



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2020

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι ομαδικές απολύσεις στην εποχή των μνημονίων. Νομικό πλαίσιο και πρακτικές εφαρμογές από την ελληνική νομολογία

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ:
ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΟΥΡΑΝΙΑ
ΑΝΔΡΙΚΟΥ ΛΟΥΚΙΑ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

Περιεχόμενα	
Περιεχόμενα	1
Πρόλογος	3
Περίληψη	4
Κεφάλαιο 1. Το εργασιακό περιβάλλον στην εποχή των μνημονίων	5
1.1 Εισαγωγή	5
1.2 Μνημονιακά μέτρα και εργασιακή απορρύθμιση	7
1.3 Το τρίτο μνημόνιο	10
1.4 Συνέπειες των μέτρων για την εργασία από την εφαρμογή των μνημονίων	10
Κεφάλαιο 2. Ομαδικές απολύσεις – Νομικό πλαίσιο, ορισμοί, όρια και συμμετοχική παρέμβαση.	13
2.1 Εισαγωγή	13
2.2 Το Ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων	20
2.3 Το εθνικό νομικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων	22
2.3.1 Νόμος περί ομαδικών απολύσεων (1387/1983)	24
2.3.2 Νόμος περί ομαδικών απολύσεων (3863/2010)	29
2.3.3 Νόμος περί ομαδικών απολύσεων (4472/2017)	30
2.4 Η έννοια και οι αρχές ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων	31
2.5 Αριθμητικά και χρονικά όρια των ομαδικών απολύσεων	33
2.6 Η συμμετοχή των εργαζόμενων στην ελληνική νομοθεσία	35
2.7 Συμμετοχική παρέμβαση στις ομαδικές απολύσεις κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο	37
Κεφάλαιο 3. Πεδίο εφαρμογής και περιορισμοί	39
3.1 Πρακτικές εφαρμογές του νόμου και των συμμετοχικών διαδικασιών	39
3.1.1 Υποκείμενες επιχειρήσεις και εργαζόμενοι	39
3.1.2 Υποκείμενες απολύσεις	41
3.2 Στατιστική ανάλυση των ομαδικών απολύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα	44
3.3 Οι εξαιρέσεις του νόμου	54
3.4 Ομαδικές απολύσεις σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	56
Κεφάλαιο 4. Απόλυση εργαζομένων - Νομολογία, όροι και ποσά αποζημίωσης	59
4.1 Αποζημίωση εργαζομένων	59

4.1.1 Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	63
4.1.2 Υπολογισμός αποζημίωσης	65
4.1.3 Χρόνος και τρόπος καταβολής	65
4.1.4 Τρόπος Απόλυσης	65
4.1.5 Κρατήσεις στην Αποζημίωση Απόλυσης	67
4.1.6 Άρνηση καταβολής αποζημίωσης	68
4.2 Άκυρη και καταχρηστική απόλυση	68
4.2 Στατιστικά στοιχεία για την προστασία εργαζομένων στις χώρες της ΕΕ	71
Κεφάλαιο 5. Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων	73
5.1 Υποχρέωση του εργοδότη για πληροφόρηση των εργαζόμενων	73
5.1.1 Έγγραφο κοινοποίηση	73
5.1.2 Το περιεχόμενο της πληροφόρησης	74
5.1.3. Επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας	75
5.2 Εκπροσώπηση των εργαζόμενων	75
4.2.1 Γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης	75
5.2.2 Η προστασία των εκπροσώπων των εργαζόμενων	77
5.3 Διαδικασία και αντικείμενο των διαβουλεύσεων	78
5.3.1 Η πρόσκληση για διαβουλεύσεις	78
5.3.2 Η προθεσμία των διαβουλεύσεων	78
5.3.3 Το αντικείμενο των διαβουλεύσεων	79
5.3.4 Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων	80
5.4 Συμμετοχική διαδικασία	82
Κεφάλαιο 6. Αντιμετώπιση συνεπειών και εναλλακτικές προτάσεις	85
6.1 Οι βέλτιστες νομικές επιλογές	85
6.2 Η αντιμετώπιση των συνεπειών των ομαδικών απολύσεων	86
6.3 Εναλλακτικές προτάσεις	88
6.4 Περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα	89
Βιβλιογραφία	92

Πρόλογος

Οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση, τα μνημόνια και τη δημιουργία μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας, οδήγησαν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Η παρούσα εργασία έχει ως αντικείμενο μελέτης τις ομαδικές απολύσεις στην εποχή των μνημονίων, παρατηρώντας το νομικό πλαίσιο και τις πρακτικές εφαρμογές της ελληνικής νομολογίας.

Το εργατικό δίκαιο ή δίκαιο της μισθωτής εργασίας ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις αρχικά στην βιομηχανική παραγωγή και εν συνεχεία στο εμπόριο ή στις υπηρεσίες και καλύπτει πλέον κάθε εργασιακή σχέση της οποίας βασικό χαρακτηριστικό είναι η έναντι καταβολής μισθού παροχή εργασίας. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες απολύσεις γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυμένων και δεν υπερβαίνουν, κάθε ημερολογιακό μήνα, συγκεκριμένα όρια τα οποία καθορίζονται με νομοθετική διάταξη. Μία από τις πιο σημαντικές ιδιαιτερότητες του ελληνικού συστήματος είναι ο ρόλος που ανατίθεται στις δημόσιες αρχές, καθώς και ο ανανεωμένος ρόλος του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας.

Το πρώτο σχετικό νομοθέτημα ήταν ο νόμος 6299/1934, με τον οποίο για πρώτη φορά τέθηκαν περιορισμοί στις απολύσεις προσωπικού από τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας που απασχολούσαν περισσότερους από 50 μισθωτούς υπαλλήλους. Ο νόμος 1387/1983 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων εισήγαγε για πρώτη φορά στην Ελλάδα τις συμμετοχικές διαδικασίες στο χώρο του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Η συγκεκριμένη εργασία παρουσιάζει τις διατάξεις του νόμου 3863/2010 και 4472/2017.

Η αποζημίωση απόλυσης που δικαιούται ο μισθωτός εξαρτάται αφενός από την ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργάτη και αφετέρου από το χρόνο υπηρεσίας που έχει στον εργοδότη που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας. Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται βεβαίως και από το ύψος του μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου με τον οποίο αμείβεται ο απολυμένος.

Υπό το πρίσμα των σημαντικών αλλαγών στις οποίες υποβλήθηκε το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων τα τελευταία χρόνια, το σημερινό σύστημα ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα είναι η έκφραση μιας μοναδικής προσέγγισης στη διαχείριση διαδικασιών αναδιάρθρωσης. Αυτή η προσέγγιση ενσαρκώνει μια σειρά χαρακτηριστικών που είναι επίσης παρόντα σε άλλα νομικά συστήματα και δεν φαίνεται να παραβιάζουν καμία από τις γενικές αρχές που περιέχονται στα πρότυπα της ΕΕ που διαμορφώνουν το διεθνές πλαίσιο ρύθμισης ομαδικών απολύσεων.

Περίληψη

Στο πρώτο κεφάλαιο δίνονται εισαγωγικές πληροφορίες για το εργασιακό περιβάλλον στην εποχή των μνημονίων. Παρουσιάζεται το περιεχόμενο των μνημονιακών μέτρων και εργασιακής απορρύθμισης, στοιχεία για το τρίτο μνημόνιο, και οι συνέπειες των μέτρων για την εργασία από την εφαρμογή των μνημονίων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναφέρονται οι νομοθετικές διατάξεις για την ομαδικές απολύσεις. Το βασικό νομικό πλαίσιο (εθνικό και ευρωπαϊκό), ορισμοί, όρια και συμμετοχική παρέμβαση. Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζονται διατάξεις του νόμου 3863/2010 και 4472/2017. Επίσης αναλύονται η έννοια και οι αρχές ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων, τα αριθμητικά και χρονικά όρια των ομαδικών απολύσεων, η συμμετοχή των εργαζόμενων στην ελληνική νομοθεσία, και η συμμετοχική παρέμβαση στις ομαδικές απολύσεις κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται η νομική ανάλυση και πρακτικές εφαρμογές. Δίνονται πληροφορίες για τις πρακτικές εφαρμογές του νόμου και των συμμετοχικών διαδικασιών (υποκείμενες επιχειρήσεις και εργαζόμενοι, υποκείμενες απολύσεις) καθώς επίσης στατιστικά στοιχεία των ομαδικών απολύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα. Τέλος γίνεται αναφορά στην αποζημίωση της απόλυσης και τις εξαιρέσεις του νόμου.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται όλα τα χαρακτηριστικά της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων. Πρώτα αναφέρεται η υποχρέωση του εργοδότη για πληροφόρηση των εργαζόμενων (έγγραφο κοινοποίηση, το περιεχόμενο της πληροφόρησης, επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας). Έπειτα παρουσιάζεται η εκπροσώπηση των εργαζόμενων (γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης, προστασία των εκπροσώπων των εργαζόμενων). Μετά αναφέρονται οι διαδικασίες και το αντικείμενο των διαβουλεύσεων (πρόσκληση για διαβουλεύσεις, προθεσμία των διαβουλεύσεων, αντικείμενο των διαβουλεύσεων, αποτελέσματα των διαβουλεύσεων). Τέλος δίνονται πληροφορίες για την συμμετοχική διαδικασία και σε περίπτωση σύναψης ή μη συμφωνίας, και πιθανότητες ακύρωσης των ομαδικών απολύσεων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βέλτιστες νομικές επιλογές, η αντιμετώπιση των συνεπειών των ομαδικών απολύσεων και εναλλακτικές προτάσεις.

Κεφάλαιο 1. Το εργασιακό περιβάλλον στην εποχή των μνημονίων

Στο πρώτο κεφάλαιο δίνονται εισαγωγικές πληροφορίες για το εργασιακό περιβάλλον στην εποχή των μνημονίων. Παρουσιάζεται το περιεχόμενο των μνημονιακών μέτρων και εργασιακής απορρύθμισης, στοιχεία για το τρίτο μνημόνιο, και οι συνέπειες των μέτρων για την εργασία από την εφαρμογή των μνημονίων.

1.1 Εισαγωγή

Οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση, τα μνημόνια και τη δημιουργία μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας, που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους. Οι πολιτικές αυτές άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης (Νεγρεπόντη-Δελιβάνη, 2007).

Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων (Τραυλός-Τζανετάτος, 1990). Βασική συνέπεια της νέας αντίληψης αποτελεί το γεγονός ότι εισάγονται στο εργατικό δίκαιο, σταδιακά και με εντεινόμενους ρυθμούς, στοιχεία από το εμπορικό δίκαιο, και ειδικότερα από το δίκαιο του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκτροπή του από τον ουσιαστικό ρόλο του που είναι προστασία των εργασιακών σχέσεων. Οι

συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε τέσσερις βασικούς άξονες (Κουζής, 2011):

- Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα.
- Στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών.
- Στην προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις ανάγκες της επιχείρησης.
- Στην ποσοτική άνοδο των απολύσεων

Στην Ελλάδα απαντώνται δύο ακόμη παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης του μισθολογικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα ισχύοντα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Καταρχάς, οι μέσες ετήσιες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση αντιστοιχούν στο 97% των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην οποία συμμετέχουν χώρες (όπως για παράδειγμα η Βουλγαρία) με μισθούς που αντιπροσωπεύουν το 1/10 των αντίστοιχων ελληνικών (INE/ΓΣΕΕ¹, 2010). Επιπλέον, η εκτεταμένη ανασφάλιστη εργασία σε ποσοστό 22% (2009), ενίσχυσαν τις πολιτικές διαχείρισης του χαμηλού εργατικού κόστους στην Ελλάδα. Οι εξελίξεις αυτές συνέτειναν ώστε πριν ακόμη από την εκδήλωση των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης να γίνεται λόγος για περιοχές εργασιακού μεσαίωνα εντός της ελληνικής αγοράς εργασίας και για τη γενιά των 700 ευρώ που εκπροσωπούσε το 1/5 περίπου του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στη χώρα.

Τα τελευταία επτά χρόνια και με αφορμή την κρίση και τα μνημόνια οι αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι καταγιγιστικές. Όπως είναι ευρέως γνωστό, από τον Μάιο του 2010 τα κράτη μέλη της Ευρωζώνης και το ΔΝΤ² παρέχουν οικονομική στήριξη στην Ελλάδα μέσω ενός προγράμματος οικονομικής προσαρμογής στα πλαίσια της απότομης επιδείνωσης των εγχώριων οικονομικών συνθηκών (INE/ΓΣΕΕ³, 2010). Η οικονομική στήριξη συνοδευόταν από αίτημα, εκ μέρους των εκπροσώπων των δανειοδοτικών ιδρυμάτων, για εφαρμογή μεταρρυθμίσεων με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Μεταξύ μιας σειράς λεπτομερών προδιαγραφών, ζητήθηκε από την Ελλάδα να υιοθετήσει μεταρρυθμίσεις και συμμόρφωση με το εργατικό δίκαιο άλλων ευρωπαϊκών χωρών, όπως επίσης επανεξέταση και σύγκριση των ελληνικών κανονισμών ομαδικών απολύσεων με εκείνους άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (INE/ΓΣΕΕ⁴, 2010).

¹ INE/ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο Εργασίας/Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

² ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

³ INE/ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο Εργασίας/Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

⁴ INE/ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο Εργασίας/Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

Το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών κινείται στα ίδια πλαίσια με τις αλλαγές που συντελούνται στη χώρα κατά τα προηγούμενα είκοσι έτη, σε μεγαλύτερη βεβαίως έκταση και ένταση. Ωστόσο, τα υιοθετούμενα μέτρα, ως προς τη φύση και το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο. Από το σύνολο των μέτρων που έχει εισαχθεί κατά την περίοδο των μνημονίων, δεν υπάρχουν ρυθμίσεις που να εφαρμόζονται για πρώτη φορά στην ελληνική αγορά εργασίας (Κουζής, 2011). Αντιθέτως όλα αυτά τα μέτρα συναντώνται διάσπαρτα σε μια σειρά από ευρωπαϊκές χώρες σε διαφορετικά χρονικά στάδια στο πλαίσιο των τελευταίων είκοσι ετών. Εντούτοις, είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή εμπειρία συναντάται αυτός ο καταγιτισμός μέτρων σε τέτοια ποσότητα και μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα σε μια χώρα. Κατ' αυτό τον τρόπο, η εργασία υποβαθμίζεται σημαντικά στο πλαίσιο ενός ευρύτερου σχεδιασμού μείωσης του εργασιακού κόστους.

1.2 Μνημονιακά μέτρα και εργασιακή απορρύθμιση

Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και τα δύο πρώτα μνημόνια από διεθνείς και εθνικούς οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους, αφορούν καταρχάς στη συρρίκνωση της απασχόλησης και κατ' επέκταση στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα. Η απορρύθμιση αυτή, δημιουργεί το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων και την ελαστική προσαρμογή των ωραρίων (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2013).

Πιο συγκεκριμένα, η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συντελείται με την σταδιακή καθιέρωση της σχέσης από 1/5 έως και 1/10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την κατάργηση θέσεων εργασίας, την εισαγωγή μέτρων διαθεσιμότητας και τις έμμεσες απολύσεις. Υπήρξαν δεσμεύσεις για μειώσεις προσωπικού κατά 150.000 την περίοδο 2012-2015 . Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 22%, με αποτέλεσμα να υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Παράλληλα, ορίστηκε γενικευμένη μείωση των αποδοχών που κυμαίνεται από 20%-55% μέσα από άμεσες νομοθετικές παρεμβάσεις στους μισθούς και στα επιδόματα και από την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών προσωπικού (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2013).

Το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας αυξήθηκε από τις 37,5 στις 40 ώρες, σε πλήρη αντιστοιχία με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα. Οι ελλείψεις προσωπικού, επιχειρείται να καλυφθούν σε ορισμένους τομείς του δημοσίου μέσα από

επιδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας (μορφή δανεισμού εργαζόμενων), με αμοιβές που υπολείπονται των κατώτατων αποδοχών που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα. Στη συνέχεια αναμένονται μέτρα που θα κινούνται προς την πλήρη ευθυγράμμιση των εργασιακών καθεστώτων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (INE/ΓΣΕΕ, 2013).

Η διευκόλυνση των απολύσεων επιχειρείται σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας επιτείνοντας το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας. Η χαλάρωση της προστασίας των εργαζόμενων τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα σε ένα βασικό άξονα του εργατικού δικαίου. Το όριο για τις ομαδικές απολύσεις αυξάνεται από τέσσερις σε έξι εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι έως εκατόν πενήντα εργαζόμενους και από 2% σε 5% για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις, ενώ καταργείται η υπουργική απόφαση ως διαδικασία έγκρισης ποσοστού απολύσεων που υπερβαίνουν τα εν λόγω όρια. Επιπλέον, στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου, σχεδιάζονται περαιτέρω μέτρα για την απελευθέρωση του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις μεγάλες επιχειρήσεις (INE/ΓΣΕΕ, 2013).

Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο που οδηγεί στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών. Με το πρώτο μνημόνιο αίρεται μια βασική αρχή του εργατικού δικαίου, η ευνοϊκότερη ρύθμιση υπέρ του εργαζόμενου, ενώ με το δεύτερο και με υπουργική απόφαση, μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), καταργώντας έτσι τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής ως εργαλείου διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών σύμβασης, καθώς και την καταβολή επιδομάτων πολυετίας σε προσλαμβανόμενους μακροχρόνια ανέργους. Παράλληλα, αναστέλλονται οι αυξήσεις σε βασικούς μισθούς και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ⁵ πριν από το 2036 (INE/ΓΣΕΕ, 2013).

Η ενίσχυση των όρων ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου αποτελεί μια ακόμη παράμετρο των ασκούμενων μνημονιακών πολιτικών. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται οι ρυθμίσεις για τη μείωση του κόστους της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης κατά 20% όσον αφορά στην υπερεργασία και στην υπερωριακή εργασία, η κατάργηση της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στα καταστήματα και η επέκταση της δυνατότητας εφαρμογής της κυριακάτικης εργασίας στο σύνολο της χώρας. Τέλος, στο πλαίσιο των μνημονιακών

⁵ ΑΔΕΔΥ: Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

δεσμεύσεων σχεδιάζεται η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, καθώς και η περαιτέρω μείωση του μισθολογικού κόστους και η καθιέρωση ειδικού μισθολογικού, ασφαλιστικού και φορολογικού καθεστώτος (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2013).

Θα πρέπει εδώ να επισημανθεί ότι οι πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συντελούν και στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας. Αυτό επιδιώκεται με τις ακόλουθες ρυθμίσεις (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2013):

- Νομοθετική καθιέρωση του παγώματος των αυξήσεων.
- Παροχή δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που θα έχουν ως κατώτατο όριο τον γενικό κατώτατο μισθό.
- Μείωση του χρόνου έλευσης της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας τους (από 6 σε 3 μήνες). Με αυτό τον τρόπο μειώνεται η ισχύς του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων και η μετενέργεια στους ατομικούς όρους εργασίας αφορά πλέον, μόνο τον βασικό μισθό και τα επιδόματα τέκνων, εκπαίδευσης, πολυετίας και επικίνδυνης εργασίας.
- Κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σε περίπτωση αποτυχίας της μεσολάβησης. Η εξέλιξη αυτή έχει ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της ανασφάλειας των εργαζόμενων, καθώς και την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων υπό συνθήκες ιδιαίτερης πίεσης.
- Μείωση του κόστους εργασίας και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σε συνάρτηση με την πορεία του μισθολογικού κόστους.

Οι παραπάνω ρυθμίσεις επιχειρούν την πλήρη αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω του θεσμού της μεσολάβησης και της διαιτησίας, ενισχύοντας υπέρμετρα την θέση της εργοδοσίας.

1.3 Το τρίτο μνημόνιο

Η υπογραφή του τρίτου μνημονίου επιφέρει δύο νέα στοιχεία στον εργασιακό τομέα. Πρώτον, δεν επιτρέπει περιθώρια ανατροπών των μνημονιακών μέτρων της γενικευμένης εργασιακής απορρύθμισης που έχει διαμορφωθεί στην ελληνική αγορά εργασίας με τα δύο πρώτα μνημόνια. Δεύτερον, ανοίγει νέα πεδία για πρόσθετες νομοθετικές παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην πλήρη αποδιοργάνωση και αποδόμηση του προστατευτικού πλαισίου για την εργασία. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά στα ζητήματα αγοράς εργασίας στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου επισημαίνονται τα εξής (Κουζής, 2016):

- Πρόταξη των απαιτήσεων των τραπεζών έναντι εκείνων των εργαζόμενων, όσον αφορά στην καταβολή δεδουλευμένων και αποζημιώσεων απόλυσης σε περίπτωση εκκαθάρισης επιχειρήσεων που έχουν οδηγηθεί σε πτώχευση.
- Μαζικές αποκρατικοποιήσεις και αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος σε δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις.
- Οποιαδήποτε αλλαγή στην αγορά εργασίας προϋποθέτει την έγκριση των δανειστών, παράλληλα με τη δέσμευση για υποχρέωση της ελληνικής πλευράς στη μη επάνοδο στα προ μνημονίων ισχύοντα λόγω του αντιαναπτυξιακού περιεχομένου τους.
- Απαίτηση για μέτρα περαιτέρω μείωσης του μισθολογικού κόστους, όπως η πρόσθετη μείωση του γενικού κατώτατου μισθού, η τυπική κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού.

Μεταξύ μιας σειράς λεπτομερών προδιαγραφών, ζητήθηκε από την Ελλάδα να υιοθετήσει μεταρρυθμίσεις και συμμόρφωση με το εργατικό δίκαιο άλλων ευρωπαϊκών χωρών, επανεξέταση και σύγκριση των ελληνικών κανονισμών ομαδικών απολύσεων με εκείνους άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

1.4 Συνέπειες των μέτρων για την εργασία από την εφαρμογή των μνημονίων

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο που παγιώνεται, έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγράφονταν πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των δανειακών συμβάσεων. Οι συνέπειες των μέτρων των μνημονίων συμπυκνώνονται στις ακόλουθες παρατηρήσεις (INE/ΓΣΕΕ, 2014):

α) Η διόγκωση της ανεργίας που προσεγγίζει το 28% με τους 1.350.000 ανέργους το 2014 για να μειωθεί κατά τρεις μονάδες μέχρι σήμερα (από το 9% και τους 450.000 αντίστοιχα των αρχών του 2009), αποτελεί οδυνηρή συνέπεια της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων της οικονομικής ύφεσης. Το ποσοστό αυτό υπερβαίνει το ιστορικό ανώτατο ποσοστό που καταγράφηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1950, περίοδο έξαρσης της εξωτερικής μετανάστευσης. Εκτιμάται μάλιστα, ότι το ποσοστό της πραγματικής -και όχι της στατιστικής- ανεργίας είναι υψηλότερο κατά τρεις τουλάχιστον εκατοστιαίες μονάδες, σε σύγκριση με τα επίσημα καταγεγραμμένα μεγέθη.

Στην κατηγορία των ανέργων, οι μακροχρόνια άνεργοι συνθέτουν την πλειοψηφία (75% από 58% στην αρχή της κρίσης), ενώ στην κατηγορία των νέων ηλικίας έως 25 ετών η ανεργία εκτοξεύεται από το 29% στο 60% σε διάστημα μιας πενταετίας, παρά τα μνημονιακά μέτρα μείωσης του εργασιακού κόστους της ηλικιακής αυτής κατηγορίας που λαμβάνονται από το 2012. Τέλος, επισημαίνεται ότι η επιδότηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλή τόσο σε ύψος όσο και σε διάρκεια, αφού αυτή δεν αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του απολεσθέντος μισθού, αλλά στο 57% του γενικού κατώτατου, ενώ η ανώτατη διάρκειά της περιορίζεται στους 12 μήνες, μη καλύπτοντας τους μακροχρόνια ανέργους και συμπληρώνοντας ένα μεγάλο κατάλογο περιορισμών για την χορήγηση του επιδόματος ανεργίας.

β) Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας ωθεί μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού στην αναζήτηση απασχόλησης στο εξωτερικό. Ήδη 200.000 άνθρωποι έχουν μεταναστεύσει κατά την περίοδο της κρίσης, ενώ παρομοίως προσανατολίζονται περισσότεροι από 300.000, με αποτέλεσμα ο αριθμός της πραγματικής ανεργίας είναι κατά πολύ μεγαλύτερος. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερομένων συνιστά ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, γεγονός που εκτός από τις κοινωνικές επιπτώσεις που συνεπάγεται, αποτελεί και τεράστια παραγωγική απώλεια για μια χώρα που έχει επενδύσει στην εκπαίδευσή του, με αποτέλεσμα η ελληνική αγορά εργασίας να χάνει ιδιαίτερα παραγωγικό και εξειδικευμένο δυναμικό (Γαβρόγλου, 2009).

γ) Η συρρίκνωση των μισθών αποτελεί το βασικό επακόλουθο των πολιτικών λιτότητας που κυμαίνεται από 15% έως και 60%. Αυτή οφείλεται στις περικοπές των αποδοχών τόσο στον δημόσιο (μείωση από 20% έως και 55%) όσο και στον ιδιωτικό τομέα, οφειλόμενη στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών και στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη εργασία. Η δραματική αυτή συρρίκνωση των μισθών επηρεάζεται από την υπέρμετρη ενίσχυση της θέσης της εργοδοσίας με την παροχή της διευκόλυνσης των απολύσεων και της δυνατότητας μετατροπής των συμβάσεων σε ευέλικτη και χαμηλότερης αμοιβής εργασία.

δ) Η διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης υπέρ της ευελιξίας της μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας και των μειωμένων μερών εργάσιμης εβδομάδας. Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην συρρίκνωση των αμοιβών μέχρι και 60% διογκώνοντας την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η αύξηση, κατά την τελευταία πενταετία, του ποσοστού της ανασφάλιστης εργασίας από το 22% στο 40% με πολλαπλές παρενέργειες στο επίπεδο των μισθών και στα ασφαλιστικά ταμεία.

ε) Η δραματική μείωση των μισθών σε συνδυασμό με τη διατήρηση ή και την αύξηση των τιμών σε βασικά αγαθά συντελούν στη μείωση κατά 50% της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων.

Κεφάλαιο 2. Ομαδικές απολύσεις – Νομικό πλαίσιο, ορισμοί, όρια και συμμετοχική παρέμβαση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναφέρονται οι νομοθετικές διατάξεις για την ομαδικές απολύσεις. Το βασικό νομικό πλαίσιο (εθνικό και ευρωπαϊκό), ορισμοί, όρια και συμμετοχική παρέμβαση. Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζονται διατάξεις του νόμου 3863/2010 και 4472/2017. Επίσης αναλύονται η έννοια και οι αρχές ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων, τα αριθμητικά και χρονικά όρια των ομαδικών απολύσεων, η συμμετοχή των εργαζόμενων στην ελληνική νομοθεσία, και η συμμετοχική παρέμβαση στις ομαδικές απολύσεις κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο.

2.1 Εισαγωγή

Το εργατικό δίκαιο ή δίκαιο της μισθωτής εργασίας ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις αρχικά στην βιομηχανική παραγωγή και εν συνεχεία στο εμπόριο ή στις υπηρεσίες και καλύπτει πλέον κάθε εργασιακή σχέση της οποίας βασικό χαρακτηριστικό είναι η έναντι καταβολής μισθού παροχή εργασίας υπό συνθήκες «εξάρτησης», δηλαδή παροχή μισθωτής εργασίας και αποδοχή από τον εργοδότη. Αποτελεί το δίκαιο προστασίας των μισθωτών υπαλλήλων και διασφαλίζει την κοινωνική ειρήνη, ταυτόχρονα όμως λειτουργεί και ως εργαλείο ρυθμιστικής παρέμβασης στο πεδίο της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων (Βλαστός, 2012).

