

Ομαδικές απολύσεις



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Σαπουντζή Βαΐα

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»

Είναι δεδομένο ότι οι απολύσεις, οι οποίες αφορούν ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων, επιδρούν δραστικά στην αγορά εργασίας και επιφέρουν εντονότερες μεταβολές στο κοινωνικοπολιτικό γίγνεσθαι.

Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται στο εθνικό δίκαιο με το **Νόμο 1387/1983**, ο οποίος εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονιστεί η εθνική νομοθεσία με τις υπέρτερης νομοθετικής ισχύος διατάξεις του ενωσιακού δικαίου¹.

Στο πεδίο εφαρμογής του ανωτέρου νόμου υπάγεται το προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκ-

μεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και στις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, εφόσον αυτές λειτουργούν με βάση τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 1387/1983 «Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους». Το μέγεθος της επιχείρησης αποτελεί πράγματι κρίσιμο παράγοντα προκειμένου να εφαρμοστούν οι διατάξεις των ομαδικών απολύσεων, καθώς στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις η ευελιξία είναι επιβεβλημένη, γεγονός που καθιστά απαγορευτική την εφαρμογή των διαδικασιών που απαιτούν χρόνο². Αντιθέτως, το είδος της επιχείρησης δεν αποτελεί κριτήριο για την εφαρμογή ή μη του ως άνω νόμου. Στο πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων δεν εντάσσονται σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συνάψει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή συμβάσεις εργασίας που συνδέονται με την

1. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ.1552

2. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ.1037

εκτέλεση ορισμένου έργου, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου. Δεν εντάσσονται, επίσης, στο πεδίο εφαρμογής οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα Ν.Π.Δ.Δ. οι οποίοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και όσοι εργάζονται στα πληρώματα πλοίων. Ακόμη, οι διατάξεις που προβλέπονται για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 2 και για τις επιχειρήσεις που κηρύσσονται σε πτώχευση ή τίθενται σε ειδική εκκαθάριση κατόπιν εκδόσεως σχετικής δικαστικής απόφασης. Ειδικότερα, όπως θα αναλύσουμε και στη συνέχεια, θα πρέπει να τηρηθεί η υποχρέωση πληροφόρησης και διεξαγωγής διαβουλεύσεων μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων³. Στόχος του νόμου είναι ακόμη και σε αυτή την περίπτωση να διασφαλιστούν οι πιο ευνοϊκές συνθήκες για την απόλυση των εργαζομένων και να περιοριστούν οι αρνητικές συνέπειες⁴.

Αφού προσδιορίσαμε το πεδίο εφαρμογής, κρίνεται σκόπιμο να αναλυθούν τα δύο κριτή-

3. ΑΠ 1681/2007

4. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1561



ρια σύμφωνα με τα οποία ερμηνεύεται η έννοια των ομαδικών απολύσεων. Το πρώτο εξ αυτών είναι το ποιοτικό κριτήριο σύμφωνα με το οποίο οι ομαδικές απολύσεις έγκινται σε απολύσεις που αφορούν αποκλειστικά οικονομικοτεχνικούς λόγους, προέρχονται δηλαδή από τη σφαίρα δράσης του εργοδότη και δεν σχετίζονται με λόγους απόλυσης που αφορούν το πρόσωπο των εργαζομένων (Άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 1387/1983). Συνεπώς, η απόλυση μισθωτού για λόγο που συνδέεται με το πρόσωπό του, λόγου χάρη παράβαση των συμβατικών του υποχρεώσεων, ακαταλληλότητα, αδυναμία συνεργασίας με τους συναδέλφους, ασθένεια, δεν συνυπολογίζεται με τις απολύσεις που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη, προκειμένου να εξευρεθεί ο αριθμός των επιτρεπόμενων εκ του νόμου απολύσεων⁵. Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι η έννοια της απόλυσης, όπως αυτή ερμηνεύεται υπό το πρίσμα της **Οδηγίας 98/59**, εξομοιώνεται με κάθε απόλυση που πραγματοποιείται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, αυτό σημαίνει ότι στην έννοια αυτή εντάσσονται και οι απολύσεις στις οποίες τελικώς συναίνεσαν οι εργαζόμενοι (συναινετικές καταγγελίες των σχέσεων εργασίας)⁶. **Κρίσιμο, δηλαδή, είναι το γεγονός ότι η λύση της σύμβασης επέρχεται με πρωτοβουλία του εργοδότη**, ο οποίος έχει καταστήσει σαφές στον εργαζόμενο ότι σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα από το αν τελικώς η σύμβαση λύθηκε λόγω κοινής συμφωνίας των μερών ή οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού⁷. Το δεύτερο κριτήριο είναι το ποσοτικό με το οποίο συνδέεται άμεσα ο ομαδικός χαρακτήρας των απολύσεων και αφορά τη σχέση ανάμεσα στον αριθμό των απολύσεων και στο μέγεθος της επιχείρησης / εκμετάλ-

5. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1562

6. Ι. Κουκιιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1041

7. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1566

λευσης⁸. Σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο άρθρο 1 παρ. 2 του νόμου 1387/1983, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 74 του νόμου 3863/2010, «Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στη αρχή του μήνα και είναι τα εξής: α) Μέχρι έξι εργαζόμενους για επιχειρήσεις / εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως εκατόν πενήντα εργαζόμενους β) Ποσοστό πέντε τοις εκατό του προσωπικού και μέχρι τριάντα εργαζόμενους για επιχειρήσεις / 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 δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Πέρα από την έννοια της απόλυσης, όπως αυτή επεξηγήθηκε ρητώς παραπάνω, και η έννοια της επιχείρησης πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα της **Οδηγίας 98/59** ως «διακριτή μονάδα με ορισμένη διάρκεια και σταθερότητα που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση ενός ή περισσότερων συγκεκριμένων καθηκόντων και διαθέτει ένα σύνολο εργαζομένων, τεχνικά μέσα και οργανωτική δομή που της παρέχει τη δυνατότητα εκτέλεσης των καθηκόντων αυτών». Προκειμένου να γίνεται πράγματι ορθός έλεγχος ως προς τον αριθμό των απολύσεων, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η επιχείρηση ως διακριτή μονάδα η οποία όμως δεν έχει καταναγκή νομική αυτοτέλεια και χρηματοοικονομική, διοικητική ή οικονομική αυτονομία.

