποζημίωσης λόγω απόλυσης υπόκειται σε 6μηνη ανατρεπτική προθεσμία. Πρέπει να σημειωθεί ότι η απόλυση είναι παράνομη αν ο εργοδότης δεν καταβάλει αποζημίωση. Εναπόκειται όμως, στην ευχέρεια του εργαζομένου, αν θα ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης ή την αποζημίωση.

Η καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν διακόπτει την παραγραφή αξιώσεων.

### **3.4 Τακτικές αποδοχές**

Τακτικές αποδοχές είναι ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή (χρηματική ή σε είδος) που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση.

Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται:

Τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, τα επιδόματα αδειάς, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, οικογενειακό, Κυριακής και νυχτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας και οποιαδήποτε άλλη παροχή που καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα.

### **3.5 Αποζημίωση εκτός έδρας**

Ο εργοδότης που απασχολεί προσωρινά έναν εργαζόμενο εκτός έδρας, δηλαδή σε άλλο τόπο, οφείλει, εκτός των οδοιπορικών εξόδων και πρόσθετη αποζημίωση, δηλαδή ένα επιπλέον ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση.

Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή και στέγη οφείλει το 1/4 της παραπάνω αποζημίωσης εάν όμως παρέχεται μόνο τροφή καταβάλλεται το 1/2 της αποζημίωσης και αν παρέχεται μόνο κατοικία τα 4/5 της αποζημίωσης. Αυτονόητο είναι ότι και ως προς αυτό υπερισχύουν τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Αν στο διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός έδρας συμπέσουν Κυριακή ή εξαιρετέα αργία και δεν εργαστεί κατά την ημέρα αυτή, δικαιούται μία ημέρα πρόσθετης ανάπαυσης, μετά την επιστροφή του, επειδή την ημέρα εκείνη βρισκόταν εκτός έδρας και δεν ήταν πλήρως απαλλαγμένος. Τέλος ο εργαζόμενος για όσες ώρες εργαστεί την Κυριακή ή την αργία δικαιούται προσαύξηση 75%.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### **4.1 Νόμιμο ωράριο**

Είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοσθούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων.

#### **4.2 Συμβατικό ωράριο**

Είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νομίμου δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

#### **4.3 Ανώτατο συμβατικό ωράριο**

Από την 1/1/84 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθιερώνεται το ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα.

#### **4.4 Υπερεργασία**

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον την εβδομάδα μετά τις 40, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και 8 ωρών επιπλέον την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία.

Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το σύστημα του πενθημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48η.

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%

#### **4.5 Υπερωρία**

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005 η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται απ όλες τις νόμιμες συνέπειες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ' τούτου λοιπόν απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 επί εξαημέρου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.

Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για εργασία πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαημέρου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%.

Η παραπάνω αμοιβή (75%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας, που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης



#### **4.6 Κατ' εξαίρεση υπερωρία**

Για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης, θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη υπερωρία) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Τέλος είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών τη βδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο)

#### **4.7 Υπολογισμός υπερωρίας**

Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 75% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) αμείβεται με προσαύξηση 100% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Εργασία άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5ημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Εργασία άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

#### **4.8 Ανώτατο όριο υπερωριών**

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι 120 ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές , υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

Για να είναι νόμιμη η υπερωρία πρέπει να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

Ο εργοδότης να αναγγείλει την πραγματοποίηση τους στην Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η θεώρηση-έγκριση προηγείται της πραγματοποίησής τους.

Να τηρείται στην επιχείρηση βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης.

#### **4.9 Νυχτερινή εργασία**

Νυχτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί. Στις νυκτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του, οπότε υπάρχει και η ανάλογη αμοιβή (π.Χ. για εργασία από τις 6 το απόγευμα μέχρι τις 2 το πρωί, οι 4 ώρες,

6 μμ-10 μμ είναι ημερήσιες και οι άλλες 4, 10 μμ-2 π.μ. νυκτερινές).

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση κατά 25%.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυκτερινής εργασίας (ωρομίσθιο + 25% + υπερωρίες).

Ο ίδιος υπολογισμός γίνεται σε περίπτωση νυχτερινής εργασίας κατά την Κυριακή.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ή κανονισμοί ή πρακτικό συμφωνίας κ.λπ. υπερισχύουν.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΑΡΓΙΕΣ

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η 7η ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.

## **5.1 Ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας**

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που από το νόμο έχουν καθορισθεί και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία, επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναι οι εξής:

η 25η Μαρτίου

η Δευτέρα του Πάσχα

η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)

η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι:

η 28η Οκτωβρίου

Είναι μία από τις εξαιρέσιμες εορτές του έτους, αλλά έχει το χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.

η 1η Μαΐου

Βάσει του Α.Ν. 380/68 μπορεί να καθορίζεται και σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας αυτό γίνεται μέχρι και σήμερα.

Η μόνη διαφορά μεταξύ αυτών των δύο αργιών είναι ότι στις υποχρεωτικές αργίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών ενώ κατά την προαιρετική αργία εξαρτάται από την κρίση (βούληση) του εργοδότη αν θα λειτουργήσει την επιχείρηση.

## 5.2 Κατ' έθιμο αργίες

Πέρα όμως από τις παραπάνω εορτές (υποχρεωτικές), έχουν καθιερωθεί από διάφορους οργανισμούς και μεγάλες επιχειρήσεις και άλλες ημέρες του έτους, εορτάσιμες ή μη, σαν ημέρες αργίας. Οι ημέρες αυτές θεωρούνται σαν αργίες, είτε έχουν ορισθεί με Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης, είτε από έθιμο, είτε με Συλλογική Σύμβαση, διαιτητική απόφαση, διάταγμα, εσωτερικό κανονισμό ή από επιχειρησιακή συνήθεια.

Τέτοιες εορτές είναι:

Πρωτοχρονιά

Θεοφάνια

Καθαρή Δευτέρα

Μεγάλη Παρασκευή

Αγίου Πνεύματος

Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων

Μεγάλες τοπικές εορτές.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΑΔΕΙΕΣ

## 6.1 Ετήσια άδεια

Τα θέματα χορήγησης ετήσιας άδειας με αποδοχές στους μισθωτούς ρυθμίζονται από τις διατάξεις του ΑΝ. 539/1945, όπως αυτός ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιήσεις που έχει υποστεί με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 Ν. 3302/2004.

Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων επαναφέρεται το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του άρθρου 1 Ν. 3302/2004, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003.

Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του ΑΝ.539/1945, προβλέπεται ότι (όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Η διάταξη του άρ. 1 του Ν.3302/2004, όπως και αυτή του άρ. 6 του Ν.3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδείας, δίδονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδείας. Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 3 του Ν. 3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σε αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας με προσαύξηση 100% , όχι όμως και του επιδόματος αδείας.

## **6.2 Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος**

Με τη νέα παράγραφο 1 Β του ΑΝ.539/1945, καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται , επί των 20 (επί πενθημέρου) και των 24 (επί εξαημέρου) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους(άρ.4 του Α.Ν.539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.15 του άρ.3 του Ν.504/1966).

## **6.3 Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος**

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

## **6.4 Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη**



Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες (παρ. 1,3 του άρθρου 2 του ΑΝ. 539/45). Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθενείας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο), που εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών άδειας, η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.

Ο Χρόνος Χορηγήσεως των αδειών σύμφωνα με το άρθρο 4 του Α.Ν.539/45, καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λάβουν την άδειά τους μέσα στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο που διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται όμως η χορήγηση τής άδειας σε δύο περιόδους, στις εξής περιπτώσεις:

α) Όταν υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή του εργοδότη γενικά

β) Όταν υπάρχει αίτηση του μισθωτού για δικαιολογημένη αιτία και πάντοτε μετά από έγκριση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο μέρος της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει 6 τουλάχιστον εργάσιμες μέρες και για τους ανήλικους κάτω των 18 ετών 12 τουλάχιστον εργάσιμες μέρες.

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τη διάρκεια της άδειας και το χρόνο χορήγησής της, αποφασίζει τριμελής Επιτροπή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων.

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις "συνήθειες αποδοχές" που θα λάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνεται, ότι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε

είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κλπ ) εκτός από τις αποδοχές της άδειας ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδειάς. Το επίδομα αδειάς δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μισθό το 1/2 του μισθού και για όσους αμείβονται με ημερομίσθια τα 13 ημερομίσθια.

Τόσο οι αποδοχές αδειάς όσο και το επίδομα αδειάς προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της αδειάς του και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες στο 100% (διπλάσιο). Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα άδειας.

Η απασχόληση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειάς του καθώς και καταγγελία σύμβασης του από τον εργοδότη απαγορεύεται.

Η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος, έστω και αν ακόμα έχει γίνει συμφωνία εργαζομένου εργοδότη δεν επιτρέπεται

Εάν λήξει η σύμβαση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, παραίτηση, θάνατος εργαζόμενου, λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου), και ο εργαζόμενος δεν είχε πάρει την κανονική του άδεια που του οφείλεται, τότε δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια(αρ.1 παρ.3 του Ν.1346/1983).

Αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, αναλόγως προς τον χρόνο υπηρεσίας.

α) Κατά τον πρώτο ημερολογιακό έτος που έγινε η πρόσληψη του δικαιούται να λάβει 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα αδειάς (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

β) Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, Ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα αδειάς (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

γ) Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους άδειας και επιδόματος αδειάς, που αντιπροσωπεύουν αυτές που θα δικαιούταν ο μισθωτός εάν έπαιρνε την άδειά του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

### **6.5 Άδεια κατά την στράτευση**

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο εμπίπτει η στράτευση τους, εφ' όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειας τους.

Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδεια τους, αν όμως δεν συνεχίσουν θα λάβουν αποζημίωση αδείας.

### **6.6 Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού**

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 10). Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

### **6.7 Άδεια μητρότητας**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων.

Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες.

## **6.8 Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

α) Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.

β) Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξι (6) επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 - 2003 άρθρο 6).

Το μειωμένο ωράριο "άδειας" θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτηση του / της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα.

Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως 1 χρόνος εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., 1993, άρθρο 9) και δεν πρέπει να δημιουργεί δυσμενείς συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

## **6.9 Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών**

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο(α) 8) την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας.

## 6.10 Άδεια φροντίδας παιδιού με την διαδικασία της παρένθετης μητρότητας

Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά τη διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

### 6.11 Γονική άδεια

Η γονική άδεια χορηγείται στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης ανεξάρτητα του αριθμού απασχολουμένων σ' αυτήν. Επίσης κατά τον Ν. 2639/98 γονική άδεια χορηγείται σ' όλους τους γονείς με σειρά προτεραιότητας, χωρίς δηλαδή το όριο που καθόριζαν τόσο ο Ν. 1 483/84, όσο και η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 9.6.93. (8% του συνόλου των απασχολουμένων στην επιχείρηση). Η άδεια χορηγείται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3,5 έτη και η διάρκειά της μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες για κάθε γονέα.

Οι προϋποθέσεις λήψεως της γονικής άδειας ανατροφής είναι:

- 1) Η συμπλήρωση 1 έτους εργασίας στον ίδιο εργοδότη και
- 2) Το να απασχολείται ο άλλος γονιός έξω από το σπίτι.

Το χρονικό διάστημα της γονικής άδειάς αρχίζει από τη στιγμή που λήγει η άδεια μητρότητας.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των παιδιών είναι αυτοτελές για το κάθε ένα απ' αυτά, εφ' όσον από την ημερομηνία που χορηγήθηκε για το προηγούμενο παιδί πέρασε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Αν και οι δύο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις λήψεως της γονικής αδειας ανατροφής, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος απ' τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Το δικαίωμα λήψεως της αδείας έχουν και όσοι έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση διαστάσεως ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μηνών δικαιούται ο γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που κατείχε πριν πάρει την γονική άδεια ανατροφής.

Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω γονικής άδειας ανατροφής υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό αποδοχών τους (επιδόματα προϋπηρεσίας κλπ), για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος αδείας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως.

Με το άρθρο 5 του Ν.2335/95 προβλέπεται ότι ως χρόνος ασφαλίσεως υπολογίζεται και ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών. Σχετικά με την καταβολή εισφορών, δικαιούται αυτό το χρόνο ο εργαζόμενος να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών (εγκ. ΙΚΑ 90/95).

Στο άρθρο 25 του Ν.2639/98 για πρώτη φορά μπήκε διάταξη, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

## **6.12 Άδειες στις μονογονεϊκές οικογένειες**

Στους εργαζόμενους - ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο -άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, άρθρο 7).

### **6.13 Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας**

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειάς του. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα - και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί με δυνατότητα αύξησής της σε 8 εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 εργάσιμες ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 άρθρο 11).

### **6.14 Άδεια σχολικής παρακολούθησης**

Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες το χρόνο. Την παραπάνω άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο.

### **6.15 Άδεια σε γονείς παιδιών με αναπηρία**

Οι γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών (Ν. 1483/84)

Με ποιες προϋποθέσεις:

α) Να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.

β) Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία η οποία διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σε αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών.

### **6.16 Άδεια για μεταγγίσεις αίματος**

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 -2003, άρθρο 8)

Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος. Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του η αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις(Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 12).

