

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ - ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ
ΓΕΩΡΓΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΘΗ
ΓΡΑΜΜΑΤΣΟΥΛΙΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΕΛΕΝΗ-ΒΕΝΕΤΙΑ**

**ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ**

ΠΑΤΡΑ 2013

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία θα ασχοληθούμε με το πολύ σημαντικό ζήτημα των απολύσεων και συγκεκριμένα με το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων.

Θα εστιάσουμε στην έννοια των ομαδικών απόλυσεων, τις προϋποθέσεις και τα στάδια που περιλαμβάνουν. Θα αναλύσουμε τα είδη της καταγγελίας σύμβασης καθώς και την νομολογία που διέπει τις καταγγελίες σύμβασεις.

Δυστυχώς την εποχή αυτή που διανύουμε λόγω της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης στην οποία η χώρα μας έχει εισέλθει κατα τα τελευταία έτη, το φαινόμενο των ομαδικών απολύσεων έχει λάβει τεράστιες διαστάσεις.

Προλογίζοντας λοιπόν την παρούσα εργασία θεωρήσαμε σκόπιμο στο σημείο αυτό να αναφέρουμε την έννοια των ομαδικών απολύσεων:

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται, από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων.

Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται από τον Ν. 1387/1983 (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 2874/2000 και τον Ν. 3963/2010), ο οποίος εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονιστεί το ελληνικό δίκαιο προς την κοινοτική οδηγία 75/129 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις». Σύμφωνα με το **άρθρο 74 του Ν.3863/2010**, ο οποίος αντικατέστησε το εδάφιο α' και β' της παρ.2 του άρθρου 1 του Ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110Α') το όριο που οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζεται:

α) **Μέχρι 6 εργαζόμενους**, προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που στην αρχή του μήνα απασχολούν από **20 έως 150 εργαζόμενους** και β) **Σε ποσοστό 5%** του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζόμενους.

Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, εφαρμόζεται η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στην τασσόμενη προθεσμία των είκοσι ημερών όπως προβλέπεται από τα άρθρα 3,4 και 5 παρ.1 του Ν.1387/83.

Για να προσδιοριστεί ο αριθμός του προσωπικού λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού τόσο στο κεντρικό όσο και στα τυχόν υποκαταστήματα.

Στην συνέχεια λοιπόν της εργασίας αυτής θα αναλύσουμε τα όσα μέχρι στιγμής πολύ περιεκτικά προλογίσαμε.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό για εμάς να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας προς την καθηγήτριά μας και εισηγήτρια της παρούσας εργασίας Νίκη Γεωργιάδου, για την βοήθεια που μας παρείχε και την καθοδήγησή της προς εμάς καθ' όλη την διάρκεια συγγραφής της εργασίας αυτής.

Επίσης θα θέλαμε να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας και την αγάπη μας στις οικογένειές μας για την συμπαράστασή τους προς εμάς καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο **πρώτο κεφάλαιο** της πτυχιακής μας εργασίας θα ασχοληθούμε με την ευρύτερη έννοια της καταγγελίας συμβάσεως. Ειδικότερα θα αναλύσουμε τα είδη της καταγγελίας, ποιες είναι οι συνέπειες αυτής καθώς και τι προβλέπει ο νόμος.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** αναφερόμαστε πιο διεξοδικά στην καταγγελία και αναλύουμε τις έννοιες του ορισμένου και αορίστου χρόνου καθώς και στο ύψος και τον τρόπο υπολογισμού της αποζημίωσης.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** αναφερόμεθα στις ομαδικές απολύσεις και πιο συγκεκριμένα στον ορισμό τους, τη διαδικασία τους και την παρέμβαση της διοίκησης.

Στο **τέταρτο κεφάλαιο** θα παρουσιάσουμε και θα αναλύσουμε θέματα που έχουν απασχολήσει τα δικαστήρια κατά καιρούς όπως και οι αποφάσεις τους.

Τέλος στο **πέμπτο κεφάλαιο** θα αναφερθούμε σε συμπεράσματα και θα εκφέρουμε την προσωπική μας άποψη πάνω στο θέμα των ομαδικών απολύσεων.

SUMMARY

In the first chapter of our thesis we are going to deal with the wider meaning of termination of a contract. In particular, we are going to analyse the types of termination of a contract and the consequences of it according to the legislation.

In the second chapter, we make a more detailed reference to the termination of a contract and we analyse the terms of fixed-term employment contract and open-ended employment contract as well as the amount of reimbursement and the way of calculating it.

In the third chapter, we refer to collective redundancies, in particular their definition, the procedure and the intervention of the administration.

In the fourth chapter, we are going to present and analyse some court cases as well as their judgments.

Finally, in the fifth chapter we are going to analyse the conclusions and mention our personal views about collective redundancies.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	1
1.1 Έννοια και νομική φύση της καταγγελίας.....	3
1.2 Είδη Καταγγελίας.....	4
1.2.1 Τακτική και έκτακτη καταγγελία.....	4
1.2.2 Άτακτη καταγγελία.....	5
1.2.3 Μερική καταγγελία.....	6
1.2.4 Καταγγελία με προθεσμία ή χωρίς προθεσμία.....	7
1.2.5 Καταγγελία υπό αίρεση – Τροποποιητική καταγγελία – Επικουρική καταγγελία.....	7
1.3 Συνέπειες καταγγελίας.....	8
1.4 Η προστασία από την καταγγελία γενικά.....	9
2.1 Σύμβαση ορισμένου χρόνου.....	11
2.1.1 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	12
2.2 Η καταγγελία σύμβασης αόριστου χρόνου.....	15
2.2.1 ορισμός και γενικά χαρακτηριστικά.....	15
2.2.2 Ο έγγραφος τύπος.....	19
2.3 Προϋποθέσεις εγκυρότητας της καταγγελίας.....	21
2.4 Τρόπος, τόπος και χρόνος καταβολής αποζημίωσης.....	22
2.5 Το ποσό της αποζημίωσης.....	24
2.5.1 Το ύψος της αποζημίωσης και ο τρόπος υπολογισμού της.....	27
2.6 Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης.....	31
2.7 Περιπτώσεις καταβολής μειωμένης αποζημίωσης απόλυσης.....	32
3.1.1 Ομαδικές απολύσεις-Γενικά.....	35
3.1.2 Έννοια ομαδικών απολύσεων και πεδίο εφαρμογής:.....	35
3.1.2.1 Επιχειρήσεις που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 1387/83.....	38
3.1.2.2 Επιχειρήσεις που δεν εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν 1387/83.....	41
3.2 Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.....	42
3.3 Αριθμός απολυομένων.....	52
3.4 Οι καταγγελίες λόγω διακοπής εργασιών της επιχείρησης.....	55
3.4.1 Πότε υπάρχει διακοπή της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως.....	59
3.5 Διοικητική παρέμβαση.....	60
3.5.1 Συνέπειες από τη μη τήρηση των διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις.....	63
4.1 Ομαδικές Απολύσεις: Νομολογία.....	67
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	89

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει ο οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση, να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέλησή του. Σύμφωνα με τον Κουκιάδη Ι., η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα στο παρελθόν θεωρούνταν ότι αποτελούσε απόλυτο ή –αλλιώς- «διακριτικό» δικαίωμα του εργοδότη, είχε την απόλυτη εξουσία να διαλέγει τους συνεργάτες του, να διαμορφώνει τους όρους της εργασίας τους και να απαλλάσσεται από τους ανεπιθύμητους.

Η καταγγελία σύμβασης εργασίας διακρίνεται σε δύο κατηγορίες:

α) Ορισμένου χρόνου

β) Αορίστου χρόνου

Η σχέση εργασίας λύεται με τους ακόλουθους γενικούς ή κοινούς τρόπους:

- Με αντίθετη συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων, η οποία είναι οποτεδήποτε δυνατή, στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων. Η από κοινού λύση της σχέσης μπορεί να συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά ή ακόμα να συνάγεται από τις περιστάσεις, αρκεί να προκύπτει σαφώς.
- Με τη σύγχυση στο ίδιο πρόσωπο των ιδιοτήτων του εργαζομένου και του εργοδότη.
- Με το θάνατο του εργαζομένου.
- Με το θάνατο του εργοδότη επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας, μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του (π.χ. πρόσληψη προσωπικής νοσοκόμας από ηλικιωμένο). Σε αυτή την περίπτωση μπορεί το δικαστήριο κατά την κρίση του να επιδικάσει εύλογη αποζημίωση.
- Με καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο, που είναι ο συνηθέστερος τρόπος λύσης των εργασιακών σχέσεων. Η καταγγελία ασκείται με

μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης και επιφέρει, αμέσως από τη στιγμή που θα περιέλθει στο άλλο μέρος ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, τη λύση της σχέσης εργασίας για το μέλλον. Το δικαίωμα καταγγελίας υπόκειται σε διαφορετικό νομοθετικό καθεστώς ανάλογα αν η σύμβαση είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

- Με νομοθετική ρύθμιση που τυχόν προβλέπει την αυτοδίκαιη λύση της σχέσης εργασίας, όπως στην περίπτωση θέσης της επιχείρησης σε ειδική εκκαθάριση.¹

Ένα έντονο φαινόμενο το οποίο απασχολεί την κοινωνία μας τα τελευταία χρόνια είναι οι ομαδικές απολύσεις. Λόγω της χρονικής περιόδου που διανύουμε το φαινόμενο των ομαδικών απολύσεων έχει γίνει πιο συχνό καθώς όλο και περισσότερες επιχειρήσεις καταφεύγουν στη μέθοδο αυτή ώστε να καταφέρουν να επιβιώσουν και να αποφύγουν τη χρεοκοπία.