Ειδικότερα, δεδομένου ότι σχεδόν πάγια στην αγορά εργασίας η προσφορά είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση, καθίσταται προφανές ότι το εργατικό δίκαιο έχει κατά μεγάλο μέρος του και ένα χαρακτήρα κρατικού μηχανισμού παρέμβασης στην ελεύθερη αγορά, τόσο εκ μέρους του κράτους όσο και εκ μέρους των εκπροσώπων των κοινωνικών συνομιλητών. Είναι προφανές ότι μολονότι οι ρυθμιστικές παρεμβάσεις στο χώρο της εργασίας πρωταρχικά στοχεύουν στην εγκατάσταση και στην οργάνωση μιας κοινωνικής δημόσιας τάξης, ο βασικός αυτός στόχος δεν μπορεί να λειτουργεί κατά τρόπο αδιάφορο προς την οικονομική αποτελεσματικότητα του δικαίου της εργασίας (Βλαστός, 2012).

Συνεπάγεται λοιπόν ότι όχι μόνο η ελεύθερη οικονομία της αγοράς γέννησε και συντηρεί ως αναπόσπαστο λειτουργικό της στοιχείο το εργατικό δίκαιο, αλλά και ότι η οικονομία της αγοράς δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά χωρίς την ύπαρξη και τη συνεχή ανάπτυξη και εξέλιξη του εργατικού δικαίου, αφού εκτός από τις προστατευτικές για τους εργαζόμενους λειτουργίες του το εργατικό δίκαιο δρα παράλληλα και ενάντια στην πίεση του ανταγωνισμού (Βλαστός, 2012).

Σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό ή και σε εθνικό επίπεδο αναπτύσσονται διαρκώς παραγωγικές και εμπορικές συμμαχίες, μικρότερες επιχειρήσεις συγχωνεύονται ή εξαγοράζονται και κρατικές επιχειρήσεις ιδιωτικοποιούνται. Κάθε παρόμοια επιχειρηματική αναδιάρθρωση, ακολουθείται κατά κανόνα και από την ανακοίνωση σχεδίου μικρής ή μεγαλύτερης μείωσης προσωπικού (Κουκιάδης, 2014).

Ο λόγος για τον οποίο γίνονται οι αναδιρθρώσεις και οι συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, αποτελεί ταυτόχρονα και την αιτία της μείωσης του προσωπικού των επιχειρήσεων. Οι εκτοπίσεις μικρού ή μεγάλου μέρους των εργαζόμενων που έχουν ως αίτιο γενικότερα οικονομικά προβλήματα της εργοδοτικής επιχείρησης, χαρακτηρίζονται ως ομαδικές και υπόκεινται σε ειδική νομοθετική ρύθμιση(Κουκιάδης, 2014).

Το φαινόμενο των μαζικών απολύσεων παίρνει από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 μεγάλες διαστάσεις στην Ευρώπη και σε όλο τον κόσμο. Βασικές αιτίες των ομαδικών απολύσεων είναι οι εξής (Νεγρεπόντη-Δελιβάνη, 2007):

- 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.
- Οι ιδιωτικοποιήσεις δημοσίων επιχειρήσεων, που πάντα συνοδεύονται από 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. Σημαντικό μέρος των ομαδικών απολύσεων που συνέβησαν στη χώρα μας από το 1990 και μετά, συνδέεται με επιχειρήσεις οι οποίες ιδιωτικοποιήθηκαν όπως π.χ. τα Ναυπηγεία Σύρου, Ελευσίνας και Σκαρμαγκά.

Η σχετική με τις ομαδικές απολύσεις νομοθεσία, ασφαλώς δεν αποσκοπεί στην προστασία του εργαζόμενου ως μονάδα. Η προστασία κάθε συγκεκριμένου εργαζόμενου που απομακρύνεται για προσωπικούς λόγους απ' την εργασιακή του θέση με πρωτοβουλία του εργοδότη, εξασφαλίζεται στις διάφορες χώρες

από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία που αφορά στις ατομικές απολύσεις και θέτει τους όρους νομιμότητας και τις προϋποθέσεις με βάση τις οποίες μπορεί να πραγματοποιηθεί η καταγγελία της ατομικής σχέσης εργασίας. Ωστόσο, η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις και γενικότερα για τις μειώσεις προσωπικού που γίνονται για οικονομοτεχνικούς λόγους και δεν σχετίζονται με έναν συγκεκριμένο εργαζόμενο, λειτουργεί πέραν της ατομικής προστασίας και έχει ως βασικό στόχο την προστασία του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος. Ειδικότερα, αποσκοπεί στην εξομάλυνση των κοινωνικών εντάσεων που μπορεί να προκληθούν από τη μαζική έξοδο εργαζόμενων από την παραγωγική διαδικασία και τις αυτονόητες συνέπειες της αύξησης της ανεργίας σε οικονομικό και πολιτικό επίπεδο (Countouris et al., 2016). Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους.

Στο πεδίο εφαρμογής των κείμενων διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων, εμπίπτουν μόνο οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι (20) και άνω εργαζόμενους

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) και περισσότερους εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος (Ν.1387/1983, Ν.3863/2010 - άρθρο 74).

Οι επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων από 1-19 εργαζόμενους δεν εμπίπτουν στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων. Επισημαίνουμε ότι ο μεγαλύτερος αριθμός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη Χώρα μας ,ανήκουν στη κατηγορία αυτή.

Τα όρια αυτά καθορίζονται από τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

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

2. Ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) του προσωπικού και μέχρι τριάντα (30) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

Συνεπώς για το χαρακτηρισμό των απολύσεων ως ομαδικών αποφασιστικά κριτήρια είναι α) ο αριθμός του απασχολούμενου προσωπικού β) ο αριθμός των απολύσεων και γ) το χρονικό διάστημα στο οποίο γίνονται αυτές. Η διαδικασία που πρέπει να τηρηθεί, περιγράφεται αναλυτικά στις διατάξεις του Ν.1387/1983 όπως ισχύει, που ενσωμάτωσε στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία 75/129 της Ε.Ο.Κ.

Στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων εμπίπτουν οι μισθωτοί που εργάζονται σε επιχειρήσεις -εκμεταλλεύσεις, εφόσον συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Εξαιρούνται κατά συνέπεια οι μισθωτοί που εργάζονται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού. Εκτός αν η απόλυση γίνει προτού να λήξει η σύμβαση εργασίας ή προτού να αποπερατωθεί το έργο.

Ο εργοδότης που σκοπεύει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, πρέπει για τη νομιμότητα και την εγκυρότητα αυτών, να ακολουθήσει μία διαδικασία και να τηρήσει ορισμένες διατυπώσεις, και συγκεκριμένα:

1. Οφείλει να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις προθέσεις του και να συζητήσει μαζί τους σχετικά με αυτές, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων.

2. Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων, τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό των μισθωτών που απασχολεί, καθώς και τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα. Επίσης έχει υποχρέωση να δώσει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.)- άρθρο 3 του Ν.1387/1983 όπως ισχύει με το άρθρο 17 του Ν.4472/2017.

4. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζόμενους, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον Ο.Α.Ε.Δ. αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.(άρθρο 17 Ν.4472/2017).

Τονίζουμε ότι για να βρεθεί η δύναμη του προσωπικού της επιχείρησης, υπολογίζονται όλοι οι μισθωτοί αδιάφορα με τον τόπο όπου παρέχουν την εργασία τους (εργοστάσια γραφεία, αποθήκες κ.λ.π), ενώ όταν η επιχείρηση διατηρεί και σε άλλα μέρη εκτός της έδρας της, τμήματα ή υποκαταστήματα, υπολογίζονται και οι εργαζόμενοι σε αυτά και λαμβάνονται υπόψη αθροιστικά οι γενόμενες απολύσεις.

Οι διατάξεις του Ν.1387/1983 (άρθρο 4) ορίζουν αναλυτικά ποιοι θεωρούνται εκπρόσωποι των εργαζομένων, με προτεραιότητα του αντιπροσωπευτικότερου σωματίου εργαζομένων στην επιχείρηση(τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων και τη πλειοψηφία αυτών που απολύονται), ενώ όταν δεν υπάρχει ορίζονται διαδικασίες για την εκπροσώπηση των εργαζομένων, και κατά περίπτωση λαμβάνονται υπόψη, οι διατάξεις του άρθρου 14 του Ν.1767/1988 και Π.Δ 240/2006.

Η διαδικασία για τις ομαδικές απολύσεις (άρθρο 5 του Ν.1387/1983, όπως ισχύει με το άρθρο 17 του Ν.4472/2017)

1. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι τριάντα (30) ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των

διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Α.Σ.Ε.. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να καταθέτουν στο Α.Σ.Ε. υπόμνημα επί των διαβουλεύσεων.

2. Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν δέκα (10) ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο Α.Σ.Ε..

3. Αν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, το Α.Σ.Ε., με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδει εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης, διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και η υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.1387/1983. Για το σκοπό αυτόν, το Α.Σ.Ε. μπορεί να καλεί και να ακούει τόσο τους κατά το άρθρο 4 εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη όσο και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επιμέρους τεχνικά θέματα. Αν το Α.Σ.Ε. κρίνει πως οι ανωτέρω υποχρεώσεις του εργοδότη τηρήθηκαν, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε αντίθετη περίπτωση, το Α.Σ.Ε. παρατείνει τις διαβουλεύσεις των μερών ή τάσσει προθεσμία στον εργοδότη, ώστε εκείνος να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προς εκπλήρωση των ανωτέρω υποχρεώσεων. Αν το Α.Σ.Ε., με νέα απόφαση, διαπιστώσει πως τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη, οι απολύσεις ισχύουν είκοσι (20) ημέρες από την έκδοση της απόφασης. Σε κάθε περίπτωση, οι απολύσεις ισχύουν εξήντα (60) ημέρες από την κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης της παραγράφου 1.

Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2 και 3.

Σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν.4472/2017 δημιουργείται το Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων, στο οποίο ανήκει ο έλεγχος σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 5 του Ν. 1387/1983.

Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων είναι άκυρες. Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση(άρθρο 6 του Ν.1387/1983).

Επίσης για τις παραβάσεις των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων, το ΣΕΠΕ επιβάλλει διοικητικά πρόστιμα σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν.3996/2011 όπως ισχύει, παράβαση που χαρακτηρίζεται ως πολύ υψηλής σοβαρότητας (Υ.Α 2063/Δ1632 /2011).

Ρητά ορίζεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 75/129 Ε.Ο.Κ και το Ν.1387/1983, ότι οι διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων εφαρμόζονται επί των απολύσεων εκείνων που συνδέονται μόνο με τον εργοδότη και την επιχείρηση και δεν αφορούν το πρόσωπο του των απολυομένων.

Δηλαδή εφαρμόζονται μόνο επί των απολύσεων που επιχειρεί ο εργοδότης στα πλαίσια των οικονομικών και τεχνικών μεταβολών κατά την άσκηση των επιχειρηματικών και επαγγελματικών του δραστηριοτήτων προς την επίτευξη οικονομικού αποτελέσματος ,όπως κατάργηση θέσεων εργασίας λόγω οργανωτικών μεταβολών, λόγω μείωσης εργασιών, λόγω εισαγωγής νέας τεχνολογίας, μεθόδων παραγωγής ή λόγω κατάργησης τμημάτων.

Αντίθετα δεν υπάγονται στην εφαρμογή των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων, απολύσεις που συνδέονται με το πρόσωπο του εργαζόμενου, όπως αθέτηση της σύμβασης εργασίας, πλημμελής παροχή εργασίας, κοινή συμφωνία με τον μισθωτό, υποβολή αίτησης προς απόλυση, αδυναμία παροχής εργασίας, καταγγελία λόγω συνταξιοδότησης, ασθένεια, μη επιτρεπτή συμπεριφορά σε άλλους εργαζόμενους, καταγγελία κατόπιν υποβολής μήνυσης κατά του μισθωτού κ.λ.π.

Όσο αφορά τις απολύσεις που πραγματοποιούνται με συμφωνία – συναίνεση του μισθωτού, αλλά συνήθως έναντι ανταλλαγμάτων όπως καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης ή άλλων κινήτρων (η παροχή τους αποτελεί πρωτοβουλία του εργοδότη), αυτές υπάγονται στις διατάξεις περί ομαδικών απολύσεων διότι με απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το

πρόσωπο των εργαζομένων, καθώς και αυτές που πραγματοποιούνται με πρωτοβουλία του εργοδότη (Οδηγίες 92/56, 98/59 Ε.Ε και άρθρο 21 του Ν.3488/2006).

Επισημαίνουμε, ότι λαμβάνοντας υπόψη το άρθρο 5 του Ν.1387/1983 όπως ισχύει, την ερμηνεία του ΔΕΚ (Απόφαση 7-9-2006) και την Νομολογία του Α.Π (Τακτική Ολομ .-37/2007,38/2007,39/2007,40/2007), οι ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται λόγω διακοπής της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ,χωρίς να λάβει χώρα ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον η διακοπή αυτή της λειτουργίας αποφασίστηκε οικειοθελώς από τον εργοδότη χωρίς να προηγηθεί δικαστική απόφαση, είναι άκυρες.

2.2 Το Ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων

Το ενδιαφέρον των κρατών απέναντι στο ζήτημα των ομαδικών απολύσεων και η διαμόρφωση που κάθε φορά παίρνει η νομοθετική παρέμβαση εξαρτάται από την ένταση με την οποία κάθε φορά εμφανίζεται το ίδιο το πρόβλημα. Η πρώτη νομοθετική παρέμβαση της ευρωπαϊκής κοινότητας για τις ομαδικές απολύσεις έγινε με την θέσπιση της Οδηγίας 1975/129 και στην 68^η Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας του 1982 υιοθετήθηκαν δυο σημαντικά κείμενα, η 158^η και η 166^η ΔΣΕ⁶ που αφορούν στην παύση της εργασιακής σχέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη.

Ειδικότερα, οι βασικοί άξονες πάνω στους οποίους κινείται τόσο η κοινοτική νομοθεσία όσο και οι σχετικές με τις οικονομοτεχνικές απολύσεις διατάξεις της 158^{ης} ΔΣΕ αλλά και οι επιμέρους εθνικές νομοθεσίες των διαφόρων ευρωπαϊκών κυρίως κρατών είναι οι εξής τέσσερις (European Commission, 2007), (European Commission, 2016):

- Η υποχρέωση, εκ μέρους του εργοδότη που αντιμετωπίζει οικονομοτεχνικά προβλήματα και θεωρεί ότι θα τα αντιμετωπίσει με μαζικές απολύσεις, ενημέρωσης αφενός των εργαζόμενων και αφετέρου των αρμοδίων δημοσίων αρχών.

⁶ ΔΣΕ: Διεθνής Σύσταση Εργασίας

- Η πρόβλεψη μιας υποχρέωσης διαβούλευσης του εργοδότη με τους εκπροσώπους του προσωπικού.
- Η δυνατότητα συνδρομής της δημόσιας αρχής ώστε να εξευρίσκονται αποτελεσματικές λύσεις για την αποφυγή ή μείωση των απολύσεων ή των δυσμενών για τους εργαζόμενους συνεπειών τους. Η συνδρομή αυτή μπορεί να έχει ως αποδέκτη είτε τον ίδιο τον εργοδότη, όπως π.χ. με τη λήψη μέτρων που θα ανακουφίζουν το οικονομικό του πρόβλημα και έτσι θα αποφεύγεται η προσφυγή στη λύση των αθρόων απολύσεων, είτε τους ίδιους τους μισθωτούς που τελικά θα θιγούν από τις απολύσεις, με την παροχή σ' αυτούς ενισχυτικής ή άλλης μορφής βοήθειας.
- Τέλος, ένας ακόμη άξονας πάνω στην οποία δομούνται οι διάφορες νομοθεσίες για τη ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων είναι ένα αριθμητικό κατώφλι με βάση το οποίο προσδιορίζεται η κατ' αρχήν υπαγωγή των επιχειρήσεων με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων σ' αυτές τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις, σε συνδυασμό με ένα καθορισμένο ποσοτικό κριτήριο που αφορά τον αριθμό των απολυμένων εργαζόμενων πέραν του οποίου οι απολύσεις προσλαμβάνουν το νομικό χαρακτήρα των ομαδικών.

Παρατηρείται εν γένει ότι εκτός από τους οικονομικούς λόγους που προβάλλονται από τους εργοδότες ως αιτία ομαδικών απολύσεων, δεν αποκλείεται οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων να αποδίδουν στην εργοδοτική ενέργεια διαφορετικούς σκοπούς (European Commission, 2007), (European Commission, 2016):

- Οικονομικές δυσχέρειες που προέρχονται από την αύξηση του κόστους παραγωγής και της μείωση της παραγωγικότητας.
- Τεχνολογικές και παραγωγικές αναδιαρθρώσεις.
- Μεταβίβαση ή πώληση σε άλλη εταιρεία.
- Μεταφορά της επιχείρησης ή εγκαταστάσεων αυτής εντός ορίων ελληνικής επικράτειας αλλά και εκτός αυτής.
- Λήξη της επιχείρησης, οικονομικά αδιέξοδα και πλήρης αδυναμία διατήρησής της, αδυναμία ανταπόκρισης στις τεχνολογικές εξελίξεις και στον ανταγωνισμό της αγοράς.
- Εξαγορά άλλης επιχείρησης. Κάποιες δραστηριότητες της αγοράστριας εταιρίας μεταφέρονται στη νέα εταιρεία με συνέπεια να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό.

Η υπ' αριθμόν 75/129 οδηγία της ΕΟΚ⁷ «για την νομοθεσία των κρατών μελών για τις ομαδικές απολύσεις», οριοθετεί την έννοια των ομαδικών απολύσεων.

⁷ ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

Σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμβουλευέται πρώτα τους αντιπροσώπους των εργαζόμενων και να προσπαθεί να αποφύγει τις απολύσεις, ή να περιορίζεται ο αριθμός των απολυμένων, ή οι απολύσεις να γίνονται κλιμακωτά, ή να λαμβάνονται από κοινού ορισμένα μέτρα που θα επιτρέπουν την απασχόληση όλων των εργαζόμενων. Επιπλέον, είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιεί την πρόθεση του για ομαδικές απολύσεις στις αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες τριάντα τουλάχιστον ημέρες προτού πραγματοποιήσει αυτές, στη διάρκεια των οποίων δεν επιτρέπεται να κάνει καμία απόλυση (European Commission, 2007), (European Commission, 2016):.

2.3 Το εθνικό νομικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων

Ο νόμος 1387/1983 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων εισήγαγε για πρώτη φορά στην Ελλάδα τις συμμετοχικές διαδικασίες στο χώρο του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ο νόμος αυτός δεν είναι το πρώτο ελληνικό νομοθέτημα με το οποίο ρυθμίστηκε ο έλεγχος των ομαδικών απολύσεων, ούτε ασφαλώς συνιστά την πρώτη νομοθετική ρύθμιση με την οποία εφαρμόστηκε η συμμετοχική ιδέα στο χώρο των εργασιακών σχέσεων (Ληξουριώτης, 1999).

Οι πρώτες διατάξεις που αναφέρονταν στον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων εμφανίστηκαν πολύ παλαιότερα. Το πρώτο σχετικό νομοθέτημα ήταν ο νόμος 6299/1934, με τον οποίο για πρώτη φορά τέθηκαν περιορισμοί στις απολύσεις προσωπικού από τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας που απασχολούσαν περισσότερους από 50 μισθωτούς υπαλλήλους. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού, οι απολύσεις που αφορούσαν πάνω από το 1/4 του προσωπικού ήταν άκυρες και θεωρούνταν ως μη γενόμενες, εφόσον γίνονταν μέσα στο ίδιο έτος και δεν είχε δοθεί η προηγούμενη σύμφωνη γνώμη ειδικού συμβουλίου. Είναι χαρακτηριστικό ότι με την πρώτη κιόλας νομοθετική πρόβλεψη ελέγχου των ομαδικών απολύσεων τέθηκε ζήτημα συνταγματικότητας των σχετικών ρυθμίσεων, για να αποφανθεί από τη νομολογία ότι ο νόμος αυτός δεν παραβίαζε το Σύνταγμα (του 1927), διότι απέβλεπε στην προστασία της εργασίας (Ληξουριώτης, 1999).

Το παραπάνω νομοθέτημα, το οποίο αφορούσε μόνο τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, ακολούθησε ένα νομοθέτημα γενικής εφαρμογής, ο νόμος 2222/1952 «περί ελέγχου των απολύσεων μισθωτών», ο οποίος είχε μεταβατική εξάμηνη

ισχύ και προκάλεσε πλήθος αντιδράσεων. Μετά την κατάργηση αυτού, είναι χαρακτηριστικό ότι επί μία δεκαετία και πλέον στην Ελλάδα δεν ίσχυε κανένα νομοθέτημα για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, με εξαίρεση τον αρχικό νόμο 6299/1934, ο οποίος είχε περιορισμένο πεδίο εφαρμογής. Μάλιστα αξιοσημείωτο είναι ότι ούτε το Προσχέδιο Κώδικα Εργασίας, το οποίο συντάχθηκε βάσει του νόμου 4345/1964, περιείχε σχετικές με τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων διατάξεις, ούτε το Σχέδιο Κώδικα Εργασίας που προέκυψε από τον νόμο 43/1967 προέβλεπε σχετικές ρυθμίσεις. (Ληξουριώτης, 1999).

Οι ομαδικές απολύσεις αποτέλεσαν αντικείμενο ρύθμισης του νόμου 99/1967 «περί ελέγχου των ομαδικών απολύσεων», που διαδοχικά τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τον 173/1967, τον 206/1974 και τέλος με τον νόμο 334/1976. Το νομοθετικό αυτό καθεστώς ακολουθούσε το σύστημα του εκ των υστέρων ελέγχου των ομαδικών απολύσεων από την αρμόδια δημόσια αρχή. Πιο συγκεκριμένα, έθετε ως μοναδική προϋπόθεση για την εγκυρότητα των ομαδικών απολύσεων τη χορήγηση σχετικής έγκρισης από τον Υπουργό Εργασίας μέσα σε ένα μήνα από την αναγγελία τους στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας, έγκριση που δινόταν μετά από γνωμοδότηση του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής. Βεβαίως, η όλη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων εξελισσόταν χωρίς την παρουσία των εργαζόμενων και των συνδικαλιστικών τους οργάνων, αφού δεν προβλεπόταν συμμετοχική δυνατότητα σε εκπροσώπους του προσωπικού της επιχείρησης που πραγματοποιούσε τις ομαδικές απολύσεις.

Το καθεστώς ελέγχου των ομαδικών απολύσεων του νόμου 99/1967 διατηρήθηκε μέχρι την ψήφιση του ισχύοντος νόμου 1387/1983, με τον οποίο αναθεωρήθηκε ριζικά η διαδικασία ελέγχου αλλά και τα ίδια τα κριτήρια χαρακτηρισμού των απολύσεων ως ομαδικών. Ο νόμος 1387/1983, με θέμα «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις», 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 της ΕΕ στο θέμα των ομαδικών απολύσεων, ώστε να υπάρχει μια κοινή αντιμετώπιση του προβλήματος. Με τους νόμους 1568/1985, 2736/1999, 2874/2000, 3488/2006, 3863/2010, 4387/2016 και 4472/2017 τροποποιούνται ορισμένες διατάξεις του βασικού περί ομαδικών απολύσεων νόμου 1387/1983, με σημαντικότερη τροποποίηση εκείνη η οποία αναφέρεται στον επιτρεπόμενο αριθμό απολυμένων εργαζόμενων (Ληξουριώτης, 1999).

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 (Ληξουριώτης, 1999).

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.

2.3.1 Νόμος περί ομαδικών απολύσεων (1387/1983)

Σύμφωνα με το Άρθρο 1, παράγραφος 1 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, ομαδικές θεωρούνται οι απολύσεις που γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυμένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου.

Σύμφωνα με το Άρθρο 1, παράγραφος 2 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, τα αριθμητικά όρια των ομαδικών απολύσεων καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

- Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως διακόσια άτομα.
- 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 Υπουργείου Εργασίας η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Σύμφωνα με το Άρθρο 1, παράγραφος 3 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, 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 εργαζόμενων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

[Η παράγραφος 3 προστέθηκε με το άρθρο 21 του Ν.3488/2006 (ΦΕΚ Α΄ 191)].

Σύμφωνα με το Άρθρο 2, παράγραφος 1 του νόμου 1387/1983 περί πεδίου εφαρμογής ομαδικών απολύσεων, οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, των ΟΤΑ⁸ και των ΝΠΔΔ⁹ 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.

Σύμφωνα με το Άρθρο 2, παράγραφος 2 του νόμου 1387/1983 περί πεδίου εφαρμογής ομαδικών απολύσεων, οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται:

- 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.
- Στο προσωπικό του δημοσίου τομέα, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.
- Στα πληρώματα των πλοίων.

Σύμφωνα με το Άρθρο 2, παράγραφος 3 του νόμου 1387/1983 περί πεδίου εφαρμογής ομαδικών απολύσεων, οι εργαζόμενοι 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 ΝΠΔΔ, εφαρμόζονται οι διαδικασίες που ορίζονται από τα Άρθρα 3, 4 και 5, παρ. 1 και 2 του παρόντος νόμου.

[Η παρ.3 προστέθηκε με την παρ.1 του άρθρου 38 του Ν. 1568/1985 (ΦΕΚ Α΄ 177)].

Σύμφωνα με το Άρθρο 3, παράγραφος 1 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων με σκοπό να διερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

⁸ ΟΤΑ: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

⁹ ΝΠΔΔ: Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου

Σύμφωνα με το Άρθρο 3, παράγραφος 2 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, ο εργοδότης οφείλει:

- Να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζόμενων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες.
- Να τους ανακοινώνει εγγράφως :
 - τους λόγους του σχεδίου απολύσεων.
 - τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζόμενων.
 - τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζόμενων.
 - το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις.
 - τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζόμενων που θα απολυθούν.

[Οι περ.1 και 2 τίθενται όπως αντικαταστάθηκαν με το άρθρο 15 Ν.2736/1999 (ΦΕΚ Α΄ 172)].

Σύμφωνα με το Άρθρο 3, παράγραφος 3 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στον 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 οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Σύμφωνα με το Άρθρο 4 παράγραφος 1 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων ως εκπρόσωποι των εργαζόμενων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματίου των εργαζόμενων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζόμενων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

Σύμφωνα με το Άρθρο 4, παράγραφος 2 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση χωρίς κανένα να καλύπτει το 70% των εργαζόμενων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζόμενων 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 εργαζόμενων 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.

Σύμφωνα με το Άρθρο 4, παράγραφος 3 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, 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 εργαζόμενων 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 εργαζόμενων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση και για την εκλογή των εκπροσώπων η σχετική πλειοψηφία των παρόντων.

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

Σύμφωνα με το Άρθρο 4, παράγραφος 4 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων 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.

Σύμφωνα με το Άρθρο 5, παράγραφος 1 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζόμενων και του εργοδότη είναι είκοσι ημερών και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζόμενων. 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.

Σύμφωνα με το Άρθρο 5 παράγραφος 2 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, 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.

Σύμφωνα με το Άρθρο 5, παράγραφος 3 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, 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 ΑΣΕ¹⁰, αντίστοιχα.

Σύμφωνα με το Άρθρο 5, παράγραφος 4 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, 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.

Σύμφωνα με το Άρθρο 5, παράγραφος 5 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, 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.

[Η παρ.5 τίθεται όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 του Ν.2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286)].

Σύμφωνα με το Άρθρο 36 παράγραφος 1 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού είναι άκυρες.

Σύμφωνα με το Άρθρο 6, παράγραφος 2 του νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση.