### **6.17 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς**

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές, σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, άρθρο 9)

### **6.18 Άδεια σπουδών**



Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές /ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 96 άρθρο 7), συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι -εργαζόμενες σπουδαστές. χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος. προσαυξημένη κατά δύο έτη. ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.

Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.

Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Για την άδεια αυτή, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες. καταβάλλονται αποδοχές από τον Ο.Α.Ε.Δ..

Για τις ημέρες αδειας εξετάσεων Οι μαθητές - σπουδαστές δικαιούνται αποδοχές από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής. δικαιούνται' άδεια / Ο εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά / και ανεξάρτητα από την ηλικία του / της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-05, άρθρο 10).

### **6.19 Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών**

Για να διευκολύνεται η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων, προβλέπεται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πάνω από 50 μισθωτούς, να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, διάρκειας μέχρι δύο εβδομάδων το έτος, σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη ΓΣΕΕ και σε αναλογία 1 % επί του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 3 μισθωτούς, αλλά ούτε μεγαλύτερος από 15. (άρ.5 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1988)

## **6.20 Εκλογική άδεια**

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια.

Η διάρκεια της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

Συγκεκριμένα για το πενήθημερο:

- . από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- . από 401 χλμ. και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
- . για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

για το εξαήμερο:

- . από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- . από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες η μέρες
- . από 401χλμ. και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
- . για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΑΠΟΛΥΣΗ

### **7.1 Λύση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου**

Η σύμβαση εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία μας, λύνεται αυτόματα:

α) με το θάνατο του εργαζόμενου.

β) με το θάνατο του εργοδότη, αν ο εργαζόμενος εξυπηρετούσε προσωποπαγείς ανάγκες του (π.χ. γραμματέας) αλλιώς μπορεί να καταγγελθεί η σχέση εργασίας από τους διαδόχους του εργοδότη.

γ) με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα, την απώλεια της , ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα.

δ) με πειθαρχική ποινή απόλυσης, αν αυτό προβλέπεται από κανονισμό που ισχύει με νόμο.

ε) με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.

στ) με καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη.

Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύνεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ.

ζ) με καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό. Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια.

### **7.2 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου**

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύνεται μόνο με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου λήξης. Προκειμένου να καταγγελθεί πρόωρα η σύμβαση αυτή

θα πρέπει να υφίσταται σπουδαίος λόγος (παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση, συνεχιζόμενη αδικαιολόγητη απουσία εκ μέρους του εργαζόμενου, αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ανικανότητα στην εκπλήρωση των καθηκόντων του ώστε να μην καθίσταται δυνατή η συνέχιση της εργασιακής σχέσης κλπ).

Ο εργαζόμενος μπορεί να παραιτηθεί ή να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του με ρητή δήλωση ή και σιωπηρά. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση, αλλά δικαιούται:

- α) δεδουλευμένες αποδοχές,
- β) αποδοχές της ετήσιας άδειάς του και του επιδόματος αδείας,
- γ) αναλογία δώρου εορτών μέχρι την λήξη της εργασιακής σχέσης.

### **7.3 Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας**

Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο.

Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη εργασία

Η αναγγελία της απόλυσης στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή.

Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.

Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του «με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου» δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

## **7.4 Απαγορεύσεις απόλυσης**

Η απόλυση εγκύου εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο διάστημα, αν είχε επιπλοκές λόγω του τοκετού, απαγορεύεται. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, άσχετο με την μείωση της αποδοτικότητάς της εξαιτίας της εγκυμοσύνης και πρέπει να γνωστοποιείται και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Δεν επιτρέπεται να απολυθούν

α) Όσοι στρατεύονται δεν μπορούν να απολυθούν κατά την περίοδο της στράτευσής τους και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους, χωρίς την άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής. Αν δεν τηρηθούν αυτές οι διαδικασίες ο μισθωτός έχει αξίωση πρόσθετης αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον για την απόλυσή του.

β) Όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά με νόμους για την προστασία ατόμου με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης κ.λπ. δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας ειδικής επιτροπής.

γ) Ακόμη σε ορισμένες περιπτώσεις και για μισθωτούς δημοσίων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων που ο κανονισμός έχει σχετική ρύθμιση, απαιτείται η συγκατάθεση του υπηρεσιακού ή Πειθαρχικού Συμβουλίου.

## **7.5 Άκυρη απόλυση**

Σύμφωνα με το νόμο και τη νομολογία έχει κριθεί ότι η απόλυση είναι άκυρη:

α) Όταν δεν καταβληθεί η αποζημίωση μαζί με το έγγραφο της απόλυσης, ή στην περίπτωση που προβλέπεται η πληρωμή της αποζημίωσης με δόσεις και υπάρχει καθυστέρηση στη πληρωμή μίας δόσης.

β) Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος Π.χ. καταχρηστική είναι η απόλυση όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης προς τον εργαζόμενο και για άσχετο λόγο με την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου.

γ) Καταχρηστική είναι επίσης η απόλυση που γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου.

δ) Καταχρηστική επίσης είναι η απόλυση του εργαζόμενου όταν γίνεται λόγω διεκδίκησης των αξιώσεών του ή άρνησής του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

ε) Καταχρηστική γενικά κρίνεται η απόλυση όχι μόνο όταν δεν δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό λόγο αλλά οφείλεται και σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη η απόδειξη των οποίων μπορεί να προκύπτει από τη διαπίστωση της απουσίας σοβαρού λόγου για την απόλυση.

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Υπάρχει προθεσμία τριών μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης για την άσκηση της αγωγής ακυρώσεως της απόλυσης.

Αν η αγωγή ασκηθεί μετά το τρίμηνο απορρίπτεται ακόμη και αν ο λόγος ακυρώσεως είναι προφανής και σπουδαίος.

Αν δεν κοινοποιηθεί έγγραφο απόλυσης η προθεσμία των τριών μηνών προσφυγής στο Δικαστήριο αρχίζει όταν ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

### ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ



Στο εργατικό δίκαιο, τα προβλήματα που υπάρχουν μεταξύ των δύο πλευρών παίρνουν πολύ συχνά συλλογικές διαστάσεις. Αυτό συμβαίνει και στην περίπτωση των απολύσεων εργαζομένων. Όταν αυτές αναφέρονται σε ένα μεγάλο αριθμό από εργαζομένους και οφείλονται σε γενικότερα οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης, τότε χαρακτηρίζονται ως ομαδικές και επισύρουν την ιδιαίτερη προσοχή του νομοθέτη και ιδιαίτερες ρυθμίσεις. Έτσι έχουν αναχθεί διεθνώς σε ξεχωριστό θεσμό, που η αυτονομία του γίνεται όλο και περισσότερο αντιληπτή, ιδιαίτερα την τελευταία δεκαετία.

Στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων βρίσκεται σε άμεσο κίνδυνο και το γενικότερο συμφέρον του κοινωνικού συνόλου, από τη στιγμή που δεχόμαστε ότι οι αρμονικές επαγγελματικές σχέσεις και το φαινόμενο της ανεργίας έχουν άμεση επίπτωση στο γενικότερο κοινωνικό και πολιτικό κλίμα. Ακόμη, με τις ομαδικές απολύσεις σχετίζονται και άμεσα θέματα οικονομικής πολιτικής, όπως τα θέματα της πολιτικής των επενδύσεων, του εκσυγχρονισμού και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, του κλεισίματος όσων από αυτές δεν είναι παραγωγικές κτλ.

Ο βαθμός που διακυβεύονται τα παραπάνω συμφέροντα δίνει κάθε φορά και το μέτρο της απαιτούμενης ρύθμισης.

## **8.1 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

### **8.1.1 Νόμος 1387/1983**

## «Έλεγχος Ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις»

### Άρθρο 1

#### Έννοια

1. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου.

2. Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) πέντε εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως πενήντα άτομα.

β) Ποσοστό 2-3 % του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

### Άρθρο 2

#### Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και του Δημοσίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των

Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

2. Οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται:

α) στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού

β) στο προσωπικό του Δημοσίου των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

γ) στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης

δ) στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

ε) στα πληρώματα των πλοίων.

### **Άρθρο 3**

Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση

1. Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

2. Ο εργοδότης οφείλει:

α) να γνωστοποιεί εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα και τον αριθμό

των εργαζομένων που απασχολεί και β) να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να τους διευκολύνει στην διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων .

3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Νομάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους Νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζεται να γίνουν ο απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

#### **Άρθρο 4**

##### **Εκπρόσωποι των εργαζομένων**

1. Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων κατά τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 3, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστο το 70 % των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

2. Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση χωρίς κανένα να καλύπτει το 70 % των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι υποδεικνυόμενοι από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι αυτοί υποδεικνύονται αναλογικά με τη δύναμη των σωματείων, εφόσον σε αυτή συνολικά ανήκε το 70 % των εργαζομένων και η πλειοψηφία εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις.

Η υπόδειξη των εκπροσώπων αυτών πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση του εργοδότη που προβλέπει η παράγραφος 2 του άρθρου 3.

3. Εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία, που να καλύπτουν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή τριμελή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι έως πενήντα

εργαζόμενους και πενταμελή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα εργαζόμενους.

Τα μέλη της παραπάνω επιτροπής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η συνέλευση συνέρχεται μέσα σε επτά ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση ορίζει το θέμα την ημέρα την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης και κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του 51 % των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση και για την εκλογή των εκπροσώπων η σχετική πλειοψηφία των παρόντων.

Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επομένη της σύγκλησης της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

4. Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την παραπάνω διαδικασία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζόμενους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

## **Άρθρο 5**

### *Διαδικασία ομαδικών απολύσεων*

1. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι είκοσι ημερών και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 3.

2. Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες

από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας κατά περίπτωση.

3. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του παραπάνω πρακτικού και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Πριν από την έκδοση της παραπάνω απόφασης ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, μπορούν να ζητούν τη γνώμη της Επιτροπής Υπουργείου Εργασίας, που εδρεύει σε κάθε νομό, ή του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αντίστοιχα. Τα γνωμοδοτικά αυτά όργανα, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός

Εργασίας, μπορούν να καλούν και να ακούσουν τόσο τους κατά το άρθρο 4 εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη, όσο και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επί μέρους τεχνικά θέματα.

4. Ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις στην έκταση που καθορίζει η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχτηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις.

## **Άρθρο 6**

### **Γενικές διατάξεις**

1. Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού είναι άκυρες. 2. Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση.

## **8.1.2 Νόμος 2736/1999**

## Άρθρο 15

### Ρυθμίσεις ομαδικών απολύσεων

1. στο άρθρο 5 του ν.1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α ) προστίθεται παράγραφος 5 που έχει ως εξής :

« 5. Η διαδικασία ομαδικών απολύσεων του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζεται στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης , κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης »

2. Η παρ.2 του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 αντικαθίσταται ως εξής :

« 2. Ο εργοδότης οφείλει : α) να παρέχει στους εκπρόσωπους των εργαζόμενων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και β) να τους ανακοινώνει έγγραφος:

αα) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων

ββ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζόμενων ,

γγ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζόμενων

,

δδ) το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις ,

εε) τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζόμενων που θα απολυθούν »

οι παραπάνω υποχρεώσεις εφαρμόζονται ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Για παραβάσεις των υποχρεώσεων της ενημερώσεις , διαβούλευσης και κοινοποιήσεις δεν λαμβάνεται υπό ψιν , ως δικαιολογία , το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες . Η έλλειψη ενημέρωσης του εργοδότη από την επιχείρηση που έλαβε την παραπάνω απόφαση , δεν αίρει την υποχρέωση του.

### 8.1.3 Νόμος 2874/2000

## **Άρθρο 9**

### **Τροποποιήσεις του Ν. 1387/1983**

1. Το εδάφιο α' της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

«α) τέσσερις (4) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως διακόσια (200) άτομα.»

2. Το ποσοστό που προβλέπεται στο εδάφιο β' της παραγράφου 2 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α') εφαρμόζεται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από διακόσιους (200) εργαζόμενους.

3. Η παράγραφος 5 του άρθρου 5 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α'), που προστέθηκε με τη παράγραφο 1 του άρθρου 15 του Ν. 2736/1999 (ΦΕΚ 172 Α'), αντικαθίσταται ως εξής:

«5. Σε ομαδικές απολύσεις, που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου.»

### **8.1.4 Νόμος 3488/2006**

## **Άρθρο 21**

Στο άρθρο 1 του ν. 1387/1983, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προστίθεται τρίτη παράγραφος, η οποία έχει ως εξής:

«3. Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στις παραγράφους 1 και 2 του παρόντος άρθρου, όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.»