Ο χαρακτηρισμός “ομαδικές” έχει αποδοθεί καθώς αναφέρονται σε ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων και οι απολύσεις αυτές οφείλονται σε γενικότερα οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης² που λειτουργούν ως τροχοπέδη για την οικονομική της ανάπτυξη. Η ταυτόχρονη απόλυση λοιπόν πολλών εργαζομένων από μια επιχείρηση προφανώς επιφέρει σοβαρές επιπτώσεις, όχι μόνο ατομικά εις βάρος κάθε απολυόμενου, αλλά και γενικότερα εις βάρος της κοινωνικής συνοχής και ηρεμίας. Για το λόγο αυτό οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται με ειδικές διατάξεις.

Είναι χαρακτηριστικό ότι φαινόμενα ομαδικών απολύσεων εντοπίζονται παγκοσμίως ακόμα και σε δυναμικούς και ανερχόμενους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών.³ Στην Ελλάδα την προηγούμενη δεκαετία οι κύριοι κλάδοι των επιχειρήσεων που αναγκάστηκαν να προβούν σε ομαδικές απολύσεις είναι της κλωστοϋφαντουργίας, της γουνεμπορίας - ιματισμού, της μεταλλουργίας, της ναυπηγίας και του τουρισμού.⁴ Ειδικότερα στον κλάδο του ιματισμού, όπου το ποσοστό των εργαζομένων συρρικνώνεται διαδοχικά, το φαινόμενο των ομαδικών απολύσεων σχετίζεται με διαδικασίες παραγωγικής αναδιάρθρωσης (εξαγορά-συγχωνεύσεις) και με την εμφανή τάση γεωγραφικής μετακίνησης αρκετών επιχειρήσεων σε ,

¹ Βλ. Νίκη Γεωργιάδου: Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2009

² Βλ. Νίκη Γεωργιάδου: Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2009

³ Βλ. Διδακτορική διατριβή με θέμα «ομαδικές απολύσεις» του Χριστόφορου Σεβαστίδη, πρωτοδίκη, Θεσσαλονίκη 2007

⁴ Βλ. εισήγηση των Κ. Λιμάκη, Θ. Οικονόμου, Ε. Χαραλαμπίκη στην ημερίδα των Πανεπιστημίων Αθηνών και Πειραιώς με θέμα «Συγχωνεύσεις- εξαγορές- αναδιρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις (επίκεντρο οι ομαδικές απολύσεις)», εκδ. Σάκκουλα 2000, Ι. Ληξουριώτη, Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα, σελ. 33-67

.όμορες χώρες χαμηλού εργατικού κόστους, ενώ σημαντικό μέρος των ομαδικών απολύσεων από το έτος 1990 και εντεύθεν συνδέεται με επιχειρήσεις οι οποίες ιδιωτικοποιήθηκαν όπως, τα ναυπηγεία Σύρου, Ελευσίνας και Σκαρμαγκά.

Τέλος, οι ομαδικές απολύσεις είναι ένα διαχρονικό φαινόμενο το οποίο δεν μπορούμε να αποτρέψουμε καθώς πλήττονται συνεχώς διαφορετικοί κλάδοι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Έννοια και νομική φύση της καταγγελίας

Η καταγγελία είναι δικαίωμα το οποίο ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης και επιφέρει, αμέσως από τη στιγμή που θα περιέλθει, στο άλλο μέρος ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, τη λύση μιας διαρκούς έννομης σχέσης για το μέλλον. Εφόσον με την άσκηση της καταγγελίας επέρχεται μονομερώς και άμεσα η κατάργηση της έννομης σχέσης, η διαμόρφωση δηλαδή μιας νέας νομικής κατάστασης, η καταγγελία είναι, κατά την φύση της, δικαίωμα διαπλαστικό. Κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα των διαπλαστικών δικαιωμάτων είναι ότι παρέχουν στο φορέα τους μια νομική «εξουσία», η οποία συνίσταται στη δυνατότητα του να επιφέρει έννομες συνέπειες μονομερώς και άμεσα, δηλαδή χωρίς τη συνεργασία και, ενδεχομένως, παρά την αντίθετη βούληση του προσώπου ή των προσώπων που θίγονται από την νομική μεταβολή. το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται ιδιαίτερα έντονα στα διαπλαστικά δικαιώματα που συνδέονται με μια συμβατική σχέση (μη αυτοτελή) και η άσκησή τους επιφέρει την κατάργησή της. Στην κατηγορία αυτή διαπλαστικών δικαιωμάτων ανήκει και η καταγγελία. Στην ίδια κατηγορία ανήκει και η υπαναχώρηση, η οποία όμως διαφέρει από την καταγγελία, γιατί η τελευταία επιφέρει κατάργηση της έννομης σχέσης για το μέλλον, ενώ η υπαναχώρηση εξ' υπαρχής. Εκτός τούτου, η υπαναχώρηση χωρεί συνήθως επί παροδικών συμβάσεων ενώ η καταγγελία αποτελεί αποσβεστικό λόγο διαρκών συμβάσεων. Η καταγγελία, όπως και η υπαναχώρηση,

αποτελεί δικαιοπραξία που περιέχει «διάθεση» του ενοχικού δικαιώματος, αφού, με την άσκησή της, παύουν οι μελλοντικές αξιώσεις του καταγγέλλοντος στην παροχή της εργασίας ή στην αμοιβή⁵.

1.2 Είδη Καταγγελίας

1.2.1 Τακτική και έκτακτη καταγγελία

Με βάση το σύνολο των διατάξεων που ρυθμίζουν την καταγγελία της σύμβασης εξηρημένης εργασίας έχει επικρατήσει η υποδιαίρεση της καταγγελίας στις ακόλουθες μορφές: την τακτική, την έκτακτη και την άτακτη καταγγελία.

Τακτική καταγγελία (σε αντίθεση με την έκτακτη) είναι η με μονομερή δήλωση βουλήσεως, με ή χωρίς προθεσμία, λύση μιας σύμβασης εργασίας με αόριστη διάρκεια. Ενώ *έκτακτη* καταγγελία είναι η μονομερής λύση της σύμβασης εργασίας, που οφείλεται σε εξαιρετικούς λόγους και γίνεται χωρίς προθεσμία. Η τακτική καταγγελία από την άποψη αυτή είναι νοητή μόνο στη σύμβαση αορίστου χρόνου, αφού συνδέεται εννοιολογικά και λειτουργικά με το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα της τελευταίας που είναι η αοριστία της χρονικής διάρκειας. Αποτελεί αναγκαίο μέσο αποδέσμευσης από τη σύμβαση αυτή. Αντίθετα, η έκτακτη καταγγελία είναι δυνατή βασικά στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για την οποία δεν είναι νοητή τακτική καταγγελία, της οποίας επιφέρει την πρόωρη λύση, δεν αποκλείεται όμως και στη σύμβαση αορίστου χρόνου από τη στιγμή που η τακτική καταγγελία της υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς, οπότε το νόημα της είναι ότι οδηγεί κατ' εξαίρεση στη λύση της σύμβασης χωρίς αυτούς τους περιορισμούς. Λόγω της διαφορετικής λειτουργικής αποστολής τους η νομική μεταχείριση τους δεν είναι η ίδια.

⁵ Βλ. «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» Δημήτρης Ζερδελής, Β' έκδοση 2002 .Στυλιανός Γ. Βλαστός.Ατομικό εργατικό Δίκαιο <<ατομική Σύμβαση - Σχέση εργασίας (ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα) Εκδόσεις 2012.

1.2.2 Άτακτη καταγγελία

Παράλληλα με την παραπάνω διάκριση, ο όρος τακτική καταγγελία χρησιμοποιείται και σε αντίθεση με τον όρο *άτακτη καταγγελία*. Έτσι, ως τακτική καταγγελία από την άποψη αυτή θεωρείται η καταγγελία που γίνεται με προειδοποίηση, οπότε τα αποτελέσματά της αρχίζουν μετά τη λήξη της προθεσμίας που προβλέπεται στη συγκεκριμένη περίπτωση για την προειδοποίηση.⁶ Και, αντίθετα, άτακτη καταγγελία είναι αυτή, που για έναν οποιοδήποτε λόγο επιφέρει την άμεση λύση της σύμβασης εργασίας ακόμη και όταν ο νόμος προβλέπει κανονικά την τήρηση μιας προθεσμίας προειδοποίησης, παράλληλα όμως επιτρέπει και την άμεση καταγγελία με καταβολή ορισμένης αποζημίωσης. Ο όρος άτακτη καταγγελία είναι ανακριβής και προκαλεί σύγχυση γιατί, ενώ υποδηλώνει κάτι το παράνομο, χρησιμοποιείται και για την περίπτωση που η άμεση καταγγελία είναι σύμφωνη με τον νόμο. Γι' αυτό νομίζουμε ότι πιο σωστή θα ήταν η διάκριση ανάμεσα σε «καταγγελία με προθεσμία» και σε «άμεση» ή «απρόθεσμη καταγγελία».

Υπάρχουν βέβαια και άλλες διακρίσεις, όπως μερική καταγγελία, τροποποιητική καταγγελία η οποία συνδέεται με το πρόβλημα της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, αλλά πρόκειται για ειδικά θέματα. Γενικότερη σημασία έχει η διάκριση σε σχέση με το αν συνοδεύεται η καταγγελία από προθεσμία.

Καταγγελία με προθεσμία υπάρχει, είτε η προθεσμία προβλέπεται από το νόμο είτε έχει προβλεφθεί από τα μέρη. Η διάκριση ανάμεσα σε νόμιμη και σε συμβατική προθεσμία έχει σημασία για την έκταση της δεσμευτικότητας της προθεσμίας. Καταγγελία με προθεσμία προβλεπόμενη από το νόμο είναι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των υπαλλήλων.