¹⁰ ΑΣΕ: Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

2.3.2 Νόμος περί ομαδικών απολύσεων (3863/2010)

Στη νεότερη νομοθεσία, με το Άρθρο 74 παρ.1 του νόμου 3863/2010, το οποίο αντικατέστησε τα εδάφια α' και β' της παρ.2 του Άρθρου 1 του νόμου 1387/1983, καθορίστηκαν τα ακόλουθα:

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:

- Έξι εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως εκατόν πενήντα εργαζόμενους.
- Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι τριάντα εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από εκατόν 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 Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Οι διατάξεις του νόμου εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα με εξαίρεση των περιπτώσεων του Άρθρου 2 του 1387/83.

Επιπλέον, σύμφωνα με το Άρθρο 21 του 3488/06, για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων, 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 εργαζόμενων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε. Ακόμη και οικειοθελείς αποχωρήσεις μπορούν υπό όρους να προσμετρηθούν ως απολύσεις.

Εφόσον οι σχεδιαζόμενες απολύσεις υπερβαίνουν τα όρια που αναφέρθηκαν ανωτέρω, ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε αυτές, οφείλει να ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων και να προέλθει σε διαβούλευση με αυτούς, με σκοπό να διερευνηθεί η δυνατότητα και πιθανότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι είκοσι ημέρες από την πρόσκληση. Το αποτέλεσμα διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στον Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Σε περίπτωση συμφωνίας οι ομαδικές απολύσεις ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού. Σε περίπτωση μη συμφωνίας, ο ανωτέρω φορέας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού 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 ακόμα ημέρες τις διαβουλεύσεις, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

2.3.3 Νόμος περί ομαδικών απολύσεων (4472/2017)

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

Πιο συγκεκριμένα, προβλέπονται τα παρακάτω σημεία:

- Στο Άρθρο 3 του 1387/1983 προστίθεται μία επιπλέον παράγραφος (Παράγραφος 4) κατά την οποία στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπόψη των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτα-σφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ¹¹ αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζόμενων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους.»
- Η παράγραφος 3 του Άρθρου 3 του 1387/1983 αντικαθίσταται με το παρακάτω εδάφιο - 'αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας'
- Στο Άρθρο 5 του 1387/1983 αντικαθίσταται, οι 3 πρώτες παράγραφοι με τις παρακάτω:
 - Σύμφωνα με το Άρθρο 5, παράγραφος 1 του νόμου 4472/2017, η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζόμενων και του εργοδότη είναι τριάντα ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση

¹¹ ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υποβάλλεται από τον εργοδότη στο ΑΣΕ. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να καταθέτουν στο ΑΣΕ υπόμνημα επί των διαβουλεύσεων.

- ο Σύμφωνα με το Άρθρο 5, παράγραφος 2 του νόμου 4472/2017, εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο ΑΣΕ.
- ο Σύμφωνα με το Άρθρο 5, παράγραφος 3 του νόμου 4472/2017 σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2 και 3.

Συνεπώς, για να είναι νόμιμες οι απολύσεις πρέπει να έχει προηγηθεί διαβούλευση τριάντα ημερών με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων και η εταιρεία να ανακοινώσει στον ΟΑΕΔ τη λίστα των απολυμένων υπαλλήλων προκειμένου να εγγραφούν για να επιδοτηθούν. Κατά τη διαβούλευση με το σωματείο, η εταιρεία πρέπει να υποβάλει ένα «κοινωνικό σχέδιο», το οποίο θα περιγράφει συνοδευτικά μέτρα για τον περιορισμό των κοινωνικών συνεπειών των απολύσεων. Έτσι, ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης, το κοινωνικό σχέδιο μπορεί να περιλαμβάνει μέτρα ανακατανομής και επανεκπαίδευση, κατάρτιση και παροχή συμβουλών, επιπλέον αποζημίωση καθώς και δέσμευση για πρόσληψη των απολυμένων κατά προτεραιότητα αν βελτιωθούν οι οικονομικές συνθήκες.

2.4 Η έννοια και οι αρχές ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων

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

Η απόλυση συνδέεται βασικά 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 ελληνικός νόμος 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 και γίνεται έναντι πρόσθετων ανταλλαγμάτων, όπως αυξημένη αποζημίωση. Συμπερασματικά, κυρίαρχο στοιχείο για την έννοια της απόλυσης γίνεται η εκδήλωση πρωτοβουλίας από την πλευρά του εργοδότη χωρίς να ασκείται επιρροή από μεταγενέστερα γεγονότα, όπως η συναίνεση του εργαζόμενου.

Ο προσδιορισμός της έννοιας των ομαδικών απολύσεων γίνεται με δύο κριτήρια. Το ποσοτικό κριτήριο προϋποθέτει ότι για να υπάρξει ομαδική απόλυση θα πρέπει ο αριθμός των απολυμένων να ξεπερνά ένα ελάχιστο αριθμό τον οποίο καθορίζει η νομοθεσία. Το κριτήριο αυτό εκτιμάται με βάση το χρονικό διάστημα κάθε ημερολογιακού μήνα και αφορά είτε σ' ένα απόλυτο αριθμό απολύσεων, είτε σε ορισμένα ποσοστιαία όρια απολύσεων σε σχέση με τον συνολικό αριθμό του απασχολούμενου στην εργοδοτική επιχείρηση.

Το ποιοτικό κριτήριο προϋποθέτει ότι για να χαρακτηριστεί η απόλυση αριθμού εργαζόμενων ως ομαδική, θα πρέπει να οφείλεται σε αμιγώς οικονομικά αίτια. Ο βαθμός στον οποίο θίγονται τα ανωτέρω συμφέροντα, αποτελεί όριο της νομοθετικής ρύθμισης που ισχύει για τις ομαδικές απολύσεις.

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

- Στην αρχή της έγκαιρης ενημέρωσης των εργαζόμενων και των αρμοδίων αρχών, που αποσκοπεί στην αποφυγή των ξαφνικών απολύσεων. Έγγραφη γνωστοποίηση στους εκπροσώπους των εργαζόμενων των λόγων των απολύσεων και του αριθμού των μισθωτών που πρόκειται να απολυθούν κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα κ.λπ.
- Στην αρχή της από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων εξέτασης των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Παροχή κάθε πληροφορίας που μπορεί να διευκολύνει την διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.
- Στην αρχή της συνδρομής των αρμοδίων δημοσίων αρχών, προκειμένου να βρεθεί η καλύτερη δυνατή λύση. Η δημόσια αρχή (Περιφερειάρχης ή Υπουργός Εμπορίου) έχει προθεσμία δέκα ημερών από την υποβολή σε αυτή του πρακτικού, να εγκρίνει ή όχι τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Μπορεί να δοθούν (με αίτηση των ενδιαφερόμενων) εκ νέου είκοσι ημέρες διαβουλεύσεων, οπότε αρχίζει μία νέα προθεσμία για την έγκριση ή μη των απολύσεων. Εάν δεν δοθεί απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες, ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις απολύσεις στην έκταση που δέχτηκε κατά τις διαβουλεύσεις.

2.5 Αριθμητικά και χρονικά όρια των ομαδικών απολύσεων

Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, συναρτώνται με βάση τον ακριβή αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα σε μία επιχείρηση. Ο νόμος 1387/1983 ήταν ο πρώτος που προέβλεψε όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές. Κατόπιν, ο νόμος 2874/2000 και πλέον ο νόμος 3863/2010 τροποποίησαν τα νεότερα πλαίσια. Τα νέα αυτά όρια και τα ποσοστά που ισχύουν πλέον είναι τα εξής:

- Για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως εκατόν πενήντα άτομα, έξι εργαζόμενοι.
- Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από εκατόν πενήντα εργαζόμενους.
- Για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από είκοσι άτομα δεν ισχύει ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων (δηλαδή δεν τίθενται όρια).

Οι κύριες αλλαγές τις οποίες επέφερε η τελευταία αυτή νομοθετική ρύθμιση στα όρια των ομαδικών απολύσεων είναι οι εξής (Ν.3488/2006 (ΦΕΚ Α' 191), Ν.3683/2010 (ΦΕΚ Α' 115), Ν.4472/2017 (ΦΕΚ Α' 74)):

- Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν μέχρι δεκαεννέα άτομα, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου 1387/1983 και συνεπώς ο εργοδότης δεν παρεμποδίζεται από απαγορευτικές διατάξεις.
- Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι έως εκατόν πενήντα άτομα, η δυνατότητα του εργοδότη για απολύσεις αυξάνεται στα έξι άτομα. Με βάση την προηγούμενη νομοθεσία, υπήρχε δικαίωμα απολύσεων μέχρι και τέσσερα άτομα. Στην περίπτωση αυτή παρατηρούμε την διεύρυνση τόσο του αριθμού των απολύσεων από τέσσερα σε έξι άτομα, όσο και της αριθμητικής δυνάμεως του προσωπικού της επιχείρησης.
- Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους των εκατόν πενήντα εργαζόμενων, ορίζεται ως επιτρεπόμενο ποσοστό απολύσεων, 5% επί του προσωπικού εργασίας και έως τριάντα εργαζόμενοι.

Για να υπολογισθεί η δύναμη του προσωπικού λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των εργαζόμενων που υπηρετούν στην επιχείρηση (υπάλληλοι, μαθητευόμενοι, εργατοτεχνίτες, διευθύνοντες υπάλληλοι), ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας που τους συνδέει με τον εργοδότη. Σε περίπτωση που η επιχείρηση διατηρεί δίκτυο υποκαταστημάτων ή άλλων εγκαταστάσεων που λειτουργούν εκτός περιοχής της έδρας της επιχείρησης, τότε υπολογίζονται

και οι μισθωτοί που απασχολούνται στις παραπάνω θέσεις, συνεπώς λαμβάνονται αθροιστικά οι γενόμενες απολύσεις (Κουκιάδης, 1997).

Το νόημα του θεσμού των ομαδικών απολύσεων δεν είναι ότι απαγορεύονται οι απολύσεις έξω από τα παραπάνω όρια, αλλά ότι πάνω από αυτά πρέπει να τηρηθεί ορισμένη διαδικασία (και να πληρωθούν οι νόμιμες αποζημιώσεις) για να είναι νόμιμες οι ομαδικές απολύσεις (Κουκιάδης, 1997).

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 απολυμένων είναι ο μήνας. Επίσης ο αριθμός των εργαζόμενων της επιχείρησης, ο οποίος λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ποσοστού, πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, είναι ο αριθμός των εργαζόμενων 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 (Κουκιάδης, 1997).

Σε περίπτωση που πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις κατά παράβαση των παραπάνω ορίων και διαδικασιών, οι απολύσεις είναι άκυρες, και ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στα δικαστήρια και να ζητήσει να κηρυχθεί άκυρη η απόλυση, ενώ ο εργοδότης υποχρεώνεται να πληρώσει μισθούς υπερημερίας. Όταν οι ομαδικές απολύσεις γίνουν κανονικά (τηρηθούν οι παραπάνω διαδικασίες), ο εργοδότης οφείλει να καταγγείλει εγγράφως τις συβάσεις εργασίας και να πληρώσει κανονικά τις νόμιμες αποζημιώσεις (Κουκιάδης, 1997).

Η παραγωγική μονάδα που λαμβάνεται ως βάση για τον σχηματισμό του αναγκαίου αριθμού δεν περιορίζεται μόνο στην επιχείρηση αλλά επεκτείνεται και στην εκμετάλλευση, όταν μία επιχείρηση περιλαμβάνει περισσότερες εκμεταλλεύσεις. Σε αυτή την περίπτωση, ο ελάχιστος αριθμός απολυμένων πρέπει να αφορά τους εργαζόμενους 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 δεν θεωρούνται εκμετάλλευση τα παραρτήματα ή υποκαταστήματα, εφόσον αυτά είναι ενταγμένα οργανωτικά στην ενιαία επιχείρηση. Είναι αυτονόητο ότι όπου λαμβάνεται ως βάση η εκμετάλλευση για τη διαπίστωση του αριθμού των απολυμένων, η ίδια μονάδα λαμβάνεται ως βάση για τη διαπίστωση ότι συντρέχει ο ελάχιστος αριθμός

ατόμων που είναι αναγκαίος για να εφαρμοσθεί η διαδικασία (Κουκιάδης, 1997).

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, κάθε μία με λειτουργική (διοικητική), οικονομική και νομική αυτοτέλεια, όπως συμβαίνει π.χ. με τις θυγατρικές εταιρείες.

2.6 Η συμμετοχή των εργαζόμενων στην ελληνική νομοθεσία

Όπως ήδη αναφέρθηκε, ο νόμος 1387/1983 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, δεν ήταν το πρώτο νομοθέτημα με το οποίο έκανε την εμφάνισή της η εφαρμογή της συμμετοχικής ιδέας στο χώρο της επιχείρησης. Μια βασική παρατήρηση που μπορεί να γίνει σε σχέση με το νόμο αυτό είναι ότι εμφανίστηκε στα πλαίσια μίας γενικότερης νομοθετικής δραστηριότητας που είχε ως χαρακτηριστικό την αποσπασματική εφαρμογή του θεσμού της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζόμενων στη λήψη των αποφάσεων και τη διοίκηση των επιχειρήσεων. Μια σειρά από ειδικά νομοθετήματα, χωρίς να έχει θεσπισθεί κανένας γενικός θεσμός εκπροσώπησης των εργαζόμενων στην επιχείρηση, έκαναν από το 1982 και μετά την εμφάνισή τους, εφαρμόζοντας ένα διαφορετικό μοντέλο συμμετοχής και επιλέγοντας διαφορετικό τρόπο και μορφή εκπροσώπησης (Σεβαστίδης, 2008).

Γενικευμένη συζήτηση γύρω από το ζήτημα της συμμετοχής των εργαζόμενων, προκάλεσε ο νόμος 1365/1983 για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, ο οποίος μεταξύ των πρωταρχικών του στόχων έχει την «ενεργό συμμετοχή των εργαζόμενων στις αποφάσεις». Ο νόμος αυτός, καθώς και τα προεδρικά διατάγματα που εκδόθηκαν προς εφαρμογή του, προβλέπουν πολλαπλούς τρόπους συμμετοχής, η οποία συντελείται τόσο στα πλαίσια των συνελεύσεων κοινωνικού ελέγχου όσο και στο επίπεδο των οργάνων διοίκησης των επιχειρήσεων. Το μοντέλο εργατικής εκπροσώπησης που υιοθετούν τα προεδρικά διατάγματα είναι της εκπροσώπησης του προσωπικού και όχι της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης,

αφού το διοικητικό συμβούλιο εκλέγεται με άμεση, μυστική και καθολική ψηφοφορία από το προσωπικό της επιχείρησης, σύμφωνα με το σύστημα της απλής αναλογικής.

Συμμετοχικές προβλέψεις περιείχε και ο νόμος 1385/1983 για τα εποπτικά συμβούλια επιχειρήσεων του κλάδου Μεταλλείων-Ορυχείων, σύμφωνα με τον οποίο τα όργανα αυτά απαρτίζονται από εκπροσώπους των εργαζόμενων, των εργοδοτών και άλλων κοινωνικών φορέων. Εν τούτοις τα εποπτικά συμβούλια, τα οποία δεν είναι επιχειρησιακά αλλά κλαδικά συμμετοχικά όργανα, δεν επρόκειτο να λειτουργήσουν, αφού η εφαρμογή του νόμου 1385/1983 αδρανοποιήθηκε.

Ακολούθησε ο νόμος 1386/1983 για τον ΟΑΕ¹², ο οποίος επίσης εφαρμόζει τη συμμετοχική ιδέα, τόσο με την παρουσία εκπροσώπου των εργαζόμενων στη διοίκησή του, όσο και στην προσωρινή διοίκηση των υπό εξυγίανση προβληματικών επιχειρήσεων. Ο καθορισμός του εργατικού εκπροσώπου στη διοίκηση του ΟΑΕ γίνεται από τη ΓΣΕΕ, ενώ ο νόμος αφήνει ανοικτό το ζήτημα του καθορισμού του εκπροσώπου των εργαζόμενων στη διοίκηση των προβληματικών επιχειρήσεων (Ληξουριώτης, 1999).

Βασικό συμμετοχικό θεσμό αποτελούν και οι επιτροπές υγιεινής και ασφαλείας που προβλέφθηκαν με το νόμο 1568/1985. Οι επιτροπές αυτές συνιστώνται σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα εργαζόμενους, ενώ στις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι έως πενήντα εργαζόμενους ορίζεται, με τα ίδια καθήκοντα, αντιπρόσωπος των εργαζόμενων για την υγιεινή και ασφάλεια. Οι επιτροπές ή ο αντιπρόσωπος είναι όργανα του προσωπικού που εκλέγονται από τη γενική συνέλευση των εργαζόμενων στην επιχείρηση ή υποδεικνύονται από τα τυχόν υπάρχοντα συμβούλια εργαζόμενων (Σεβαστίδης, 2008).

Ο νόμος 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις λειτούργησε στα πλαίσια ενός δικαϊκού συστήματος επαγγελματικών σχέσεων που δεν αναγνώριζε τη γενικότερη δυνατότητα συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζόμενων στην επιχείρηση και συνεπώς δεν κατοχύρωνε καμία μορφή προληπτικής συμμετοχικής παρέμβασης στο επίπεδο της λήψης των αποφάσεων που αφορούν τα οικονομοτεχνικά και παραγωγικά σχέδια του εργοδότη και φυσικά καμία ευχέρεια έγκαιρης πληροφόρησης των εργαζόμενων για την οικονομική κατάσταση και πορεία της επιχείρησης. Έτσι η συμμετοχή που εισήγαγε ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις λειτουργούσε ως μία εκτός τόπου συμμετοχική παρέμβαση, αφού ήδη κατά το χρόνο του σχεδιασμού των απολύσεων, οι εργοδοτικές αποφάσεις για οικονομοτεχνικές αλλαγές είχαν

¹² ΟΑΕ: Οργανισμός οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων

ληφθεί ή ακόμη είχαν πραγματοποιηθεί, με συχνά μη αναστρέψιμες συνέπειες για το καθεστώς απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση (Σεβαστίδης, 2008).

Βεβαίως, μετά την ψήφιση του νόμου 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζόμενων, και εφόσον οι διατάξεις του τεθούν σε ουσιαστική εφαρμογή, κατοχυρώνεται η δυνατότητα πληροφόρησης των εκπροσώπων του προσωπικού σε θέματα που αφορούν την απασχόληση μέσα στην επιχείρηση. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού, ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια των εργαζόμενων σε μία σειρά από θέματα, πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του. Τέτοια θέματα είναι η αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, η ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμός των εγκαταστάσεών της, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, η αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού και η μείωση ή αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων. Επίσης, οι εργαζόμενοι θα μπορούν πλέον να έχουν μία εικόνα της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης καθώς και μία σχετική γνώση της πορείας αυτής, αφού τα συμβούλια των εργαζόμενων έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται για τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα, στον προγραμματισμό της παραγωγής και τον ισολογισμό. Για όλα τα παραπάνω θέματα, η συμμετοχική δυνατότητα των συμβουλίων εξαντλείται στο δικαίωμα πληροφόρησης, διότι σε αντίθεση με τις προβλέψεις συστημάτων άλλων χωρών, ο νόμος 1767/1988 δεν παρέχει το δικαίωμα διαβουλεύσεων με τον εργοδότη ενόψει της λήψης αποφάσεων (Σεβαστίδης, 2008),

2.7 Συμμετοχική παρέμβαση στις ομαδικές απολύσεις κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο

Ήδη από το 1983, άρχισε στην Ελλάδα να ισχύει νομοθεσία με την οποία καθιερώθηκε η συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζόμενων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Το σημαντικό γεγονός είναι ότι ο νόμος 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις, προηγήθηκε της εισαγωγής του θεσμού της γενικότερης συμμετοχικής παρέμβασης των εργαζόμενων στο χώρο της επιχείρησης, ο οποίος καθιερώθηκε με το νόμο 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζόμενων.

Το γεγονός αυτό έχει σημαντικές συνέπειες αν ληφθεί υπόψη ότι η συμμετοχική παρέμβαση των εργαζόμενων στο θέμα των ομαδικών απολύσεων πήρε τη μορφή ενός εξαιρετικού και κατά περίπτωση γεγονότος

μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον γενικώς αρνητικό στις συμμετοχικές διαδικασίες. Επιπλέον, η ανυπαρξία θεσμοθετημένου οργάνου γενικότερης συμμετοχικής παρέμβασης του προσωπικού στα πλαίσια της επιχείρησης, οδήγησε στην επιλογή της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης κατά τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, ενώ ο νόμος 1767/1987 για τα συμβούλια των εργαζόμενων που επακολούθησε, επέλεξε ως συμμετοχική παρέμβαση των εργαζόμενων στην επιχείρηση την εκπροσώπηση του προσωπικού. Η διαφοροποίηση αυτή δεν δημιουργεί ευνοϊκό δικαίικό περιβάλλον για την ανάπτυξη της συμμετοχικής παρέμβασης των εργαζόμενων στα θέματα της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση (Δεδουσόπουλος, 2000).

Από την άλλη, η διαδικασία που επέβαλε ο νόμος 3863/2010 απετέλεσε σημαντική θεσμική αλλαγή σε σχέση με το υφιστάμενο καθεστώς ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, το οποίο αγνοούσε εντελώς τη συμμετοχική δυνατότητα των εκπροσώπων των εργαζόμενων. Η νέα διαδικασία αναδεικνύει τη συμμετοχική παρέμβαση και τις συναινετικές διαδικασίες σε πρωταρχικό μέσο ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, αναγνωρίζοντας άμεσο έννομο συμφέρον των ίδιων των εργαζόμενων της επιχείρησης που πλήττεται από αυτές και μολονότι διατηρεί τον κρατικό έλεγχο, δίνει σε αυτόν έναν επικουρικό χαρακτήρα, περιορίζοντάς τον μόνο στην περίπτωση που οι συναινετικές διαδικασίες δεν φέρουν αποτέλεσμα (Μπακόπουλος, 2012).

Ο νόμος οργανώνει τη συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζόμενων καθιερώνοντας δύο βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη, την υποχρέωση πληροφόρησης και την υποχρέωση διαβούλευσης με αυτούς. Με την καθιέρωση των δύο αυτών υποχρεώσεων, ο νόμος 3863/2010 ακολούθησε τις γενικές γραμμές που χαράσσει η κοινοτική οδηγία 75/129 για τις ομαδικές απολύσεις.

Κεφάλαιο 3. Πεδίο εφαρμογής και περιορισμοί

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται η νομική ανάλυση και πρακτικές εφαρμογές. Δίνονται πληροφορίες για τις πρακτικές εφαρμογές του νόμου και των συμμετοχικών διαδικασιών (υποκείμενες επιχειρήσεις και εργαζόμενοι, υποκείμενες απολύσεις) καθώς επίσης στατιστικά στοιχεία των ομαδικών απολύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα. Τέλος γίνεται αναφορά στην αποζημίωση της απόλυσης και τις εξαιρέσεις του νόμου.

3.1 Πρακτικές εφαρμογές του νόμου και των συμμετοχικών διαδικασιών

Σε αυτήν την παράγραφο παρουσιάζονται πληροφορίες για τις υποκείμενες επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τις επικείμενες απολύσεις.

3.1.1 Υποκείμενες επιχειρήσεις και εργαζόμενοι

Ο νόμος 1387/1983 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και οι συμμετοχικές διαδικασίες που καθιερώνει δεν εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Η υπαγωγή των επιχειρήσεων στις διατάξεις του νόμου αυτού εξαρτάται αφενός από το μέγεθος τους και αφετέρου από τη φύση τους, το χαρακτήρα της δραστηριότητας και τη λειτουργική τους κατάσταση (Ασημακοπούλου, 2008).

Όσον αφορά το μέγεθος των επιχειρήσεων, ο νόμος καλύπτει μόνο όποιες απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους. Συνεπώς, ανεξαρτήτως του αριθμού των απολυμένων, δεν είναι δυνατόν να λειτουργήσει η έννοια των ομαδικών απολύσεων, εάν στην επιχείρηση απασχολούνται έως και είκοσι εργαζόμενοι. Για τον υπολογισμό των απασχολούμενων λαμβάνονται υπόψη όλοι οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτως του κύρους αυτής και ανεξαρτήτως του χαρακτήρα της ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Επίσης, δεν έχει καμία σημασία ο χαρακτήρας της θέσης του εργαζόμενου ως υπαλλήλου, εργάτη ή μαθητευόμενου, ούτε ο τρόπος αμοιβής τους (με μισθό, ημερομίσθιο, φιλοδωρήματα, ποσοστά κ.λπ.), ή ακόμη ο διευθυντικός χαρακτήρας της θέσης που κατέχει.

Όσον αφορά τη φύση των επιχειρήσεων, ο νόμος καλύπτει μόνο τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, καθώς και τις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ, εφόσον όμως λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Αυτό σημαίνει ότι στην εφαρμογή του νόμου υπάγονται όσες επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα έχουν την μορφή ΝΠΙΔ¹³ (όπως τα ΕΛΤΑ¹⁴ και ο ΟΣΕ¹⁵) ή εμπορικής εταιρείας (για παράδειγμα Ανώνυμος Εταιρεία, όπως ο

¹³ ΝΠΙΔ: Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου

¹⁴ ΕΛΤΑ: Ελληνικά Ταχυδρομεία

¹⁵ ΟΣΕ: Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδος

ΟΤΕ¹⁶, η ΕΡΤ¹⁷ και η ΕΤΒΑ¹⁸) και φυσικά οι τράπεζες. Επίσης, ο νόμος δεν εφαρμόζεται στο προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Βλαστός, 2012).

Ένα άλλο ζήτημα δημιουργείται από τη διατύπωση της σχετικής διάταξης που αφορά στην διακοπή των εργασιών «της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης». Εάν διαλυθεί η επιχείρηση, δεν υφίσταται αμφιβολία ότι αυτόματα διαλύονται και οι τυχόν περισσότερες εκμεταλλεύσεις που αυτή περιλαμβάνει. Εάν όμως διαλυθεί μόνο μία εκμετάλλευση της επιχείρησης που συντίθεται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, δεν μπορεί να αποκλειστεί η εφαρμογή του νόμου στις υπόλοιπες εκμεταλλεύσεις των οποίων οι εργασίες εξακολουθούν να συνεχίζονται. Αυτό συνάγεται από την ίδια τη διάταξη, γιατί η απαλλαγή της επιχείρησης από την εφαρμογή του νόμου προϋποθέτει την διακοπή των εργασιών της επιχείρησης με την έννοια της συνολικής υπόστασής της και όχι μίας επιμέρους αυτοτελούς παραγωγικής μονάδας της (Μπακόπουλος, 2012).

Εν συνεχεία, το γεγονός της υπαγωγής μίας επιχείρησης στις διατάξεις του νόμου 1386/1983 περί ΟΑΕ, δεν επηρεάζει την εφαρμογή του νόμου 1387/1983 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων. Ο νόμος αυτός θέτει τις δυσλειτουργικές επιχειρήσεις υπό προσωρινή διοίκηση, την οποία διορίζει ο ΟΑΕ και δεν περιέχει διατάξεις που να αναφέρονται στην τύχη των εργασιακών συβάσεων και συνεπώς η εφαρμογή του δεν επηρεάζει την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων των μισθωτών της επιχείρησης. Δεν αποκλείεται ωστόσο, εάν οι ανάγκες της διαδικασίας εξυγίανσης το υπαγορεύουν, η προσωρινή διοίκηση της επιχείρησης να προχωρήσει σε απολύσεις μέρους του προσωπικού που θεωρεί ως πλεονάζον. Θεωρείται αυτονόητο, αφού με την υπαγωγή στη διοίκηση του ΟΑΕ δεν επέρχεται διάλυση της επιχείρησης, αλλά αντιθέτως η λειτουργία της συνεχίζεται κανονικά, ότι θα εφαρμοσθούν οι διατάξεις του νόμου 3863/2010 και ο εργοδότης (εν προκειμένω η προσωρινή διοίκηση) θα πρέπει να τηρήσει τις σχετικές υποχρεώσεις που επιβάλλονται από αυτόν. Όπως δέχεται και η νομολογία, η απλή μείωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησης ή οι οικονομικές δυσχέρειες αυτής, δεν απαλλάσσουν τον εργοδότη από την τήρηση της νομοθεσίας για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων. Εάν βεβαίως οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων δεν καταλήξουν σε συμφωνία, η έκταση των ομαδικών απολύσεων θα καθορισθεί με απόφαση της αρμόδιας αρχής (Μπακόπουλος, 2012).