Βασική νομοθετική διάταξη η οποία ρυθμίζει τα θέματα των ομαδικών απολύσεων στη χώρα μας είναι ο νόμος 1387 / 1983, με θέμα «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις». Ο νόμος αυτός ήρθε να εναρμονίσει την ελληνική νομοθεσία με την οδηγία της ΕΟΚ με αριθμό 75 / 129, η οποία έχει ως στόχο την προσέγγιση των νομοθετικών διατάξεων των Κρατών-Μελών στο θέμα των ομαδικών απολύσεων, ώστε να υπάρχει μια κοινή αντιμετώπιση του προβλήματος. Με τους νόμους 1568 / 1985, 2736 / 1999, 2874 / 2000 και τον 3488 / 2006 τροποποιούνται ορισμένες διατάξεις του βασικού περί ομαδικών απολύσεων νόμου 1387 /1983, με σημαντικότερη τροποποίηση εκείνη η οποία αναφέρεται στον επιτρεπόμενο αριθμό απολυομένων εργαζομένων.

Στις χώρες της δυτικής Ευρώπης η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων στηρίζεται σε τρεις βασικές αρχές. Πρώτα, στην υποχρέωση έγκαιρης ενημέρωσης του προσωπικού και των αρμοδίων αρχών με καθορισμό των αναγκαίων στοιχείων πληροφόρησης και στην αποφυγή των αιφνιδιαστικών απολύσεων με την καθιέρωση προθεσμιών προειδοποίησης. Κατά δεύτερο λόγο, στην εξέταση των απολύσεων, που σχεδιάζονται από την επιχείρηση, από κοινού με τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων (εξέταση του αναγκαίου αριθμού των απολύσεων, του χρόνου της απόλυσης ή της κλιμάκωσής τους, επιλογή του προσωπικού, υποκατάστατα μέτρα κτλ.). Κατά τρίτο λόγο στη συνδρομή της δημόσιας αρχής για την εξεύρεση της καλύτερης δυνατής λύσης.

Από τις τρεις αυτές βασικές αρχές εμπνέεται και η βασική οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 75/129, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 92/56 και από την οδηγία 98/59 που ανήκει στην κατηγορία των οδηγιών για την αντιμετώπιση των συνεπειών από τις ανακατατάξεις του κεφαλαίου. Στην ελληνική νομοθεσία δεν έχει επιχειρηθεί ακόμα η προσαρμογή της, με την κοινοτική, έπειτα από τις αλλαγές που προκάλεσε η τροποποίηση αυτή της αρχικής οδηγίας.

Με τον νόμο 1387/83 για πρώτη φορά αναγνωρίζονται με ξεκάθαρο τρόπο από την ελληνική έννομη τάξη τα συμμετοχικά δικαιώματα της εργασίας στην επιχείρηση. Την εποχή που ψηφίστηκε ο νόμος αυτός δεν υπήρχαν θεσμοί συμμετοχής. Από τότε η εξέλιξη υπήρξε ραγδαία, πράγμα που δείχνει τον ποιοτικό αναπροσανατολισμό του Ελληνικού Εργατικού Δικαίου. Ωστόσο η τυπική αυτή αναπροσαρμογή δεν επέτρεψε

ανάλογη εξέλιξη στις αντιλήψεις, με αποτέλεσμα η ουσιαστική ενσωμάτωση των νέων αυτών κανόνων να είναι λιγότερο εμφανής. Το νέο σύστημα λειτούργησε όπως και το προηγούμενο που ήταν απόλυτα εξουσιαστικό.

Πράγματι ο ελληνικός νόμος κράτησε την αρχή της απαγόρευσης των ομαδικών απολύσεων με διοικητική απόφαση, που ήταν το βασικό στοιχείο του προηγούμενου συστήματος αλλά που δεν είναι αναγκαίο στοιχείο του συστήματος της κοινοτικής νομοθεσίας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τα μέρη να εξακολουθούν να ρίχνουν το κέντρο βάρους στη διοικητική παρέμβαση έτσι που η αστυνόμευση των απολύσεων να διατηρεί πρωτεύουσα σημασία, ενώ κατά την οδηγία το σημαντικό είναι η προώθηση από κοινού μέτρων για την αντιμετώπιση των απολύσεων.

## **8.2. ΟΡΙΣΜΟΣ**

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες απολύσεις γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους, για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν, κάθε ημερολογιακό μήνα, συγκεκριμένα όρια τα οποία καθορίζονται με νομοθετική διάταξη.

### **8.2.1 Έννοια απόλυσης**

Η απόλυση συνδέεται βασικά όπως όλοι γνωρίζουμε με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη αλλά δεν ταυτίζεται με αυτήν .

Απόλυση σημαίνει την απώλεια της θέσης εργασίας χωρίς την θέληση του μισθωτού. Ο έλληνας όμως νομοθέτης δεν συμμερίζεται την άποψη αυτή και για αυτό ορισμένες περιπτώσεις απολύσεων έμειναν μετέωρες ενώ άλλες αποκλείστηκαν. Πράγματι γρήγορα τέθηκε το ερώτημα για το αν υπάγονται στην έννοια των απολύσεων και ορισμένες ενδιάμεσες καταστάσεις όπως είναι οι λεγόμενες συμφωνημένες απολύσεις, όπου υπάρχει καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη, συγχρόνως όμως υπάρχει και συναίνεση του μισθωτού στην απόλυση που γίνεται έναντι πρόσθετων ανταλλαγμάτων, όπως αυξημένη αποζημίωση.

Σύμφωνα όμως με την νομολογία και ένα μέρος της επιστήμης αυτές δεν συνιστούν απολύσεις με την έννοια του άρθρου 1 του νόμου και έτσι ούτε συναριθμούνται ούτε γενικότερα υπάγονται στην έννοια των ομαδικών απολύσεων γιατί με την παρεμβολή των συναινετικών στοιχείων δε θεωρούνται ότι έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργοδότη.

Η άποψη αυτή για το ελληνικό δίκαιο είναι και η ορθότερη γιατί δεν υπάρχει λόγος να υπαχθούν στη διοικητική παρέμβαση, απολύσεις συμφωνημένες. Αλλά από καθαρά θεωρητική σκοπιά καθώς και από τη σκοπιά του κοινωνικού δικαίου, όπου το κυρίαρχο στοιχείο είναι οι διαβουλεύσεις, πρόκειται αναμφίβολα για απολύσεις, όπως αναμφίβολα πρόκειται για απολύσεις και από τη σκοπιά της ατομικής σχέσης εργοδότη-εργαζόμενου.

Ήδη με την οδηγία 92/56, που τροποποιεί την αρχική, εξομοιώνονται με την συνήθη καταγγελία όλες οι λήξεις των συμβάσεων που πραγματοποιούνται με την πρωτοβουλία του εργοδότη, με την προϋπόθεση βέβαια ότι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου.

Με αυτό τον τρόπο αυτό κυρίαρχο στοιχείο για την έννοια της απόλυσης γίνεται η εκδήλωση πρωτοβουλίας από την πλευρά του εργοδότη και δεν ασκούν επιρροή άλλα μεταγενέστερα γεγονότα, όπως η συναίνεση του εργαζομένου.

### **8.2.2 Επιχειρήσεις - εκμεταλλεύσεις**

Η παραγωγική μονάδα που λαμβάνεται ως βάση για τον σχηματισμό του αναγκαίου αριθμού δεν περιορίζεται μόνο στην επιχείρηση αλλά επεκτείνεται και στην εκμετάλλευση όταν η επιχείρηση περιλαμβάνει περισσότερες εκμεταλλεύσεις. Σε αυτή την περίπτωση ο ελάχιστος αριθμός πρέπει να αφορά τους εργαζομένους στην συγκεκριμένη εκμετάλλευση. Ως εκμετάλλευση νοείται κάθε παραγωγική μονάδα που έχει οργανική και παραγωγική αυτοτέλεια (αυτοτελή παραγωγικό σκοπό, αυτοτελή διεύθυνση, δικό της προσωπικό). Με την έννοια αυτή δε θεωρούνται εκμετάλλευση τα παραρτήματα ή υποκαταστήματα ή χωριστές εγκαταστάσεις, εφόσον αυτά είναι ενταγμένα οργανωτικά στην ενιαία επιχείρηση. Είναι αυτονόητο, όπου λαμβάνεται ως βάση η εκμετάλλευση για τη διαπίστωση του αριθμού των απολυομένων, η ίδια μονάδα

λαμβάνεται ως βάση για τη διαπίστωση ότι συντρέχει ο ελάχιστος αριθμός (20 άτομα) που είναι αναγκαίος για να εφαρμοσθεί η διαδικασία.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα, για τα οποία η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου απέστειλε προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, είναι οι ομαδικές απολύσεις που είχαν γίνει στις 18 Ιουλίου 2002 από την Αθηναϊκή Χαρτοποιία Α.Ε. (Softex), αλλά και η νομική έννοια της «εκμετάλλευσης» και της «επιχείρησης».

Η συγκεκριμένη Α.Ε. έχει τρεις χωριστές μονάδες παραγωγής διαφόρων τύπων χαρτιού. Η μία είναι στα Κουδούνα Δράμας, η δεύτερη στο Βοτανικό Αττικής και η τρίτη στο Μεγάλο Πεύκο. Από τη μονάδα της Δράμας απολύθηκαν οι 417 εκ των 420 εργαζομένων.

Ανέκυψε όμως το θέμα εάν οι απολύσεις των 417 εργαζομένων υπάγονται στο νόμο περί ομαδικών απολύσεων ή όχι, σε συνδυασμό με το αν η συγκεκριμένη εταιρεία είναι εκμετάλλευση ή επιχείρηση, που είναι διαφορετικές νομικές έννοιες. Έτσι, τέθηκε το ερώτημα αν έπρεπε να εφαρμοστεί η διαδικασία που προβλέπει η νομοθεσία περί ομαδικών απολύσεων, όπως αυτή έχει προσαρμοστεί στις Κοινοτικές οδηγίες (Ευρωπαϊκή νομοθεσία).

Σύμφωνα με την απόφαση της Ολομέλειας ΑΠ, με το νόμο περί ομαδικών απολύσεων υιοθετείται η διάκριση των εννοιών «επιχείρηση» και «εκμετάλλευση», έννοιες οι οποίες δεν αποσαφηνίζονται στο κείμενο των κοινοτικών οδηγιών που αφορούν στις ομαδικές απολύσεις στις οποίες και προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία.

Βάσει της ελληνικής νομοθεσίας, ως επιχείρηση νοείται «η περί το πρόσωπο του φορέα οργάνωση κεφαλαίου και εργασίας προς επιδίωξη κέρδους», ενώ εκμετάλλευση νοείται «κάθε οργανωμένη οικονομική ομάδα που αποβλέπει στην επίτευξη τεχνικού, επιστημονικού ή παραγωγικού σκοπού».

Όταν όμως η επιχείρηση είναι οργανωμένη κατά συγκεντρωτικό τρόπο σε μια παραγωγική μονάδα, οι έννοιες της επιχείρησης και εκμετάλλευσης συμπίπτουν, ενώ, αν είναι οργανωμένη κατά μη συγκεντρωτικό τρόπο σε κλάδους παραγωγής, οι έννοιες μπορεί να διαχωρίζονται και η επιχείρηση μπορεί να αποτελείται από περισσότερες χωριστές εκμεταλλεύσεις, ανά μία η κάθε μία και με λειτουργική (διοικητική), οικονομική και νομική αυτοτέλεια, όπως συμβαίνει π.χ. με τις θυγατρικές εταιρείες.

Το Εφετείο Θράκης έχει κρίνει ότι η μονάδα της Δράμας της εν λόγω εταιρείας δεν αποτελούσε αυτοτελή εκμετάλλευση και δεν εμπίπτει στις εξαιρέσεις του νόμου περί ομαδικών απολύσεων. Έτσι, η Α.Ε. παραβίασε την υποχρέωση που είχε από το νόμο περί ομαδικών απολύσεων για πληροφόρηση των εργαζομένων και κατήγγειλε τις συμβάσεις εργασίας κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, παραβιάζοντας τη νομοθεσία περί ομαδικών απολύσεων (Ν. 1837/1983).

Συνέπεια δε όλων αυτών, κατά την εφετειακή απόφαση, είναι οι απολύσεις να είναι άκυρες. Η εταιρεία χάρτου άσκησε αναίρεση κατά της εφετειακής απόφασης, υποστηρίζοντας ότι εσφαλμένα εφαρμόστηκε ο νόμος περί ομαδικών απολύσεων, καθώς η μονάδα της Δράμας ήταν αυτοτελής.

Κατόπιν αυτού, από την Ολομέλεια του ΑΠ στάλθηκε στο ΔΕΚ το ερώτημα αν τα πραγματικά περιστατικά που δέχθηκε το Εφετείο Θράκης εμπίπτουν στην έννοια του κοινοτικού όρου «επιχείρηση», για την εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών περί ομαδικών απολύσεων, που έχουν ενταχθεί στο Ν.1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων.

### **8.2.3 Λόγοι στους οποίους οφείλονται οι ομαδικές απολύσεις**

Από τις απολύσεις που οφείλονται σε διάφορους λόγους, τις ομαδικές απολύσεις ενδιαφέρουν μόνο εκείνες που συνδέονται με οικονομοτεχνικούς λόγους. Έτσι για την οριοθέτησή τους απαραίτητο είναι το ποιοτικό κριτήριο. Ο νομοθέτης, όπως και η οδηγία, δεν αναφέρονται ευθέως στους οικονομοτεχνικούς λόγους. Προτιμά την ευρύτερη διατύπωση « απολύσεις που γίνονται για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου ». Με τη διατύπωση αυτή το ποιοτικό κριτήριο που χρησιμοποιείται αναφέρεται εξωτερικά στην προέλευση των λόγων και όχι στο περιεχόμενο. Κατ' αποτέλεσμα, όμως πρόκειται για λόγους που αφορούν την οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης.