Άμεση (ή απρόθεσμη) καταγγελία έχουμε τόσο στην περίπτωση που δεν προβλέπεται καμία προθεσμία από το νόμο ή από τη σύμβαση όσο και στην περίπτωση που προβλέπεται βέβαια κάποια προθεσμία, παράλληλα όμως δίνεται η ευχέρεια της κατάλυσης της σχέσης με υποχρέωση να καταβληθούν ως *υποκατάστατο* οι αποδοχές των ημερών της προθεσμίας. Το

⁶ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

πρώτο ενδεχόμενο ισχύει για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατών, που υπάγονται στο ν.3198 (για όσους δέχονται ότι ο νόμος αυτός έχει πεδίο εφαρμογής χωριστό από το πεδίο του ν.2112). Το δεύτερο ενδεχόμενο ισχύει για τους υπαλλήλους ,γιατί ο νόμος επιβάλλει βέβαια την τήρηση γι' αυτούς μιας προθεσμίας, παρέχει όμως και την ευχέρεια στον εργοδότη να την αντικαταστήσει με αποζημίωση.⁷

1.2.3 Μερική καταγγελία

Η καταγγελία επιφέρει την κατάργηση της σύμβασης στο σύνολο της και όχι μόνον ορισμένων όρων της. Αυτό ισχύει και για την τροποποιητική καταγγελία, αφού η απόκρουση από τον αντισυμβαλλόμενο της πρότασης τροποποίησης έχει ως συνέπεια τη λύση της. Αντίθετα, η μερική καταγγελία αφορά ορισμένους μόνον όρους, καταργεί μεμονωμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση, χωρίς να επηρεάζεται κατά τα λοιπά το περιεχόμενο και η ύπαρξή της.

Η **μερική καταγγελία** δεν είναι επιτρεπτό μέσο μεταβολής των όρων της σύμβασης. Σε σχέση με την καταγγελία δεν αποτελεί ένα «minus», αλλά ένα «aliud». Προσφεύγοντας σ' αυτή, θα μπορούσε ένας συμβαλλόμενος, από τη μία μεριά να απαλλάσσεται από ορισμένες συμβατικές του υποχρεώσεις, χωρίς από την άλλη να παραιτείται από αξιώσεις του που απορρέουν από συμβατικές δεσμεύσεις του άλλου μέρους. Έτσι όμως θα επενέβαινε μονομερώς στο περιεχόμενο της σύμβασης και θα ανέτρεπε τη σχέση ισορροπίας και αλληλεξάρτησης που υφίσταται μεταξύ συμβατικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και στην οποία απέβλεψαν τα μέρη κατά την κατάρτιση της σύμβασης. Η μονομερής επέμβαση στο περιεχόμενο της σύμβασης, που συνεπάγεται η μερική καταγγελία, έρχεται σε αντίθεση με τη θεμελιώδη αρχή του δικαίου των συμβάσεων *pacta sunt servanda* .

Γίνεται βέβαια δεκτό ότι ο εργοδότης μπορεί, κατά τη σύναψη της σύμβασης, να επιφυλαχθεί του δικαιώματος να καταγγείλει ορισμένους μόνο όρους εργασίας. Όμως, στην περίπτωση αυτή, δεν πρόκειται κατά κυριολεξία για μερική καταγγελία, αλλά για συμβατικό όρο μονομερούς προσδιορισμού ή ανάκλησης συγκεκριμένης παροχής.⁸

⁷ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις» 2007

⁸ Βλ. Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» β' έκδοση, 2002

1.2.4 Καταγγελία με προθεσμία ή χωρίς προθεσμία

Ανάλογα με το αν το διαπλαστικό αποτέλεσμα της καταγγελίας, η λύση σύμβασης για το μέλλον , επέρχεται αμέσως με την άσκησή της ή αφού περάσει ορισμένη προθεσμία, η καταγγελία διακρίνεται σε **καταγγελία με προθεσμία ή απρόθεσμη καταγγελία**. Όπως ήδη λέχθηκε, η τακτική καταγγελία είναι κατά κανόνα καταγγελία με προθεσμία, ενώ η έκτακτη είναι, επίσης κατά κανόνα, απρόθεσμη καταγγελία. Εφόσον όμως η τήρηση μη προθεσμίας δεν αποτελεί ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα των δύο αυτών ειδών καταγγελίας, η ταύτιση από ορισμένους συγγραφείς , της τακτικής καταγγελίας με την καταγγελία με προθεσμία και της έκτακτης καταγγελίας με την απρόθεσμη καταγγελία δεν είναι ορθή.⁹

1.2.5 Καταγγελία υπό αίρεση – Τροποποιητική καταγγελία – Επικουρική καταγγελία

Η καταγγελία υπό αίρεση δεν επιτρέπεται και η τυχόν προσθήκη αίρεσης την καθιστά άκυρη. Ο λόγος για την απαγόρευση αυτή έγκειται στο ότι η αίρεση δημιουργεί αβεβαιότητα στον αντισυμβαλλόμενο σχετικά με τη λήξη ή μη της σύμβασης, η οποία δεν συμβιβάζεται με τον χαρακτήρα της καταγγελίας ως διαπλαστικής δικαιοπραξίας. Σε όσες όμως περιπτώσεις η προσθήκη αίρεσης δεν προκαλεί την παραπάνω αβεβαιότητα δεν υπάρχει κανένας λόγος να την απαγορεύσουμε. Αυτό συμβαίνει π.χ. όταν η αίρεση είναι εξουσιαστική, η πλήρωσή της δηλαδή εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του αντισυμβαλλόμενου. Τέτοια αίρεση περιέχει η **«τροποποιητική καταγγελία»**, η καταγγελία δηλαδή υπό την αίρεση ότι ο αντισυμβαλλόμενος θα απορρίψει την πρόταση τροποποίησης των όρων της σύμβασης.

Επίσης , έγκυρη είναι η λεγόμενη **«επικουρική καταγγελία»**. Πρόκειται για δεύτερη καταγγελία, στην οποία προβαίνει ο καταγγέλλων για την περίπτωση που η προηγούμενη καταγγελία θα κρινόταν από το δικαστήριο άκυρη. Εδώ έχουμε *αίρεση δικαίου* (καταχρηστική αίρεση), η οποία είναι καθόλα επιτρεπτή. Η δεύτερη αυτή καταγγελία ανάλογα με τη νομική κατάσταση , αν μεν η πρώτη καταγγελία είναι έγκυρη, δεν έχει καμία αξία και πέφτει στο κενό, αν δε είναι άκυρη, επιφέρει αυτή το πρώτον τη λύση της σύμβασης.¹⁰

⁹ Βλ. Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» β' εκδοση, 2002

¹⁰ Βλ. Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» β' εκδοση, 2002

1.3 Συνέπειες καταγγελίας

Η καταγγελία έχει άμεση διαπλαστική ενέργεια. Με την περιέλευσή της στον αντισυμβαλλόμενο, λύεται για το μέλλον η έννομη σχέση είτε αμέσως (απρόθεσμη καταγγελία) είτε με την πάροδο ορισμένης προθεσμίας. Επομένως, επιφέρει απόσβεση των ενοχικών υποχρεώσεων των μερών για το μετά την άσκηση της (και το μετά την πάροδο των τυχόν προθεσμιών της) διάστημα. Εφόσον η σύμβαση δεν ανατρέπεται αναδρομικά, οι παροχές που εκπληρώθηκαν δεν αναζητούνται με τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού ούτε θίγονται αξιώσεις των μερών, που γεννήθηκαν έως την καταγγελία. Τη λύση της σύμβασης για το μέλλον επιφέρει μόνο η έγκυρη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Αν επομένως λείπει μια από τις προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας, η διαπλαστική ενέργεια της δεν επέρχεται και η σύμβαση εξακολουθεί να υφίσταται.

Εκτός από τη λύση της σύμβασης, η καταγγελία μπορεί να έχει και άλλες συνέπειες, όπως π.χ. τη γέννηση υποχρέωσης αποζημίωσης. Η υποχρέωση αποζημίωσης μπορεί να βαρύνει είτε τον αντισυμβαλλόμενο του καταγγέλλοντος είτε τον ίδιο τον καταγγέλοντα.

Ορισμένες υποχρεώσεις, όπως η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας να παράσχει σ' αυτόν τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, δεν συνδέονται μόνο με την καταγγελία, αλλά επέρχονται και στην περίπτωση λύσης της σύμβασης με άλλο τρόπο, π.χ. με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου.

Επίσης, ορισμένες παρεπόμενες υποχρεώσεις των μερών είναι δυνατό, σε περιορισμένη έκταση, να εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη λύση της σύμβασης (μετασυμβατικές παρεπόμενες υποχρεώσεις). Έτσι, η υποχρέωση του εργαζομένου να μην ανακοινώνει σε τρίτους μυστικά της επιχείρησης, ως ειδικότερη εκδήλωση της απορρέουσας από την καλή πίστη υποχρέωσης πίστης, ισχύει μόνον όσο διαρκεί ο συμβατικός δεσμός, εκτός αν ο εργαζόμενος, με ιδιαίτερη συμφωνία, έχει δεσμευθεί και για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα και με την προϋπόθεση βέβαια ότι η συμφωνία αυτή δεν θα περιορίζει υπέρμετρα την επαγγελματική του ελευθερία, γιατί διαφορετικά είναι άκυρη.¹¹

¹¹ Ζερδελής «το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, 2002, Ιωάννης Ληξουριώτης <<Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις>>, εκδόσεις 2008.

1.4 Η προστασία από την καταγγελία γενικά

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή η σύμβαση της οποίας η διάρκεια δεν καθορίστηκε από τα μέρη ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται από τον καθένα από τους συμβαλλόμενους με καταγγελία, η οποία συνιστά μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης. Η καταγγελία παρέχει στα μέλη τη δυνατότητα να ρυθίσουν *ex post*, μονομερώς, την έκταση και τη διάρκεια της συμβατικής δέσμευσής τους και επομένως αναπληρώνει, από άποψη λειτουργίας, τον *ex ante* συμβατικό χρονικό περιορισμό, που χαρακτηρίζει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Τα μέρη, συνάπτοντας σύμβαση ορισμένου χρόνου με σύντομη χρονική διάρκεια, θα μπορούσαν βέβαια να αποφύγουν μια διαρκή, επ' αόριστον συμβατική δέσμευση. Αυτό όμως προϋποθέτει ότι τα μέρη και ιδίως ο εργοδότης είναι σε θέση κατά την κατάρτιση της σύμβασης, να προβλέψουν την ακριβή διάρκεια των αναγκών που επιδιώκουν να καλύψουν με την σύμβαση. Εκτός τούτου, η σύμβαση αορίστου χρόνου παρέχει στα μέρη τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, αφού σε αντίθεση με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, επιτρέπει οποτεδήποτε την αποδέσμευση με απλή δήλωση προς το άλλο μέρος.