¹⁶ ΟΤΕ: Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος

¹⁷ ΕΡΤ: Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεόραση

¹⁸ ΕΤΒΑ: Ελληνική Τράπεζα Βιομηχανικής Ανάπτυξης

Είναι προφανές ότι εάν η επιχείρηση υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 3863/2010 και ο εργοδότης προχωρήσει στην πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων χωρίς να τηρήσει τη συμμετοχική διαδικασία που προβλέπεται, οι απολύσεις αυτές θα πρέπει να κριθούν από τα δικαστήρια ως άκυρες, ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι έχουν τηρηθεί οι υπόλοιπες κοινές προϋποθέσεις του κύρους κάθε καταγγελίας, δηλαδή ο έγγραφος τύπος και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης (Δεδουσόπουλος, 2000).

3.1.2 Υποκείμενες απολύσεις

Ακολουθώντας τους ορισμούς της κοινοτικής Οδηγίας 75/129, ο νόμος 3863/2010 υπάγει στις ρυθμίσεις του μόνο τις απολύσεις που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυμένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα αριθμητικά ή ποσοστιαία όρια σε σχέση με τον αριθμό του προσωπικού της επιχείρησης στην αρχή του μήνα. Έτσι υιοθετεί τα δύο στοιχεία, το ποιοτικό και το ποσοτικό, από τα οποία συντίθεται η έννοια των ομαδικών απολύσεων κατά το κοινοτικό δίκαιο.

Από τη διατύπωση του ποιοτικού κριτηρίου συνάγεται ότι για να υπαχθούν οι απολύσεις στις ρυθμίσεις του νόμου, θα πρέπει τα αίτια που τις προκάλεσαν να σχετίζονται με το πρόσωπο του εργοδότη. Ο νόμος δεν αναφέρεται ειδικώς σε απολύσεις με οικονομοτεχνικά αίτια, όπως κάνουν άλλες νομοθεσίες. Ωστόσο, πρόκειται για απολύσεις που οφείλονται σε λόγους που έχουν να κάνουν με την οικονομική, τεχνική και παραγωγική κατάσταση μίας επιχείρησης και τις ενδεχόμενες μεταβολές που σχεδιάζει να επιφέρει σε αυτήν ο εργοδότης. Άλλωστε ο εργοδότης που σχεδιάζει να κάνει ομαδικές απολύσεις, οφείλει να καθιστά συγκεκριμένους τους λόγους που τις υπαγορεύουν στο έγγραφο κοινοποίησης αυτών προς τους εκπροσώπους των εργαζόμενων, ενόψει της έναρξης των σχετικών διαβουλεύσεων. Η υποχρέωση αυτή δεν έχει ως σκοπό τον έλεγχο του χαρακτήρα των απολύσεων ως ομαδικών, αλλά τη διευκόλυνση της πραγμάτωσης του σκοπού των διαβουλεύσεων και ασφαλώς, εφόσον παρέμβει η αρμόδια δημόσια αρχή, την πληροφόρηση αυτής ενόψει της έκδοσης της σχετικής απόφασης για την έγκριση ή όχι των ομαδικών απολύσεων (Μπακόπουλος, 2012).

Σύμφωνα με το ποιοτικό αυτό κριτήριο, δεν θα συνυπολογισθούν στο συνολικό αριθμό των απολύσεων του μηνός, οι απολύσεις μισθωτών οι οποίες οφείλονται στην αθέτηση της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του απολυμένου ή στην αναίτια αδυναμία παροχής εργασίας. Φυσικά, δεν μπορούν να υπαχθούν στην έννοια των ομαδικών απολύσεων, οι περιπτώσεις στις οποίες δεν υφίσταται καταγγελία σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη,

αλλά παραίτηση ή αποχώρηση του ίδιου του εργαζόμενου. Αντιθέτως, πρέπει να συνυπολογισθούν στον αριθμό των απολύσεων που υπάγονται στην εφαρμογή του νόμου, οι απολύσεις που γίνονται με καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για την λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος (Μπακόπουλος, 2012).

Εν προκειμένω, η απόλυση δεν έχει ως αιτία τη δυνατότητα συνταξιοδότησης, αλλά εάν ο εργαζόμενος απολυθεί, ο εργοδότης δικαιούται να του καταβάλει μειωμένη αποζημίωση απόλυσης, εφόσον ο εργαζόμενος συμπληρώνει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση της αζήμιας απόλυσης, εξαιτίας υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας κατά του μισθωτού. Η απόλυση γίνεται για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του μισθωτού, εκτός εάν πρόκειται για αδίκημα που έγινε στη διάρκεια της εργασίας του. Στις άλλες περιπτώσεις, ο εργοδότης απλώς εκμεταλλεύεται την ευχέρεια που του δίνει ο νόμος να απολύσει αζημίως τον μισθωτό κατά του οποίου έχει υποβληθεί μήνυση ή έχει απαγγελθεί κατηγορία (Μπακόπουλος, 2012).

Συνεπώς είναι διαφορετικό η απόλυση να οφείλεται σε λόγους που αφορούν το πρόσωπο του απολυμένου από το να συντρέχει περίπτωση καταβολής μειωμένης αποζημίωσης ή αζήμιας καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Όταν ο νόμος αναφέρεται στις απολύσεις με λόγο που αφορά το πρόσωπο του απολυμένου, εννοεί αποκλειστικώς τις περιπτώσεις που ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας για λόγους που αφορούν την εργασιακή συμπεριφορά του μισθωτού και την μη τήρηση (υπαίτια ή αναίτια) της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους αυτού και όχι άλλες περιπτώσεις λύσης αυτής (Ληξουριώτης, 2013).

Οι απολύσεις για τις οποίες ο εργοδότης κρίνει ότι αφορούν το πρόσωπο των εργαζόμενων, γίνονται ελεύθερα ακόμη κι αν συντρέχουν με άλλες απολύσεις που έχουν το χαρακτήρα των ομαδικών. Στην περίπτωση αυτή, οι συμμετοχικές διαδικασίες του νόμου 3863/2010 εφαρμόζονται μόνο σε σχέση με τις ομαδικές απολύσεις, ενώ οι απολύσεις που αφορούν το πρόσωπο των εργαζόμενων γίνονται εκτός διαδικασίας. Εντούτοις, μπορεί να προκύψει πρόβλημα εάν εκ των υστέρων κριθεί από το δικαστήριο ότι η απόλυση οφειλόταν στην πραγματικότητα σε οικονομοτεχνικούς ή άλλους λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη, ακόμη κι αν ο εργοδότης δεν ενέταξε την απόλυση στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, θεωρώντας ότι αφορά το πρόσωπο του απολυμένου. Τίθεται εδώ το πρόβλημα των συνεπειών της παράλειψης υπαγωγής της απόλυσης στη συμμετοχική διαδικασία, μολονότι θα έπρεπε να υπαχθεί, αφού δεν αφορά το πρόσωπο του μισθωτού (Ληξουριώτης, 2013).

Αντιθέτως, παρουσιάζεται η περίπτωση, όπου λόγω μη συνυπολογισμού μίας ή περισσότερων απολύσεων, ο εργοδότης θεωρεί ότι δεν υπάγονται ούτε οι υπόλοιπες στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και συνεπώς δεν ακολουθεί τη διαδικασία που αυτός επιτάσσει. Εν προκειμένω, εάν κακώς δεν έγινε ο συνυπολογισμός και συνεπώς παρανόμως δεν χαρακτηρίστηκαν οι απολύσεις ως ομαδικές και δεν τηρήθηκαν οι διαδικασίες, όλες οι απολύσεις θα κριθούν ως άκυρες. Από την άλλη, η μη υπαγωγή μίας απόλυσης, που κακώς θεωρήθηκε ότι οφείλεται στο πρόσωπο του μισθωτού, στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, δεν επηρεάζει την κανονική τήρηση των νομοθετικών υποχρεώσεων σε σχέση με τις υπόλοιπες απολύσεις που χαρακτηρίστηκαν ομαδικές.

Στην τελευταία περίπτωση, δεν είναι δυνατόν να ανατραπεί η νομιμότητα των υπόλοιπων απολύσεων που χαρακτηρίστηκαν ομαδικές και για τις οποίες ακολουθήθηκε η νόμιμη διαδικασία, από το γεγονός ότι κάποια ή κάποιες άλλες απολύσεις παρανόμως δεν υπήχθησαν στη διαδικασία. Εφόσον ο εργοδότης με την μη υπαγωγή μίας απόλυσης, παρανόμως δεν τήρησε ως προς κάποια ή κάποιες απολύσεις τις υποχρεώσεις που επιβάλλει ο νόμος 3863/2010, πρέπει να κριθούν οι απολύσεις αυτές άκυρες, γιατί συντρέχοντας με τις υπόλοιπες ομαδικές απολύσεις έχουν κι αυτές τον ίδιο χαρακτήρα (Ληξουριώτης, 2013).

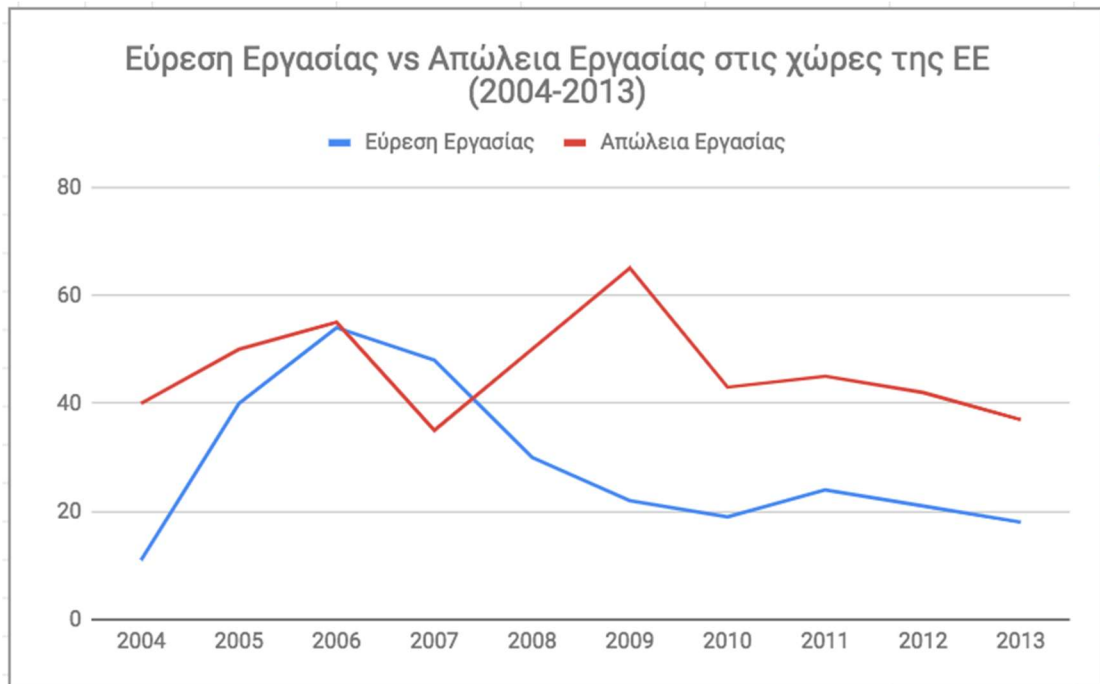
Όσον αφορά το ποσοτικό κριτήριο, ο νόμος διακρίνει τις υποκείμενες επιχειρήσεις σε δύο κατηγορίες, αναλόγως του αριθμού των μισθωτών που απασχολούν: οι επιχειρήσεις που απασχολούν εικοσιένα έως εκατόν πενήντα άτομα και οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από εκατόν πενήντα. Στις πρώτες, το αριθμητικό όριο πέρα από το οποίο οι απολύσεις θεωρούνται ως ομαδικές είναι έξι εργαζόμενοι. Στις δεύτερες, το όριο προσδιορίζεται στο 5% επί του συνολικού αριθμού του προσωπικού, χωρίς όμως να μπορεί να υπερβεί τα τριάντα άτομα, ανεξαρτήτως του αριθμού των απασχολούμενων στην επιχείρηση. Και στις δύο περιπτώσεις, το αριθμητικό ή ποσοστιαίο όριο αναφέρεται στον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του κάθε ημερολογιακού μήνα.

Την πρώτη και μοναδική φορά που εγκρίθηκε αίτημα για ομαδικές απολύσεις (έως το 2016), απαιτήθηκαν δύο συνεδριάσεις του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Τότε με οριακή πλειοψηφία (τέσσερις ψήφοι υπέρ, τρεις κατά) εγκρίθηκε το αίτημα της Χαλυβουργίας Ελλάδας ΑΕ, που ζητούσε την απόλυση σαράντα πέντε εργαζόμενων, από τους ενενήντα πέντε που είχαν απομείνει. Συνολικά από το ξεκίνημα της κρίσης το 2008 ως και σήμερα, έχουν καταθέσει αίτημα ομαδικών απολύσεων εικοσιπέντε επιχειρήσεις. Από τις εικοσιπέντε αυτές περιπτώσεις, σε δέκα περιπτώσεις η διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εργαζόμενων κατέληξε σε συμφωνία. Ωστόσο, μόνο σε τέσσερις από

αυτές οι απολύσεις πραγματοποιήθηκαν με βάση τη συμφωνία που επετεύχθη, καθώς στην πορεία υπήρξαν υποχωρήσεις από τη μία ή την άλλη πλευρά, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις αυτές να προχωρήσουν είτε σε κλείσιμο τμημάτων τους είτε στην οριστική διακοπή της λειτουργίας τους.

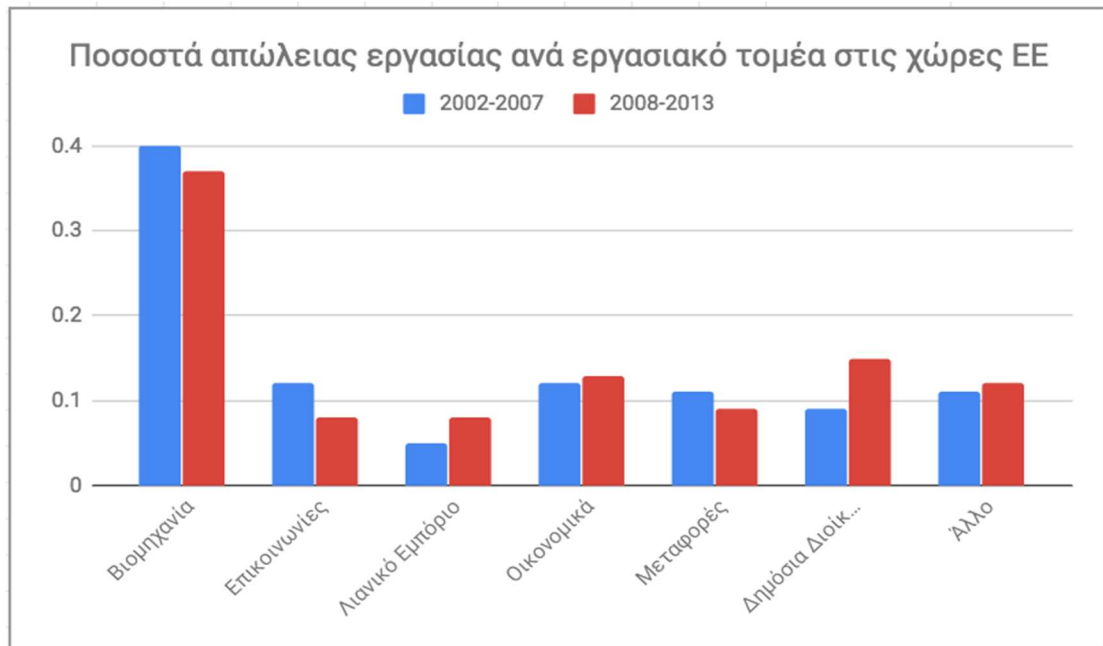
3.2 Στατιστική ανάλυση των ομαδικών απολύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα

Η παρούσα παράγραφος παρουσιάζει ορισμένες πρόσφατες μελέτες και στατιστικές που δείχνουν τη σημαντική διάσταση και τον όγκο των διαδικασιών αναδιάρθρωσης στην Ευρώπη, ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση του 2008. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.1, την περίοδο 2004-2013 στην Ευρωπαϊκή Ένωση δημιουργήθηκαν 2,7 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, ενώ χάθηκαν 4,75 εκατομμύρια, δηλαδή σχεδόν οι διπλάσιες θέσεις εργασίας. Το 2006 παρουσιάζεται η πρώτη κορύφωση των δύο δεικτών εργασίας, γεγονός που συνδέεται με τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2004. Η δεύτερη αιχμή αντικατοπτρίζει τον αντίκτυπο της κρίσης: από το 2008, ο αριθμός των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται είναι σταθερά χαμηλότερος από τον αριθμό των θέσεων εργασίας που χάνονται. Ο αριθμός των ομαδικών απολύσεων έφτασε στο ανώτατο επίπεδο του το 2009 και στη συνέχεια μειώθηκε σημαντικά μετά από μια ακόμη μικρή αύξηση το 2011. Η δημιουργία θέσεων εργασίας μειώθηκε απότομα από το προ της κρίσης επίπεδο (το 2006) και έχει ανακάμψει μόνο οριακά από το 2009 (Countouris et. al, 2016).



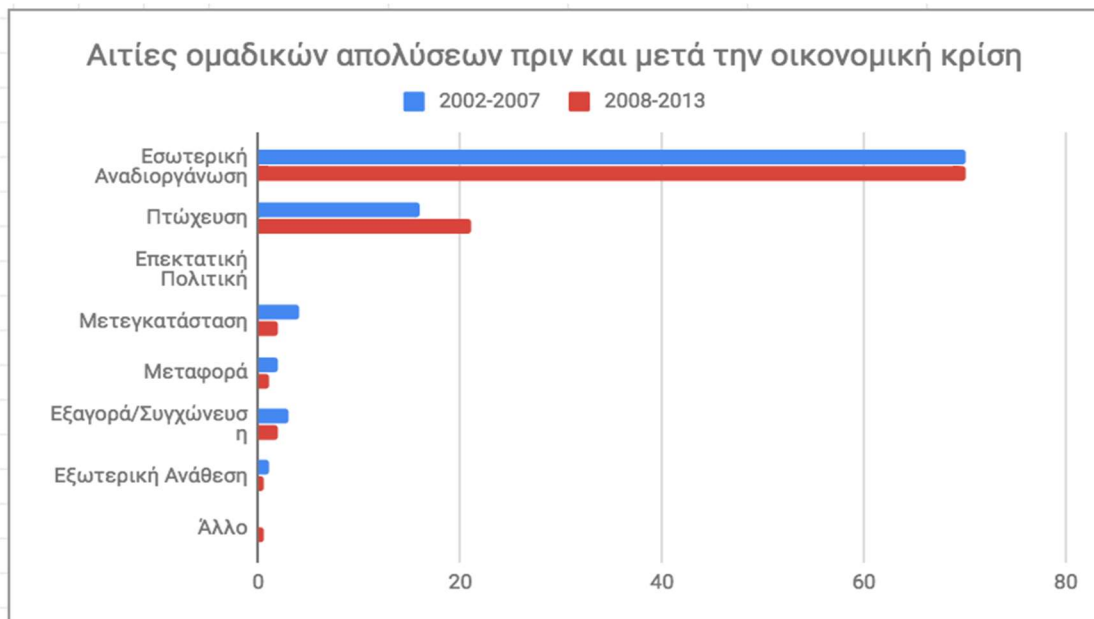
Διάγραμμα 3.1: Εύρεση και απώλεια εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (EU27) την περίοδο 2004-2013 (Countouris et. al, 2016)

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά την έκταση της απώλειας θέσεων εργασίας σε κάθε εργασιακό τομέα. Η βαριά βιομηχανία παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό, τόσο πριν όσο και μετά την έναρξη της κρίσης. Την περίοδο 2008-2013, μειώθηκαν οι απολύσεις στη βιομηχανία και αυξήθηκαν στον χρηματοοικονομικό τομέα, τις υπηρεσίες και την δημόσια διοίκηση (Διάγραμμα 3.2). Το αυξανόμενο ποσοστό απολύσεων στις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες δεν προκαλεί έκπληξη, δεδομένου ότι πρόκειται για τον τομέα όπου προέκυψε η κρίση το 2008. Επιπλέον, οι περιπτώσεις αναδιάρθρωσης στη δημόσια διοίκηση τείνουν να είναι πολύ μεγάλες, γεγονός που εξηγεί επίσης το μεγάλο ποσοστό απολύσεων (Countouris et. al, 2016).



Διάγραμμα 3.2: Ποσοστά απώλειας εργασίας ανά εργασιακό τομέα, πριν (2002-2007) και μετά (2008-2013) την κρίση (EU27) (Countouris et. al, 2016)

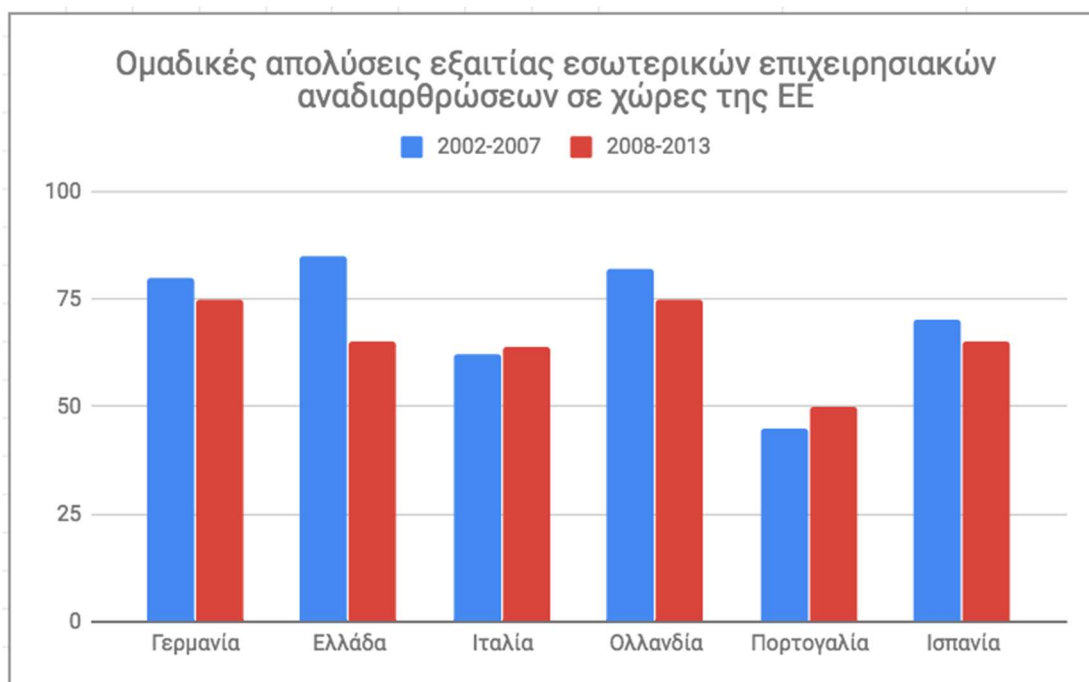
Στο Διάγραμμα 3.3 παρουσιάζονται οι αιτίες των ομαδικών απολύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση πριν και μετά την οικονομική κρίση. Παρατηρείται ότι αυξήθηκε το μερίδιο των ομαδικών απολύσεων λόγω πτώχευσης ή κλεισίματος επιχειρήσεων από το 15% στο 20% (Countouris et. al, 2016).



Διάγραμμα 3.3: Αιτίες ομαδικών απολύσεων πριν και μετά την οικονομική κρίση (EU27) (Countouris et. al, 2016)

Η σημασία της εσωτερικής αναδιάρθρωσης και ο αντίκτυπός της στις ομαδικές απολύσεις ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Για παράδειγμα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.4, στην Ελλάδα, η συγκεκριμένη κατηγορία αντιπροσώπευε το 84% των ομαδικών απολύσεων την περίοδο πριν από την κρίση, ενώ στην Πορτογαλία μόνο το 45%. Μετά την κρίση, στην Ελλάδα, μειώνεται το παραπάνω ποσοστό, έναντι του αυξημένου μεριδίου των περιπτώσεων πτώχευσης και κλεισίματος επιχειρήσεων. Η περίοδος 2009-2016 συνοδεύτηκε από ιδιαίτερα αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις, όπως εκφράζονται από τους σχετικούς δείκτες φτώχειας και ανισότητας (Countouris et. al, 2016).

Η εξέλιξη των εν λόγω δεικτών εμφανίζεται να ακολουθεί την υφεσιακή δυναμική που προέκυψε στην ελληνική οικονομία κατά την περίοδο εφαρμογής των πολιτικών λιτότητας, καθώς οι αρνητικές τους επιδόσεις προσεγγίζουν το μέγιστο επίπεδο κατά την περίοδο 2013-2014, για να σταθεροποιηθούν τα επόμενα χρόνια. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι ο δείκτης φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού αυξάνεται από 27,6% το 2009 σε 36% το 2014 για να μειωθεί ελαφρώς στο 35,6% το 2016 (INE/ΓΣΕΕ 2018).



Διάγραμμα 3.4: Ομαδικές απολύσεις εξαιτίας εσωτερικών επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων σε χώρες της ΕΕ πριν και μετά την κρίση (Countouris et. al, 2016)

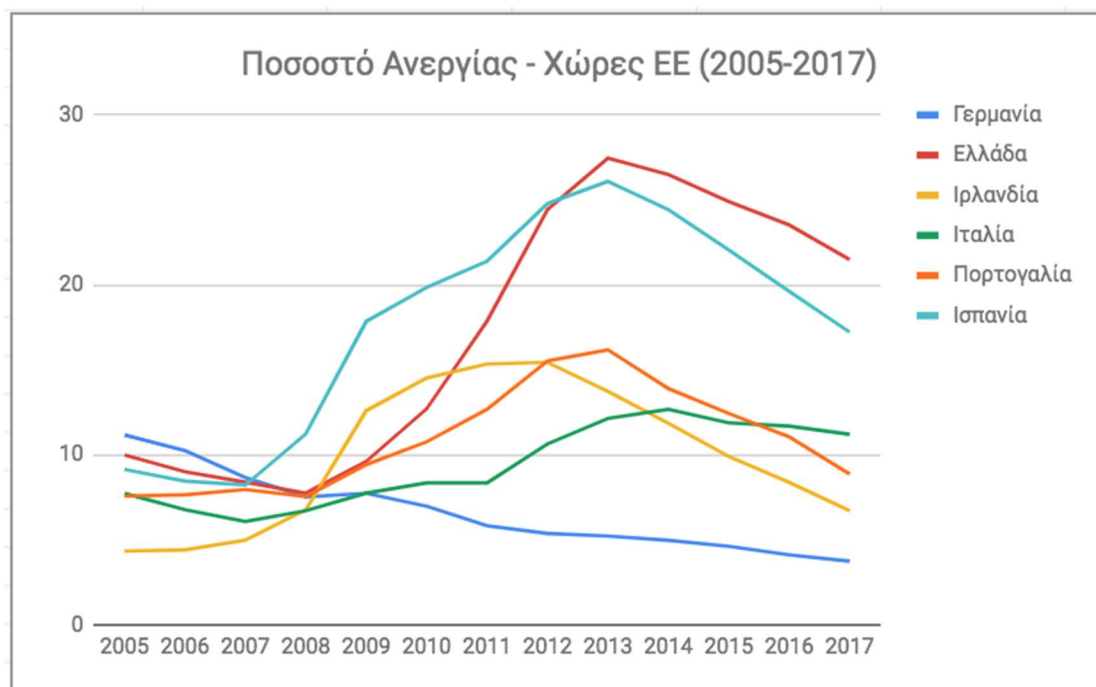
Το Διάγραμμα 3.5 παρουσιάζεται μία σχηματική εξέλιξη του ποσοστού της ανεργίας στον ελληνικό χώρο από το 2005 έως το 2017. Παρατηρείται ότι με την αρχή της κρίσης το 2008 και μέχρι το 2013, το ποσοστό πολλαπλασιάστηκε από 7.76% σε 27.47% (ΟΟΣΑ, 2017). Με βάση τα τελευταία στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ¹⁹, οι άνεργοι κατά το γ' τρίμηνο του 2017 ανήλθαν σε 970 χιλιάδες άτομα (20,2% του εργατικού δυναμικού), έναντι 1.092.589 ανέργων (22,6% του εργατικού δυναμικού) το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν μια τάση αποκλιμάκωσης της ανεργίας. Αντίθετα, την περίοδο 2014 - 2017, το ποσοστό της ανεργίας μειώνεται, από 26.49% σε 21.49%, πτώση της τάξης του 6%. Αυτό υποδεικνύει μία τάση, αύξησης του εργατικού δυναμικού, αλλά σε καμία περίπτωση παρόμοια με αυτή προ της οικονομικής κρίσης.