Είναι αδιάφορο ο τρόπος παραγωγής του λόγου απόλυσης, γιατί εμπίπτουν και οι λόγοι που δημιουργούνται με πρωτοβουλία του εργοδότη και οι λόγοι που

δημιουργούνται από εξωγενή στοιχεία ( π.χ. πυρκαγιά κτλ.). Η οριοθετική γραμμή είναι σαφής και αποκλείει τις λεγόμενες μικτές περιπτώσεις. Από τη στιγμή που υπάρχει η γενική και αφηρημένη απόφαση του εργοδότη για μείωση του προσωπικού ή για την ανασύνθεσή του για έναν από τους παραπάνω λόγους, το γεγονός ότι παράλληλα μπορούν να υπάρχουν λόγοι που αφορούν το μισθωτό δεν ασκεί επιρροή. Είναι αυτονόητο ότι οι απολύσεις που γίνονται για λόγους που αφορούν το μισθωτό δεν συναριθμούνται.

#### **8.2.4 Χρονική μονάδα**

Ομαδικές θεωρούνται οι απολύσεις οι οποίες υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που καθορίζει ο νόμος. Άρα η χρονική μονάδα μέσα στην οποία πρέπει να υπάρξει ο ελάχιστος αριθμός των απολυομένων είναι ο μήνας. Επίσης ο αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης, ο οποίος λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ποσοστού, πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, είναι ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται στην αρχή κάθε ημερολογιακού μήνα για κάθε μήνα. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης που θέλει να αποφύγει τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων μπορεί να διαβαθμίσει τις απολύσεις στο χρόνο, έτσι ώστε κάθε μήνα να απολύει λιγότερους από τον ελάχιστο απαιτούμενο, κάθε φορά, αριθμό για να υπαχθούν οι απολύσεις αυτές στις διατάξεις του νόμου περί ομαδικών απολύσεων.

#### **8.2.5 Όρια απολύσεων**

Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, συναρτούνται από τον ακριβή αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα σε μια επιχείρηση. Σύμφωνα με τον νόμο 1387 / 1983 τα όρια αυτά είναι τα εξής :

Πέντε (05) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι (20) έως πενήντα (50) άτομα.

Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα (50) άτομα.

Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού εργασίας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Τα τελευταία χρόνια το ποσοστό αυτό έχει παγιωθεί στο 2%.

Την ανωτέρω διάταξη που προβλέπει τα όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές ήρθε να τροποποιήσει ο Νόμος 2874 / 2000 με νέα διάταξη, την οποία εισήγαγε. Τα νέα αυτά όρια και τα ποσοστά που ισχύουν πλέον είναι τα εξής :

Τέσσερις (04) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι (20) έως διακόσια (200) άτομα

Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από διακόσιους (200) εργαζομένους.

Οι κύριες αλλαγές τις οποίες επέφερε η νέα αυτή νομοθετική ρύθμιση στα όρια των ομαδικών απολύσεων είναι οι εξής :

A) Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν μέχρι δέκα εννέα (19) άτομα, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν 1387 / 1983 και συνεπώς ο εργοδότης δεν παρεμποδίζεται από απαγορευτικές διατάξεις δυνάμενος να απολύσει κατά την κρίση του.

B) Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα, η δυνατότητα του εργοδότη για απολύσεις περιορίζεται σε τέσσερα (04) άτομα. Με το προηγούμενο (τροποποιηθέν) καθεστώς τέτοιο δικαίωμα απολύσεων μέχρι και πέντε (05) ατόμων είχε μόνον ο εργοδότης - επιχειρηματίας που απασχολούσε από 20 έως 50 άτομα. Στην περίπτωση αυτή παρατηρούμε την διεύρυνση μεν της αριθμητικής δυνάμεως του προσωπικού της επιχείρησης ( από 20 έως 200 εργαζομένους ) συγχρόνως δε τον περιορισμό του αριθμού των απολύσεων από πέντε σε τέσσερα άτομα.

Γ) Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους των 200 εργαζομένων, εξακολουθεί να ισχύει η προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση, δηλαδή το ποσοστό του 2 έως 3 % του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα.

Για να υπολογισθεί η δύναμη του προσωπικού λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπηρετούν στην επιχείρηση ( υπάλληλοι - μαθητευόμενοι - εργατοτεχνίτες - διευθύνοντες υπάλληλοι ) ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας που τους συνδέει με τον εργοδότη. Να συμπληρώσουμε επίσης ότι σε περίπτωση που η επιχείρηση διατηρεί δίκτυο υποκαταστημάτων ή τμημάτων ή άλλων εγκαταστάσεων που λειτουργούν εκτός περιοχής της έδρας της επιχείρησης, τότε υπολογίζονται και οι μισθωτοί που απασχολούνται στις παραπάνω θέσεις και έτσι λαμβάνονται αθροιστικά οι γενόμενες απολύσεις. Ανάγκη εξάλλου να διευκρινισθεί το έγκυρο ή μη της εργασιακής συμβάσεως ή σχέσεως δεν επηρεάζει την εφαρμογή του περί των ομαδικών απολύσεων, νόμου 1387 / 1983. Αρκεί απλώς και μόνο το πραγματικό γεγονός της απασχολήσεως του μισθωτού.

### **8.3 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

#### **8.3.1 Εργαζόμενοι που προστατεύονται από το νόμο**

Ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις είναι γενικός νόμος και συνεπώς το πεδίο εφαρμογής του είναι εκτεταμένο. Οι διατάξεις του νόμου αυτού προστατεύουν τους εργαζομένους που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, καθώς και σε εκείνες του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

Το ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων δεν ενδιαφέρει, και γι' αυτό υπάγονται στο νόμο και οι επιχειρήσεις του Δημοσίου. Προϋποθέτει όμως ότι πρόκειται για επιχείρηση και γι' αυτό δεν υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του το προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των Ν.Π.Δ.Δ. έστω και αν απασχολείται με σχέση εργασίας



ιδιωτικού δικαίου. Αλλά δεν αρκεί μόνο αυτό, πρέπει οι επιχειρήσεις του Δημοσίου να ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, ο νόμος αναφέρεται αδιακρίτως σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και με την έννοια αυτή περιλαμβάνει κάθε εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν ανήκει ή όχι σε επιχείρηση και αν έχει κερδοσκοπικό σκοπό (π.χ. ιδρύματα).

Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας. Είναι αδιάφορο αν οι απολύσεις αφορούν μισθωτό με έγκυρη σύμβαση εργασίας ή με άκυρη. Ο νομοθέτης, όπως και η οδηγία, εξομοιώνουν πλήρως την απλή σχέση εργασίας με την έγκυρη σύμβαση. Είναι ακόμα αδιάφορο η επαγγελματική κατηγορία στην οποία ανήκει ο κάθε μισθωτός. Μόνο ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ως σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

### **8.3.2 Οι εξαιρέσεις**

Οι διατάξεις του νόμου 1387 / 1983 για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται:

A) στους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν την λήξη της σύμβασης ή αποπεράτωσης του έργου.

B) στο προσωπικό του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

Γ) στους εργαζομένους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

Δ) στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω αναστολής ή διακοπής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

E) στα πληρώματα των πλοίων.

Σύμφωνα με το άρθρο 38 του νόμου 1568 / 1985 η ανωτέρω περίπτωση Δ) καταργήθηκε και οι απολύσεις οι οποίες περιγράφει υπάγονται κανονικά στους περιορισμούς του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις.

Όσον αφορά τις απολύσεις στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, στις οποίες ανήκουν και οι συμβάσεις για εκτέλεση ορισμένης εργασίας, αυτές τις αποκλείει από το πεδίο εφαρμογής του με ρητή διάταξη, εφόσον η απόλυση συνδέεται με τη λήξη του χρόνου, γιατί είναι αναμενόμενη. Αν όμως οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη, που σημαίνει με καταγγελία για σπουδαίο λόγο, εφόσον βέβαια, ο λόγος αυτός δεν αφορά το πρόσωπο του εργαζομένου, τότε αυτές εμπίπτουν στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

Ιδιαιτερότητα παρουσιάζουν οι απολύσεις λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης. Ο νομοθέτης στις εξαιρέσεις από τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, υπάγει και τις περιπτώσεις εργαζομένων που απολύονται λόγω της διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

Παρ' όλον ότι πρόκειται για απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους (δεν αφορούν τους εργαζομένους) και παρ' όλο ότι αφορούν πολλούς εργαζομένους, αυτές εξαιρούνται. Η εξαίρεση αυτή, όπως είναι διατυπωμένη, αποτελεί αντικείμενο παρανόησης τόσο από την πλευρά του νομοθέτη σε σχέση με την οδηγία, όσο και από τους εφαρμοστές του νόμου.

Κατά τη θεωρία και νομολογία κρίθηκε ότι ο περιορισμός που θέτει ο νομοθέτης για την εξαίρεση και που συνίσταται στη διαπίστωση της διακοπής των εργασιών με δικαστική απόφαση, δεν είναι εφαρμόσιμος γιατί δεν προβλέπεται τέτοια διαδικασία στο ελληνικό δίκαιο. Εφόσον λοιπόν είναι ανέφικτος ο περιορισμός, εφαρμόζεται η εξαίρεση χωρίς τον περιορισμό. Έτσι όμως γίνεται νέο λάθος καθώς δημιουργείται εξαίρεση νέου τύπου που είναι αμφίβολο αν δικαιολογείται. Αν ο νομοθέτης ήθελε να εξαιρέσει τις ομαδικές απολύσεις στις επιχειρήσεις που κλείνουν θα το όριζε ευθέως. Με την ερμηνεία που δόθηκε στη διάταξη αυτή, δίνεται η εντύπωση ότι σε άλλες χώρες το κλείσιμο των επιχειρήσεων δεν είναι δυνατόν χωρίς να βεβαιωθεί με δικαστική απόφαση ή ότι κάθε κλείσιμο των επιχειρήσεων είναι δυνατό να υποβληθεί σε δικαστική απόφαση.

Συνεπώς αφού αυτό δεν ισχύει στην Ελλάδα (ακριβέστερα δεν ίσχυε μέχρι το νόμο 1892/90 και κυρίως το νόμο 2000/1991), θα πρέπει να ισχύει η εξαίρεση χωρίς

αυτόν τον περιορισμό. Η βασική παρανόηση προκύπτει από το γεγονός ότι ο Έλληνας νομοθέτης προτίμησε να προβεί σε μια τυπική μετάφραση της οδηγίας χωρίς να την αξιολογήσει. Ίσως ακόμη θεώρησε ότι δεν μπορεί να τεθεί φραγμός στην οικονομική ελευθερία του εργοδότη για το κλείσιμο της επιχείρησης. Αλλά και έτσι να είναι τα πράγματα πάλι υπάρχει μια διαστρέβλωση των διατάξεων της οδηγίας.

Οι ειδικές διαδικασίες για τις ομαδικές απολύσεις εστιάζονται στις διαβουλεύσεις και στην προσπάθεια λήψης μέτρων που θα περιορίζουν ή θα αμβλύνουν τις συνέπειές τους. Το οριστικό κλείσιμο μιας επιχείρησης δεν αποτελεί λόγο για τη μη εφαρμογή των διαδικασιών αυτών, αφού και σε αυτή την περίπτωση μπορούν να ληφθούν μέτρα για την άμβλυνση τουλάχιστον των συνεπειών από απολύσεις. Γι' αυτό η οδηγία δεν αναφέρεται γενικώς στο κλείσιμο των επιχειρήσεων ή σε κάθε περίπτωση διακοπής των εργασιών τους, αλλά σε μια ειδική περίπτωση. Αυτή είναι η διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης, αφ' όσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής απόφασης. Η διατύπωση της οδηγίας είναι σαφής. Δεν αναφέρεται σε διακοπή της δραστηριότητας που αποφασίζεται από τον εργοδότη και απλώς βεβαιώνεται από το δικαστήριο. Αναφέρεται σε διακοπή που επέρχεται με δικαστική απόφαση (η ελληνική διατύπωση δεν αποδίδει με σαφήνεια αυτό το καθοριστικό στοιχείο). Πρόκειται για διάφορες περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη που οδηγούν σε ειδικές διαδικασίες εκκαθάρισης με παρέμβαση της δικαστικής αρχής. Σε αυτή την περίπτωση ο ρόλος του εργοδότη εκμηδενίζεται και η όλη διαδικασία δεν έχει νόημα να εφαρμοστεί, ενώ, από την άλλη πλευρά, πρέπει να διευκολυνθεί ενδεχόμενη μεταβίβαση της επιχείρησης για να προσελκύσει αγοραστές. Αντίστοιχος περιορισμός γίνεται δεκτός και στην περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης.