Ιστορικά, στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης την πρώτη μορφή προστασίας αποτέλεσαν περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας, οι οποίοι είχαν ως κύριο στόχο όχι να αποτρέψουν την καταγγελία, αλλά να απαλύνουν κάπως τις συνέπειες που έχει για τον εργαζόμενο η απώλεια της θέσης εργασίας. Στη μορφή αυτή προστασίας ανήκουν πρώτα – πρώτα οι προθεσμίες προειδοποίησης του απολυομένου που καθιέρωσαν σχεδόν όλες οι έννομες τάξεις. Στόχος των προθεσμιών αυτών ήταν να αποτρέψουν τον αιφνιδιασμό του εργαζομένου και να παραχωρήσουν σ' αυτόν κάποιο χρόνο για να μπορέσει να βρει μια νέα απασχόληση, ώστε να μη στερηθεί απότομα το εισόδημά του από την εργασία. Βέβαια, προθεσμίες προειδοποίησης προβλέπονται και εις βάρος του εργαζομένου με τη σκέψη ότι και ο εργοδότης, όπως κάθε συμβαλλόμενο μέρος μιας διαρκούς έννομης σχέσης που υπόκειται στην άσκηση της καταγγελίας έχει ένα άξιο προστασίας συμφέρον για έγκαιρη προσαρμογή στη μεταβολή της νομικής κατάστασης που συνεπάγεται η άσκηση της

καταγγελίας, στη λύση της έννομης σχέσης, ώστε ενδεχομένως να φροντίσει να καλύψει τις ανάγκες του, με τη σύναψη νέας σύμβασης. Όμως κατά κανόνα, οι προθεσμίες αυτές ήταν μικρότερες, σε σύγκριση με τις προθεσμίες που όφειλε να τηρήσει ο εργοδότης, οι δε διατάξεις που προέβλεπαν τις τελευταίες αποτελούσαν αναγκαστικό δίκαιο, ώστε να μην είναι δυνατή, με ατομικές συμφωνίες, η σύντμηση ή η κατάργησή τους. Με τον τρόπο αυτό, ο νομοθέτης θέλησε να διασφαλίσει την κοινωνική προστατευτική λειτουργία που επιτελούν οι προθεσμίες προειδοποίησης, οι οποίες εξασφαλίζουν στον εργαζόμενο μια χρονικά περιορισμένη προστασία από την απόλυση.

Μια δεύτερη μορφή προστασίας, η οποία στις περισσότερες χώρες ακολούθησε την πρώτη και σήμερα υφίσταται παράλληλα με αυτή, έχει ως κύριο στόχο να αποτρέψει τη λύση της σύμβασης και όχι απλά να απαλύνει τις επαχθείς για τον εργαζόμενο συνέπειες από την απώλεια της θέσης εργασίας. Στόχος τους είναι να αποτρέψουν την αυθαίρετη ή αδικαιολόγητη απόλυση, την απόλυση, η οποία, ενώ πλήττει βαρύτατα τον εργαζόμενο στην επαγγελματική του υπόσταση, δεν επιβάλλεται από δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη.

Τόσο η ακρόαση του εργαζομένου πριν από την απόλυση όσο και οι διαβουλεύσεις του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, μπορούν σε αρκετές περιπτώσεις να αποτρέψουν την καταγγελία.¹²

¹² Ζερδελής «το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, 2002

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουμε όταν τα μέρη συμφωνούν ότι η σύμβαση θα διαρκέσει έως ορισμένο χρονικό σημείο. Με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας η σύμβαση λήγει αυτόματα, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την επερχόμενη λήξη ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη. Όπως επισημαίνει ο Άρειος Πάγος, «σύμβαση» εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου ή μέχρι της επελεύσεως μέλλοντος και βεβαίου γεγονότος ή της εκτελέσεως ορισμένου έργου, με την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βεβαίου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως. Η βεβαιότητα επομένως της λήξης και η αυτοδίκαιη λύση της αποτελούν δύο κύρια ουσιαστικά στοιχεία της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, στη γνήσια μορφή της, η ορισμένη διάρκεια αποτελεί συγχρόνως την ανώτατη και ελάχιστη διάρκεια της σύμβασης. Η σημασία της ως ελάχιστης διάρκειας εκδηλώνεται στο γεγονός ότι κατά τη διάρκεια του συμφωνημένου

χρόνου δεν είναι δυνατή η (τακτική) καταγγελία της σύμβασης. Τα μέρη δεν μπορούν να απαλλαγούν με μονομερή δήλωση από τη συμβατική δέσμευση πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας . Διατηρούν βέβαια το δικαίωμα πρόωρης λύσης της σύμβασης (έκτακτη καταγγελία), εφόσον συντρέχουν περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο.

Η αυτόματη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, με την πάροδο της ορισμένης διάρκειάς της, δεν είναι πάντως και υποχρεωτική για τα μέρη, τα οποία έχουν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν την παράτασή της για ορισμένο χρόνο. Περίπτωση παράτασης ρυθμίζει η ΑΚ 671, σύμφωνα με την οποία, <<η σύμβαση εργασίας, που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο, λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της, ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης>>. Δεδομένου ότι η διάταξη του άρθρου 671 ΑΚ δεν περιέχει κανόνα αναγκαστικού δικαίου, τα μέρη έχουν τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της συμβατικής τους ελευθερίας, να αποκλείσουν τη (σιωπηρή) «ανανέωση» για αόριστο χρόνο, που συνάγεται από την εξακολούθηση εργασίας¹³.

2.1.1 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Οι τρόποι λύσης μιας σχέσης εργασίας είναι οι εξής:

I. Λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται κατ' αρχήν με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο συνομολογήθηκε ή με την περάτωση του έργου στο οποίο απέβλεπε η σύναψη της εργασιακής σύμβασης. Συγκεκριμένα, η σχέση ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, χωρίς να απαιτείται να γίνει καμία περί λύσης δήλωση της μιας προς την άλλη πλευρά και χωρίς καμία άλλη διατύπωση ή υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.

¹³ Ζερδελής Δημήτριος, « Το δίκαιο της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», Β έκδοση, 2002, Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη οικονομολόγου- εργασιολόγου. Εργατικό Δίκαιο . Τόμος Α΄ έκδοση 18η 2009.

Ωστόσο, η σχέση ορισμένου χρόνου δεν λύεται εάν συντρέχουν οι όροι του άρθρου 671 ΑΚ¹⁴, εάν δηλαδή μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

Επίσης η σχέση δεν λύεται εάν πρόκειται για συμβάσεις των οποίων η ορισμένη διάρκεια δεν δικαιολογείται ή εάν πρόκειται συνεχόμενες (αλυσιδωτές ή αλληπάλληλες) συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 8 § 3 Ν 2112/1920¹⁵ ή των διατάξεων των ΠΔ 81/2003 (όπως ισχύει) και ΠΔ 184/2004.

II. Λύση με οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί επίσης να λυθεί με οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου που τυχόν προβλέπεται από τη σύμβαση εργασίας ή από τον ισχύοντα κανονισμό εργασίας, η οποία δεν ταυτίζεται με την καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Γίνεται δεκτό ότι οι δύο αυτοί τρόποι καταγγελίας είναι εννοιολογικά και κατά περιεχόμενο διάφοροι, αφού για την παραίτηση δεν απαιτείται να συντρέχει καμία προϋπόθεση, ενώ για την καταγγελία, όπως θα εξετασθεί αμέσως στη συνέχεια, πρέπει να υπάρχει σπουδαίος λόγος.

III. Λύση με καταγγελία για σπουδαίο λόγο

Σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν εφαρμόζονται κατ' αρχήν οι διατάξεις του Ν 2112/1920, αλλά αυτές των άρθρων 672 έως 674 ΑΚ. Κατά το άρθρο 672 ΑΚ τόσο ο εργοδότης όσο και ο μισθωτός έχουν δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλουν οποτεδήποτε τη σύμβαση ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο, χωρίς την τήρηση προθεσμίας, ενώ το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία. Η νομοθετική αυτή απαγόρευση συνάδει με θεμελιώδεις επιλογές της έννομης

¹⁴ Άρθρ 671 ΑΚ : Η σύμβαση εργασίας που συννομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

¹⁵ Βλ. αρθρ 8 § 3 ν. 2112/1920 :Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της σύμβασως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σύμβασως μετατάξεων του παρόντος νόμου.

τάξης, όπως αυτές εκφράζονται στα άρθρα 2 § 1¹⁶ και 5 § 1¹⁷ του Συντάγματος. Έτσι, είναι άκυρη συμφωνία που αποκλείει το δικαίωμα καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο ή περιέχει υπέρμετρες δεσμεύσεις που συνεπάγονται το αυτό αποτέλεσμα, όπως είναι η πρόβλεψη προθεσμίας ή η τήρηση πειθαρχικής ή άλλης διαδικασίας. Τούτο επίσης σημαίνει ότι είναι άκυρος και ο όρος Κανονισμού εργασίας συμβατικής ισχύος που περιορίζει το δικαίωμα αυτό. Ομοίως, έχει γίνει δεκτό ότι δεν αποκλείονται μόνο οι συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για τον αποκλεισμό ή περιορισμό του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, αλλά και οι σχετικές ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τούτο αιτιολογείται εκ του ότι το δικαίωμα αυτό προβλέπεται από διάταξη αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου (672 ΑΚ), πράγμα που σημαίνει ότι η άσκηση του ενδιαφέρει τη γενική έννομη τάξη και το γενικότερο συμφέρον έτσι ώστε να μην επιτρέπονται αποκλίσεις όχι μόνο με την ιδιωτική αλλά ούτε με τη συλλογική αυτονομία.