¹⁹ ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή



Διάγραμμα 3.5: Εξέλιξη ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα 2005-2017 (ΟΟΣΑ, 2017)

Στο Διάγραμμα 3.6 παρουσιάζεται μία σχηματική εξέλιξη του ποσοστού της ανεργίας σε 6 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 2005 έως το 2017. Παρατηρείται ότι με την αρχή της κρίσης το 2008 και μέχρι το 2013, το ποσοστό ανεργίας πολλαπλασιάστηκε σε όλες τις χώρες πλην της Γερμανίας. Είναι εμφανές ότι η μεγαλύτερη άνοδος παρουσιάστηκε στην Ελλάδα (από 7.76% σε 27.47%) (ΟΟΣΑ, 2017). Αντίθετα, την περίοδο 2014 - 2017, το ποσοστό ανεργίας μειώνεται, σε όλες τις υπό μελέτη χώρες. Αυτό υποδεικνύει μία τάση, αύξησης του εργατικού δυναμικού, αλλά σε καμία περίπτωση παρόμοια με αυτή προ της οικονομικής κρίσης. Ενδιαφέρον, παρουσιάζει η περίπτωση της Γερμανίας, όπου παρατηρείται μείωση του ποσοστού ανεργίας από το 2005-2017.

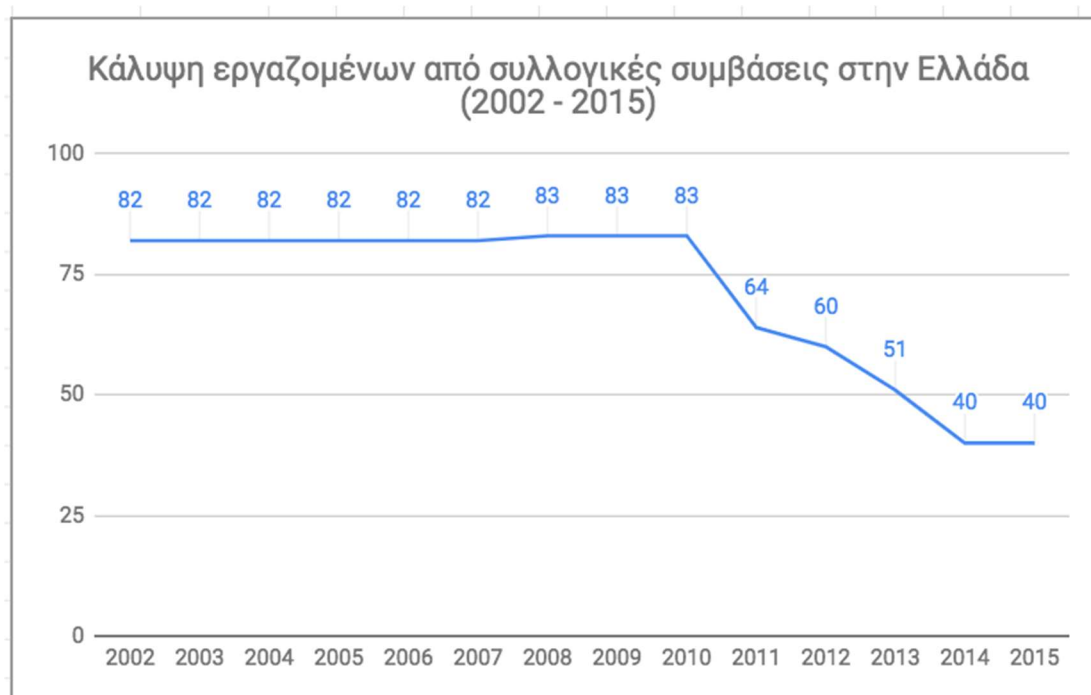


Διάγραμμα 3.6: Εξέλιξη ποσοστού ανεργίας σε χώρες της ΕΕ 2005-2017 (ΟΟΣΑ, 2017)

Υπάρχουν περιορισμένες ενδείξεις για προσπάθειες προώθησης συγκεκριμένων μέτρων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αποφυγή ή μείωση των ομαδικών απολύσεων ή για τον μετριασμό των επιπτώσεών τους. Μια λεπτομερής εμπειρική νομική μελέτη του κανονιστικού πλαισίου συλλογικών απολύσεων που διεξήχθη το 1999 ανέφερε ότι οι εργοδότες τείνουν να αποφεύγουν να συμμετέχουν στη νομική διαδικασία για ομαδικές απολύσεις, καθώς αυτό συνεπάγεται σημαντική παρέμβαση από τις δημόσιες αρχές. Για να αποφευχθεί η εφαρμογή της σχετικής διαδικασίας, διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες συνήθως κατέφυγαν σε πρακτικές εθελούσιας απόλυσης και πρόωρης συνταξιοδότησης ή στη μέθοδο της σταδιακής απόλυσης ώστε να μην εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας. Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα που επισημάνθηκε από τη μελέτη ήταν ο χαμηλός βαθμός διαθεσιμότητας και αποτελεσματικότητας της παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία συλλογικής απόλυσης και ειδικότερα η περιορισμένη "συνεταιριστικότητα" των συνδικαλιστικών οργανώσεων όσον αφορά την εφαρμογή του σχετικού νομοθετικού πλαισίου. Τα συνδικάτα συνήθως προτιμούν να λαμβάνουν εργατικές διαφορές που συνεπάγονται τη μείωση του προσωπικού στη διαδικασία συμβιβασμού που διεξάγεται μέσω των προσπαθειών μιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.

Το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων είναι ο σημαντικότερος δείκτης για τον προσδιορισμό του βαθμού οργάνωσης ή αποδιοργάνωσης των αγορών εργασίας. Καθώς λιγότεροι υπάλληλοι καλύπτονται από τέτοιες συμφωνίες, οι οργανωμένες εργασιακές σχέσεις καθίστανται πιο άσχετες. Δεδομένου ότι το ποσοστό κάλυψης αντιπροσωπεύει το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από μια συλλογική σύμβαση με το συνολικό αριθμό των εργαζομένων σε μια σταθερή διαπραγμάτευση, πρέπει να ληφθεί υπόψη η διαπραγμάτευση σε πολλά επίπεδα διότι μπορεί να γίνει διπλή μέτρηση.

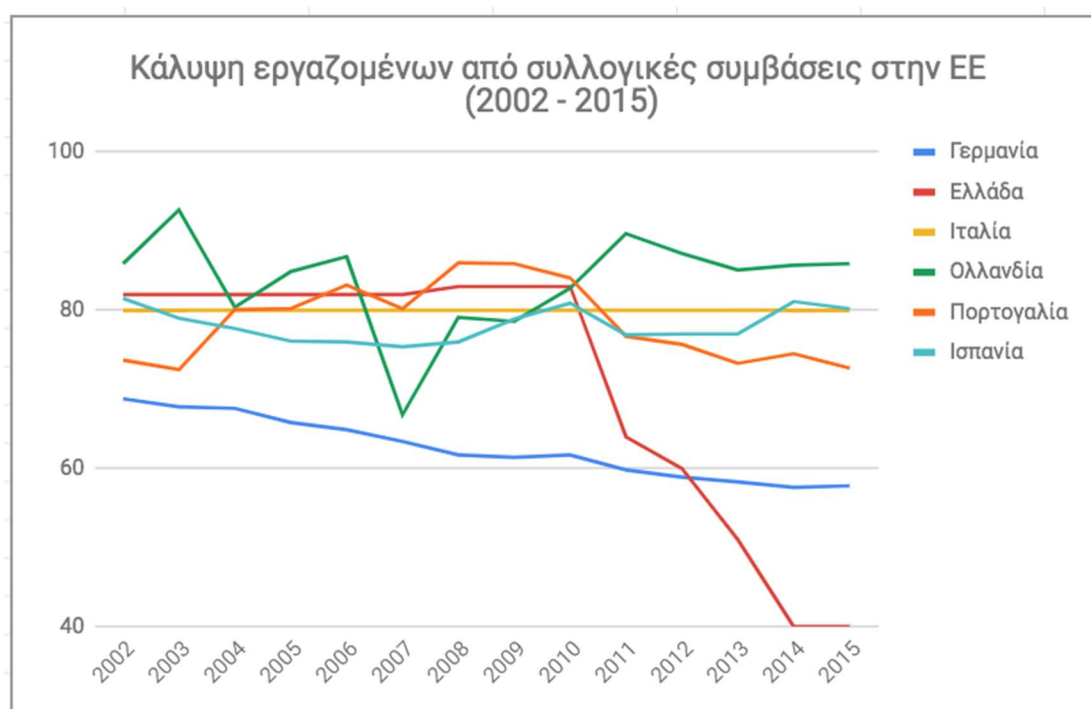
Στο Διάγραμμα 3.7 παρουσιάζεται μία σχηματική εξέλιξη του πλήθους των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα από το 2002 έως το 2015. Από το 2002 έως το 2009, η συμμετοχή εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις ακολουθούν την νομοθεσία. Από το 2010 μέχρι το 2015, το ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις μειώνεται σημαντικά.



Διάγραμμα 3.7: Κάλυψη εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα 2002-2015 (ΟΟΣΑ, 2017)

Στο Διάγραμμα 3.8 παρουσιάζεται μία σχηματική εξέλιξη του πλήθους των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις σε 6 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 2002 έως το 2015. Από το 2002 έως το 2009, σε όλες τις χώρες παρουσιάζονται μικρές διακυμάνσεις στον αριθμό των εργαζομένων που υπόκεινται σε συλλογικές συμβάσεις, πλην της Ελλάδος. Από το 2010 μέχρι το 2015, το ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις μειώνεται σε Γερμανία, Πορτογαλία, και Ελλάδα, ενώ στην Ιταλία ο αριθμός παραμένει σταθερός καθόλη την χρονική περίοδο.

Στο Διάγραμμα 3.9 παρουσιάζεται μία σχηματική εξέλιξη του μέσου ετήσιου μισθού στον ελληνικό χώρο από το 2005 έως το 2017. Παρατηρείται ότι με την αρχή της κρίσης το 2009, οι μισθοί στην χώρα παρουσιάζουν μία πτωτική πορεία (ΟΟΣΑ, 2017). Η μείωση, η οποία παρατηρείται είναι της τάξης του 20-25%.

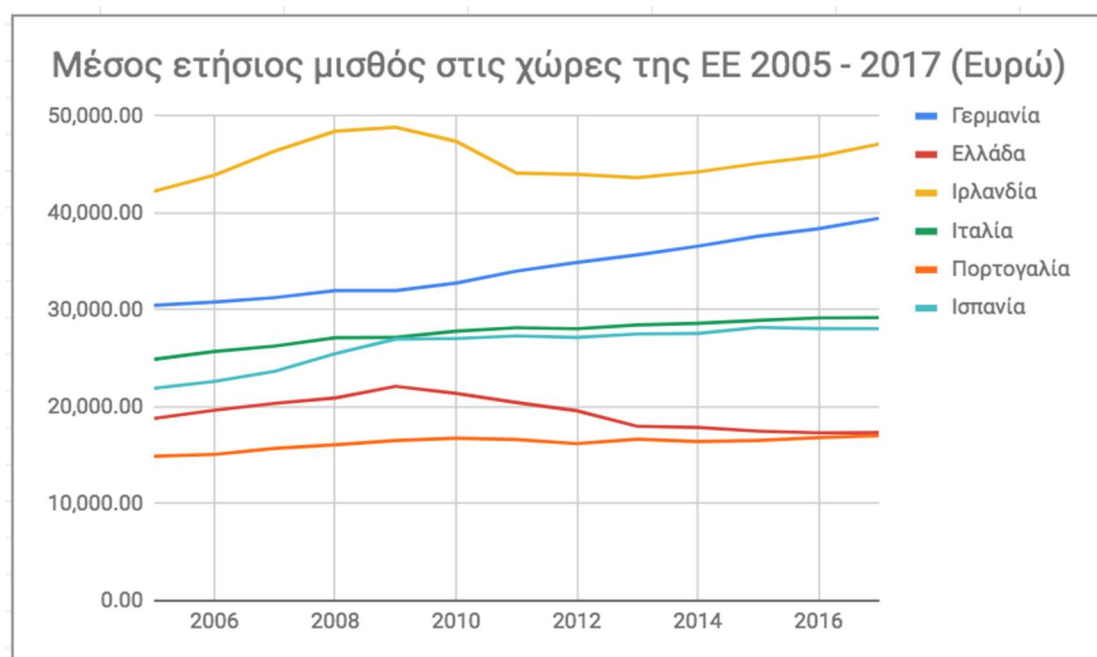


Διάγραμμα 3.8: Κάλυψη εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις στην ΕΕ 2002-2015 (ΟΟΣΑ, 2017)



Διάγραμμα 3.9: Μέσος ετήσιος μισθός στην Ελλάδα 2005-2017 (ΟΟΣΑ, 2017)

Στο Διάγραμμα 3.10 παρουσιάζεται μία σχηματική εξέλιξη του μέσου ετήσιου μισθού σε 6 Ευρωπαϊκές χώρες από το 2005 έως το 2017. Από το 2005, σε όλες τις χώρες παρουσιάζεται μικρή αύξηση στον μέσο ετήσιο μισθό, πλην της Ελλάδος.



Διάγραμμα 3.10: Μέσος ετήσιος μισθός σε χώρες της ΕΕ 2005-2017 (ΟΟΣΑ, 2017)

3.3 Οι εξαιρέσεις του νόμου

Όπως αναφέρθηκε στο δεύτερο κεφάλαιο, οι διατάξεις του νόμου 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται στις εξής περιπτώσεις (Ν.1387/1983, ΦΕΚ Α 110):

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 τομέα, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

γ) Στα πληρώματα των πλοίων.

Όσον αφορά στις απολύσεις από σύμβαση ορισμένου χρόνου, στις οποίες ανήκουν και οι συμβάσεις για εκτέλεση ορισμένης εργασίας, αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου, εφόσον η απόλυση συνδέεται με τη λήξη του χρόνου, διότι είναι αναμενόμενη. Αν όμως οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη, εφόσον βέβαια ο λόγος τους δεν αφορά το πρόσωπο του εργαζόμενου, τότε αυτές εμπίπτουν στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων (Μεντής, 1992).

Όσον αφορά την διάταξη της μη υπαγωγής στην προστασία του νόμου των εργαζόμενων εκείνων που απολύονται λόγω διακοπής ή διάλυσης της εργοδοτικής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κρίνεται ως διακοπή ή διάλυση της επιχείρησης μόνο εκείνη που προκαλεί την πλήρη διακοπή της δραστηριότητάς της και κάνει αδύνατη την περαιτέρω διατήρηση των εργαζόμενων και όχι η απλή μείωση του κύκλου εργασιών που προκαλεί περιορισμό της παραγωγικής και οικονομικής δραστηριότητάς της (Μεντής, 1992).

Όταν μία εργοδοτική επιχείρηση αδυνατεί να συνεχίσει την λειτουργία της και λόγω αυτού του γεγονότος αναγκάζεται να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας όλου του προσωπικού της, δεν είναι δυνατόν να γίνει λόγος για ομαδικές απολύσεις των εργαζόμενων και για ανάγκη τήρησης των διατυπώσεων του εκάστοτε ισχύοντος νόμου που ρυθμίζει αυτές, αφού η τήρηση των εν λόγω διατυπώσεων προϋποθέτει την συνέχιση και την προοπτική συνέχισης της λειτουργίας της, προϋπόθεση που εδώ ελλείπει. Θα ήταν παράλογο να υποτεθεί ότι επιβάλλεται στις επιχειρήσεις που διακόπτουν για οποιοδήποτε λόγο την λειτουργία τους, να διατηρούν το προσωπικό τους. Συνεπώς, εάν για λόγους καθαρώς επιχειρηματικούς και λειτουργικούς η εργοδοτική επιχείρηση αποφασίσει, είτε να διακόψει οριστικώς την λειτουργία της, είτε να προχωρήσει σε συγχωνεύσεις τμημάτων με την κεντρική παραγωγική μονάδα

της και οι εργαζόμενοι αρνηθούν να ενταχθούν σε άλλα παραγωγικά τμήματα της, έστω και υπό δυσμενέστερους -αλλά αναγκαίους- όρους εργασίας, τότε πολύ δύσκολα θα ενεργοποιηθεί υπέρ αυτών η προστασία του εκάστοτε ισχύοντος νόμου περί ομαδικών απολύσεων. Η τήρηση των διατυπώσεων του νόμου ουσιαστικά εξομοιώνεται με εξαναγκασμό του εργοδότη να διατηρήσει σε λειτουργία τα καταργούμενα τμήματα της επιχείρησης του, που ο ίδιος αποφάσισε τη διακοπή της λειτουργίας τους, ίσως και διότι η συνέχισή της θα μπορούσε να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης και στην διατήρηση πολύ μεγαλύτερου αριθμού εργαζόμενων (Ραπανάκης, 1999).

Άλλωστε, η γενικότερη αρχή του εργατικού δικαίου σύμφωνα με την οποία η απόλυση ενός εργαζόμενου θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως η εσχάτη λύση, συμβαδίζει πάντοτε με την εκάστοτε ρυθμιστική επέμβαση της νομοθεσίας για τις ομαδικές απολύσεις. Υπό αυτή την έννοια, οι περιορισμοί στις ομαδικές απολύσεις έχουν ως απώτερο στόχο την διατήρηση της θέσεως εργασίας στην υποκείμενη εργοδοτική επιχείρηση, έστω και υπό δυσμενέστερους όρους εργασίας, εφόσον στην εκάστοτε συγκεκριμένη περίπτωση μόνο υπό τέτοιους όρους θα μπορεί να εξακολουθήσει να λειτουργεί η εργασιακή σχέση (Ραπανάκης, 1999).

Επομένως, αν κριθεί ότι η μεταφορά ενός τμήματος ή παραγωγικής μονάδας της εργοδοτικής επιχείρησης σε άλλο τόπο δεν εξομοιώνεται με διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, οι τυχόν απολύσεις των εργαζόμενων του υπό μεταφορά τμήματος δεν θα πρέπει να αντιμετωπισθούν ως ομαδικές, ιδίως μάλιστα όταν προηγείται πρόσκληση του εργοδότη προς τους απολυμένους να εξακολουθήσουν να προσφέρουν την ίδια εργασία στον νέο τόπο, την οποία όμως οι εργαζόμενοι απέκρουσαν ως ασύμφορη γι' αυτούς (Ραπανάκης, 1999).

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. Η διατύπωση της οδηγίας είναι σαφής. Δεν αναφέρεται σε διακοπή της δραστηριότητας που αποφασίζεται από τον εργοδότη και απλώς βεβαιώνεται από το δικαστήριο. Αναφέρεται στη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης, εφόσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής απόφασης. 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. Αντίστοιχος περιορισμός γίνεται δεκτός και στην περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης.

Τέλος, ο νόμος εξαιρεί από τον συνυπολογισμό του συνολικού αριθμού των απολύσεων τις περιπτώσεις κατά τις οποίες λήγει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου, εκτός εάν πρόκειται για λήξη πριν την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου ή την περάτωση του έργου, οπότε αν η λήξη δεν αφορά το πρόσωπο του μισθωτού, θα συνυπολογισθούν και αυτές. Είναι αυτονόητο ότι στην περίπτωση αυτή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο που αφορά το πρόσωπο του μισθωτού, δεν θα συνυπολογισθεί (Ραπανάκης, 1999).

Εξάλλου, στον αριθμό των απολύσεων, προκειμένου να συμπληρωθεί το όριο του νόμου πέρα από το οποίο οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, δεν συνυπολογίζονται οι απολύσεις εκείνες που γίνονται για λόγους που σχετίζονται με το πρόσωπο των απολυμένων εργαζόμενων, όπως λ.χ. εκείνες που οφείλονται σε ανικανότητα, ανεπάρκεια ή ασθένεια του εργαζόμενου, σε αντισυμβατική συμπεριφορά του, σε υποβολή μήνυσης εναντίον του, σε συνταξιοδότησή του, σε καταγγελία της εργασιακής του σχέσης λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων λήψης συντάξεως γήρατος κ.λπ., ακόμη και αν υπερβαίνουν το κατά νόμο επιτρεπόμενο ποσοστό.

Εν κατακλείδι, οι απολύσεις που συνυπολογίζονται είναι αυτές που οφείλονται σε οικονομικό κίνητρο, συγκυριακής ή δομικής τάξης, όπως είναι η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και η ανανέωση του μηχανολογικού εξοπλισμού, η τροποποίηση τεχνικών μεθόδων παραγωγής, ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας, η διακοπή οικονομικών μονάδων και η οικονομική δυσπραγία.

3.4 Ομαδικές απολύσεις σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η ανάλυση των πηγών που διαμορφώνουν την ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων στην Ευρώπη υπογράμμισε ότι οι βασικές συνεισφορές όλων των μέτρων ευθυγραμμίζονται με μεγάλη έμφαση στα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων που επηρεάζονται από τις προτεινόμενες ομαδικές απολύσεις. Όλα τα κράτη μέλη υποχρεούνται, λόγω της ιδιότητας μέλους τους στην Ένωση, να μεταφέρουν τις διατάξεις της οδηγίας στην εθνική τους έννομη τάξη. Εκτός από την παροχή ορισμένων δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης στους εκπροσώπους των εργαζομένων, η οδηγία προβλέπει επίσης την υποχρέωση των εργοδοτών να κοινοποιούν τις προβλεπόμενες ομαδικές απολύσεις στις αρμόδιες εγχώριες δημόσιες αρχές (Countouris et. al, 2016).

Η συγκριτική ανάλυση που διεξάγεται στην παρούσα έκθεση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ συμμερίζονται ορισμένες θεμελιώδεις ομοιότητες όσον αφορά τους τρόπους με τους οποίους ρυθμίζουν τις ομαδικές απολύσεις, αλλά υποδεικνύει ότι εξακολουθούν να υφίστανται ορισμένες σημαντικές διαφορές. Οι βασικές ομοιότητες, αναμφίβολα, τείνουν να αντικατοπτρίζουν τις βασικές διατάξεις και αρχές που περιέχονται στην οδηγία 98/59, και ειδικότερα την ιδέα ότι οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης που οδηγούν σε ομαδικές απολύσεις πρέπει να συνοδεύονται από μια σειρά διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης στις οποίες συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων και δημόσιες αρχές. Πέρα από αυτόν τον κοινό πυρήνα, ωστόσο, καταγράφηκαν σημαντικές διαφορές όσον αφορά (Countouris et. al, 2016):

1. τον ορισμό των ομαδικών απολύσεων
2. το χρονοδιάγραμμα και την ένταση των πληροφοριών
3. τις υποχρεώσεις διαβούλευσης
4. τον βαθμό στον οποίο τα καθήκοντα αυτά μπορούν να συνοδεύονται από πιο συντονισμένες πρακτικές συναπόφασης ή διαπραγμάτευσης
5. τη φύση και τη σχετική εξουσία των εκπροσώπων των εργαζομένων που εμπλέκονται το είδος των κοινωνικών μέτρων που πρέπει να συνοδεύουν και / ή να ακολουθούν την υιοθέτηση στις ομαδικές απολύσεις
6. τη φύση και τις εξουσίες των εμπλεκόμενων δημοσίων αρχών
7. και ιδίως το βαθμό στον οποίο οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν και ρυθμίζουν συγκεκριμένες ή γενικότερες πτυχές των διαδικασιών συλλογικής απόλυσης

Οι τρόποι με τους οποίους τα κράτη μέλη ρυθμίζουν τους εσωτερικούς τους κανόνες για τις ομαδικές απολύσεις (και την ενημέρωση, τη διαβούλευση και την ευρύτερη συμμετοχή) ποικίλλουν, ορισμένες φορές, ανάλογα με διάφορους παράγοντες που κυμαίνονται από διαφορετικές παραδόσεις των εργασιακών σχέσεων και τη σχετική κοινωνική ισχύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρύτερες πολιτικές προτιμήσεις, οι οποίες, αν και είναι καλά τεκμηριωμένες σε αρκετές σημαντικές ακαδημαϊκές μελέτες, υπερβαίνουν το πεδίο εφαρμογής της παρούσας έκθεσης (Countouris et. al, 2016).

Αυτό το σημείο αρχής είναι ευρέως αποδεκτό, μεταξύ των οποίων και οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής της ΕΕ. Βεβαίως υπάρχουν καλές πρακτικές, αλλά είναι συνήθως αυτές που ταιριάζουν στις ανάγκες ενός συγκεκριμένου εθνικού συστήματος και πρέπει να ασκείται προσοχή προτού τους μεταμοσχεύσεις σε άλλα ρυθμιστικά καθεστώτα. Ακόμη και οι εκθέσεις και οι έρευνες που αποσκοπούν ειδικά στην απομόνωση των ορθών πρακτικών στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης με στόχο τη "μεταφορά των πρωτοβουλιών ή

τμημάτων των πρωτοβουλιών πέρα από τα σύνορα, την προσαρμογή τους σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια" υποδηλώνουν συνήθως όχι μόνο τη διάδοση ευρέων και επομένως γενικών , αρχές όπως η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, η σημασία της κατάρτισης, η ανάγκη πρόβλεψης της αναδιάρθρωσης και των επιπτώσεών της στους εργαζομένους. Από την άποψη του συγκριτικού δικαίου στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωση προκύπτει ότι εκτός από την Ελλάδα υπάρχουν άλλες δύο χώρες, η Ισπανία και η Ολλανδία, στις οποίες οι ομαδικές απολύσεις υπάγονται σε καθεστώς διοικητικής προέγκρισης (Countouris et. al, 2016).

Στην Ισπανία η αντίστοιχη ρύθμιση του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις έχει πολλά κοινά σημεία με την ελληνική νομοθεσία. Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως τις δημόσιες αρχές για την απόφασή του να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, ενώ παράλληλα έχει ξεκινήσει και τη διαδικασία ενημέρωσης των εργαζομένων. Εάν εργαζόμενοι - εργοδότες έρθουν σε συμφωνία για απολύσεις, τότε η δημόσια αρχή δίνει την άδεια στον εργοδότη να προχωρήσει στις απολύσεις. Εάν δε εργαζόμενοι - εργοδότης δεν συμφωνήσουν στις απολύσεις, η δημόσια αρχή αποφασίζει εάν θα τις εγκρίνει ή εάν θα τις απορρίψει (Countouris et. al, 2016). Και στις 2 περιπτώσεις η διαδικασία απόφασης από την δημόσια αρχή διαρκεί 15 εργάσιμες ημέρες.