Η αρχικά λανθασμένη εφαρμογή οδήγησε σε περαιτέρω λανθασμένη λύση. Έτσι το κλείσιμο ενός τμήματος της επιχείρησης θεωρείται ισοδύναμο με τη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης, ενώ πρόκειται για οικονομική απόφαση στο πλαίσιο των διαφόρων οικονομικών συνδυασμών που είναι δυνατοί. Το επιχείρημα ότι δεν μπορεί να εξαναγκαστεί ο εργοδότης δε επιχειρηματική δράση αν δεν το θέλει, δεν ευσταθεί, γιατί η απαγόρευση των απολύσεων δεν αποτελεί την μόνη αλλά ούτε και την κύρια αποστολή της όλης διαδικασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με την οδηγία (92/56), που δεν ενσωματώθηκε ακόμα στο ελληνικό δίκαιο, προστίθεται η τροποποίηση ότι τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόσουν το παρόν άρθρο και στις ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή των εργασιών κατόπιν δικαστικής απόφασης.

Επίσης σύμφωνα με τον νόμο 2736/1999 προστέθηκε νέα διάταξη στο βασικό νόμο περί ομαδικών απολύσεων (Ν 1387/83) και ειδικότερα στο άρθρο 5 αυτού σύμφωνα με την οποία προβλέπεται η ανωτέρω περίπτωση Γ) των εξαιρέσεων.

Την παραπάνω προστεθείσα διάταξη έρχεται να τροποποιήσει και πάλι ο Ν 2874 / 2000 με το άρθρο 9 παρ. 3 σύμφωνα με το οποίο οι διαδικασίες που αναφέρονται σε ζητήματα παρεμβάσεως του Υπουργού ή του Νομάρχου σε περιπτώσεις υπάρξεως ή όχι συμφωνούν για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων (παρ 2,3 και 4 του άρθρου 5 Ν 1387/83) δεν εφαρμόζονται σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας - και όχι των εργασιών, της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης κατόπιν δικαστικής απόφασης - και όχι πρωτόδικης που οριζόταν στην παραπάνω διάταξη. Εν κατά κλειδί η διάλυση ή η διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης θα πρέπει να είναι οριστική, πλήρης και πραγματική. Δεν συντρέχει τέτοια κατάσταση όταν λειτουργούν ορισμένα τμήματα της επιχείρησης.

## **8.4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ**

### **8.4.1 Υποχρεώσεις του εργοδότη για πληροφόρηση**

Ο εργοδότης σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου 1387 /1983 πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις έχει την υποχρέωση να πραγματοποιήσει διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών που προκαλούν.

Για το σκοπό αυτό, ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί καθώς και κάθε άλλη πληροφορία που θα μπορούσε να βοηθήσει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

Επισημαίνεται επίσης η υποχρέωση που έχει ο εργοδότης να υποβάλλει αντίγραφα των ανωτέρω εγγράφων στον Νομάρχη και στον Επιθεωρητή Εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και την Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος όπου σχεδιάζονται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

### **8.4.2 Διαβουλεύσεις**

Οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους του προσωπικού για τις επικείμενες ή σχεδιαζόμενες απολύσεις, ξεκινούν με πρωτοβουλία του εργοδότη, αφού αυτές αποτελούν αναγκαία συνέπεια της απόφασής του για απολύσεις. Έτσι ο νόμος προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να προβεί σε πρόσκληση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η πρόσκληση αυτή μπορεί να γίνει ταυτόχρονα με την παροχή πληροφοριών ή χωριστά.

Εφόσον όμως βασική προϋπόθεση για διαβουλεύσεις αποτελεί η ύπαρξη της αναγκαίας πληροφόρησης, αυτό πρέπει να γίνει το αργότερο με την πρόσκληση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η έκταση και το περιεχόμενο της υποχρέωσης αυτής έχει ιδιαίτερη σημασία γιατί αποτελεί το κομβικό σημείο στην όλη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Οι συνέπειες από την παράβασή της είναι ιδιαίτερα σοβαρές, αφού ο νόμος προβλέπει ως ποινή την ακυρότητα των απολύσεων.

Η υποχρέωση για διαβουλεύσεις περιλαμβάνει την υποχρέωση για συζήτηση των κρίσιμων θεμάτων που συνδέονται με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και την υποχρέωση για ανεύρεση από κοινού λύσεων για την αποφυγή ή μείωση των απολύσεων ή απλώς την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών τους. Η υποχρέωση δεν εξαντλείται στην απλή συζήτηση ούτε οι διαβουλεύσεις αποτελούν απλό τύπο για την διεκπεραίωση των απολύσεων. Αναπόσπαστο στοιχείο των διαβουλεύσεων είναι οι ανεύρεση κοινών λύσεων.

Ήδη η νέα οδηγία που τροποποιεί την αρχική, καθιστά ακόμη σαφέστερο το παραπάνω περιεχόμενο των σχετικών υποχρεώσεων. Έτσι εκτός από υποχρέωση για διεξαγωγή εγκαίρως των διαβουλεύσεων, ορίζει ότι οι διαβουλεύσεις έχουν ως περιεχόμενο την δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων ή απλώς

την άμβλυση των δυσμενών συνεπειών τους προσφεύγοντας σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα, με σκοπό την βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυόμενων εργαζομένων.

Για την περαιτέρω ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των διαβουλεύσεων, η νέα οδηγία προβλέπει και το δικαίωμα από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζομένων να ζητήσουν την συνδρομή εμπειρογνομόνων.

### **8.4.3 Εκπρόσωποι των εργαζομένων**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου περί των ομαδικών απολύσεων (1387/83) ως εκπρόσωποι των εργαζομένων για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, χωρίς κανένα να καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται τα πρόσωπα που υποδεικνύονται από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι αυτοί υποδεικνύονται αναλογικά με την δύναμη των σωματείων, εφόσον σε αυτή ανήκει συνολικά το 70% των εργαζομένων και η πλειοψηφία εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις.

Η υπόδειξη των εκπροσώπων αυτών πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις ημέρες από την γνωστοποίηση των λόγων ομαδικής απόλυσης και των λοιπών αναγκαίων στοιχείων όσον αφορά την πληροφόρηση των εργαζομένων, από την πλευρά του εργοδότη.

Εάν δεν υπάρχουν σωματείο ή σωματεία που να καλύπτουν τις παραπάνω προϋποθέσεις, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή. Όταν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως πενήντα (50) εργαζομένους η επιτροπή είναι τριμελής, ενώ για εκείνες είναι που απασχολούν περισσότερους από πενήντα (50) εργαζομένους είναι πενταμελής.

Τα μέλη της επιτροπής αυτής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από την συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η συνέλευση συνέρχεται μέσα σε επτά ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση που πρέπει να ορίζει το θέμα, την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης, κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Για την διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του πενήντα ένα 51% των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Όσον αφορά την εκλογή των εκπροσώπων απαραίτητη είναι η σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επομένη της σύγκλησης της συνέλευσης, από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο, μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

#### **8.4.4 Αποτέλεσμα διαβουλεύσεων**

Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι είκοσι (20) ημερών και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Τα δύο άμεσα ενδιαφερόμενα μέλη καλούνται να αποφασίσουν για την τύχη των ομαδικών απολύσεων, εάν δηλαδή, οι ομαδικές απολύσεις είναι οικονομικά δικαιολογημένες και συνεπώς η πραγματοποίησή τους αποτελεί αναπότρεπτη ανάγκη, ή αντίθετα οι ομαδικές απολύσεις είναι δυνατόν να αποφευχθούν εν όλο ή εν μέρει.

Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στον Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας.

#### **8.4.5 Συμφωνία των δύο μερών**

Στην περίπτωση που υπάρχει συμφωνία των δύο μερών η όλη διαδικασία τερματίζεται. Οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται (ή δεν πραγματοποιούνται ανάλογα) σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας, δηλαδή στην έκταση που

συμφωνήθηκε αμοιβαία και ισχύουν δέκα (10) ημέρες μετά την κατάθεσή του σχετικού πρακτικού στις αρμόδιους αρχές. Όσον αφορά τα χρονικά πλαίσια, μέσα στα οποία τερματίζεται το στάδιο αυτό, σημειώνεται, ότι απαιτούνται κατ' ανώτατο όριο συνολικά μέχρι τριάντα (30) ημέρες από την ημερομηνία που ο εργοδότης θα απευθύνει στους εκπροσώπους των εργαζομένων έγγραφο για την έναρξη των διαβουλεύσεων ( δηλ. 20 ημέρες το πολύ για διαβουλεύσεις και 10 ημέρες απαραίτητα μέχρι την ισχυροποίηση των απολύσεων).

Η θετική έκβαση των διαβουλεύσεων αποτυπώνεται στη συμφωνία που συνάπτεται ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η συμφωνία αυτή δεν είναι μια απλή συμφωνία, αλλά ειδική προβλεπόμενη από το νόμο συμφωνία που ανήκει στην κατηγορία των συλλογικών συμφωνιών.

Το κύριο αντικείμενο της συμφωνίας είναι οι όροι με τους οποίους θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Τέτοιοι μπορεί να είναι η διαβάθμιση των απολύσεων στο χρόνο, πρόσθετες αποζημιώσεις, ιεράρχηση κριτηρίων απολύσεων κτλ. Ως προς το σημείο αυτό η συμφωνία έχει κανονιστικό περιεχόμενο γιατί οι όροι της συμφωνίας αποτελούν όρους της νομιμότητας των απολύσεων. Η παράβαση των όρων αυτών συνεπάγεται την ακυρότητα των απολύσεων. Οι συμφωνίες αυτές μπορούν να περιέχουν και όρους που αφορούν την αποφυγή των απολύσεων ή την μείωσή τους. Οι όροι αυτοί μπορούν να συνιστούν νέους όρους εργασίας ( αυξημένο ωράριο, μερική απασχόληση, μεταθέσεις, επανεκπαίδευση κτλ.).

#### **8.4.6 Ασυμφωνία των δύο μερών**

Αν δεν υπάρξει συμφωνία των δύο πλευρών ανοίγει ο δρόμος για άμεση παρέμβαση της διοικητικής αρχής. Ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την ημέρα υποβολής του παραπάνω πρακτικού και αφού λάβει υπ' όψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης, καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι (20) ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις έπειτα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Πριν από την έκδοση της παραπάνω απόφασης ο



Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορούν να ζητήσουν τη γνώμη της Επιτροπής Υπουργείου Εργασίας, που εδρεύει σε κάθε νομό, ή του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, αντίστοιχα. Τα γνωμοδοτικά αυτά όργανα, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορούν να καλούν και να ακούν τόσο τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη, όσο και τα πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επιμέρους τεχνικά θέματα.

Η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας που εκδίδεται πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη με αναφορά στα στοιχεία του φακέλου, στην κατάσταση της επιχείρησης αλλά και με αναφορά σε εξωεπιχειρησιακούς παράγοντες (π.χ. ανεργία ή έλλειψη εργατικών χεριών). Έχει κριθεί ότι η απόφαση αυτή είναι κανονιστική εκτελεστική διοικητική πράξη που υπόκειται στην ακυρωτική διαδικασία του ΣτΕ για έλλειψη νομιμότητας ή μη επαρκούς αιτιολογίας. Αυτό σημαίνει ότι στην απόφαση πρέπει να ληφθούν υπόψη όλα τα προαναφερόμενα στοιχεία.

Στις δύο αυτές περιπτώσεις η απόφαση περιέχει μερική ή ολική απαγόρευση. Θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι, η παρεμβατική αρμοδιότητα εξαντλείται στην έγκριση ή μη έγκριση μέρους ή του συνόλου των απολύσεων. Δεν προβλέπει για τη δημόσια διοίκηση δυνατότητα για τον προσδιορισμό από την ίδια όρων για τις απολύσεις.

Η διάρκεια για την ολοκλήρωση της όλης διαδικασίας μπορεί να φτάσει μέχρι και τις εξήντα (60) ημέρες συνολικά ( δηλαδή τριάντα ημέρες που προβλέπονται αρχικά, είκοσι ημέρες που δόθηκαν για επανάληψη των διαβουλεύσεων και δέκα μέρες για την έκδοση της σχετικής τελικής απόφασης).

Ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις στην έκταση που καθορίζει η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις, με την επιφύλαξη πάντοτε των διατάξεων για την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβολή αποζημίωσης.