Εξάλλου, οι διατάξεις που καθορίζουν τα περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο δεν αποκλείουν να συμφωνηθεί από τα μέρη ή να ορισθεί σε κανονισμό εργασίας ότι ένα γεγονός αποτελεί λόγο πρόωρης και αζήμιας για τον εργοδότη λύσης της σύμβασης εργασίας με προσδιορισμό ειδικών περιπτώσεων <<σπουδαίων λόγων>> εφόσον από τις περιστάσεις και τη φύση της εργασίας δικαιολογούνται ως <<σπουδαίοι>> για την καταγγελία της σύμβασης.

Όταν η καταγγελία γίνεται για σπουδαίο λόγο, δεν απαιτείται να αναφέρονται οι λόγοι της καταγγελίας στο έγγραφο της απόλυσης, δεδομένου ότι ο εργοδότης μπορεί μεταγενεστέρως να επικαλεσθεί και άλλους σπουδαίους λόγους. Άλλωστε, γίνεται δεκτό ότι η λόγω συνδρομής σπουδαίου λόγου καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας, ως μονομερής δήλωση βούλησης γνωστοποιητέα στο έτερο μέρος της σύμβασης, μπορεί να γίνει και άτυπα, προφορικά ή και σιωπηρά, γιατί ο έγγραφος τύπος απαιτείται κατά το άρθρο 5 ν 3198/1955¹⁸ μόνο για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, με την περιέλευσή της δε σε εκείνον που απευθύνεται, επιφέρει αμέσως τη λύση της σύμβασης για το μέλλον¹⁹.

¹⁶ Βλ. αρθρ 2 § 1 συντάγματος. Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας.

¹⁷ Βλ. αρθρ 5 § 1 συντάγματος Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη.

¹⁸ Βλ. Άρθρο 5 ν. 3198/1955 : Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας τινός, εάν εναντίον του υπαλλήλου υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιόποινον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη εξασκήσει της υπηρεσίας του ή απηγγέλθη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

2.2 Η καταγγελία σύμβασης αόριστου χρόνου

2.2.1 ορισμός και γενικά χαρακτηριστικά.

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση, να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέληση του. Όταν πρόκειται ειδικότερα για μια σύμβαση εξηρημένης εργασίας, η καταγγελία αυτή από την πλευρά του εργοδότη παίρνει τη μορφή απόλυσης μισθωτού, ενώ από τη πλευρά του τελευταίου παρουσιάζεται με την ειδικότερη μορφή της παραίτησης από τη θέση εργασίας.

Οι σχέσεις ανάμεσα στην απόλυση και στην καταγγελία δεν έχουν διευκρινισθεί πλήρως και δημιουργούνται διάφορες συγχύσεις.

Ως απόλυση θα πρέπει να θεωρήσουμε την αποστέρηση της θέσης του εργαζομένου χωρίς τη θέλησή του.

Η απόλυση μπορεί να πραγματοποιηθεί με πρωτοβουλία του εργοδότη ή αυτοδίκαια. Η νομική έκφραση της υλοποίησης του πρώτου μέσου απόλυσης είναι η καταγγελία σύμβασης από τον εργοδότη που μπορεί να γίνει και από τον τρίτο που ενεργεί στο όνομά του. Καταγγελία χρειάζεται και για την απόλυση για πειθαρχικούς λόγους που αποφασίστηκε από ανεξάρτητο πειθαρχικό συμβούλιο με απόφαση που είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Πράγματι και σε αυτήν την περίπτωση πρέπει να ακολουθήσει καταγγελία από τον εργοδότη, εκτός αν ο νόμος μιλάει για αυτοδίκαιη απόλυση.

2. Υπάλληλος, απαλλαγείς δια βουλεύματος ή δικαστικής αποφάσεως των ως άνω κατηγοριών, δικαιούται να ζητήσει την κατά το άρθρον 3 αποζημίωσιν.

3. Αποχή υπαλλήλου, από της εργασίας οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διαρκείας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός, εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού.

"Ως βραχείας διαρκείας ασθένεια ερμηνεύεται η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρεις μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα πέντε ετών, και εξ μήνας δια τους υπηρετούντας επί χρόνον ανώτερον των δέκα πέντε ετών"

¹⁹ Ληξουριώτης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, « Ατομικές εργασιακές σχέσεις», ΛΕΥΚΗ ΚΙΟΣΣΕ- ΠΑΥΛΙΔΟΥ <<οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο Ν.Π.Δ.Δ και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, εκδόσεις 2010.

Στην αυτοδίκαιη απόλυση η λύση της σύμβασης πραγματώνεται με την πλήρωση ορισμένων προϋποθέσεων που επιβάλλονται από το νόμο οπότε δεν απαιτείται καταγγελία. Είναι λοιπόν σωστό ότι η καταγγελία δεν ταυτίζεται με την απόλυση. Είναι λάθος όμως να θεωρείται ότι η απόλυση που προβλέπεται από τους κανονισμούς ή και από το νόμο αποτελεί οπωσδήποτε ξεχωριστό λόγο λύσης της σύμβασης.

Αυτοδίκαιη λύση των συμβάσεων εργασίας προέβλεψε ο νόμος για την υπαγωγή επιχειρήσεως σε διαδικασία ειδικής εκκαθάρισης (άρθρ. 46 § 5 ν. 1892/1990). Κατά τη νομολογία, παρόλο ότι ο νόμος δεν προέβλεψε την καταβολή αποζημίωσης, κρίθηκε ότι οι λόγοι πρόνοιας που επέβαλλαν την παροχή αποζημιώσεων λόγω απόλυσης με καταγγελία ισχύουν και για την αυτόματη λύση των συμβάσεων.

Εκείνο που είναι βέβαιο είναι ότι δεν υπέχει «λύση δι' απολύσεως». Η απόλυση είναι το αποτέλεσμα κάποιου γεγονότος που επέφερε τη λύση της σύμβασης χωρίς τη θέληση του μισθωτού. Μπορεί σύμφωνα με τα παραπάνω να γίνει με τη βούληση του εργοδότη (καταγγελία) ή και αυτοδίκαια με βάση κανονιστικό όρο.

Ωστόσο στην πράξη δεν είναι ευχερές πάντοτε να διαπιστωθεί ποιος έχει την πρωτοβουλία απόλυσης.²⁰ Η απώλεια για παράδειγμα της θέσης λόγω σωματικής ανικανότητας ή θα γίνει, εφόσον έχουν ξεπεραστεί τα χρονικά όρια της βραχείας ασθένειας, με σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του μισθωτού (παραίτηση) ή, σε περίπτωση μεγαλύτερης κατοχύρωσης, όπως όταν ο κανονισμός αναφέρει ότι η σωματική ανικανότητα αποτελεί λόγο λύσης με απόφαση του εργοδότη, με καταγγελία από τον εργοδότη. Το τι ακριβώς θέλησαν τα μέρη κατά την κατάρτιση του κανονισμού είναι βέβαια θέμα ερμηνείας. Απόλυση θα πρέπει να θεωρηθεί ότι υπάρχει και όταν ο νόμος εξομοιώνει ορισμένη συμπεριφορά μισθωτού με παραίτηση, οπότε τυπικά υπάρχει καταγγελία της σύμβασης από το μισθωτό ουσιαστικά όμως υπάρχει απώλεια της θέσης χωρίς τη θέλησή του.

Το δικαίωμα της καταγγελίας είναι διαπλαστικό, γιατί περιέχει εξουσία για την κατάργηση μιας έννομης σχέσης. Η εξουσία αυτή δίδεται για την απαλλαγή του ενός μέρους από μια διαρκή σύμβαση. Μερική απαλλαγή από τη σύμβαση με την έννοια καταγγελία ορισμένων όρων της σύμβασης (μερική καταγγελία) δεν είναι επιτρεπτή γιατί σε τέτοια

²⁰ Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο – ατομικές Εργασιακές σχέσεις», 2007

περίπτωση θα είχαμε ανατροπή του βασικού κανόνα της δεσμευτικότητας μιας σύμβασης. Η λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία αφορά ως καταγγελία το σύνολο της έννομης σχέσης.

Εξάλλου η καταγγελία ασκείται με μονομερή δήλωση βούλησης, που μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή, αρκεί να είναι σαφής και σοβαρή. Άλλο το θέμα αν η σιωπηρή καταγγελία μπορεί να είναι άκυρη όταν επιβάλλεται ο έγγραφος τύπος. Η σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας παρουσιάζει ιδιαίτερους κινδύνους, γι' αυτό θα πρέπει να γίνεται δεκτή όταν η αντίστοιχη βούληση είναι ανεπίδεκτη αμφισβήτησης. Η σιωπηρή καταγγελία συνάγεται από ορισμένη συμπεριφορά του μισθωτού ή του εργοδότη. Όμως εξαιτίας της διαπλοκής των σχέσεων στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας, είναι πολλές φορές δύσκολο να διαγνωσθεί ποιες συμπεριφορές συνιστούν σιωπηρή καταγγελία και σε ποιον ανήκει η πρωτοβουλία για τη λύση της σύμβασης. Αυτό αποτελεί ένα από τα κρίσιμα προβλήματα στο δίκαιο της καταγγελίας. Πάντως θα πρέπει από τώρα να διευκρινισθεί ότι μόνη η απόκρουση των υπηρεσιών του μισθωτού δε συνιστά σιωπηρή καταγγελία γιατί με την απόκρουση μπορεί να στοιχειοθετηθεί υπερημερία του εργοδότη.²¹

Τα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν από τη στιγμή που η σχετική δήλωση φτάνει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται. Το ακριβές χρονικό σημείο έχει μεγάλη σημασία γιατί αποτελεί τον κρίσιμο χρόνο κατά τον οποίο συνεκτιμώνται και ορισμένα περιστατικά. Κατ' αρχήν είναι αδιάφορος ο τρόπος με τον οποίο ανακοινώνεται (προφορικός ή γραπτώς). Αν όμως προβλέπεται ο έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο της καταγγελίας, τότε πρέπει να εγχειρίζεται το ίδιο έγγραφο. Αν προβλέπεται για την καταγγελία κάποια προθεσμία, η λύση της σύμβασης συντελείται με την πάροδο της προθεσμίας.