Αφού εξειδικεύσαμε τις εν λόγω έννοιες κρίνεται αναγκαίο σε αυτό το σημείο να μελετήσουμε την διαδικασία των ομαδικών απολύ-

σεων. Σύμφωνα με το Αρ. 3 παρ. 1 του Ν. 1387/1983 «ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους». Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομέ-



νων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται (Άρθρο 4 παρ. 1 Ν. 1387/1983). Αναγκαία προϋπόθεση για την ευόδωση των διαπραγματεύσεων είναι η ουσιώδης πληροφόρηση από τον εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, η οποία συνίσταται ειδικότερα στην έγγραφη ανακοίνωση των λόγων του σχεδίου απολύσεων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων, το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις και τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν (Άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 1387/1983). Η παροχή των ως άνω πληροφοριών καθίσταται αναγκαία, καθώς επιτρέπει την διατύπωση στοχευμένων αντιρρήσεων και παρατηρήσεων από τα σωματεία των εργαζομένων. Για την επίρρωση των διαβουλεύσεων η Οδηγία 98/59 προβλέπει τη δυνατότητα συνδρομής εμπειρογνομόνων γεγονό-

8. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε΄, σελ. 1047



πράγματι νέο όρο των ατομικών συμβάσεων εργασίας θα πρέπει να προηγηθεί τροποποίηση των συμβάσεων, γεγονός που προϋποθέτει τη συναίνεση των εργαζομένων. Στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να συναινέσουν ή να διαφωνήσουν ως προς τους όρους αυτούς.

Ποιος είναι ο ρόλος του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.); Σε πε-

που επιδεικνύει την πρόθεση του κοινοτικού συστήματος για ενίσχυση του ρόλου της δημόσιας διοίκησης⁹. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ως άνω νόμου η διάρκεια των διαβουλεύσεων ανέρχεται σε 30 ημέρες με αφετηρία έναρξης της προθεσμίας την πρόσκληση του εργοδότη σε διαβουλεύσεις.

Σκοπός των διαβουλεύσεων είναι η επίτευξη συμφωνίας. Η συμφωνία μπορεί να έχει ως περιεχόμενο τους όρους με τους οποίους θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις παραδείγματος χάρη να καθορίζει το ύψος των αποζημιώσεων, τα κριτήρια επιλογής των απολυμένων, τον χρόνο κατά τον οποίο θα γίνει η απόλυση. Η μη τήρηση των ως άνω όρων καθιστά την απόλυση άκυρη κατά την ερμηνεία των άρθρων 5 παρ. 2 και 6 παρ. 1 του Ν. 1387/1983¹⁰. Περιεχόμενο της συμφωνίας μπορεί να αποτελέσουν και νέοι όροι για την αποφυγή ή μείωση των απολύσεων. Οι όροι ωστόσο αυτοί μεταβάλλουν το εργασιακό καθεστώς στο οποίο βρίσκονται οι εργαζόμενοι λόγω χάρη θεσπίζουν τη μετάθεση του εργαζομένου ή καθιστούν υποχρεωτική τη μετεκπαίδευση του ή καθιερώνουν αυξημένο ωράριο, έτσι ώστε να διατηρηθεί τη θέση εργασίας στην επιχείρηση¹¹. Όπως γίνεται σαφές οι ανωτέρω όροι συνιστούν μεταβολή των ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας. Προκειμένου, όμως, να αποτελέσουν

ρίπτωση που οι διαβουλεύσεις δεν οδηγήσουν σε σύναψη συμφωνίας επεμβαίνει το Α.Σ.Ε. ο ρόλος του, όμως, είναι καθαρά εποπτικός και ελεγκτικός της τήρησης ή μη των υποχρεώσεων του εργοδότη, ήτοι των υποχρεώσεων για διαβούλευση και πληροφόρηση. Ακόμη όμως και αν διαπιστώσει τη μη τήρηση των υποχρεώσεων μπορεί μόνο να παρατείνει τις διαπραγματεύσεις ενώ δεν διαθέτει την εξουσία να απαγορεύει τις απολύσεις που δεν πληρούν τις νόμιμες προϋποθέσεις¹².

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 1387/1983 «οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου είναι άκυρες». Οι απολύσεις θεωρούνται άκυρες είτε όταν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την υποχρέωση του για πληροφόρηση και διαβούλευση είτε όταν παραβιάζονται οι όροι της συμφωνίας στην οποία κατέληξαν τα μέρη¹³. Ο εργοδότης διατηρεί, επίσης, την γενική του υποχρέωση να καταγγείλει την σύμβαση με επίδοση έγγραφης καταγγελίας σε κάθε εργαζόμενο και καταβολή αποζημίωσης. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση ακυρότητας προβλέπεται η τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία εντός της οποίας θα πρέπει να προσβληθεί το κύρος της καταγγελίας, ειδάλλως η ακυρότητα των ομαδικών απολύσεων δεν θεραπεύεται¹⁴.

9. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1055

10. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1582

11. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1056

12. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1585-1586

13. ΑΠ 214/2020

14. ΕφΑθ 17/1986