Στην Ολλανδία ο αντίστοιχος νόμος (WMCO) προβλέπει διαδικασία έγκρισης των απολύσεων από τη δημόσια αρχή. Και σε αυτή την περίπτωση διεξάγονται διαβουλεύσεις μεταξύ εργαζομένων - εργοδοτών για την αποδοχή ή όχι των ομαδικών απολύσεων. Η δημόσια αρχή δίνει την έγκρισή της για τις απολύσεις μόνον εάν και οι δύο πλευρές εργοδότες - εργαζόμενοι συμφωνήσουν (Countouris et. al, 2016).

Στη Γαλλία το καθεστώς της διοικητικής προέγκρισης των απολύσεων από τις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες υπήρχε έως το 1986, στη συνέχεια όμως καταργήθηκε. Από τότε η εργοδοτική υποχρέωση έναντι του δημοσίου συνίσταται ανάλογα με τον αριθμό των απολύσεων, είτε στη γνωστοποίηση εκ των υστέρων είτε στην κοινοποίηση εκ των προτέρων των σχεδιαζόμενων απολύσεων και σε κάθε περίπτωση μέχρι την προηγούμενη της ημέρας που θα πραγματοποιηθεί η πρώτη συνάντηση διαβούλευσης του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (Countouris et. al, 2016).

Κεφάλαιο 4. Απόλυση εργαζομένων - Νομολογία, όροι και ποσά αποζημίωσης

4.1 Αποζημίωση εργαζομένων

Η αποζημίωση απόλυσης που δικαιούται ο μισθωτός εξαρτάται αφενός από την ιδιότητά του ως υπάλληλου ή εργάτη και αφετέρου από το χρόνο υπηρεσίας που έχει στον εργοδότη που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας. Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται βεβαίως και από το ύψος του μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου με τον οποίο αμείβεται ο απολυμένος.

Όταν ο μισθωτός είναι υπάλληλος, ο εργοδότης δικαιούται (κατ' επιλογήν του) είτε να τον απολύσει χωρίς προειδοποίηση, είτε να τον απολύσει ύστερα από προειδοποίηση. Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο χωρίς προειδοποίηση, ο απολυμένος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών όσοι και οι μήνες προειδοποίησης που προβλέπει ο νόμος. Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο ύστερα από προειδοποίηση, ο απολυμένος δικαιούται τους μισούς μηνιαίους μισθούς από τους μήνες προειδοποίησης, δηλαδή τη μισή αποζημίωση (Καραμεσίνης, 2001).

Οι μήνες προειδοποίησης που προβλέπει ο νόμος και συνεπώς οι μηνιαίοι μισθοί αποζημίωσης, ποικίλλουν ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον καταγγέλλοντα εργοδότη. Στον Πίνακα 3.1 παρουσιάζονται οι μήνες προειδοποίησης και οι ανάλογες αποζημιώσεις που δικαιούται ένας μισθωτός υπάλληλος (ΚΕΠΕΑ, 2015).

Πίνακας 4.1: Μήνες προειδοποίησης και οι ανάλογες αποζημιώσεις που δικαιούται ένας μισθωτός υπάλληλος (ΚΕΠΕΑ, 2015)

Χρόνια υπηρεσίας			Ποσό αποζημίωσης (+1/6)	Χρόνος προειδοποίησης (Ν. 3863/10)
0+ μήνες	συμπληρ. έως	1 έτος	0	1 – 2 χρ. 1 μήνας
1 έτος	“	4 έτη	2 μισθοί μικτοί	2 – 5 χρ. 2 μήνες
4 έτη	“	6 έτη	3 μισθοί μικτοί	5 – 10 χρ. 3 μήνες
6 έτη	“	8 έτη	4 μισθοί μικτοί	10 – 15 χρ. 4 μήνες
8 έτη	“	10 έτη	5 μισθοί μικτοί	15 – 20 χρ. 5 μήνες
10 έτη	“		6 μισθοί μικτοί	> 20 χρ. 6 μήνες
11 έτη	“		7 μισθοί μικτοί	
12 έτη	“		8 μισθοί μικτοί	
13 έτη	“		9 μισθοί μικτοί	
14 έτη	“		10 μισθοί μικτοί	
15 έτη	“		11 μισθοί μικτοί	
16 έτη	“		12 μισθοί μικτοί	
17 έτη	“		13 μισθοί μικτοί	
18 έτη	“		14 μισθοί	

			μικτοί	
19 έτη	“		15 μισθοί μικτοί	
20 έτη	“		16 μισθοί μικτοί	
21 έτη	“		17 μισθοί μικτοί	
22 έτη	“		18 μισθοί μικτοί	
23 έτη	“		19 μισθοί μικτοί	
24 έτη	“		20 μισθοί μικτοί	
25 έτη	“		21 μισθοί μικτοί	
26 έτη	“		22 μισθοί μικτοί	
27 έτη	“		23 μισθοί μικτοί	
28 έτη συμπλ. και άνω			24 μισθοί μικτοί	

Όταν ο μισθωτός είναι εργατοτεχνίτης, ο νόμος δεν προβλέπει δυνατότητα προειδοποίησης με πληρωμή μειωμένης αποζημίωσης. Για τους εργάτες δεν ισχύει το διπλό σύστημα απολύσεως που ισχύει για τους υπαλλήλους, παρά μόνο το σύστημα της απροειδοποίητης καταγγελίας.

Πιο συγκεκριμένα, η αποζημίωση απόλυσης των εργατοτεχνιτών ορίζεται σε ορισμένα ημερομίσθια, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη στον καταγγέλλοντα εργοδότη, όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.2:

Πίνακας 4.2: Η αποζημίωση που δικαιούται ένας εργατοτεχνίτης (ΚΕΠΕΑ, 2015)

Χρόνος υπηρεσίας	Ποσό αποζημίωσης (+1/6)
έως 1 έτος	0
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια μικτά
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια μικτά
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια μικτά
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια μικτά
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια μικτά
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια μικτά
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	145 ημερομίσθια μικτά
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	165 ημερομίσθια μικτά

Πέρα από τις διαφοροποιήσεις που έθεσε στα όρια των ομαδικών απολύσεων, ο νόμος 3863/2010, έθεσε νέους χρόνους προειδοποίησης (βραχύτερης διάρκειας) για την απόλυση μισθωτού και καταβολή της αποζημίωσης μειωμένης κατά το ήμισυ. Εάν ο εργοδότης δεν κάνει χρήση της προειδοποίησης, υποχρεούται στην καταβολή της πλήρους αποζημίωσης, της προβλεπόμενης από τις διατάξεις των νόμων 2112/1920 και 3198/1955. Εάν κάνει χρήση της προειδοποίησης, καταβάλλεται η αποζημίωση των διατάξεων των νόμων 2112/1920 και 3198/1955 κατά το ήμισυ, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Σύμφωνα με την παράγραφο 4, Άρθρο 74, νόμος 3863/2010, ρυθμίζονται θέματα απόλυσης, με οποιονδήποτε τρόπο, εργαζόμενων ηλικίας 55 έως 64 ετών. Οι απολυμένοι έχουν το δικαίωμα αυτασφάλισης, εντός δύο μηνών από την ημερομηνία καταγγελίας της σχέσεως εργασίας. Ο εργοδότης μετέχει στο κόστος αυτασφάλισης, ως ακολούθως (Ν.3683/2010, ΦΕΚ Α 115):

- Ηλικία απολυμένου 55 έως 60 ετών, το 50% του κόστους.
- Ηλικία απολυμένου 60 έως 64 ετών, το 80% του κόστους.
- Η ανωτέρω κάλυψη του κόστους μπορεί να ισχύσει μέχρι τρία χρόνια.

- Το υπολειπόμενο 50% ή 20%, κατά περίπτωση, μπορεί να καλύψει ο ΟΑΕΔ, μετά την έκδοση σχετικής Υπουργικής απόφασης.
- Η απόλυση εργαζόμενων των ηλικιών 55 έως 64 δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνόλου των εργαζόμενων

4.1.1 Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει είτε με προειδοποίηση είτε αμέσως χωρίς προειδοποίηση. Εγκυρη καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση. Αν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, τότε ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, 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 (Μαμάκης, 2016).

Προϋποθέσεις:

1. Η καταγγελία, που ασκείται από τον εργοδότη, αναπτύσσει την άμεση διαπλαστική της ενέργεια από την στιγμή που λαμβάνει γνώση αυτής ο εργαζόμενος παραλήπτης της (άρθρο 167 Α.Κ.).
2. Γίνεται δεκτό ότι, είναι έγκυρη η επικουρική καταγγελία, δηλαδή η δεύτερη καταγγελία στην οποία προβαίνει ο καταγγέλλων για την περίπτωση, που η προηγούμενη καταγγελία θα κρίνεται άκυρη από το δικαστήριο (ΑΠ 55/2015, ΑΠ 277/2016).
3. Η άσκηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη δεν είναι απεριόριστη και ανέλεγκτη, αλλά υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ, οπότε αν η καταγγελία έγινε κατά κατάχρηση του διευθυντικού του δικαιώματος είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενομένη.
4. Καταχρηστική και επομένως άκυρη είναι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια, που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις, που η καταγγελία οφείλεται σε κακότητα, εμπάθεια, μίσος, ή έχθρα, ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου.

5. Δεν συντρέχει περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας, όταν δεν υπάρχει για αυτή κάποια αιτία. Πιο συγκεκριμένα, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική δεν αρκεί οι λόγοι που επικαλέσθηκε ο εργοδότης ήταν αναληθείς, ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία, να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους, τους οποίους πρέπει να επικαλεσθεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος, εξ αιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281 ΑΚ (ΑΠ 84/2011).

6. Επί καταγγελίας, που οφείλεται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους, που επιβάλλονται από συγκεκριμένες οικονομικές συνθήκες, τις οποίες αντιμετωπίζει η επιχείρηση, η απόφαση του εργοδότη να ανταπεξέλθει στη διαφαινόμενη κρίση της επιχείρησης δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια. Ελέγχεται, όμως, αφ ενός ο αιτιώδης σύνδεσμος της επιλογής αυτής και της καταγγελίας της σύμβασης συγκεκριμένου εργαζομένου, και αφ ετέρου ο τρόπος επιλογής του εν λόγω εργαζομένου ως απολυτέου, η οποία πρέπει να πραγματοποιείται με αντικειμενικά κριτήρια, όπως, δηλαδή, επιβάλλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη (ΑΠ 261/2016, ΑΠ 55/2015).

7. Ο εργοδότης οφείλει κατά την επιλογή του απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι του ίδιου επιπέδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής απόδοσης, να λάβει υπ όψιν του και να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, η οποία, ως αντικειμενικό κριτήριο, εκτιμάται υπό την έννοια της διάρκειας της απασχόλησης του εργαζομένου στην συγκεκριμένη επιχείρηση, χωρίς να λαμβάνεται υπ όψιν η προϋπηρεσία του σε άλλους εργοδότες, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης κάθε μισθωτού, της αποδοτικότητας και της δυνατότητας εξεύρεσης απ αυτόν άλλης εργασίας, ή έστω να προτείνει στο μισθωτό που πρόκειται να απολυθεί την απασχόλησή του σε άλλη θέση, έστω και κατώτερη εκείνης που αυτός κατείχε, εφ όσον βεβαίως υπάρχει τέτοια κενή θέση στην επιχείρησή του και ο υπό απόλυση μισθωτός είναι κατάλληλος να εργασθεί σε αυτή (ΑΠ 13/2014, 1404/2014).

4.1.2 Υπολογισμός αποζημίωσης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού (άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλου ή εργάτη) κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5 παρ.1 Ν.3198/55). Σαν τελευταίος μήνας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα. Επισημαίνεται ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσαυξάνοντας κατά το 1/6 του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου. Μισθωτός που έχει την υπαλληλική ιδιότητα κατά το χρόνο της απόλυσης, ενώ αρχικά είχε προσληφθεί σαν εργάτης και η ιδιότητά του μετατράπηκε σε υπαλληλική χωρίς να λυθεί η σύμβασή του, δικαιούται αποζημίωση υπαλλήλου, βάσει της συνολικής υπηρεσίας του στον αυτό εργοδότη (Α.Π. 636/71, 760/81) (Μαμάκης, 2016).

4.1.3 Χρόνος και τρόπος καταβολής

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση. Σχετικά με τον τρόπο καταβολής, η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Εάν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται να καταβάλλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μηνιαίους μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός εάν το υπόλοιπο της αποζημίωσης είναι μικρότερο από το ποσό των αποδοχών τριών μηνών, οπότε καταβάλλεται το ποσό αυτό. Η πρώτη δε από τις ανωτέρω δόσεις πρέπει να καταβληθεί την επόμενη που συμπληρώνεται τρίμηνο από την απόλυση (Μαμάκης, 2016).

4.1.4 Τρόπος Απόλυσης

Εάν πρόκειται για υπάλληλο, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη (Μαμάκης, 2016).

1. Απόλυση χωρίς προειδοποίηση - Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να

καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

2. Απόλυση με προειδοποίηση (προμήνυση)- Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.

Εάν η απόλυση γίνει πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως. Από το νόμο ορίζεται όπως και από τον παραπάνω πίνακα ότι για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει πάνω από 10 χρόνια υπηρεσία προστίθεται για κάθε έτος υπηρεσίας 1 μηνός αποδοχές μετά τους 6 μισθούς. Πάντως σε καμιά περίπτωση η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές 2 ετών δηλαδή τους 24 μήνες (Μαμάκης, 2016).

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση (Μαμάκης, 2016).

Εργαζόμενοι ηλικίας 55 έως 64 ετών των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης, η οποία ασκείται εντός διμήνου από την καταγγελία, στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης που τους απέλυσε να συμμετέχει με (Μαμάκης, 2016):

- Το πενήντα τοις εκατό (50%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 ετών έως 60 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.
- Το ογδόντα τοις εκατό (80%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60 ετών συμπληρωμένων έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

4.1.5 Κρατήσεις στην Αποζημίωση Απόλυσης

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Ωστόσο, η αποζημίωση φορολογείται. Αν το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 € είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 €, υπολογίζεται φόρος με συντελεστή 20%. Ο φόρος, που βαρύνει τον απολυόμενο, παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης από τον εργοδότη. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση απόδοσής του στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. (Μαμάκης, 2016)

Περιορισμοί στο ύψος της Αποζημίωσης

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το τμήμα που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30 (Μαμάκης, 2016).

Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, εάν μεν είναι εργατοτεχνίτες μπορούν να αποχωρούν, εάν δε είναι υπάλληλοι μπορούν να αποχωρούν ή να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχουν. Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν θεμελιώνεται χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8, Ν. 3198/1955).

Αποζημίωση με 15ετή υπηρεσία

Μισθωτοί γενικά που υπάγονται για σύνταξη σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό φορέα, μπορούν να αποχωρούν από την εργασία τους, δικαιούμενη της μισής αποζημίωσης του Ν. 2112/1920 ή του Β.Δ. 16/18.7.1920 για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους εφόσον υπάρχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις (Μαμάκης, 2016):

- Συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου
- Έχουν συμπληρώσει δεκαπενταετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή το προβλεπόμενο όριο ηλικίας του ασφαλιστικού τους οργανισμού
- Αποχωρούν από την εργασία τους με τη συγκατάθεση του εργοδότη

Πότε οφείλεται μειωμένη αποζημίωση (Μαμάκης, 2016)

1. Απόλυση με προμήνυση (μόνο για τους υπαλλήλους). Στη περίπτωση αυτή, στο μισθωτό που παραμένει στην εργασία του μέχρι να λήξει ο χρόνος προμήνυσης κατά την απόλυση του, καταβάλλεται το ½ της νόμιμης αποζημίωσης που οφείλεται σε περίπτωση έκτατης καταγγελίας
2. Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης για λόγους ανώτερης βίας (καταστροφή από πυρκαγιά, σεισμό κλπ) οφείλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης (άρθρα 6 παρ. 2 εδ. 2 Ν. 2112/1920 όπως ισχύει με το άρθρο 4 Ν. 4558/30)
3. Αν ο μισθωτός είναι υπάλληλος και μπορεί να συνταξιοδοτηθεί με πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούται ποσοστό 50% της νόμιμης αποζημίωσης, εάν δεν έχει επικουρική ασφάλιση, και 40% εάν λαμβάνει επικουρική ασφάλιση

4.1.6 Άρνηση καταβολής αποζημίωσης

Από τη νομοθεσία προβλέπεται ότι ο εργοδότης που καθυστερεί να καταβάλλει τις αποδοχές στους μισθωτούς διώκεται ποινικά και τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή (άρθρο 8 Ν.2336/95). Αντίθετα η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει στον απολυόμενο την οφειλόμενη σ' αυτόν αποζημίωση, δεν διώκεται ποινικά γιατί η αποζημίωση δεν έχει το χαρακτήρα του μισθού. Οι συνέπειες για τον εργοδότη που αρνείται ή καθυστερεί να καταβάλλει την αποζημίωση είναι μόνο αστικές. (Μαμάκης, 2016)

4.2 Άκυρη και καταχρηστική απόλυση

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρονται και οι παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης (Μαμάκης, 2016):

1. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης:
 - a. Όταν δεν καταβληθεί ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο
 - b. Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από το νόμο δόσεις δηλαδή αποζημίωση άνω των 6 μηνών, εάν έχουμε καθυστέρηση μια δόσης, επέρχεται ακυρότητα της

απόλυσης. Για να είναι έγκυρη η απόλυση δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο, αλλά σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου για να την εισπράξει, απαιτείται η δημόσια κατάθεσή της στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

2. Καταχρηστική απόλυση

a. Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

3. Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις - Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

a. Συνδικαλιστικά στελέχη: Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

b. Έγκυες εργαζόμενες: Απαγορεύεται η απόλυση των εγκύων τόσο κατά τη διάρκεια της κύησης, όσο και για χρονικό διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθενείας. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Τέτοιος λόγος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.

c. Εργαζόμενοι σε κανονική άδεια: Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας που του χορηγήθηκε.

d. Στρατευμένοι μισθωτοί: Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας, η στράτευσή τους. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.

e. Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

Ενέργειες εργαζόμενου σε περίπτωση άκυρης απόλυσης

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στα Δικαστήρια 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. Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς το δικαίωμα παραγράφεται και η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη. Αν η ακυρότητα της απόλυσης οφείλεται στη μη κοινοποίηση εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου. Πάντως, η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα ακυρότητας της απόλυσης ή της επιδίωξης μεγαλύτερης αποζημίωσης (Μαμάκης, 2016).

Μη οφειλή αποζημίωσης

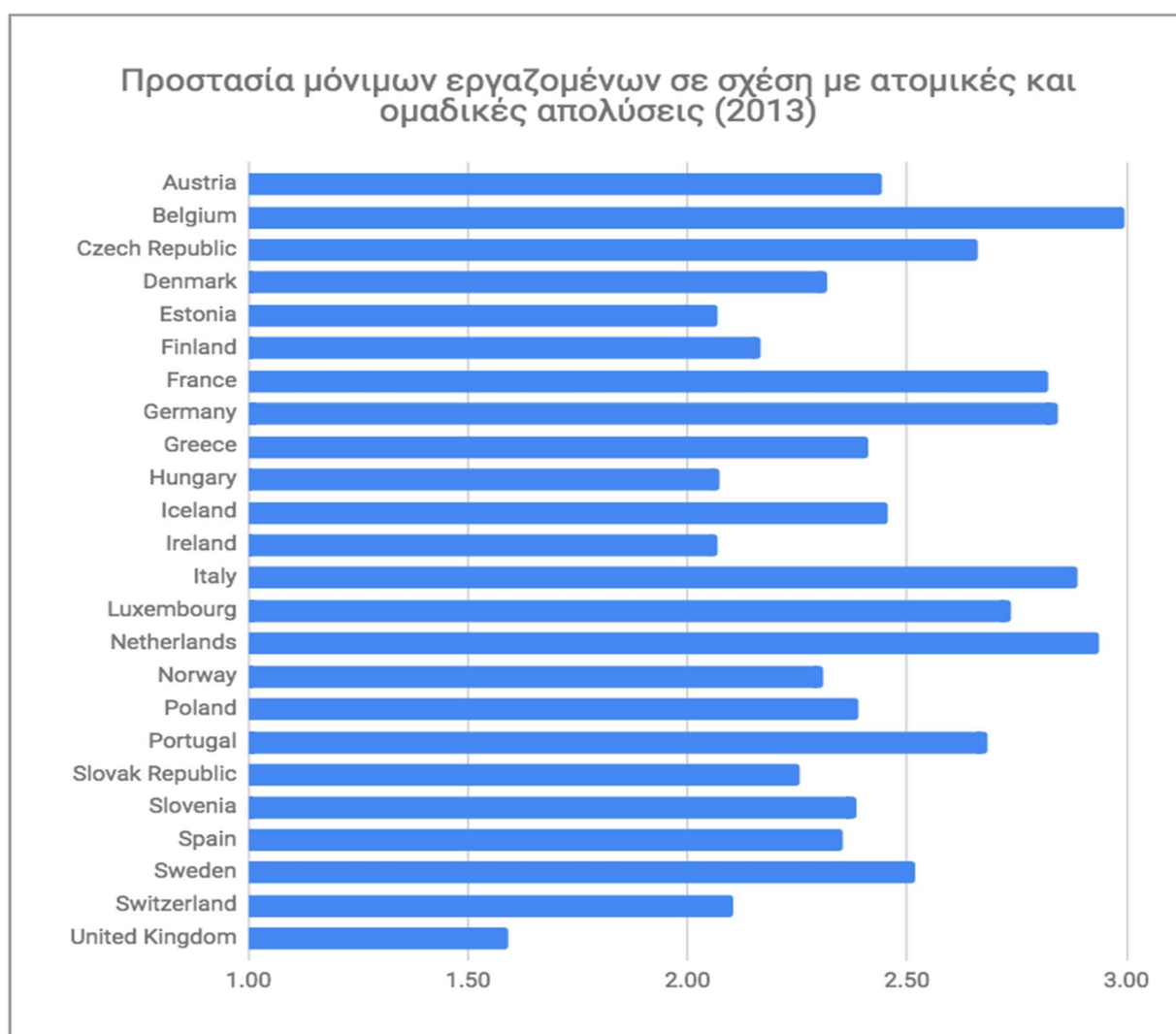
Στις παρακάτω περιπτώσεις απόλυσης ή αποχώρησης μισθωτού δεν οφείλεται αποζημίωση (Μαμάκης, 2016):

- Πριν τη συμπλήρωση διμήνου υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη
- Στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου έργου
- Αν η καταγγελία ήταν αποτέλεσμα δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού
- Αν η καταγγελία έγινε λόγω υποβολής μήνυσης εναντίον του μισθωτού για αξιόποινη πράξη κατά την υπηρεσία, ή αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος

4.2 Στατιστικά στοιχεία για την προστασία εργαζομένων στις χώρες της ΕΕ

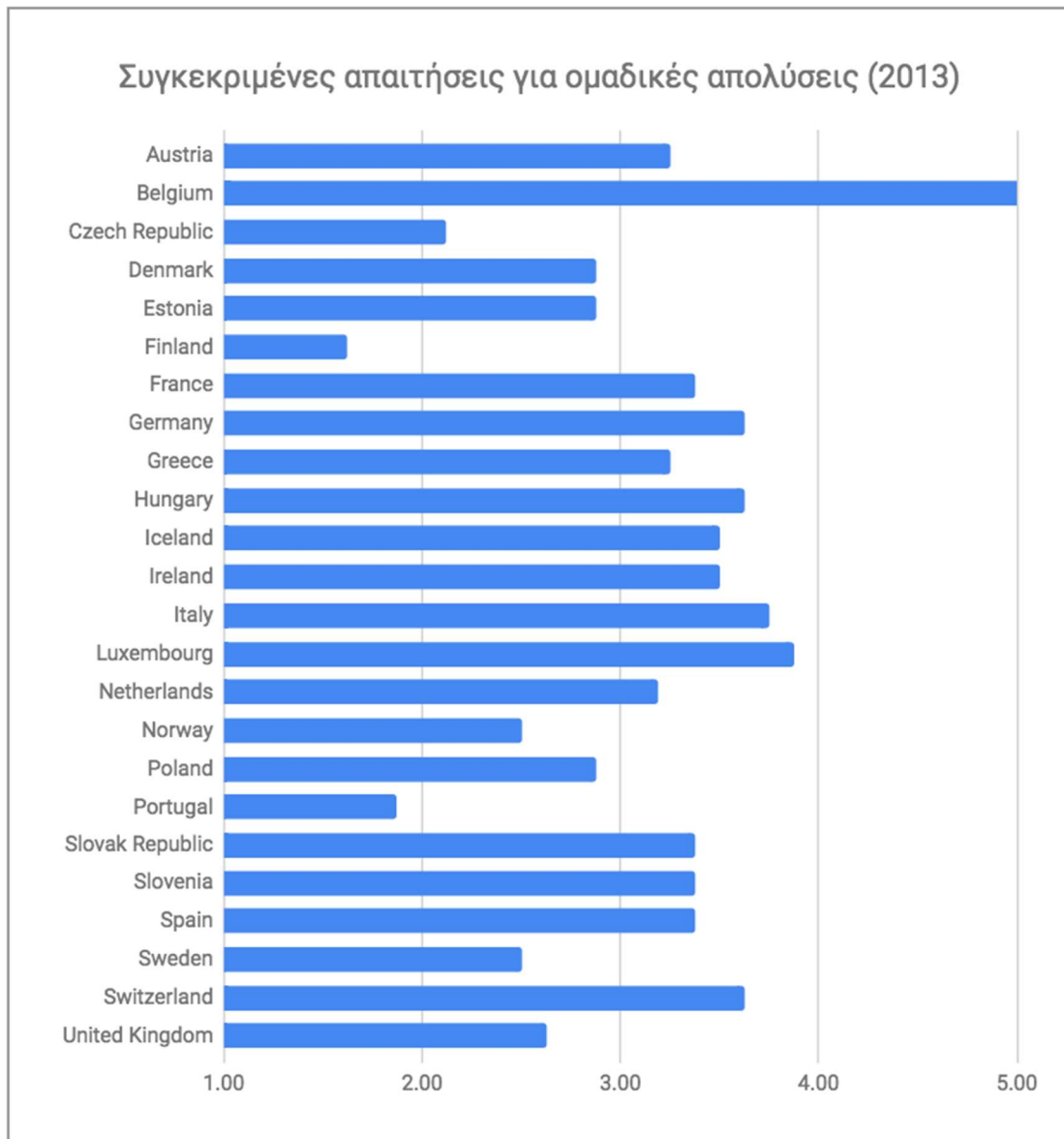
Η νομοθεσία που υπάρχει γύρω από την προστασία των εργαζομένων απασχολεί όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) έχει αναπτύξει ειδικούς δείκτες που αξιολογούν το θέμα της προστασίας των εργαζομένων. Οι δείκτες του ΟΟΣΑ για τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης μετρούν τις διαδικασίες και το κόστος που συνεπάγεται η απόλυση ατόμων ή ομάδων εργαζομένων και οι διαδικασίες πρόσληψης εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή προσωρινής απασχόλησης.

Στο Διάγραμμα 4.1 παρουσιάζεται ο δείκτης που αξιολογεί την προστασία των εργαζόμενων σε σχέση με τις ατομικές και ομαδικές απολύσεις στις χώρες του ΟΟΣΑ. Η Ελλάδα έχει την τιμή 2.41, που βρίσκεται ελάχιστα κάτω από τον μέσο όρο του δείκτη (2.44). Σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ, η Ελλάδα προστατεύει σε ικανοποιητικό βαθμό τους μόνιμους εργαζόμενους.