Από το χρονικό σημείο που η δήλωση της καταγγελίας περιέλθει στο άλλο μέρος δεν χωρεί ανάκλησή της παρά μόνο με τη συναίνεση του τελευταίου. (ΑΚ 167 επ.²²). Καταρχήν η συνέχιση της σύμβασης εργασίας μετά την καταβολή αποζημίωσης συνιστά κατάρτιση νέας σύμβασης. Δεν πρέπει λοιπόν να συγχέουμε την ανάκληση με την βούληση του εργοδότη για πρόταση νέας σύμβασης με τους ίδιους όρους, που ολοκληρώνεται με την αποδοχή της από τον εργαζόμενο. Μια τέτοια δήλωση εύλογα μπορεί να ερμηνευθεί ότι εμπεριέχει και πρόταση για διατήρησή της αρχαιότητας, αφού και αυτή συνιστά όρο εργασίας, ή ακόμη και

²¹ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο – ατομικές Εργασιακές σχέσεις», 2007

²² Βλ. άρθρο 167 ΑΚ : δήλωση που απευθύνεται σε άλλον. Η δήλωση της βούλησης έχει ενέργεια μόνο αφότου περιέλθει στο πρόσωπο στο οποίο απαιτείται να απευθυνθεί.

πρόταση να θεωρηθεί ότι η συνέχιση της σύμβασης δε διακόπηκε. Αναδρομικότητα δεν έχει η ανάκληση. Αυτή προκύπτει από την κοινή βούληση.

Η φύση του δικαιώματος της καταγγελίας ως διαπλαστικού αποκλείει την άσκησή του με την προσθήκη αίρεσης, γιατί πρέπει εκείνος, προς τον οποίο απευθύνεται η σχετική δήλωση, να έχει τη βεβαιότητα για την κατάσταση που διαμορφώνεται. Εξαίρεση γίνεται δεκτή μόνο για τις εξουσιαστικές αιρέσεις που η εκπλήρωση τους εξαρτάται από την θέληση του προσώπου προς το οποίο απευθύνεται η καταγγελία. Η δυνατότητα αυτή νομιμοποιεί τη λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία που έχει μεγάλη πρακτική σημασία για τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Για τον ίδιο λόγο, ότι δεν δημιουργείται αβεβαιότητα για το αποτέλεσμα, θεωρείται έγκυρη η δεύτερη καταγγελία, όταν υπάρχει αμφιβολία για το κύρος της πρώτης και γίνεται με επιφύλαξη των δικαιωμάτων του εργοδότη από την πρώτη καταγγελία. Στην περίπτωση αυτή ουσιαστικά ο εργοδότης εμμένει στη βούληση για λύση της σύμβασης εργασίας και απλώς με τη δεύτερη καταγγελία ζητάει να θέσει τέρμα στην τυχόν υπερημερία.

Ως μονομερής δικαιοπραξία επιβάλλει την εφαρμογή του αρθρ. 226 ΑΚ²³ πράγμα που σημαίνει ότι, όταν ο εκπρόσωπος του εργοδότη δεν επιδεικνύει το πληρεξούσιο έγγραφο, ο μισθωτός μπορεί να αποκρούσει αμελλητί, που σημαίνει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση. Κατά τα λοιπά η λήψη της δήλωσης της καταγγελίας, έστω και με παραλαβή του εγγράφου καταγγελίας, έστω και με παραλαβή του εγγράφου καταγγελίας, δεν υποδηλώνει παραίτηση από τυχόν ακυρότητα της καταγγελίας για τυπικούς ή ουσιαστικούς λόγους. Προς την απόκρουση όμως δεν εξομοιώνεται η επιφύλαξη.

Προϋπόθεση όμως για να παράγει έννομα αποτελέσματα η καταγγελία είναι η άσκηση της από το αρμόδιο όργανο του νομικού προσώπου. Η τυχόν καταγγελία από αναρμόδια όργανα την καθιστά ανυπόστατη. Η μεταγενέστερη έγκριση από το αρμόδιο όργανο συνιστά άσκηση από αυτό του δικαιώματος καταγγελίας. Συνεπώς η νομιμότητά της κρίνεται από την τήρηση των νόμιμων όρων στο στάδιο αυτό. Για τον ίδιο λόγο δεν μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ. Είναι αυτονόητο ότι το έγγραφο καταγγελίας πρέπει να φέρει τα στοιχεία του εγγράφου του νομικού προσώπου, ώστε να προκύπτει η ταυτότητα της εταιρείας, και την υπογραφή του νόμιμου εκπροσώπου.

²³ Βλ αρθρ 226 ΑΚ μονομερής δικαιοπραξία που επιχειρείται προς άλλον χωρίς επίδειξη του πληρεξούσιου εγγράφου είναι άκυρη, αν ο άλλος προς τον οποίο γίνεται, την αποκρούει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση.

Ωστόσο τα πράγματα δεν είναι πάντοτε τόσο απλά. Η καταγγελία μπορεί να προκύψει από συμπεριφορές, όπως η προσβολή προσωπικότητας ή η επιβολή μιας μεταβολής όρου σύμβασης, οπότε το ερώτημα που τίθεται είναι ποιων προσώπων η συμπεριφορά μπορεί να καταλογισθεί στον εργοδότη και με ποιες συνέπειες.

Το δικαίωμα της καταγγελίας χορηγείται από το νόμο και στα δύο μέρη μιας διαρκούς ενοχικής σχέσης (αρχή της αμοιβαιότητας) και μάλιστα στη βασική αντίληψη του αστικού δικαίου με τους αυτούς όρους στο καθένα από αυτά (αρχή της ισότητας). Τέλος η μονομερής δικαιοπραξία με την οποία ασκείται το δικαίωμα αυτό είναι ανατιώδης και κατά νομική ακριβολογία ανατιολόγητη, εκτός αν με ειδική διάταξη προβλέπεται συγκεκριμένος λόγος καταγγελίας, οπότε γίνεται λόγος για αιτιολογημένη καταγγελία.

Στο νομικό αυτό καθεστώς της καταγγελίας, όμως, σύντομα αντέδρασε το εργατικό δίκαιο με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα ιδιόμορφο νομικό καθεστώς για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου που στη συνέχεια, με τη βοήθεια της επιστήμης και της νομολογίας, αποσπάστηκε ακόμη περισσότερο από το κοινό δίκαιο.

Πραγματικά η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έπαυσε να στηρίζεται στην αρχή της ισότητας, με αποτέλεσμα να καταλήξουμε σε ένα διαφορισμό ανάμεσα στην καταγγελία που προέρχεται από τον εργοδότη (απόλυση του μισθωτού) και στην καταγγελία που προέρχεται από το μισθωτό (παραίτηση μισθωτού). Το θέμα της καταγγελίας αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα παραδείγματα του ατομικού εργατικού δικαίου, όπου καταδείχτηκε η ανεπάρκεια της θεωρίας του αστικού δικαίου²⁴.

2.2.2 Ο έγγραφος τύπος

Η καταγγελία, στο αστικό δίκαιο, είναι άτυπη δικαιοπραξία. Ο άτυπος αυτός χαρακτήρας της όμως έχει σοβαρά μειονεκτήματα, κυρίως γιατί δίνει αφορμή σε αμφισβητήσεις όσο αφορά τον ακριβή χρόνο της επιχείρησης της ή ακόμη και όσο αφορά το πρόσωπο, που είχε την πρωτοβουλία να την επιχειρήσει. Από τα μειονεκτήματα αυτά

²⁴ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο « Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007, Σγουρινάκης Ν. (Λογιστής-φοροτεχνικός), Ε. Θεοδωράς (οικονομολόγος επιθεωρητής εργασίας), Ε. Αγγελόπουλος (Δικηγόρος, Μ.Δ) Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης, 3η έκδοση 2013.

περιφρουρεί την καταγγελία ο έγγραφος τύπος. Ενώ, εξάλλου, η σύνδεση της άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας με ορισμένο τύπο και μάλιστα τον έγγραφο περιορίζει σε αισθητό βαθμό, στον τομέα των σχέσεων εξηρημένης εργασίας ειδικότερα, τις βιαστικές απολύσεις κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης της εργασίας, με αποτέλεσμα την προστασία των μισθωτών από τους αιφνιδιασμούς. Συνοπτικά, ενώ η προειδοποίηση αποτρέπει τον αιφνιδιασμό, ο έγγραφος τύπος διασφαλίζει το βέβαιο του γεγονότος της απόλυσης.

Ο έγγραφος τύπος καθιερώθηκε, για την καταγγελία της σύμβασης εξηρημένης εργασίας από τον εργοδότη, για πρώτη φορά από το ν. 2112/20. Ως συστατικό στοιχείο αυτής της καταγγελίας όμως, με συνέπεια την ακυρότητα της τελευταίας στην περίπτωση της μη τήρησης του, θεσπίστηκε αργότερα, αρχικά από τον α. ν. 118/ 45 (αρθρ. 9 §1)²⁵ και ήδη από το ν.3198/1955 (άρθρ. 5 §3)²⁶. Ο τύπος δεν περιορίζεται στη γραπτή διατύπωση. Ο νόμος δεν απαιτεί ορισμένη διαδικασία και για την επίδοση. Πρέπει πάντως να γίνεται παράδοση του εγγράφου με οποιοδήποτε τρόπο στον ενδιαφερόμενο ώστε να μπορεί να λάβει γνώση του περιεχομένου. Από το χρόνο κοινοποίησεως υπάρχει η καταγγελία και αρχίζουν οι ενέργειές της.