Η καταβαλλόμενη κατά περίπτωση αποζημίωση είναι:

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	ΜΕΤΑ
------------------	------------	---------------------------------	------

		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσόν αποζημίωσης
2 μηνών - 1 έτους	1 μηνός	1 μην.	1/2 μηνός+ 1/6
1 έτους συμπλ. - 4 ετών	2 μηνών	2 μην.	1 μηνός+ 1/6
4 ετών συμπλ. - 6 ετών	3 μηνών	3 μην.	1 ½ μηνός+ 1/6
6 ετών συμπλ. - 8 ετών	4 μηνών	4 μην.	2 μηνών+ 1/6
8 ετών συμπλ. -10 ετών	5 μηνών	5 μην.	2 ½ μηνών+ 1/6
10 ετών συμπληρωμένα	6 μηνών	6 μην.	3 μηνών+ 1/6
11 ετών συμπληρωμένα	7 μηνών	7 μην.	3 ½ μηνών+ 1/6
12 ετών συμπληρωμένα	8 μηνών	8 μην.	4 μηνών+ 1/6
13 ετών συμπληρωμένα	9 μηνών	9 μην.	4 ½ μηνών+ 1/6
14 ετών συμπληρωμένα	10 μηνών	10 μην.	5 μηνών+ 1/6
15 ετών συμπληρωμένα	11 μηνών	11 μην.	5 ½ μηνών+ 1/6
16 ετών συμπληρωμένα	12 μηνών	12 μην.	6 μηνών+ 1/6
17 ετών	13 μηνών	13 μην.	6 ½ μηνών+

συμπληρωμένα			1/6
18 συμπληρωμένα	ετών	14 μηνών	14 μην. 7 μηνών+ 1/6
19 συμπληρωμένα	ετών	15 μηνών	15 μην. 1/6 7 ½ μηνών+
20 συμπληρωμένα	ετών	16 μηνών	16 μην. 8 μηνών+ 1/6
21 συμπληρωμένα	ετών	17 μηνών	17 μην. 1/6 8 ½ μηνών+
22 συμπληρωμένα	ετών	18 μηνών	18 μην. 9 μηνών+ 1/6
23 συμπληρωμένα	ετών	19 μηνών	19 μην. 1/6 9 ½ μηνών+
24 συμπληρωμένα	ετών	20 μηνών	20 μην. 10 μηνών+ 1/6
25 συμπληρωμένα	ετών	21 μηνών	21 μην. 1/6 10 1/2 μηνών+
26 συμπληρωμένα	ετών	22 μηνών	22 μην. 11 μηνών+ 1/6
27 συμπληρωμένα	ετών	23 μηνών	23 μην. 1/6 11 1/2 μηνών+
28 συμπληρωμένα	ετών	24 μηνών	24 μην. 12 μηνών+ 1/6

Όπως αναφέρεται παραπάνω, εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών, όσοι και οι μήνες προειδοποίησης.

Εάν η καταγγελία γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο υπάλληλος δικαιούται τη μισή αποζημίωση. Αυτό ισχύει μόνο για τους υπαλλήλους και όχι για τους εργατοτεχνίτες.

Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών  
(όπως ισχύουν από 23/5/2000, μετά την ΕΓΣΣΕ)

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες - 1 έτος	5 ημερομίσθια + 1/6
1 έτος - 2 έτη	7 ημερομίσθια + 1/6
2 έτη - 5 έτη	15 ημερομίσθια+ 1/6
5 έτη - 10 έτη	30 ημερομίσθια+ 1/6
10 έτη - 15 έτη	60 ημερομίσθια+ 1/6
15 έτη - 20 έτη	100 ημερομίσθια+ 1/6
20 έτη - 25	120 ημερομίσθια+ 1/6
25 έτη - 30	145 ημερομίσθια+ 1/6
από 30 έτη και πάνω	165 ημερομίσθια+ 1/6

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.  
Με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
1 έτος - 3 έτη	1 μηνιαίος μισθός+ 1/6
3 έτη - 6 έτη	2 μηνιαίοι μισθοί+ 1/6

6 έτη - 8 έτη	3 μηνιαίοι μισθοί+ 1/6
8 έτη - 10 έτη	4 μηνιαίοι μισθοί+ 1/6

Από τα 10 έτη και μέχρι το 30ό έτος υπηρεσίας, προστίθενται για κάθε χρόνο ένας επιπλέον μηνιαίος μισθός

#### **8.4.7 Συνέπειες από τη μη τήρηση των διατάξεων**

Όλες οι ομαδικές απολύσεις οι οποίες πραγματοποιήθηκαν κατά παράβαση του νόμου θεωρούνται άκυρες. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης και μισθούς υπερημερίας. Ενώ θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι ομαδικά απολυόμενοι εργαζόμενοι, των οποίων η απόλυση είναι άκυρη, είτε γιατί ο εργοδότης δεν τήρησε τις προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες, είτε γιατί δεν εγκρίθηκε η πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, εφόσον προσφέρονται να εργασθούν, διατηρούν κατά το άρθρο 656 του ΑΚ την αξίωση για καταβολή μισθού μέχρι την νόμιμη λύση της σχέσεως εργασίας κατ' άλλο τρόπο.

Ο νομοθέτης επέλεξε την αυστηρότερη των κυρώσεων καθώς και μια διατύπωση των παραβάσεων με ιδιαίτερα ευρύ τρόπο αφού θεωρεί κατ' αρχήν όλες τις παραβάσεις ουσιώδεις. Από την άλλη οι διατάξεις του νόμου είναι πολλές φορές διατυπωμένες κατά τρόπο ελαστικό, έτσι που να τίθεται το ερώτημα για το πότε υπάρχει η παράβασή τους.

#### **8.4.8 Ο ρόλος της κυβέρνησης**

Η δημόσια διοίκηση δεν έχει εξουσία για λήψη αποφάσεων. Ο ρόλος της περιορίζεται στην ενημέρωση, στη θέσπιση περιόδου κατά την οποία οι απολύσεις είναι ανίσχυρες και στην εξεύρεση λύσεων για τα προβλήματα που γεννούνται από τις

σχεδιαζόμενες απολύσεις. Από τη στιγμή που έχει γίνει η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, λαμβάνει γνώση η αρχή. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει στην αρχή, εγγράφως, οποιεσδήποτε σχεδιασμένες ομαδικές απολύσεις. Η κοινοποίηση αυτή πρέπει να περιέχει κάθε σχετική πληροφορία για τις σχεδιασμένες ομαδικές απολύσεις και οι οποίες έχουν ήδη παρασχεθεί στους εργαζομένους. Οι ομαδικές απολύσεις ισχύουν μετά την πάροδο τουλάχιστον τριάντα (30) ημερών από την από την κοινοποίηση της προς την δημόσια αρχή, με την επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την ατομική προθεσμία προειδοποίησης. Η δημόσια αρχή χρησιμοποιεί την προθεσμία αυτή για να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Η οδηγία δεν περιλαμβάνει υποδείξεις για τις λύσεις που πρέπει να βρεθούν, αλλά είναι εύκολο να σκεφτεί κανείς την τοποθέτηση των εργαζομένων αλλού, με την μετεκπαίδευσή τους και άλλες.

Τα Κράτη-Μέλη δύναται να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή την ευχέρεια της μείωσης της προθεσμίας των 30 ημερών ή την παράτασή της. Αν η αρχική προθεσμία που προβλέπεται είναι μικρότερη από 60 ημέρες, τα Κράτη-Μέλη μπορούν να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή την δυνατότητα παράτασης της αρχικής προθεσμίας μέχρι 60 ημέρες από την κοινοποίηση, ή ακόμα περισσότερο, αν υπάρχει κίνδυνος να μην βρεθεί λύση στα προβλήματα που δημιουργούνται, εντός της αρχικής προθεσμίας. Ο εργοδότης πρέπει να πληροφορείται την παράταση και τους λόγους αυτής πριν από τη λήξη της αρχικής προθεσμίας των 30 ημερών.

Ο Ν 1387/83, με τον οποίο προσαρμόστηκε η Ελληνική νομοθεσία με την παραπάνω οδηγία, έφερε βασικές αλλαγές στην παραδοσιακή αντίληψη στη χώρα μας για τις ομαδικές απολύσεις. Οι αλλαγές αφορούν τόσο την έννοια των ομαδικών απολύσεων, τις προϋποθέσεις αλλά και την διαδικασία για την πραγματοποίησή τους. Ωστόσο το βασικότερο χαρακτηριστικό της παλιάς νομοθεσίας, που ήταν το δικαίωμα απαγόρευσης ή μείωσης του αριθμού των απολυόμενων με έλεγχο από τη δημόσια διοίκηση, δεν το κατήργησε, αλλά το κατέστησε επικουρικό στο δικαίωμα και την υποχρέωση των ενδιαφερομένων να προτείνουν από κοινού λύσεις. Η διοικητική αυτή παρέμβαση δεν απαγορεύεται αλλά δεν ακολουθεί την εν γένει φιλοσοφία της οδηγίας.

Η ρύθμιση αυτή της Ελληνικής νομοθεσίας που εξασφαλίζει την άμεση προστασία των εργαζομένων, μπορεί να θεωρηθεί ευνοϊκότερη. Όμως η δυνατότητα αυτή της απαγόρευσης των ομαδικών απολύσεων από το Υπουργείο Εργασίας, καλύπτει την αδυναμία της Ελληνικής Διοίκησης να παρέχει με μέτρα κοινωνικής

πολιτικής, υποκατάστατων των απολύσεων που στη λογική της οδηγίας αποτελούν το κύριο μέσο αντιμετώπισης των απολύσεων. Με την συνέχιση των παλαιών αντιλήψεων δεν μπορούν να εφαρμοστούν ευρέως ούτε οι υποχρεώσεις για πληροφόρηση, ούτε οι διαβουλεύσεις, ούτε τα υποκατάστατα μέτρα για τις απολύσεις που αποτελούν την ουσία της οδηγίας. Η αδυναμία αυτή της ελληνικής νομοθεσίας να ακολουθήσει τα εκσυγχρονιστικά στοιχεία της οδηγίας, έχει άμεσα αποτελέσματα στην εξυγίανση των προβληματικών επιχειρήσεων.

### **8.5 Ομαδικές απολύσεις σε όλη την Ευρώπη**

Η ανάγκη των μεγάλων εταιρειών να κάνουν οικονομίες και να περιορίσουν τις ζημιές τους τις αναγκάζει να καταφύγουν στην ευκολότερη λύση, που δεν είναι άλλη από τις απολύσεις προσωπικού. Τρεις εταιρείες, πολύ γνωστές αλλά με διαφορετικό αντικείμενο εργασιών, ανακοίνωσαν σχεδόν ταυτόχρονα την απόφασή τους να μειώσουν τον αριθμό των εργαζομένων τους. Η Hoechst Marion Roussel (HMR), η μεγαλύτερη φαρμακευτική εταιρεία της Γερμανίας, προχωρεί σε απολύσεις στα τρία μεγάλα εργοστάσιά της, στη Γερμανία, στη Γαλλία και στις Ηνωμένες Πολιτείες, σε μια προσπάθεια να μειώσει κατά 5% το κόστος λειτουργίας της και να βελτιώσει τα κέρδη της. Μόνο στη Γερμανία οι απολύσεις θα φθάσουν τις 600, επί συνόλου 6.700 εργαζομένων, ενώ για τα άλλα εργοστάσια δεν έχει γίνει τίποτε γνωστό.

Απολύσεις σε μακροπρόθεσμη βάση ετοιμάζει και η Opel, η γερμανική θυγατρική της General Motors, που κατέχει τον τίτλο της μεγαλύτερης αυτοκινητοβιομηχανίας του κόσμου. Η Opel ανακοίνωσε ένα πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης και παγώματος των αποδοχών, σε συνδυασμό με την κατοχύρωση για διάστημα πέντε ετών όλων των υπαρχουσών θέσεων εργασίας.

Άλλες 10.000 θέσεις εργασίας θα καθούν από τη Seagate Technology, τη μεγαλύτερη εταιρεία στον κόσμο κατασκευής δίσκων για ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Οι περισσότερες απώλειες αφορούν την Ασία, όπου η Seagate διατηρεί πολλά εργοστάσια. Μόνο στη Σιγκαπούρη, όπου η Seagate είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος εργοδότης στον ιδιωτικό τομέα μετά τη Singapore Airlines, θα καθούν 1.800 θέσεις εργασίας. Στις Ηνωμένες Πολιτείες η Seagate θα απολύσει 1.300 υπαλλήλους, τους περισσότερους από τη Silicon Valley. Στα πλαίσια αυτών των περικοπών εντάσσεται

και το κλείσιμο του εργοστασίου της εταιρείας στην Ιρλανδία, που απασχολούσε 1.400 εργαζομένους.

## **8.6. ΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΜΕ ΤΗ ΝΕΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ**

### **8.6.1 Υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης ενόψει ομαδικών απολύσεων**

Η πρόσκληση του εργοδότη σε διαβουλεύσεις πριν τις ομαδικές απολύσεις εξαντλείται συνήθως στο τυπικό στοιχείο της αποστολής της πρόσκλησης. Τα στοιχεία που συνήθως δίνονται από την εργοδοτική πλευρά, πέραν της γενικότητάς τους, είναι εξαιρετικά ανεπαρκή και δεν εξαντλούν την υποχρέωση πληροφόρησης των εργαζομένων, που επιβάλλει ο νόμος στον εργοδότη (άρθρο 3 του ν. 1387/83). Είναι αυτονόητο ότι η διαδικασία των διαβουλεύσεων δεν αποτελεί απλώς μια τυπική προδικασία των ομαδικών απολύσεων, αλλά πρέπει να έχει ουσιαστικό περιεχόμενο, προκειμένου να μπορεί να επιτελέσει το σκοπό που ο νόμος της προσδίδει. Με την έννοια αυτή δεν υπάρχει ουσιαστική διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν οι δεύτεροι δεν έχουν πλήρη και σαφή ενημέρωση για μια σειρά ζητημάτων που ορίζει ο νόμος, ώστε να μπορέσουν, μετά από μελέτη τους, να υποβάλλουν στον εργοδότη τεκμηριωμένες προτάσεις, στην κατεύθυνση που ο νόμος ορίζει.