Διάγραμμα 4.1: Προστασία εργαζομένων σε σχέση με ατομικές και ομαδικές απολύσεις (ΟΟΣΑ, 2013)

Στο Διάγραμμα 4.2 παρουσιάζονται οι απαιτήσεις που πρέπει να ικανοποιούνται ώστε να πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις στις χώρες του ΟΟΣΑ. Η Ελλάδα έχει την τιμή 3.25, που βρίσκεται ελάχιστα πάνω από τον μέσο όρο του δείκτη (3.15). Σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ, στην Ελλάδα πρέπει να ικανοποιούνται αρκετά πράγματα για να πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις.



Διάγραμμα 4.1: Απαιτήσεις των κρατών της ΕΕ γύρω από ομαδικές απολύσεις (ΟΟΣΑ, 2013)

Κεφάλαιο 5. Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται όλα τα χαρακτηριστικά της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων. Πρώτα αναφέρεται η υποχρέωση του εργοδότη για πληροφόρηση των εργαζόμενων (έγγραφο κοινοποίηση, το περιεχόμενο της πληροφόρησης, επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας). Έπειτα παρουσιάζεται η εκπροσώπηση των εργαζόμενων (γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης, προστασία των εκπροσώπων των εργαζόμενων). Μετά αναφέρονται οι διαδικασίες και το αντικείμενο των διαβουλεύσεων (πρόσκληση για διαβουλεύσεις, προθεσμία των διαβουλεύσεων, αντικείμενο των διαβουλεύσεων, αποτελέσματα των διαβουλεύσεων). Τέλος δίνονται πληροφορίες για την συμμετοχική διαδικασία και σε περίπτωση σύναψης ή μη συμφωνίας, και πιθανότητες ακύρωσης των ομαδικών απολύσεων.

5.1 Υποχρέωση του εργοδότη για πληροφόρηση των εργαζόμενων

Σε αυτήν την παράγραφο παρουσιάζονται πληροφορίες για την έγγραφη κοινοποίηση, το περιεχόμενο της πληροφόρησης, το επιχειρηματικό απόρρητο και την υποχρέωση εχεμύθειας.

5.1.1 Έγγραφο κοινοποίηση

Ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις, ακολουθώντας τη σχετική κοινοτική Οδηγία, αλλά και τη νομοθετική πρακτική των άλλων χωρών, θέτει ως περιεχόμενο της πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζόμενων την υποχρέωση κοινοποίησης (Ληξουριώτης, 2013):

- Τον λόγο για τον οποίο σχεδιάζει ο εργοδότης να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις.
- Τον αριθμό των ατόμων και τον προσδιορισμό τους κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα.
- Τον αριθμό των εργαζόμενων που απασχολούνται στην επιχείρηση.
- Οποιαδήποτε πληροφορία μπορεί να διευκολύνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων κατά τις διαβουλεύσεις.

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 (Ληξουριώτης, 2013).

Όσον αφορά το περιεχόμενο της πληροφόρησης που προβλέπει ο νόμος 3863/2010, παραλείπεται κάποια αναφορά στη γνωστοποίηση του χρονοδιαγράμματος πραγματοποίησης των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Η παράλειψη αυτή, εκτός του ότι παραβιάζει το κοινοτικό κείμενο, το οποίο ρητώς περιλαμβάνει στο περιεχόμενο της υποχρεωτικής πληροφόρησης την έγγραφη ανακοίνωση της περιόδου κατά την οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις, δημιουργεί ουσιαστικά προβλήματα για την εξέλιξη των διαβουλεύσεων, αφού ο χρόνος της πραγμάτωσης των απολύσεων είναι αποφασιστικό στοιχείο ακόμη και για το χαρακτηρισμό των απολύσεων ως ομαδικών (Ληξουριώτης, 2013).

Μια δεύτερη παρατήρηση αφορά στον προβλεπόμενο τύπο που πρέπει να έχει η γνωστοποίηση της σχετικής πληροφόρησης. Η μορφή της διατύπωσης της σχετικής διάταξης μπορεί να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η υποχρέωση έγγραφης γνωστοποίησης δεν αφορά και τις γενικότερες πληροφορίες που οφείλει να παρέχει ο εργοδότης για τη διευκόλυνση των εκπροσώπων των εργαζόμενων. Κάτι τέτοιο βέβαια θα ήταν αντίθετο προς την κοινοτική Οδηγία, η οποία ρητώς προβλέπει τον έγγραφο τύπο της πληροφόρησης, ανεξαρτήτως του ειδικότερου περιεχομένου της. Είναι προφανές ότι η προφορική παροχή πληροφοριών εκ μέρους του εργοδότη, όχι μόνο δεν συνιστά επαρκή εγγύηση για τη σοβαρή εξέλιξη των διαβουλεύσεων, αλλά επιπλέον δεν κατοχυρώνει ούτε τον ίδιο τον εργοδότη και εμποδίζει τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων του από τη δημόσια αρχή που θέλει να επιβάλλει η διάταξη αυτή του νόμου (Ληξουριώτης, 2013).

5.1.2 Το περιεχόμενο της πληροφόρησης

Όσον αφορά το περιεχόμενο της πληροφόρησης που πρέπει να παρέχει ο εργοδότης στους εκπροσώπους των εργαζόμενων ενόψει των ομαδικών απολύσεων, η σχετική διάταξη του Άρθρου 3, αναφέρει γενικώς την υποχρέωση παροχής κάθε πληροφορίας που μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων. Πρόκειται για μία αφηρημένη αναφορά στο περιεχόμενο της υποχρέωσης πληροφόρησης, η οποία μπορεί να δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα στην εξέλιξη της συμμετοχικής διαδικασίας και να υπονομεύσει την ουσιαστική πραγμάτωση των διαβουλεύσεων. Το εύρος του περιεχομένου της πληροφόρησης είναι αποφασιστικής σημασίας για μία ουσιαστική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζόμενων. Χρειάζεται να μπορούν να εκτιμηθούν ξεκάθαρα τα κριτήρια που χρησιμοποίησε ο εργοδότης κάνοντας την επιλογή των απολυμένων. Μόνο με την αναγνώριση μιας

ευρύτερης πληροφόρησης μπορεί να εγκαθιδρυθεί η ισοτιμία στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενων και συνεπώς να αποβεί αποτελεσματική η εξέλιξη των διαβουλεύσεων (Ληξουριώτης, 2013).

Ο ονομαστικός προσδιορισμός των απολυμένων είναι δυνατόν να οξύνει την αντιπαράθεση κατά τις διαβουλεύσεις, ειδικώς μάλιστα στην περίπτωση που τις διεξάγει συνδικαλιστική οργάνωση και οι απολύσεις αφορούν κατά πλειοψηφία μέλη της. Κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων μπορεί να συμφωνηθούν κριτήρια διαφορετικά από αυτά που χρησιμοποίησε ο εργοδότης για την επιλογή των απολυμένων, συνεπώς δεν έχει κανένα νόημα η αρχική υποχρεωτική αναφορά του σχεδίου απολύσεων στον ονομαστικό προσδιορισμό αυτών (Ληξουριώτης, 2013).

5.1.3. Επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας

Ο νόμος 3863/2010 δεν περιέχει ειδική διάταξη με την οποία να διασφαλίζεται ο εργοδότης από την περίπτωση κοινοποίησης σε τρίτους εμπιστευτικών πληροφοριών ή απόρρητων στοιχείων που μεταβιβάζονται στους εκπροσώπους των εργαζόμενων κατά τη διαδικασία της πληροφόρησής τους. Βεβαίως, στα πλαίσια της υποχρέωσης ορθής συμπεριφοράς, κάθε μισθωτός πρέπει να είναι εχέμυθος ως προς τα απόρρητα μίας επιχείρησης. Τυχόν παραβίαση της υποχρέωσης αυτής, ενδέχεται να επιφέρει ποινικές κυρώσεις. Εξάλλου, σύμφωνα με τον νόμο 1767/1988, ο εργοδότης μπορεί να κινήσει διαδικασία απόλυσης προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους, εφόσον απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά (Ληξουριώτης, 2013).

5.2 Εκπροσώπηση των εργαζόμενων

Σε αυτήν την παράγραφο παρουσιάζονται πληροφορίες για την γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης και την προστασία των εκπροσώπων των εργαζόμενων.

4.2.1 Γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης

Ο νόμος 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις και το μοντέλο εκπροσώπησης των εργαζόμενων, προηγήθηκε του θεσμού της γενικότερης συμμετοχικής παρέμβασης των εργαζόμενων στο χώρο της επιχείρησης, ο οποίος ίσχυσε με τον νόμο 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζόμενων. Ο πιο πρόσφατος νόμος 3863/2010 για τα συμβούλια των εργαζόμενων περιέχει ειδική διάταξη, σύμφωνα με την οποία ορίζεται ότι στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, αρμόδια να διαβουλεύονται με τον εργοδότη είναι τα συμβούλια των εργαζόμενων (Ληξουριώτης, 2013).

Ο τελευταίος νόμος για τα συμβούλια των εργαζόμενων δεν ανέτρεψε ολοκληρωτικά το μοντέλο εκπροσώπησης του νόμου 1387/1983 και προτίμησε, διατηρώντας καταρχήν τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, να αποδώσει μόνο επικουρική αρμοδιότητα εκπροσώπησης στα συμβούλια των εργαζόμενων (Καραφάς, 2015)

Σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη, εφόσον στην επιχείρηση υπάρχει επιχειρησιακό ή επιχειρησιακά σωματεία τα οποία συγκεντρώνουν ως μέλη το 70% του προσωπικού της επιχείρησης και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, τότε η αρμοδιότητα καθορισμού των εκπροσώπων που θα συμμετάσχουν στις διαβουλεύσεις ενόψει της σχεδιαζόμενης ομαδικής απόλυσης, ανήκει στο ή στα επιχειρησιακά αυτά σωματεία. Εάν τα επιχειρησιακά σωματεία δεν έχουν ως μέλη το 70% των εργαζόμενων στην επιχείρηση καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, τότε το τυχόν υπάρχον συμβούλιο εργαζόμενων δεν αποκτά την αρμοδιότητα εκπροσώπησης, αλλά ενεργοποιείται η επικουρική αρμοδιότητα της ειδικής τριμελούς ή πενταμελούς επιτροπής -του νόμου 1387/1983- που εκλέγεται από τη συνέλευση του προσωπικού με εκλογικές διαδικασίες. Επιπρόσθετα, εάν υιοθετηθεί μία τέτοια ερμηνεία της παραπάνω διάταξης του νόμου 1767/1988, υπάρχει το ενδεχόμενο να ενεργοποιηθούν κατά σειρά και οι λοιπές επικουρικές διαδικασίες εκπροσώπησης που προβλέπει ο νόμος 3863/2010, με αποτέλεσμα, ενώ στην επιχείρηση θα υπάρχει συμβούλιο εργαζόμενων, η εκπροσώπηση του προσωπικού σε περίπτωση διαβουλεύσεων ενόψει ομαδικών απολύσεων να γίνεται επικουρικά (Καραφάς, 2015).

Είναι αυτονόητο ότι η παραπάνω θέση ισχύει μόνο όταν σε μία επιχείρηση υφίσταται συμβούλιο εργαζόμενων. Σύμφωνα με το νόμο 3863/2010, δυνατότητα εκλογής και συγκρότησης συμβουλίου εργαζόμενων έχουν οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα άτομα, καθώς και οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον είκοσι άτομα, υπό την προϋπόθεση, στην τελευταία περίπτωση, να μην υπάρχει στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση. Αν οι διατάξεις αυτές συνδυαστούν με τις διατάξεις του νόμου 1767/1988, ο οποίος ορίζει ότι ομαδικές απολύσεις σχετικώς με τις οποίες παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζόμενων δικαίωμα διαβούλευσης, διακρίνονται δύο περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατόν να μην υπάρχει σε μία επιχείρηση συμβούλιο εργαζόμενων. Πρώτον, όταν οι μισθωτοί μίας επιχείρησης δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους αυτού, μολονότι υφίστανται οι νόμιμες προϋποθέσεις συγκρότησης συμβουλίου εργαζόμενων. Δεύτερον, στην περίπτωση κατά την οποία στην επιχείρηση, μολονότι απασχολούνται τουλάχιστον είκοσι έως πενήντα εργαζόμενοι, υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, οπότε κατά το

νόμο δεν επιτρέπεται συγκρότηση συμβουλίου εργαζόμενων (Ληξουριώτης, 2013).

5.2.2 Η προστασία των εκπροσώπων των εργαζόμενων

Ένα ζήτημα για το οποίο δεν κάνει καμία αναφορά ο νόμος 1767/1988 είναι η προστασία των εκπροσώπων των εργαζόμενων που συμμετέχουν στις διαδικασίες που ιδρύει ο νόμος αυτός, προστασία που θα τους διασφαλίζει από κάθε δυσμενές μέτρο που μπορεί να λάβει ο εργοδότης εναντίον τους και ιδίως από την αυθαίρετη απόλυση (Καρατζάς, 2015)

Όσον αφορά τους εκπροσώπους οι οποίοι αποτελούν μέλη των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων, ισχύει η προστασία και η έκταση αυτής που προβλέπει ο νόμος 1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζόμενων.

Εντούτοις, όταν η εκπροσώπηση των εργαζόμενων περιέρχεται επικουρικός στην τριμελή ή πενταμελή επιτροπή που εκλέγεται επί τούτω για τις συμμετοχικές ανάγκες της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων, τα μέλη αυτής δεν απολαμβάνουν καμία ειδική προστασία έναντι της αυθαίρετης απόλυσης ή μετάθεσης εκ μέρους του εργοδότη. Παρομοίως, σύμφωνα με τις εναλλακτικές διαδικασίες εκπροσώπησης των εργαζόμενων που προβλέπει ο νόμος, συμβαίνει το ίδιο όταν η επιτροπή εκπροσώπησης των εργαζόμενων ορίζεται από το πλέον αντιπροσωπευτικό εργατικό κέντρο ή όταν αυτή αποτελείται από τους εργαζόμενους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση (Καρατζάς, 2015)

Αντιθέτως, σύμφωνα με τον νόμο 3863/2010, όταν υπάρχει στην επιχείρηση συμβούλιο εργαζόμενων, η αρμοδιότητα εκπροσώπησης ενόψει ομαδικών απολύσεων περιέρχεται σε αυτό. Εν προκειμένω, δεν παρουσιάζεται πρόβλημα προστασίας των μελών του συμβουλίου, αφού ισχύει η γενικότερη προστασία που ο ίδιος νόμος θεσπίζει γι' αυτά και η οποία είναι η ίδια με την προβλεπόμενη από τον νόμο 1767/1988 για τα μέλη των διοικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Συνεπώς, παραμένει το θέμα της προστασίας των εκπροσώπων των εργαζόμενων στην περίπτωση της λειτουργίας των επικουρικών αντιπροσωπευτικών διαδικασιών που προβλέπει ο νόμος 3863/2010, αφού ο τελευταίος δεν περιέχει καμία ειδική πρόβλεψη. Βεβαίως, η εφήμερη λειτουργία των αντιπροσωπευτικών αυτών οργάνων, κάνει προβληματική τη θέσπιση ειδικής προστασίας για τα μέλη τους, τα οποία εν πάση περιπτώσει καλύπτονται από τη γενική προστασία κάθε εργαζόμενου απέναντι σε

απολύσεις που οφείλονται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση, σύμφωνα με το νόμο 1767/1988 (Ληξουριώτης, 2013).

5.3 Διαδικασία και αντικείμενο των διαβουλεύσεων

Σε αυτήν την παράγραφο παρουσιάζονται πληροφορίες για την πρόσκληση των διαβουλεύσεων, την προθεσμία, το αντικείμενο και τα αποτελέσματα αυτών.

5.3.1 Η πρόσκληση για διαβουλεύσεις

Ο νόμος 3863/2010, αναφέρει ότι η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ εργαζόμενων και εργοδότη αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζόμενων. Εντούτοις, σε κανένα άλλο σημείο δεν αναφέρεται ο νόμος σε κάποια ειδική διατύπωση ή συγκεκριμένο χρονικό σημείο κατά το οποίο θα πρέπει να απευθύνεται μία τέτοια πρόσκληση για διαπραγματεύσεις. Ο νόμος θεωρεί ότι η πρόσκληση για διαβουλεύσεις γίνεται ταυτοχρόνως με την γνωστοποίηση των ομαδικών απολύσεων και την παροχή των εγγράφων πληροφόρησης. 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 ακύρωση των απολύσεων (Ληξουριώτης, 2013).

Με την έννοια των διαβουλεύσεων εννοείται η ουσιαστική διαδικασία επαφών και συνομιλιών μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζόμενων. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αρχίζει η διαδικασία των διαβουλεύσεων, εάν δεν είναι γνωστοί στον εργοδότη οι συνομιλητές του και δεν έχουν περατωθεί οι σχετικές διαδικασίες προσδιορισμού του αρμόδιου φορέα εκπροσώπησης των εργαζόμενων (Ληξουριώτης, 2013).

Όταν συνομιλητής του εργοδότη είναι το συμβούλιο εργαζόμενων της επιχείρησης, εφόσον κατά το νόμο 3863/2010 περιέρχεται σε αυτό η σχετική εκπροσώπηση, δεν τίθεται κανένα πρόβλημα. Το όργανο αυτό είναι ήδη ορισμένο και συστημένο και συνεπώς ο εργοδότης μαζί με την έγγραφη γνωστοποίηση των ομαδικών απολύσεων και την σχετική έγγραφη παροχή των αναγκαίων πληροφοριών, απευθύνει προς αυτό και την πρόσκληση για έναρξη των διαπραγματεύσεων. Έτσι, η προθεσμία των διαβουλεύσεων αρχίζει από το χρονικό σημείο που συμπίπτουν οι παραπάνω εργοδοτικές ενέργειες (Ληξουριώτης, 2013).

5.3.2 Η προθεσμία των διαβουλεύσεων

Σύμφωνα με το νόμο 3863/2010, η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζόμενων και του εργοδότη είναι είκοσι ημέρες και

αρχίζει κατόπιν της προσκλήσεως και της έγγραφης κοινοποίησης των πληροφοριών από τον εργοδότη. Στην περίπτωση που η πρόσκληση για διαβουλεύσεις δεν συνοδεύεται από την κοινοποίηση των στοιχείων αυτών ή η πληροφόρηση είναι ελλιπής, δεν αρχίζει και η διαδικασία των διαβουλεύσεων (Ληξουριώτης, 2013).

Η χρονική περίοδος που ορίζει ο νόμος ως προθεσμία διεξαγωγής των διαβουλεύσεων έχει ένα χαρακτήρα περιόδου υποχρεωτικής αναμονής του εργοδότη να καρποφορήσουν οι διαπραγματεύσεις. Μετά το πέρας της προθεσμίας αυτής, εάν δεν υπάρξει βεβαίως συμφωνία, μπορεί ο εργοδότης να υποβάλει το πρακτικό των διαβουλεύσεων μαζί με σχετική αίτησή του στην αρμόδια αρχή, ώστε να προχωρήσει η διαδικασία της έγκρισης ή όχι των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων. Εντούτοις, εφόσον οι διαπραγματεύσεις συνεχίζονται, μπορεί να γίνει υπέρβαση των είκοσι ημερών χωρίς να υπάρξει κάποια επίπτωση στη συνέχιση της διαδικασίας και ο εργοδότης μπορεί να υποβάλει εκ νέου την αίτησή του προς τη δημόσια αρχή (Ληξουριώτης, 2013).

5.3.3 Το αντικείμενο των διαβουλεύσεων

Εν αντιθέσει με άλλες εθνικές νομοθεσίες, ο νόμος 3863/2010 δεν περιέχει καμία διάταξη σχετική με τον τρόπο που πρέπει να πραγματοποιηθούν οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζόμενων. Ασφαλώς οι διαβουλεύσεις αφορούν σε συζητήσεις μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών κατά τις οποίες θα ανταλλάσσονται αμοιβαίως απόψεις και θα γίνεται προσπάθεια σύγκλισης των αντιθέσεων, με σκοπό την εξεύρεση κοινώς αποδεκτών λύσεων. Ο νόμος δεν ορίζει επακριβώς υποχρεωτικό αριθμό συσκέψεων των εκπροσώπων των εργαζόμενων με τον εργοδότη, ούτε επίσης το ζήτημα της διαδικαστικής οργάνωσης αυτών (Ληξουριώτης, 2013).

Τοιουτοτρόπως, οι διαβουλεύσεις μπορεί να εξελιχθούν σε μία ή περισσότερες συσκέψεις και διαδικασία που θα ακολουθηθεί για την πραγματοποίησή τους οργανώνεται συναινετικά. Εξυπακούεται η τήρηση πρακτικών καθ' όλη τη διάρκεια των διαβουλεύσεων ακόμη και των συσκέψεων που δεν κατέληξαν σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα, μολονότι ο νόμος αναφέρεται στην καταγραφή μόνο των τελικώς αποτελεσμάτων.

Όσον αφορά το αντικείμενο των διαβουλεύσεων του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων, ο νόμος 3863/2010 ορίζει ότι σκοπός αυτών είναι η αποφυγή ή μείωση των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Στη διάρκεια των συζητήσεων μπορεί να εξετασθούν μέτρα που αποσκοπούν είτε στην ματαίωση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, είτε στην αναβολή αυτών για απώτερο χρόνο. Εφόσον οι απολύσεις δεν δύναται να αποφευχθούν, εξετάζεται η δυνατότητα εξεύρεσης διορθωτικών μέτρων των συνεπειών αυτών (Ληξουριώτης, 2013).

Στην πρώτη κατηγορία μέτρων εντάσσονται οι όροι που έχουν ως αντικείμενο τον αριθμό των απολυμένων και τον συναφή προσδιορισμό του χρόνου που θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Έτσι, στην πρώτη κατηγορία εντάσσεται η δυνατότητα προσφοράς προς τους εν δυνάμει απολυμένους άλλων θέσεων εργασίας στην ίδια επιχείρηση, συνδυασμένη ενδεχομένως με μέτρα επανεκπαίδευσης αυτών και μέτρα μετάθεσης σε άλλες εκμεταλλεύσεις της ίδιας επιχείρησης, διευθέτησης του ωραρίου εργασίας και υιοθέτησης της εκούσιας μερικής εργασίας.

Όμως, αντικείμενο των διαβουλεύσεων και συνεπώς περιεχόμενο των σχετικών συμφωνιών στις οποίες μπορούν να καταλήξουν, δεν είναι μόνο ο αριθμητικός προσδιορισμός των απολύσεων ή ο χρόνος πραγματοποίησης αυτών. Υπάρχει και μία δεύτερη κατηγορία όρων που σκοπεύουν στην αποφυγή ή μείωση των απολύσεων και την άμβλυση των δυσμενών συνεπειών για τους εργαζόμενους που θα θιγούν από αυτές.

Η δεύτερη κατηγορία μέτρων αναφέρεται σε μία ιδιαιτέρως μεγάλη έκταση αντικειμένων. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, για την αποφυγή ή τη μείωση των αρχικώς σχεδιαζόμενων από τον εργοδότη απολύσεων, η μετάθεση κάποιου αριθμού μισθωτών σε άλλη εργασιακή θέση της ίδιας ή άλλης εκμετάλλευσης της επιχείρησης, διαφορετική διευθέτηση του ωραρίου ή και μείωση αυτού με ανάλογη μείωση της αμοιβής εργασίας (μερική απασχόληση). Επίσης, υπάρχει δυνατότητα για ανάληψη υποχρέωσης από τον εργοδότη να οργανώσει ή να συμμετάσχει στην οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής επανεκπαίδευσης εργαζόμενων που δεν θα απολυθούν, ενόψει της τοποθέτησής τους σε νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται λόγω τεχνολογικών αλλαγών στην επιχείρηση. Ακόμη, εφόσον δεν είναι δυνατόν να αποφευχθούν οι απολύσεις, μπορεί ο εργοδότης να αναλάβει την υποχρέωση να καταβάλει στους απολυμένους διάφορα βοηθήματα ή αποζημιώσεις απόλυσης πλέον του ύψους των νόμιμων. Τέλος, δύναται να καλύψει προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης των απολυμένων, ενόψει της διευκόλυνσής τους για την ανεύρεση νέας απασχόλησης (Σεβαστίδης, 2008).

Η παράβαση των όρων των διαβουλεύσεων συνεπάγεται την ακύρωση των ομαδικών απολύσεων. Για την περαιτέρω ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των διαβουλεύσεων, η νέα οδηγία προβλέπει και το δικαίωμα από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζόμενων να ζητήσουν την συνδρομή εμπειρογνομόνων (Σεβαστίδης, 2008).

5.3.4 Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων

Σύμφωνα με το νόμο, τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων πρέπει να καταγράφονται σε ένα πρακτικό, το οποίο υπογράφεται από τα δύο μέρη και

στο οποίο είτε διατυπώνεται η αδυναμία εξεύρεσης κοινώς αποδεκτών λύσεων (πρακτικό διαφωνίας), είτε συνάπτεται μία συμφωνία (πρακτικό συμφωνίας). Επιπλέον, το πρακτικό υποβάλλεται από τον εργοδότη στον Νομάρχη ή στο Υπουργείο Εργασίας.

Εάν τα μέρη καταλήξουν σε συμφωνία, η διαδικασία ουσιαστικώς περατώνεται και απαιτείται μόνο η υποβολή του πρακτικού συμφωνίας στη δημόσια αρχή, ώστε από το χρονικό αυτό σημείο να τρέξει η δεκαήμερη προθεσμία, μετά την πάροδο της οποίας μπορεί ο εργοδότης να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις. Από την άλλη, εάν δεν υπάρξει συμφωνία, η συνέχιση της διαδικασίας περνά στα χέρια της δημόσιας αρχής (Μπακόπουλος, 2012).

Η κατάρτιση πρακτικού συμφωνίας είναι ένα αποφασιστικής σημασίας στοιχείο της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων, αφού σε περίπτωση σύναψής του και σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, οι απολύσεις πρέπει να πραγματοποιηθούν κατά την έκταση και τους όρους που έχουν προβλεφθεί σε αυτό.

Όμως και το πρακτικό διαφωνίας επιφέρει νομικά αποτελέσματα, τόσο διαδικαστικά, όσο και ουσιαστικά. Αρχικά, κατόπιν της υποβολής του πρακτικού αυτού στην αρμόδια δημόσια αρχή, ξεκινά προθεσμία κατά την οποία η τελευταία οφείλει να εκδώσει είτε απόφαση παράτασης των διαβουλεύσεων, είτε απόφαση με την οποία θα εγκρίνεται ή όχι η πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Επιπρόσθετα, στην περίπτωση που η αρμόδια δημόσια αρχή δεν προβεί στην έκδοση της απόφασης έγκρισης ή απόρριψης των ομαδικών απολύσεων, αυτές πρέπει να πραγματοποιηθούν κατά την έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης με τις διαβουλεύσεις. Στον Πίνακα 4.1 παρουσιάζονται οι ομαδικές απολύσεις που συνέβησαν στην Ελλάδα την περίοδο 2008-2014 και σε πόσες από αυτές επετεύχθη συμφωνία ανάμεσα στην διοίκηση και τους εκπροσώπους των εργαζόμενων (Μπακόπουλος, 2012).

Πίνακας 4.1: Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα σύμφωνα με τον νόμο 3863/2010, κατά την περίοδο 2010-2014 (Countouris et. al, 2016)

Έτος	Περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων	Ομοφωνία διοίκησης και εκπροσώπων των εργαζόμενων
2010	3	-
2011	1	1
2012	5	5
2013	4	1
2014	3	2
Σύνολο	16	9

5.4 Συμμετοχική διαδικασία

Η προβλεπόμενη από τον νόμο 1767/1988 η εποπτεία κατά την έναρξη και εξέλιξη της συμμετοχής των των εκπροσώπων των εργαζόμενων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων είναι ιδιαίτερα αδύναμη και ελάχιστα μπορεί να επηρεάσει την πορεία και κατάληξη των διαβουλεύσεων. Πιο συγκεκριμένα, κατά την έναρξη της διαδικασίας η μόνη υποχρέωση που τίθεται από τον νόμο στον εργοδότη είναι να υποβάλει στον Περιφερειάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας αντίγραφα των εγγράφων με το περιεχόμενο της πληροφόρησης που ήδη έχει κοινοποιήσει στους εκπροσώπους των εργαζόμενων. Δηλαδή, δεν προβλέπεται αυτοτελή υποχρέωση έγγραφης κοινοποίησης των σχεδιαζόμενων απολύσεων, αλλά απλώς υποχρέωση υποβολής αντιγράφων της έγγραφης πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζόμενων.