Η ακυρότητα της καταγγελίας από την έλλειψη του έγγραφου τύπου υπάρχει, ακόμη και όταν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Αυτή δεν καλύπτεται ούτε από την απόδειξη της καταβολής της τελευταίας ούτε από την κοινοποίηση του γραμματίου της κατάθεσής της.

Σχετικά με το περιεχόμενο του εγγράφου της καταγγελίας, ο νόμος δεν προβλέπει συγκεκριμένο τυποποιημένο περιεχόμενο. Θα πρέπει ωστόσο το έγγραφο αυτό να περιέχει οπωσδήποτε, κατά τρόπο σαφή, τη δήλωση της καταγγελίας. Κρίνεται εξάλλου, φρόνιμο να περιέχει και την πρόσκληση του μισθωτού να εισπράξει την αποζημίωσή του. Δεν επιβάλλεται όμως από το νόμο η υποχρέωση, να μνημονεύεται στο έγγραφο και ο λόγος της καταγγελίας, χωρίς πάντως αυτό να σημαίνει ότι απαγορεύεται η μνημόνευσή του. Μια τέτοια μνημόνευση όμως δεν αποκλείει τη μεταγενέστερη προβολή άλλων λόγων. Η αντιγραφή του λόγου είναι αναγκαία όταν ο νομοθέτης επιτρέπει την καταγγελία για συγκεκριμένους λόγους.

²⁵ βλ. α. ν. 118/ 45 (αρθρ. 9 §1): ο καταγγελόν εργοδότης υποχρεούται εντός 8 ημερών να αναγγείλει την καταγγελία εργασίας στην αρμόδια υπηρεσία του οργανισμού απασχόλησεως και ασφαλίσεως ανεργίας

²⁶βλ. ν.3198/1955 (άρθρ. 5 §3): Η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως θεωρείται έγκυρος εφ' όσον γίνη εγγράφως και καταβληθή η οφειλομένη αποζημίωσις.

Η αυστηρή κύρωση που προβλέπει ο νόμος για την παράλειψη του έγγραφου τύπου έχει για συνέπεια, να λειτουργούν σε όφελος του μισθωτού όλες οι περιπτώσεις που, ενώ εξωτερικά παρουσιάζονται σαν αποχώρησή του από την εργασία, στην ουσία αποτελούν έμμεσο καταναγκασμό σε παραίτηση. Γνωρίζοντας ο εργοδότης ότι από τις ενέργειες αυτές κινδυνεύει να γίνει υπερήμερος στην αποδοχή της εργασίας, αναγκαστικά γίνεται πιο επιφυλακτικός.

Με βάση τους παραπάνω σκοπούς, που επιδιώκει ο νομοθέτης με τον έγγραφο τύπο, θα πρέπει το ενδεχόμενο της σιωπηρής καταγγελίας να αντιμετωπιστεί με αυστηρότητα. Βέβαια η σιωπηρή καταγγελία θα είναι οπωσδήποτε άκυρη. Λόγω όμως της βραχείας προθεσμίας που προβλέπεται για την άσκηση των αξιώσεων του μισθωτού εναντίον του εργοδότη εκ του λόγου της ακυρότητας της καταγγελίας (3 μήνες), έχει μεγάλη πρακτική σημασία ο περιορισμός των περιπτώσεων, που μπορεί να γίνει δεκτή η σιωπηρή καταγγελία, σε μερικές μόνο έκδηλες περιπτώσεις. Η απλή άρνηση του εργοδότη να δεχτεί την εργασία του μισθωτού δεν πρέπει να εξομοιώνεται με καταγγελία, αν δε συνοδεύεται από περιστατικά που να αποκλείουν οριστικά για το μισθωτό τη συνέχιση της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η μετάθεση της αφετηρίας της τρίμηνης παραγραφής σε χρονικό σημείο κατά το οποίο είναι βέβαιη η βούληση του εργοδότη να μην απασχολήσει οριστικά το μισθωτό.²⁷

Από τη διαπίστωση των σκοπών που επιδιώκονται με τον έγγραφο τύπο, θα έπρεπε να γίνει δεκτό ότι αυτός επιβάλλεται άσχετα από το αν οφείλεται ή όχι αποζημίωση. Παρόλα αυτά ο ΑΠ, με αντίθετη όμως μειοψηφία, δέχτηκε ότι για τους μισθωτούς που απολύονται στο πρώτο δίμηνο της υπηρεσίας τους δεν υπάρχει υποχρέωση για την τήρηση του έγγραφου τύπου²⁸.

2.3 Προϋποθέσεις εγκυρότητας της καταγγελίας

Τόσο κατά τον νόμο 2112/1920, που αφορά την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας μόνο όσων έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, όσο και κατά το Π.Δ της 16/18-7-1920, που αφορά τους εργατοτεχνίτες, αυτούς δηλαδή που εργάζονται κυρίως χειρωνακτικώς, αλλά και

²⁷ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007, ΚΩΝ. Δ. ΛΑΝΑΡΑ (Πτυχιούχος Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης)<<Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική>> Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία, Εκδόσεις 2011

²⁸ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007, ΚΩΝ. Δ. ΛΑΝΑΡΑ (Πτυχιούχος Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης)<<Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική>> Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία, Εκδόσεις 2011

κατά το Ν.3198/1955, που ενοποίησε τις προϋποθέσεις έγκυρης απόλαυσης και των δύο αυτών κατηγοριών εργαζόμενων, δύο ήταν οι βασικές προϋποθέσεις της εγκυρότητας της καταγγελίας:

- I. Η επίδοση έγγραφης ανακοίνωσης της καταγγελίας
- II. Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, σύμφωνα με το Ν.3863/2010 και
- III. Με το άρθρο 2 του Ν.2556/1997 προστέθηκε και νέα βασική προϋπόθεση για το κύρος της καταγγελίας. Ορίστηκε συγκεκριμένα ότι η καταγγελία της σχέσης εργασίας θεωρείται έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυομένου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Στο ίδιο άρθρο ορίζεται ότι η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης, όταν αυτή επιτρέπεται να χορηγείται σε δόσεις, καθώς και η μη καταχώρηση του εργαζομένου στα μισθολόγια του ΙΚΑ ή μη ασφάλιση του, συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας για τον οποίο οφείλονται αποδοχές υπερημερίας και για τον οποίο χρόνο ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εισφορών προς το ΙΚΑ και των λοιπών Ταμείων στα οποία είναι ασφαλισμένος ο μισθωτός, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που τυχόν κατέβαλε.

Τέλος, η καταγγελία πρέπει να είναι σπουδαία και σαφής και να καθορίζει κατά τρόπο ασφαλή, την θέληση του καταγγέλλοντος να λυθεί η σύμβαση εργασίας. Οπότε πρέπει να περιέχει την ημερομηνία της δηλώσεως και την προθεσμία κατά την οποία λύεται η σύμβαση, αναμφίβολα καθορισμένη. Απαγορεύεται προσθήκη στην δικαιοπραξία, όρου ή αιρέσεως. Δεν μπορούμε, παραδείγματος χάριν, να θεωρήσουμε ως καταγγελία, δήλωση του εργοδότη όπως αναφέρει ο Καποδίστριας (1933), “Αν εξακολουθήσεις να εργάζεσαι, με τον τρόπο που εργάζεσαι, σε απολύω μετά από δυο μήνες από σήμερα”²⁹.

2.4 Τρόπος, τόπος και χρόνος καταβολής αποζημίωσης

²⁹ Καρατζάς Θ.Χρήστος, Νομικός Σύμβουλος Εργασιακών Σχέσεων, εκδόσεις: ΠΙΜ εργασιακή 2010 « Οι εργασιακές σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων», 2010

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του ν.3198/1955³⁰, η αποζημίωση καταβάλλεται κατά την ημέρα της λύσης της εργασιακής σχέσης. Επομένως, συγχρόνως με την έγγραφη απόλυση, ο εργοδότης πρέπει να προσφέρει και να καταβάλλει στον εργαζόμενο την οφειλόμενη αποζημίωση. Αν η καταγγελία γίνεται με την τήρηση της νόμιμης προθεσμίας (προκειμένου για υπαλλήλους), η αποζημίωση καταβάλλεται κατά την εκπνοή της προθεσμίας. Μόνη η προσφορά και η τυχόν περιέλευση του δικαιούχου σε υπερημερία δεν αρκεί αλλά απαιτείται και καταβολή της αποζημίωσης. Αν ο εργαζόμενος αρνείται να εισπράξει την προσηκόντως προσφερόμενη αποζημίωση, τότε ο εργοδότης της οφείλει σε *εύλογο χρόνο* να προβεί σε δημόσια κατάθεση του ποσού της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Η παράλειψη κοινοποίησης του γραμματίου παρακαταθήκης δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας, δημιουργεί όμως ενδεχομένως ευθύνη του εργοδότη να αποκαταστήσει τη ζημία που υπέστη ο εργαζόμενος εξαιτίας της παράλειψης αυτής.

Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης κατά την ημέρα της απόλυσης. Εάν όμως η αποζημίωση υπερβαίνει τους μισθούς έξι μηνών, έχει τη δυνατότητα να καταβάλει αμέσως το ποσό που αντιστοιχεί στους έξι μήνες και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις, καθεμιά από τις οποίες θα πρέπει να είναι το λιγότερο ίση με τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν απομένει για την εξόφληση μικρότερο ποσό (άρθρ. 2 παρ. 2 και 3 ν. 3198/1955). Η πρώτη από τις δόσεις πρέπει να καταβληθεί την επόμενη της συμπλήρωσης τριμήνου από την απόλυση.