Η ανάγκη ουσιαστικής διαβούλευσης είναι ακόμη επιτακτικότερη αν αναλογιστούμε τις τεράστιες οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις που θα έχει η τυχόν υλοποίηση των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων, καθώς, μια μαζική απόλυση, που θα σηματοδοτήσει το πέρασμα στην ανεργία ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων, δημιουργεί κοινωνικές εντάσεις και προκαλεί δυσμενείς επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, είναι αναγκαία η τήρηση ουσιαστικής διαδικασίας διαβουλεύσεων, με την πλήρη και αποτελεσματική ενημέρωση των εργαζομένων σε όλα τα κρίσιμα στοιχεία. Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να υπάρξει ρήτρα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., που να επισημαίνεται η αναγκαιότητα ουσιαστικής και όχι τυπικής ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει ομαδικών απολύσεων.



Επίσης, να καθιερωθεί υποχρέωση κατάθεσης κοινωνικού σχεδίου (social plan) για τις επιχειρήσεις που προβαίνουν σε ομαδικές απολύσεις, παράλληλα με την ισχύουσα υποχρέωση για σύνταξη σχετικής οικονομοτεχνικής μελέτης και πριν από τις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

### **8.6. Συνυπολογισμός των συμφωνημένων απολύσεων για την εξεύρεση του αριθμού των ομαδικών απολύσεων**

Αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι οι «συμφωνημένες απολύσεις», δηλαδή οι απολύσεις κατά τις οποίες υπάρχει μεν καταγγελία από τον εργοδότη, συγχρόνως όμως υπάρχει και συναίνεση του μισθωτού στην απόλυση, η οποία (συναίνεση) λαμβάνεται συνήθως έναντι ανταλλαγμάτων, όπως είναι π.χ. η καταβολή προσθέτων αποζημιώσεων ή η παροχή άλλων κινήτρων προς οικειοθελή αποχώρηση, να συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του αριθμού των ομαδικών απολύσεων και την εφαρμογή του Ν.1387/83, όπως ισχύει, υπό την προϋπόθεση ότι πρόκειται για προαποφασισμένες από τον εργοδότη για οικονομικοτεχνικούς λόγους απολύσεις, οι οποίες και χωρίς να ήταν συμφωνημένες, θα πραγματοποιούντο ούτως ή άλλως μονομερώς από τον εργοδότη κατά τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Στις ως άνω περιπτώσεις που αποτελούν μέρος των συμφωνημένων απολύσεων (οικειοθελών αποχωρήσεων), κατ' ουσίαν ο εργοδότης επιβάλλει στον εργαζόμενο να καταγγείλει ο ίδιος ή να συμφωνήσει στη λύση της σύμβασής του, προκειμένου να αποφύγει μία επικείμενη και βέβαιη απόλυση, δηλαδή η απόλυση προκαλείται από τον εργοδότη, άρα δεν έχει σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου και πρέπει να εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των οδηγιών 92/56 και 98/59 κατά την ερμηνεία του ν.1387/83 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

### **8.7. Δικαστικές αποφάσεις για ομαδικές απολύσεις**

### 8.7.1 Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με την απόλυση 340 της Goodyear

Με μια ιστορική απόφαση, με την οποία ανατρέπεται η έως τώρα νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, το ΔΕΚ έκρινε παράνομες ως ομαδικές τις απολύσεις των 340 εργαζομένων της Goodyear το 1996. Να σημειωθεί ότι η πολυεθνική εταιρεία ελαστικών μετακινήθηκε στην Πολωνία, εγκαταλείποντας σχεδόν όλες τις παραγωγικές μονάδες στην Ευρώπη, αγοράζοντας φθηνές εκτάσεις και έχοντας μειωμένο εργατικό κόστος στη χώρα του πρώην ανατολικού μπλοκ. Τότε έκλεισε το εργοστάσιο της Θεσσαλονίκης, μη τηρώντας τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων (σημ. 2% ή 6 άτομα τον μήνα και, σε διαφορετική περίπτωση, έγκριση ομαδικών απολύσεων από το υπουργείο Εργασίας, στο οποίο ουδέποτε προσήλθε )

Το σωματείο των εργαζομένων κατέφυγε σε δικαστικούς αγώνες, έστω και αν δεν το ευνοούσε η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, τα οποία έως τώρα έκριναν ότι δεν υπήρχε θέμα ομαδικών απολύσεων στις περιπτώσεις που έκλειναν επιχειρήσεις ακόμη και χωρίς διαβούλευση με τους εργαζομένους και άνευ δικαστικής απόφασης. Τελικά το θέμα ήρθε ενώπιον του Αρείου Πάγου και το ανώτατο δικαστήριο απηύθυνε προδικαστικό ερώτημα προς το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, το οποίο αποφάνθηκε ότι: «Η οδηγία 75/129/ΕΟΚ... πρέπει να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι εφαρμόζεται σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων λόγω οριστικής παύσεως της λειτουργίας επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως η οποία αποφασίζεται οικειοθελώς από τον εργοδότη, χωρίς προηγούμενη δικαστική απόφαση, ενώ η παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας δεν δικαιολογεί τη μη εφαρμογή αυτής».

Κατά συνέπεια, εξαιρέση από την τήρηση της διαδικασίας περί ομαδικών απολύσεων προβλέπεται στην περίπτωση που το οριστικό κλείσιμο της επιχείρησης επέρχεται κατόπιν σχετικής δικαστικής απόφασης, διαδικασία που δεν τηρήθηκε (όπως και το ζήτημα της διαβούλευσης με τους εργαζομένους) στην περίπτωση της Goodyear. Έτσι το ΔΕΚ, με την ιδιαίτερα σημαντική απόφασή του, υπογραμμίζει το εσφαλμένο της ανωτέρω ερμηνείας που επί σειράν ετών υιοθετούσε η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων.

### **8.7.2 Η απόφαση του Αρείου Πάγου για τους απολυμένους των «Λιπασμάτων»**

Ο Άρειος πάγος δικάωσε τους απολυμένους , κρίνοντας ότι οι απολύσεις τους ήταν άκυρες γιατί δεν έγιναν διαβουλεύσεις και κυρίως γιατί δεν υπήρχαν λόγοι ανωτέρας βίας που επέβαλαν να κλείσει το εργοστάσιο και να απολυθούν οι εργαζόμενοι .

Οι διαβουλεύσεις ήταν ένα ζήτημα που έθεσαν με τις προσφυγές τους οι απολυμένοι και στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο και στην ευρωπαϊκή επιτροπή η οποία με αρκετές γνωμοδοτήσεις της κατέληξε ότι οι κοινοτικές οδηγίες είναι υποχρεωτικές και για την χώρα μας και ότι πρέπει να εφαρμοστούν τόσο στην εθνική νομοθεσία, όσο και από τα ελληνικά δικαστήρια.

Δικαστικά, η συνέχιση της υπόθεσης θα δοθεί στο Εφετείο Πειραιά όπου παραπέμπει ο Άρειος Πάγος για να κρίνει ξανά την υπόθεση με διαφορετική σύνθεση. Το Εφετείο Πειραιά είναι υποχρεωμένο να ακολουθήσει τις κρίσεις του Αρείου Πάγου και να επιδικάσει τους μισθούς ενός εξαμήνου που είχαν ζητήσει με την αγωγή τους οι απολυμένοι. Αφού κηρυχθούν παράνομες οι απολύσεις τους και από το Εφετείο οι απολυμένοι μπορούν να διεκδικήσουν και η εργοδοσία είναι υποχρεωμένη να καταβάλει μισθούς υπερημερίας από τότε που έκλεισε το εργοστάσιο μέχρι σήμερα, δηλαδή μισθούς πέντε επιπλέον χρόνων

### **8.8. Μέτρα στήριξης των ανέργων που προέρχονται από ομαδικές απολύσεις**

**Ο ΟΑΕΔ κατά διαστήματα δημιουργεί διάφορα προγράμματα στήριξης ανέργων ομαδικών απολύσεων όπως :**

1. Ειδικό Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που προέρχονται από την επιχ/ση «ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.»

Το πρόγραμμα αφορά στην επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση 190 ανέργων προερχόμενων από την επιχείρηση ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ Α.Ε.

Σκοπός του προγράμματος είναι οι άνεργοι που προέρχονται από την επιχείρηση να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότησή τους από τον οικείο κλάδο ασφάλισής τους, με την πρόσληψή τους από επιχειρήσεις που θα ενταχθούν στο πρόγραμμα.

Η διάρκεια της επιδότησης καθορίζεται από ένα (1) μήνα έως και σαράντα οκτώ (48), κατ' ανώτατο όριο μήνες.

Το πρόγραμμα θα διακόπτεται όταν ο μισθωτός που έχει προσληφθεί με το πρόγραμμα, συμπληρώσει το όριο ηλικίας και τον ελάχιστο αριθμό των ενσήμων που απαιτούνται για τη συνταξιοδότησή του. Σε καμία περίπτωση δε, το πρόγραμμα δεν θα υπερβαίνει τα τεσσάρα (4) έτη επιχορήγησης.

2 . Νέο ειδικό πρόγραμμα ολοκληρωμένης παρέμβασης για 2.000 ανέργους του νομού Θεσσαλονίκης, το οποίο συνδυάζει δράσεις Κατάρτισης, Επιδότησης Δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας αλλά και Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, στο οποίο δίνετε προτεραιότητα συμμετοχής στους ανέργους που έχουν προέλθει από ομαδικές απολύσεις την τελευταία διετία.

Το πρόγραμμα ολοκληρωμένης παρέμβασης στο νομό Θεσσαλονίκης περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

Δημιουργία Κεντρικής Ομάδας Επιστημονικής Υποστήριξης του έργου, αποτελούμενη από στελέχη του ΟΑΕΔ και εκπροσώπους των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ και ΕΣΕΕ), η οποία αναλαμβάνει την ευθύνη παρακολούθησης του έργου. Στο τοπικό επίπεδο θα υπάρχει άμεση και στενή συνεργασία με στελέχη των ΚΠΑ του νομού.

Ανάλυση των κοινωνικών χαρακτηριστικών και των αναγκών των ανέργων, των επιχειρήσεων και προσέγγιση των τύπων ανεργίας που χαρακτηρίζουν την τοπική αγορά εργασίας, σύμφωνα με τα στοιχεία των ΚΠΑ.

Εφαρμογή συνδυασμένων δράσεων .

A) Κατάρτισης.

B) Επιδότησης επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Γ) Επιχορήγησης ανέργων για τη δημιουργία της δικής τους μικρής επιχείρησης (Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες).

Δ) Αξιοποίηση εναλλακτικών μέτρων για ανέργους, προερχόμενους από ομαδικές απολύσεις- διερεύνηση και αξιοποίηση των δυνατοτήτων συνεργίας με άλλα προγράμματα.

Αα) Θα υλοποιηθεί πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης για 400 από τους 2.000 ωφελούμενους συνολικά ανέργους που έχουν ανάγκη ενίσχυσης των δεξιοτήτων τους, το οποίο θα περιλαμβάνει ειδικότητες, ανάλογα με τη ζήτηση επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας και το αντίστοιχο υπαρκτό επίπεδο δεξιοτήτων των ανέργων. Στους καταρτιζόμενους θα καταβληθεί ωριαίο εκπαιδευτικό επίδομα 4,00 ευρώ καθώς και παροχές σε είδος (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη).

**ΒΒ) ΜΕΤΡΟ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Πρόγραμμα επιχορήγησης ιδιωτικών επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.500 ανέργων ηλικίας 18 έως 64 ετών, στο νομό Θεσσαλονίκης. Ορισμένα από τα πιο βασικά στοιχεία του προγράμματος αυτού, έχουν ως εξής:

#### **ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ**

Προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων (και τουλάχιστον το 30% των συνολικών θέσεων) έχουν οι άνεργοι που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, ήτοι:

Άνεργες γυναίκες, μητέρες ανηλίκων τέκνων

Άνεργοι άνω των 50 ετών.

Το 60% του συνόλου των θέσεων θα καλυφθεί από γυναίκες (όπως ισχύει για όλα τα προγράμματα του ΟΑΕΔ).

Οι επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις δύνανται να ενταχθούν στο πρόγραμμα ως εξής:

Οι ατομικές επιχειρήσεις, καθώς και οι Ο.Ε., Ε.Ε, Ε.Π.Ε. που δεν απασχολούν προσωπικό εντάσσονται για μία θέση εργασίας.

Οι επιχειρήσεις με προσωπικό από 1 - 9 άτομα εντάσσονται για 2 θέσεις εργασίας.

Οι επιχειρήσεις με προσωπικό 10 ατόμων και άνω, εντάσσονται για αριθμό θέσεων εργασίας που αντιστοιχεί στο 30% του μέσου όρου των απασχολουμένων τους κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο πριν την ένταξή τους στο πρόγραμμα.

Οι επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 50 ατόμων, οι οποίες παρουσιάζουν καθαρή αύξηση της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της τελευταίας τριετίας, μπορούν να ενταχθούν για αριθμό εργαζομένων που ανέρχεται μέχρι και 40% της μέσης απασχόλησης κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους.

#### **ΠΟΣΟ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ**

Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης για τους άνεργους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ανέρχεται στο ποσό των 20 ευρώ. Για τις υπόλοιπες κατηγορίες των ανέργων που θα προσληφθούν με το πρόγραμμα, η επιχορήγηση ανέρχεται στο ποσό των 16 ευρώ/ημέρα.