Επιπλέον, ο νόμος δεν προσδιορίζει χρονικώς πότε πρέπει να αποστέλλονται τα αντίγραφα αυτά στην αρμόδια αρχή, ούτε σε σχέση με την κοινοποίηση των απολύσεων στους εκπροσώπους των εργαζόμενων, ούτε σε σχέση με την πραγματοποίηση των απολύσεων. Παραβιάζεται έτσι η κοινοτική οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις, η οποία σαφέστατα προσδιορίζει την προθεσμία πραγματοποίησης από τον εργοδότη των απολύσεων σε σχέση με το χρονικό σημείο κοινοποίησης των ομαδικών απολύσεων στην αρμόδια δημόσια αρχή, αλλά και σημειώνεται χαρακτηριστική διαφοροποίηση από το σύνολο σχεδόν των σχετικών δικαιοϋκτών ρυθμίσεων των άλλων χωρών, που ορίζουν επίσης την κοινοποίηση των απολύσεων στη δημόσια αρχή ως χρονικό σημείο έναρξης

του υπολογισμού της ελάχιστης προθεσμίας για την πραγματοποίηση αυτών (Λεοντάρης, 2010).

Αν δεν υπάρξει συμφωνία των δύο πλευρών επιβάλλεται η άμεση παρέμβαση του Ανωτατού Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ). Η Νομαρχία ή το Υπουργείο Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ημέρα υποβολής του παραπάνω πρακτικού και αφού λάβει υπ' όψη τα στοιχεία και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας και την κατάσταση της επιχείρησης, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις έπειτα από αίτηση ενός εκ των ενδιαφερόμενων 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 ΑΣΕ, αντίστοιχα. Τα γνωμοδοτικά αυτά όργανα, μπορούν να καλούν και να ακούν τόσο τους εκπροσώπους των εργαζόμενων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη, όσο και τα πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επιμέρους τεχνικά θέματα (Καρακατσάνης, 1995)

Η διάρκεια για την ολοκλήρωση της όλης διαδικασίας μπορεί να φτάσει μέχρι και τις εξήντα ημέρες συνολικά (δηλαδή τριάντα ημέρες που προβλέπονται αρχικά, είκοσι ημέρες που δόθηκαν για επανάληψη των διαβουλεύσεων και δέκα ημέρες 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 (Ληξουριώτης, 1999).

Η εκδιδόμενη απόφαση πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη, με αναφορά στα στοιχεία του φακέλου και στην κατάσταση της επιχείρησης, αλλά και σε άσχετους παράγοντες (π.χ. ανεργία ή έλλειψη εργατικού δυναμικού). Έχει κριθεί ότι η απόφαση αυτή είναι εκτελεστική διοικητική πράξη, με πιθανότητα ακύρωσης της από το ΣτΕ²⁰ σε περίπτωση έλλειψης νομιμότητας ή μη επαρκούς αιτιολογίας. Στις δύο αυτές περιπτώσεις η απόφαση περιέχει μερική ή ολική απαγόρευση (Ληξουριώτης, 1999).

Το ΣτΕ μπορεί να ακυρώσει την απόφαση του υπουργού ή του νομάρχη κατά περίπτωση, μετά από έλεγχο της νομιμότητας της, είτε διότι εκδόθηκε χωρίς να υποβληθεί προηγουμένως το πρακτικό στο οποίο διατυπώθηκαν τα αποτελέσματα της μεσολάβησης, είτε διότι είχε προϋπάρξει συμφωνία μεταξύ

²⁰ ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας

εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζόμενων κατά το στάδιο των διαβουλεύσεων, είτε διότι η προσβαλλομένη απόφαση δεν αιτιολογήθηκε επαρκώς με τα κριτήρια που θέτει ο ανωτέρω νόμος. Έννομο συμφέρον να ζητήσουν την ακύρωση της απόφασης των ομαδικών απολύσεων του υπουργού ή του νομάρχη έχουν κατά πρώτο λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζόμενων στην υποκείμενη επιχείρηση, οι οποίες συμμετείχαν στις διαβουλεύσεις με τον εργοδότη που προηγήθηκαν της έκδοσης της απόφασης. Το ίδιο δικαίωμα έχει ο εργοδότης της υποκείμενης επιχείρησης, αλλά και οι εργαζόμενοι αυτής, οι οποίοι μετέχουν στην διοικητική διαδικασία που καθορίζει την έκταση των ομαδικών απολύσεων (Ληξουριώτης, 1999).

Οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση του νόμου (Άρθρο 6, παρ. 1 του νόμου 1387/83) και της Οδηγίας 75/129 της ΕΟΚ είναι άκυρες. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης και μισθούς υπερημερίας. Επιπλέον, οι ομαδικά απολυμένοι, των οποίων η απόλυση είναι άκυρη είτε γιατί ο εργοδότης δεν τήρησε τις προβλεπόμενες διαδικασίες, είτε γιατί δεν εγκρίθηκε η πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, διατηρούν την αξίωση για καταβολή μισθού μέχρι την νόμιμη λύση της σχέσεως εργασίας κατ' άλλο τρόπο (Ληξουριώτης, 1999).

Κεφάλαιο 6. Αντιμετώπιση συνεπειών και εναλλακτικές προτάσεις

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βέλτιστες νομικές επιλογές, η αντιμετώπιση των συνεπειών των ομαδικών απολύσεων και εναλλακτικές προτάσεις.

6.1 Οι βέλτιστες νομικές επιλογές

Οι ομαδικές απολύσεις είναι από πολλές απόψεις μια φυσική και δομική πτυχή των καπιταλιστικών βιομηχανικών οικονομιών. Οι οικονομικοί μετασχηματισμοί και οι κύκλοι, οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης της βιομηχανίας και η δυναμική των ανταγωνιστικών οικονομιών της αγοράς υπαγορεύουν ότι οι διαχειριστές μπορεί να αντιμετωπίσουν την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων με τρόπους που ενδέχεται να έχουν αρνητικές επιπτώσεις είτε στον αριθμό των θέσεων εργασίας στην εταιρεία είτε στους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησης, ή και τα δύο. Ο νόμος καλείται να ρυθμίσει αυτή τη κατάσταση των καπιταλιστικών οικονομιών, επιτυγχάνοντας παράλληλα μια ισορροπία μεταξύ ενός αριθμού ανταγωνιστικών συμφερόντων, μεταξύ των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και της κοινωνίας γενικότερα. Το τμήμα 3.2 επανεξέτασε ορισμένες πρόσφατες μελέτες και στατιστικές που δείχνουν τη σημαντική διάσταση και τον όγκο αυτών των διαδικασιών αναδιάρθρωσης στην Ευρώπη, ιδίως μετά την οικονομική κρίση του 2008.

Η παρούσα εργασία επεδίωξε να προσφέρει μια συγκριτική αξιολόγηση του κανονιστικού πλαισίου των ομαδικών απολύσεων στον ελληνικό χώρο. Όπως αναφέρεται στο Κεφάλαιο 2.3.1, ο νόμος 1387/1983 ήταν, κατά το χρόνο της θέσπισης του, ένα καινοτόμο κομμάτι της νομοθεσίας: εισήγαγε ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των εργαζόμενων στα πλαίσια μίας επιχείρησης. Ταυτόχρονα, διατήρησε ορισμένα στοιχεία της προϋπάρχουσας νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της εξουσίας των δημόσιων αρχών να απαγορεύουν τις ομαδικές απολύσεις. Ωστόσο, σε αντίθεση με τις εθνικές εμπειρίες και πρακτικές άλλων κρατών μελών της ΕΕ, η ελληνική νομοθεσία δεν έχει προσπαθήσει να ενθαρρύνει ή να αναπτύξει ένα πιο συγκεκριμένο ρόλο για τις δημόσιες αρχές, ώστε αυτές να δύνανται να παρεμβαίνουν στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης πριν από το στάδιο της έγκρισης ή της απαγόρευσης των σχεδίων απόλυσης. Η ανάπτυξη συμβουλευτικού υποστηρικτικού ρόλου κατά τη διάρκεια της διαδικασίας θα αποτελέσει αδιαμφισβήτητα μια βάση για την καλύτερη διαχείριση και έκβαση των διαβουλεύσεων. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων θα πρέπει να έχουν δικαίωμα συμβουλής από εμπειρογνώμονες όταν ενεργοποιείται η διαδικασία διαβούλευσης (Countouris et. al, 2016).

Υπό το πρίσμα των σημαντικών αλλαγών στις οποίες υποβλήθηκε το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων τα τελευταία χρόνια, το σημερινό σύστημα ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα είναι η έκφραση μιας μοναδικής προσέγγισης στη διαχείριση διαδικασιών αναδιάρθρωσης. Αυτό πραγματοποιήθηκε με μία σειρά νομικών τροποποιήσεων και βελτιώσεων, με τους νόμους 3863/2010 και 4472/2017. Αυτή η προσέγγιση ενσαρκώνει μια σειρά χαρακτηριστικών που είναι επίσης παρόντα σε άλλα νομικά συστήματα και δεν φαίνεται να παραβιάζουν καμία από τις γενικές αρχές που περιέχονται στα πρότυπα της ΕΕ που διαμορφώνουν το διεθνές πλαίσιο ρύθμισης ομαδικών απολύσεων. Μία από τις πιο σημαντικές ιδιαιτερότητες του ελληνικού συστήματος είναι ο ρόλος που ανατίθεται στις δημόσιες αρχές, καθώς και ο ανανεωμένος ρόλος του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Countouris et. al, 2016).

Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται να δοθεί στην υιοθέτηση νομικών πρακτικών άλλων χωρών από την Ελλάδα. Μια συγκεκριμένη πρακτική στη γερμανική βιομηχανία μπορεί να μην μεταβιβάζεται σε άλλες πραγματικότητες, όπως για παράδειγμα στην ελληνική. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι η Ελλάδα δεν μοιράζεται παρόμοια παράδοση εργασιακών σχέσεων ή παρόμοια βιομηχανική και οικονομική βάση με την Γερμανία, ή απλούστερα στο γεγονός ότι τα θεσμικά όργανα και η κοινωνική συναίνεση που στηρίζει μια συγκεκριμένη πρακτική στη Γερμανία απλά δεν υπάρχει στην Ελλάδα. Ως εκ τούτου, η ιδέα της αναπαραγωγής συγκεκριμένων βέλτιστων πρακτικών άλλων χωρών της ΕΕ στην Ελλάδα είναι δύσκολη στην εφαρμογή (Countouris et. al, 2016).

6.2 Η αντιμετώπιση των συνεπειών των ομαδικών απολύσεων

Εφόσον οι ομαδικές απολύσεις είναι αναπόφευκτες, 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, διαταράσσοντας την ομαλή οικογενειακή τους ζωή, ενώ συχνά παρατηρείται αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας. Η λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των συνεπειών των απολύσεων, δεν απασχολεί ιδιαίτερα τις δύο πλευρές διαβουλεύσεων, τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. 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 άμβλυνση των συνεπειών από τις ομαδικές απολύσεις είναι πιο σημαντικά και πιο ουσιαστικά από την στείρα αντιπαράθεση των δύο πλευρών για το ύψος των απολύσεων (Κουζής, 2016).

Οι εργοδότες προτιμούν να προσφεύγουν σε πρακτικές οικειοθελών αποχωρήσεων και πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, 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 (Κουζής, 2016).

Η οικονομία της χώρας αρχίζει να έχει φθίνουσα πορεία, αφού μεγάλες επιχειρήσεις μεταφέρονται σε ξένα -κυρίως βαλκανικά- κράτη αναζητώντας φθηνά εργατικά χέρια και μειώνοντας το κόστος λειτουργίας τους, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται οι εξαγωγές και δεν γίνονται επενδύσεις ώστε να ανακάμψει η οικονομία και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας (Κουζής, 2016).

Θα πρέπει η πολιτεία να δώσει φορολογικά κίνητρα στις επιχειρήσεις, ώστε να γίνουν νέες επενδύσεις στην χώρα και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, καθώς και αντικίνητρα σε επιχειρήσεις που επιθυμούν να προβούν σε ομαδικές απολύσεις ή και μεταφορά της επιχείρησής τους στο εξωτερικό. Επιπλέον, χρειάζεται να στηρίξει με κάθε τρόπο τους απολυμένους και τις οικογένειές τους για το διάστημα που παραμένουν άνεργοι και να φροντίσει για την επιμόρφωσή τους σε τυχόν άλλα επαγγέλματα που υπάρχει ζήτηση στην αγορά εργασίας σύμφωνα βέβαια με τα προσόντα τους και την μόρφωσή τους. Χρειάζεται όλοι οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς, συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών, να πάρουν μέτρα και αποφάσεις ώστε να υπάρξει τόνωση της οικονομίας (Βλαστός, 2012).

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

Από την άλλη, ο πιο πρόσφατος ελληνικός νόμος 3863/2010 δεν αναδεικνύει ιδιαίτερα την ανάγκη ένταξης των συμμετοχικών διαδικασιών που προβλέπονται στο νόμο για τις ομαδικές απολύσεις στο γενικότερο αντιπροσωπευτικό μοντέλο των συμβουλίων του προσωπικού που καθιέρωσε ο νόμος 1767/1988. Αντί να ανατρέψει ολοκληρωτικά το πολύπλοκο και

δύσχρηστο μοντέλο εργατικής εκπροσώπησης και να εντάξει τις συμμετοχικές διαδικασίες των ομαδικών απολύσεων στο πλαίσιο της εργατικής εκπροσώπησης, εισήγαγε μία ακόμη επικουρική αντιπροσωπευτική αρμοδιότητα, περιοριζόμενος να αποδώσει στα συμβούλια των εργαζόμενων το δικαίωμα να εκπροσωπούν το προσωπικό της επιχείρησης στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, μόνο αν δεν υπάρχει σε αυτήν επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση (Κουζής, 2016), (Βλαστός, 2012).

Αυτό που πρέπει να ληφθεί υπόψη σε οποιαδήποτε ενδεχόμενη τροποποίηση του νομοθετικού πλαισίου για τις ομαδικές απολύσεις δεν είναι τόσο η αύξηση των ορίων αυτών, όσο το κοινωνικό και επιχειρηματικό πλαίσιο εντός του οποίου καλείται να εφαρμοσθεί και ιδιαιτέρως το γεγονός της ύπαρξης στην Ελλάδα πολλών μικρομεσαίων και οικογενειακών επιχειρήσεων. Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός της ύπαρξης άρτιου νομοθετικού πλαισίου, το οποίο όμως θα πρέπει να ελέγχει τη νομιμότητα της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων χωρίς άλλου είδους σκοπιμότητες (Κουζής, 2016), (Βλαστός, 2012).

6.3 Εναλλακτικές προτάσεις

Η συντελούμενη απορρύθμιση της εργασίας της εποχής των μνημονίων συνιστά την ακραία έκφραση μιας πολιτικής που αντιμετωπίζει την εργασία ως επαχθές κόστος και απαιτεί την αλλαγή των όρων παροχής της μισθωτής εργασίας σε μια πορεία σταθερής υποβάθμισής της. Οι εξελίξεις αυτές συνδέονται με επιλογές που εκπορεύονται τόσο από εθνικούς, όσο και από εξωγενείς παράγοντες.. Ειδικότερα θα πρέπει να επισημανθούν τα ακόλουθα ως αναγκαίοι όροι για μια εναλλακτική πορεία στο πεδίο της αγοράς εργασίας (Κουζής, 2016), (Βλαστός, 2012):

α) Η αλλαγή της πορείας υποβάθμισης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων προϋποθέτει την υιοθέτηση επιλογών οικονομικής πολιτικής και ανάπτυξης που βρίσκονται στην αντίθετη κατεύθυνση από αυτή που ασκείται διαχρονικά και εντείνεται κατά την περίοδο της κρίσης και του μνημονίου.

β) Η αλλαγή του παραγωγικού προτύπου που εστιάζεται διαχρονικά σε λογικές χαμηλού εργασιακού κόστους αφήνοντας στο περιθώριο τους ποιοτικούς συντελεστές για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Πρόκειται για την ανάγκη έμφασης στην καινοτομία, στην έρευνα, στις νέες τεχνολογίες, στην κατάρτιση και αξιοποίηση του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, και στις ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες των παραγωγών του πλούτου αντί της αντιμετώπισης της εργασίας ως επαχθούς κόστους.

γ) Η ακύρωση των μέτρων απορρύθμισης της εργασίας που επιβάλλονται με αφορμή το μνημόνιο αποτελεί την βασική προϋπόθεση για την προοπτική

αναβάθμισης της εργασίας που θα πρέπει να συνοδεύεται από παρεμβάσεις (Κουζής, 2016), (Βλαστός, 2012):

- Στην ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.
- Στην επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζόμενων υπό το φως των νέων δεδομένων της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.
- Στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζόμενων από τις ομαδικές απολύσεις.
- Στη σύγκλιση των καθεστώτων εργασίας του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με όρους αναβάθμισης.
- Στη μείωση του εργάσιμου χρόνου ως μέσον αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου σε μια χώρα με υψηλό μέγεθος χρόνου εργασίας.
- Στην ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

6.4 Περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα

Το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων, που αφορά το 2% των επιχειρήσεων της Ελλάδος, επηρεάζει ευθέως τους εργαζόμενους στους τομείς της βιομηχανίας, των τραπεζών και των ΔΕΚΟ. Παρακάτω παρουσιάζονται κάποια γεγονότα που σχετίζονται με ομαδικές απολύσεις στην ελληνική οικονομία.

ΑΓΕΤ - ΗΡΑΚΛΗΣ

Το 2016, δημιουργήθηκε νομικό έρεισμα για τροποποίηση του ελληνικού νόμου 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων σχετικά με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για την υπόθεση της τσιμεντοβιομηχανίας ΑΓΕΤ Ηρακλής, η οποία είχε προσφύγει στην ελληνική δικαιοσύνη γιατί δεν μπορούσε να προβεί στις σχεδιαζόμενες απολύσεις 236 απολύσεις στο εργοστάσιο της Χαλκίδας. Τα κρίσιμα σημεία της απόφασης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου επισημαίνουν δύο καθοριστικής σημασίας θέματα:

1. Πρώτον ότι καταρχήν η ελληνική νομοθεσία δεν αντιτίθεται στην Ευρωπαϊκή Οδηγία 98/79ΕΚ
2. Δεύτερον ότι η εφαρμογή της στην πράξη και εν προκειμένω στην υπόθεση της ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ δεν πρέπει να γίνεται με τρόπο που να ακυρώνει την κοινοτική οδηγία.

Το ευρωπαϊκό δικαστήριο αφήνει στην κρίση του ΣτΕ την εξέταση της ορθής εφαρμογής της κοινοτικής οδηγίας στην υπόθεση της ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ, επισημαίνοντας όμως ότι δεν μπορεί να αποκλειστεί στην πράξη κάθε δυνατότητα του εργοδότη να προβεί σε ομαδικές απολύσεις.

Τον Ιανουάριο του 2017, άκυρες κρίθηκαν από το δικαστήριο και συγκεκριμένα το Πρωτοδικείο Χαλκίδας, οι απολύσεις 68 εργαζομένων της ΑΓΕΤ του

εργοστασίου της Χαλκίδας. Σημειώνεται ότι οι συγκεκριμένες απολύσεις είχαν γίνει από τον Ιούλη του 2014 μέχρι και τον Αύγουστο του 2015. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πολυεθνική «Lafarge», συνολικά απέλυσε 229 εργαζόμενους, ενώ παράλληλα, προσέφυγε στο Συμβούλιο της Επικρατείας, ενάντια στην άρνηση του αρμόδιου υπουργείου να εγκρίνει τις απολύσεις. Με τη σειρά του, το ΣτΕ απηύθυνε προδικαστικά ερωτήματα στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, το οποίο με την από 21 Δεκέμβριο 2017 απόφασή του άνοιξε την «κερκόπορτα» της απελευθέρωσης των ομαδικών απολύσεων.

Ελληνικές Τράπεζες

Στις αρχές του 2018, οι ελληνικές τράπεζες κοινοποίησαν την πρόθεση τους για ομαδικές απολύσεις. Η στρατηγική αυτή αποτελεί μονόδρομο για τους τέσσερις συστημικούς ομίλους, καθώς οι παραδοσιακές τραπεζικές εργασίες συνεχίζουν να κινούνται πολύ χαμηλά, ενώ η ταχεία μετάβαση στην εποχή του ηλεκτρονικού χρήματος, μετά την επιβολή των capital controls, καθιστά απαραίτητη την ψηφιοποίηση των μονάδων που θα διατηρήσουν.

Τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα εισέρχονται σε νέο κύκλο συρρίκνωσης και μετασχηματισμού, στοχεύοντας μέσα στα επόμενα δύο-τρία χρόνια να μειώσουν το δίκτυό τους σχεδόν στο μισό, σταματώντας την λειτουργία σε 1.000-1.200 καταστήματα, εξέλιξη που θα οδηγήσει αναγκαστικά στην έξοδο το 10% των εργαζομένων τους.

Για την προσαρμογή τους σε αυτά τα επίπεδα, θα πρέπει ως και το 2020 να κλείνουν κατά μέσο όρο σχεδόν 10 μονάδες κάθε εβδομάδα. Αναπόφευκτα, το κλείσιμο των καταστημάτων θα οδηγήσει σε αποχωρήσεις του πλεονάζοντος προσωπικού, εθελούσιες σε πρώτη φάση και αναγκαστικές στη συνέχεια, αν τα νούμερα δεν βγαίνουν αλλιώς. Στα τέλη του 2017 ο αριθμός των τραπεζοϋπαλλήλων στις τέσσερις μεγάλες τράπεζες διαμορφώθηκε σε 42.200. Σε βάθος τριετίας, εκτιμάται ότι θα πρέπει να μειωθεί κάτω από τις 39.000. Η προσαρμογή αυτή θα γίνει σε πρώτη φάση μέσω οικειοθελών αποχωρήσεων, και έπειτα θα ξεκινήσει η διαδικασία των απολύσεων.

ΔΕΚΟ

Το 2017, μια άλλη κατηγορία όπου οι εργαζόμενοι θα βρέθηκαν μπροστά στον κίνδυνο απολύσεων υπό το πρόσχημα «προγραμμάτων αναδιάρθρωσης», είναι μεγάλες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας που έχουν αποκρατικοποιηθεί, ή περιλαμβάνονται στη λίστα των ιδιωτικοποιήσεων. Η άρση των περιορισμών στις απολύσεις θα είναι «καμπανάκι κινδύνου» για τους εργαζόμενους των ΕΛΤΑ, των ΕΛΠΕ και της θυγατρικής «Ελληνικά Καύσιμα», της ΔΕΣΠΑ, των εταιρειών που θα προκύψουν από την κατάτμηση της ΔΕΗ. Σε μείωση και «ανανέωση» του προσωπικού θέλει να προχωρήσει επίσης η διοίκηση του

ΟΠΑΠ. Στις εταιρείες ύδρευσης-αποχέτευσης (ΕΥΔΑΠ- ΕΥΑΘ) υπάρχει πλεονάζον προσωπικό, αλλά οι διοικήσεις τους προτιμούν αντί απολύσεων να εφαρμόσουν άλλα προγράμματα περιστολής του λειτουργικού κόστους.

Ιδιωτικοποιήσεις

Εντονότερες πιέσεις θα ασκηθούν στο προσωπικό εταιρειών οι οποίες θα ιδιωτικοποιηθούν την επόμενη διετία, ή θα αποκτήσουν ιδιωτικό μάνατζμεντ μετά τη μείωση της κρατικής συμμετοχής. Η μείωση του προσωπικού και η περιστολή του μισθολογικού κόστους είναι ένας από τους όρους που θέτουν οι χρηματοοικονομικοί σύμβουλοι, ως προϋπόθεση για την επιτυχή έκβαση αυτών των εγχειρημάτων αποκρατικοποίησης. Το στοιχείο αυτό αποτελεί σημαντική παράμετρο και για τη στάση των εκπροσώπων των δανειστών, οι οποίοι επιμένουν στην απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων – ενώ αντιτίθενται κατηγορηματικά στην επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Βιβλιογραφία

- Ασημακοπούλου Β., (2008) 'Η τέχνη της ειρήνης στον εργασιακό χώρο'.
- Βλαστός Στ., (2012), 'Ατομικό Εργατικό Δίκαιο'.
- Γαβρόγλου Σ.(2009): 'Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη'.
- Δεδουσόπουλος Α., (2000), 'Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση'.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή, (2018), 'Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού'.
- Ζαμπαρλούκου Σ., (1997), 'Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα. Μια συγκριτική προσέγγιση'.
- Καραμεσίνης Μ., (2001), 'Μισθοί, ευελιξία και ανεργία: Η τροφοδότηση ενός Φαύλου κύκλου'.
- Καρακατσάνης Α., (1995), 'Ατομικό Εργατικό Δίκαιο'.
- Καρατζάς Χ., (2009), 'Διαμόρφωση των Εργασιακών Σχέσεων'.
- Καραφάς Ι., (2015), 'Διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις'.
- Κατσανέβας Θ., (2007), 'Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις'.
- Κουζής Γ., (2011), 'Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις'.
- Κουζής Γ., (2016), 'Εργασία, μνημόνια και η υποτίμηση του ρόλου της Ευρώπης'.
- Κουκιάδης Ι., (1997), 'Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Σχέσεις Εργασίας'.
- Κουκιάδης Ι., (2014), 'Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας'.
- Λεοντάρης Μ., (2010), 'Εργατικό δίκαιο'.
- Ληξουριώτης Ι., (1999), 'Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζόμενων'.
- Ληξουριώτης Ι., (2013), 'Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις', 2013.
- Μέντης Σπ. Γρ., (1992), 'Στοιχεία εργατικού δικαίου'.
- Μπακόπουλος Κ., (2012), 'Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας'.
- Νεγρεπόντη-Δελιβάνη Μ., (2007), 'Μεταρρυθμίσεις: Το ολοκάτωμα των εργαζομένων στην Ευρώπη'.
- Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας 75/129/ΕΚ, 92/56/ΕΚ και 98/59/ΕΚ, 'για την προσέγγιση της νομοθεσίας των κρατών μελών για τις ομαδικές απολύσεις'.
- Ραπανάκης Γ. Π., (1999), 'Επίκαιρα εργατικά θέματα'.

Σεβαστίδης Χ. Θ., (2008), 'Ομαδικές απολύσεις'.

Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (1990), 'Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή'.

Countouris, N., Deakin, S., Freedland, M., Koukiadaki, A., & Prassl, J. (2016). Report on Collective Dismissals-A comparative and contextual analysis of the law on collective redundancies in 13 European countries.

European Commission, (2007), 'The evolution of labor law in Europe, Employment and Social Affairs'.

European Commission, (2016), 'Employment in Europe: Annual reports, Employment and Social Affairs'.

INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2010), Ετήσια Έκθεση

INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2014), Ετήσια Έκθεση

INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2016), Ετήσια Έκθεση

INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2018), Ετήσια Έκθεση

ΚΕΠΕΑ, (2015), 'Πίνακας Αποζημίωσης Υπαλλήλων και Εργατοτεχνιτών'

N.1387/1983 (ΦΕΚ Α' 110)

N.1568/1985 (ΦΕΚ Α' 177)

N.2736/1999 (ΦΕΚ Α' 172)

N.2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286)

N.3488/2006 (ΦΕΚ Α' 191)

N.3683/2010 (ΦΕΚ Α' 115)

N.4472/2017 (ΦΕΚ Α' 74)