Η διάρκεια της επιχορήγησης:

A) Για τις Μ.Μ.Ε. που εντάσσονται στο πρόγραμμα ορίζεται στους 18 μήνες

B) Για τις μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 250 εργαζομένων) στους 24 μήνες.

Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για 6 μήνες ακόμα οι Μ.Μ.Ε. και για 12 μήνες οι μεγάλες.

Σε περίπτωση που ο επιδοτούμενος απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης από 4 ώρες και άνω ημερησίως και λιγότερο από 8 ώρες, το ποσό επιχορήγησης ανέρχεται στο ήμισυ του ποσού που αντιστοιχεί σε κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης.

#### **Γγ) ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ**

Καταρτίζεται Πρόγραμμα επιχορήγησης 500 νέων ελευθέρων επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) ηλικίας 18 έως 64 ετών για τον νόμο Θεσσαλονίκης. Από τις ως άνω θέσεις ποσοστό 60% θα καλυφθεί από γυναίκες.

#### **ΠΟΣΟ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ**

Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε νέο ελεύθερο επαγγελματία που υπάγεται στο πρόγραμμα καθορίζεται στα 12.000 ευρώ από τα οποία ποσό ύψους 4.000 ευρώ καταβάλλεται με την έκδοση της εγκριτικής απόφασης και τα υπόλοιπα

8.000 ευρώ σε 2 ισόποσες εξαμηνιαίες δόσεις των 4.000 ευρώ η κάθε μία, καταβαλλόμενη στο τέλος κάθε εξαμήνου από την υπαγωγή του και αφού θα έχει πραγματοποιηθεί τουλάχιστον ένας επιτόπιος έλεγχος κατά το ενδιάμεσο χρονικό διάστημα (όπου και διαπιστώνεται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης).

Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε νέο ελεύθερο επαγγελματία που εντάσσεται στο πρόγραμμα ορίζεται σε 12 μήνες, από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής εγκριτικής απόφασης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ



Το φαινόμενο των μαζικών απολύσεων παίρνει από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 τεράστιες διαστάσεις στην Ευρώπη και σε όλο τον κόσμο.

Βασικές αιτίες για την ένταση των μαζικών απολύσεων είναι :

Η οικονομική κρίση που επικρατεί διεθνώς και αναγκάζει τις επιχειρήσεις να μειώνουν το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Οι αναδιρθρώσεις κλάδων οικονομικών δραστηριοτήτων, οι εξαγορές ή συγχωνεύσεις επιχειρήσεων έχουν ως αποτέλεσμα να απασχολούνται λιγότεροι εργαζόμενοι.

Η εντεινόμενη κρίση σε ορισμένες φθίνουσες γεωγραφικές περιοχές.

Οι ιδιωτικοποιήσεις δημοσίων επιχειρήσεων, που πάντα συνοδεύονται με μείωση προσωπικού.

Η μεταφορά επιχειρήσεων σε χώρες με μικρότερο εργασιακό κόστος.

Κατά την τελευταία δεκαετία οι ομαδικές απολύσεις στη χώρα μας επικεντρώνονται σχεδόν σε όλους τους κλάδους παραγωγής και τομείς υπηρεσιών, με εξαίρεση τον κλάδο των τραπεζών όπου οι μεμονωμένες και ήπιες περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων πραγματοποιήθηκαν με κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Είναι χαρακτηριστικό ότι φαινόμενα ομαδικών απολύσεων εντοπίζονται τόσο σε δυναμικούς και ανερχόμενους κλάδους και υπηρεσίες, όπως είναι ο επισιτισμός και οι βιομηχανίες τροφίμων - ποτών και χημικών προϊόντων, όσο και σε φθίνοντες παραδοσιακούς κλάδους εργασίας όπως είναι η βιομηχανία ένδυσης και χάρτου.

Στον κλάδο ιματισμού, όπου το ποσοστό των εργαζομένων συρρικνώνεται διαχρονικά το φαινόμενο των ομαδικών απολύσεων σχετίζεται ξεκάθαρα με διαδικασίες παραγωγικής αναδιάρθρωσης (π.χ. εξαγορά-συγχωνεύσεις) και με την εμφανή τάση γεωγραφικής μετακίνησης αρκετών επιχειρήσεων σε άλλες χώρες χαμηλού εργατικού κόστους. Αντίστοιχα η ομαδική μείωση προσωπικού σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις μπορεί να σχετίζεται άμεσα με λόγους και αιτίες που αφορούν την εποχικότητα της δραστηριότητας και τη συγκυριακή φάση της οικονομίας και του τουρισμού.

Σημαντικό μέρος των ομαδικών απολύσεων που προέκυψαν από το 1990 και μετά συνδέεται με επιχειρήσεις οι οποίες ιδιωτικοποιήθηκαν όπως π.χ. Ναυπηγεία Σύρου, Ελευσίνας, Σκαρμαγκά.

Αναφορικά με τις πληττόμενες από ομαδικές απολύσεις επαγγελματικές κατηγορίες, σύμφωνα με μελέτες που έγιναν δεν υποδεικνύουν συγκεκριμένες ομάδες επαγγελματιών υψηλού κινδύνου. Αντίθετα αυτό που διαπιστώνεται είναι ότι μάλλον η φθίνουσα πορεία του κλάδου στον οποίο εντάσσονται οι εργαζόμενοι και τα ιδιαίτερα

οικονομοτεχνικά προβλήματα της επιχείρησης που απασχολούνται, αποτελούν τις βασικές αιτίες της ένταξής τους σε διαδικασίες ομαδικών απολύσεων .

Με βάση σχετική μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας η οποία καλύπτει τη χρονική περίοδο 1990-1998 φανερώνεται η αδυναμία του συστήματος όχι μόνο να παρέμβει αποτελεσματικά αλλά και να παρακολουθήσει ικανοποιητικά τα τεκταινόμενα στο χώρο αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα η μελέτη ανέδειξε την έλλειψη σχετικής στατιστικής καταγραφής και ανάλυσης των στοιχείων από τις υποθέσεις ομαδικών απολύσεων από τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας.

Οι εργοδότες από την μεριά τους προτιμούν να προσφεύγουν σε πρακτικές οικειοθελών αποχωρήσεων και προσυνταξιοδοτήσεων ή ακόμα και στη μέθοδο της σταδιακής πραγματοποίησης των απολύσεων, ώστε να χάνουν οποιοδήποτε γνώρισμα που μπορεί να τους προσδίδει ομαδικό χαρακτήρα.

Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να ασκούν όλη την επιρροή τους για να τις αποτρέπουν και να προωθούν άμεσα ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την αποκατάσταση των απολυμένων .

Επίσης πρέπει να επισημάνουμε το γεγονός ότι ιδιαίτερη σημασία έχουν οι διαβουλεύσεις των δύο μερών προκειμένου να εξευρεθούν από κοινού λύσεις για τις απολύσεις αλλά και για την αντιμετώπιση των δυσμενών συνεπειών από αυτές. Στην ελληνική νομοθεσία και πραγματικότητα οι διαβουλεύσεις αφορούν μόνο το ύψος των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

Η λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των συνεπειών των απολύσεων, σημείο το οποίο επισημαίνει η νέα κοινοτική οδηγία, δεν απασχολεί ιδιαίτερα τις δύο πλευρές. Σε αυτό το σημείο πρέπει επικεντρωθούν οι προσπάθειες για ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία του πνεύματος της κοινοτικής οδηγίας. Τα κοινωνικά μέτρα για την αντιμετώπιση και την άμβλυση των συνεπειών από τις ομαδικές απολύσεις είναι πιο σημαντικά και πιο ουσιαστικά από την στείρα αντιπαράθεση των δύο πλευρών για το ύψος των απολύσεων.

Συμπερασματικά πρέπει να αναφέρουμε ότι όπως φαίνεται από τις πολιτικοοικονομική κατάσταση σε όλη την Ευρώπη οι επιχειρηματικές δραστηριότητες , συρρικνώνονται, με αποτέλεσμα , μία από τις πιο δυσμενής συνέπειες να είναι οι ομαδικές απολύσεις των εργαζομένων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αρχίσει ήδη εδώ και χρόνια να παίρνει μέτρα για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, το οποίο εξελίσσεται στην πάροδο του χρόνου. Το ίδιο πρόβλημα έχει παρουσιαστεί και στην

Ελλάδα μόνο που τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αντιμετώπισή του έχουν μείνει βήματα πίσω από την εξέλιξη του ίδιου του προβλήματος. Γενναία μέτρα θα πρέπει ληφθούν από την πολιτεία για να αποφευχθούν ομαδικές απολύσεις εργαζομένων. Και εφόσον οι ομαδικές απολύσεις είναι αναπόφευκτες τουλάχιστον θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών τους .

Οι συνέπειες αυτές είναι καταστροφικές για την οικονομία της χώρας αφού αυξάνεται η ανεργία, οι οικογένειες των απολυμένων αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και αναγκάζονται να καταφεύγουν στον δανεισμό για να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της ζωής, βγαίνουν εκτός κάθε οικογενειακού προγραμματισμού διαταράσσεται η ομαλή οικογενειακή τους ζωή και συχνά παρατηρείται αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας .

Η οικονομία της χώρας αρχίζει να έχει φθίνουσα πορεία , αφού μεγάλες επιχειρήσεις μεταφέρονται σε ξένα κράτη κυρίως των Βαλκανίων αναζητώντας φθηνά εργατικά χέρια μειώνοντας το κόστος λειτουργίας τους , μειώνονται οι εξαγωγές , δεν γίνονται επενδύσεις ώστε να ανακάμψει η οικονομία και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας .

Θα πρέπει η πολιτεία να δώσει κίνητρα στις επιχειρήσεις, φορολογικά ώστε να γίνουν νέες επενδύσεις στην χώρα, να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, καθώς και αντικίνητρα στις επιχειρήσεις που θα επιθυμούν να προβούν σε ομαδικές απολύσεις ή και μεταφορά της επιχείρησής τους στο εξωτερικό . Καθώς επίσης θα πρέπει να στηρίξει με κάθε τρόπο τους απολυμένους και τις οικογένειές τους για το διάστημα που παραμένουν άνεργοι και να φροντίσει για την επιμόρφωση τους σε τυχόν άλλα επαγγέλματα που υπάρχει ζήτηση στην αγορά εργασίας σύμφωνα βέβαια με τα προσόντα τους και την μόρφωση τους .

Θα πρέπει όλοι οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς, συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών να πάρουν μέτρα και αποφάσεις ώστε να υπάρξει τόνωση της οικονομίας και μείωση των απολύσεων για το καλό της οικονομίας της χώρας και των επιχειρήσεων τα αποτελέσματα των οποίων θα φανούν στο μέλλον .

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Καρακατσάνη Αλέξανδρου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο»,1995
2. Κουκιάδη Ιωάννη «Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Σχέσεις Εργασίας»,1997
3. Κουκιάδη Ιωάννη - ROGER BLANPAIN «Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας»,1993
4. Ληξουριώτη Γ. «Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων»,1989
5. Μέντη Σπ. Γρηγόρη «Στοιχεία εργατικού δικαίου»,1992
6. Πουλάκου Ευθυμιάτου Αντωνία «Εργατικό Δίκαιο»,1991
7. Ραπανάκη Γ. Πέτρου «Επίκαιρα εργατικά θέματα»,1999
8. Ιστοσελίδα διαδικτύου «Εφημερίδα της Κυβερνήσεως» ([www.et.gr](http://www.et.gr))
9. Ιστοσελίδα διαδικτύου «Γ.Σ.Ε.Ε.» ([www.gesee.gr](http://www.gesee.gr))
10. Ιστοσελίδα διαδικτύου «Κ.Π.Ε.Α.» ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr))
11. Ιστοσελίδα διαδικτύου «Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης» ([eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu))
12. Ιστοσελίδα διαδικτύου «Ο.Α.Κ.Κ.Ε.» ([www.oakke.gr](http://www.oakke.gr))
13. Ιστοσελίδα διαδικτύου «Ο.Α.Ε.Δ» ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr))

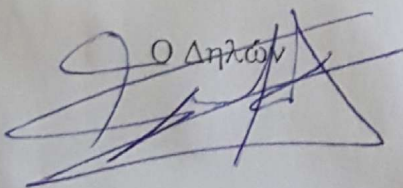
## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο / Η κάτωθι υπογεγραμμένος / η ΦΕΡΔΑΡΟΣ ΠΑΙΔΟΠΟΥΛΟΣ....., του ΓΕΩΡΓΙΟΥ....., του φοιτητής του Τμήματος...ΔΡ.Γ.Ι.Σ.Τ.Ι.Κ.Η.Σ....., 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 οποιοδήποτε κομμάτι κειμένου της να εμφανίζεται αυτούσιο ή μεταφρασμένο από κάποια άλλη δημοσιευμένη πηγή. Κάθε τέτοια πράξη αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και εγείρει θέμα 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 απονείμει 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 βμήνου από την ημερομηνία ανάθεσής της. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στο άρθρου 18, παρ. 5 του ισχύοντος Εσωτερικού Κανονισμού.»

Ο Δηλών  


Ημερομηνία

13/06/17