Ο εργοδότης μπορεί να παραιτηθεί από την προθεσμία τμηματικής καταβολής. Κρίθηκε ότι δεν συνιστά παραίτηση μόνο το γεγονός ότι ο εργοδότης κατέβαλε μεγαλύτερο από το ληξιπρόθεσμο ποσό έχοντας την πρόθεση να εξοφλήσει την όλη αποζημίωση, γιατί η καταβολή αυτή δεν ενέχει δικαιопρακτική δήλωση βούλησης παραίτησης από την ευχέρεια τμηματικής καταβολής. Αν συνεπώς το ποσό που καταβλήθηκε υπολείπεται του συνόλου της αποζημίωσης, όχι όμως και του ληξιπρόθεσμου και απαιτητού μέρους της δεν υπάρχει ελλιπής καταβολή και επομένως δεν καθίσταται άκυρη η καταγγελία, εφ' όσον το υπόλοιπο μπορεί να καταβληθεί στις τριμηνιαίες δόσεις που προβλέπει το άρθρο 2 του ν. 3198/1955³¹.

³⁰ άρθρο 2 παρ. 1 του ν.3198/1955: αποζημίωσις των υπαλλήλων, των απολυομένων άνευ της τηρήσεως των περί προμηνύσεως διατάξεων του άρθρου 1 του προειρημένου Νόμου, εφ' όσον δεν υπερβαίνει τας αποδοχάς εξ μηνών δι' εκάστον, καταβάλλεται υπό του εργοδότη κατά την ημέραν της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

³¹ άρθρο 2 του ν. 3198/1955: Εάν η αποζημίωσις είναι μεγαλύτερα των αποδοχών εξ μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται ωσαύτως να καταβάλη κατά την απόλυσιν το μέχρι των αποδοχών εξ μηνών μέρος ταύτης, το δε υπόλοιπον επί πλέον ποσόν εις τριμηνιαίας δόσεις, εκάστη των οποίων δεν δύναται να είναι κατωτέρα των

Ρητά ορίζεται στο νόμο (άρθρ. 6 § 3 ν. 3198/1995)³² ότι η εκ μέρους του εργαζομένου είσπραξη, έστω και ανεπιφύλακτα, της μικρότερης αποζημίωσης που του πρόσφερε ο εργοδότης δεν αποτελεί παραίτηση από το τυχόν δικαίωμά του να αξιώσει το μεγαλύτερο ποσό αποζημίωσης που δικαιούται.

Επειδή η αξίωση του εργαζομένου για την καταβολή της αποζημίωσης προέρχεται από την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας, ως τόπος καταβολής ισχύει ο τόπος της επαγγελματικής του εγκατάστασης (άρθρ. 321 ΑΚ εδαφ. Β), δηλαδή ο τόπος παροχής της εργασίας. Εάν η αποζημίωση καταβάλλεται μετά τη λύση της σύμβασης, τότε τόπος καταβολής είναι ο τόπος κατοικίας του εργαζομένου.

Η πληρωμή της αποζημίωσης γίνεται με μετρητά, δεν αποκλείεται όμως και η πληρωμή με χρηματόγραφα, εφόσον αυτά αποτελούν όργανα πληρωμής που αναπληρώνουν το χρήμα. Επίσης, η πληρωμή της αποζημίωσης μπορεί να γίνει σε τρίτα πρόσωπα, όπως π. χ στον πληρεξούσιο δικηγόρο του εργαζομένου³³.

2.5 Το ποσό της αποζημίωσης

Το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης υπολογίζεται με βάση τρία κριτήρια: την ιδιότητα του απολυομένου ως εργάτη ή υπαλλήλου, τις αποδοχές που έπαιρνε και την προϋπηρεσία του στο συγκεκριμένο εργοδότη.

Έτσι, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται ειδικότερα με βάση τις τακτικές αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης κατά τον τελευταίο μήνα (κατά τον μήνα απόλυσης). Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνεται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που χορηγείται σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Τέτοιες παροχές είναι κατεξοχήν τα επιδόματα εορτών και αδείας, η

αποδοχών τριών μηνών, εκτός εάν προς εξόφλησιν του συνόλου της αποζημίωσης υπολείπεται μικρότερον ποσό.

³² άρθρ. 6 § 3 ν. 3198/1995: Η εκ μέρους του μισθωτού απόληψις της υπό του εργοδότη καταβαλλομένης εις αυτόν αποζημίωσης, έστω και ανεπιφύλακτως γενομένη δεν αποτελεί παραίτησιν αυτού της τυχόν περί μείζονος αποζημίωσης αξιώσεως του.

³³ Ζερδελής Δημήτρης, «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», Β΄ έκδοση, 2002, Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη οικονομολόγου-εργασιολόγου. Εργατικό Δίκαιο . Τόμος Α΄ έκδοση 18η 2009.

αναλογία των οποίων υπολογίζεται στις αποδοχές και αυξάνει το ποσό της αποζημίωσης κατά 1/6.³⁴

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης
NOMOS 3863/2010 Άρθρο 74 και NOMOS 3899/2010 άρθρο 17 παρ. 5

³⁴ Βλ. Γεωργιάδου Νλίκη – ΔΝ «εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο» έκδοση 2009

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσόν αποζημίωσης
<i>Έως 12 μήνες</i>	0	0	0
<i>1 έτος συμπληρωμένο</i>	2 μηνών	1 μην.	1 μηνός
<i>2 ετών συμπληρωμένα</i>	2 μηνών	2 μην.	1 μηνός
<i>3 ετών συμπληρωμένα</i>	2 μηνών	2 μην.	1 μηνός
<i>4 ετών συμπληρωμένα</i>	3 μηνών	2 μην.	1 1/2 μηνός
<i>5 ετών συμπληρωμένα</i>	3 μηνών	3 μην.	1 1/2 μηνός
<i>6 ετών συμπληρωμένα</i>	4 μηνών	3 μην.	2 μηνών
<i>7 ετών συμπληρωμένα</i>	4 μηνών	3 μην.	2 μηνών
<i>8 ετών συμπληρωμένα</i>	5 μηνών	3 μην.	2 1/2 μηνών
<i>9 ετών συμπληρωμένα</i>	5 μηνών	3 μην.	2 1/2 μηνών
<i>10 ετών συμπληρωμένα</i>	6 μηνών	4 μην.	3 μηνών
<i>11 ετών συμπληρωμένα</i>	7 μηνών	4 μην.	3 1/2 μηνών
<i>12 ετών συμπληρωμένα</i>	8 μηνών	4 μην.	4 μηνών
<i>13 ετών συμπληρωμένα</i>	9 μηνών	4 μην.	4 1/2 μηνών
<i>14 ετών συμπληρωμένα</i>	10 μηνών	4 μην.	5 μηνών
<i>15 ετών συμπληρωμένα</i>	11 μηνών	4 μην.	5 1/2 μηνών
<i>16 ετών συμπληρωμένα</i>	12 μηνών	5 μην.	6 μηνών
<i>17 ετών συμπληρωμένα</i>	13 μηνών	5 μην.	6 1/2 μηνών
<i>18 ετών συμπληρωμένα</i>	14 μηνών	5 μην.	7 μηνών
<i>19 ετών συμπληρωμένα</i>	15 μηνών	5 μην.	7 1/2 μηνών
<i>20 ετών συμπληρωμένα</i>	16 μηνών	5 μην.	8 μηνών
<i>21 ετών συμπληρωμένα</i>	17 μηνών	6 μην.	8 1/2 μηνών
<i>22 ετών συμπληρωμένα</i>	18 μηνών	6 μην.	9 μηνών
<i>23 ετών συμπληρωμένα</i>	19 μηνών	6 μην.	9 1/2 μηνών
<i>24 ετών συμπληρωμένα</i>	20 μηνών	6 μην.	10 μηνών
<i>25 ετών συμπληρωμένα</i>	21 μηνών	6 μην.	10 1/2 μηνών
<i>26 ετών συμπληρωμένα</i>	22 μηνών	6 μην.	11 μηνών
<i>27 ετών συμπληρωμένα</i>	23 μηνών	6 μην.	11 1/2 μηνών
<i>28 ετών συμπληρωμένα</i>	24 μηνών	6 μην.	12 μηνών

Με βάση τα παραπάνω, η αποζημίωση των υπαλλήλων και των εργατών, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας τους στον ίδιο εργοδότη, κλιμακώνεται, σύμφωνα με τις πρόσφατες ρυθμίσεις, ως εξής:

(Σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 -2005 άρθρο 4)

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
από 30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Στις περιπτώσεις όμως που ο εργοδότης είναι το Δημόσιο ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή Τράπεζες ή επιχειρήσεις και οργανισμοί κοινής ωφελείας (ΔΕΗ, ΟΤΕ, εταιρεία υδάτων κ.α.) ή επιχειρήσεις επιχορηγούμενες από το κράτος, η οφειλόμενη αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό των 15.000 ευρώ (ανώτατο όριο αποζημίωσης)³⁵.

2.5.1 Το ύψος της αποζημίωσης και ο τρόπος υπολογισμού της

Από τα άρθρα 3 του Ν. 2112/1920³⁶, 5 β.δ. 16/18.7.1920³⁷ και 1 Ν.3198/1955 προκύπτει ότι κρίσιμο στοιχείο για τον προσδιορισμό του ύψους της οφειλόμενης από τον εργοδότη αποζημίωσης είναι η διάρκεια της προθεσμίας προειδοποίησης, η οποία, δεν είναι σταθερή αλλά εξαρτάται από τον χρόνο της απασχόλησης του εργαζομένου. ³⁸Ως προς τη

³⁵ Γεωργιάδου Νίκη, Δικηγόρος – Δ.Ν, « Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», 2009, φορολογική ενημέρωση: www.taxnews.info/apousia, Σγουρινάκης Ν. (Λογιστής-φοροτεχνικός), Ε. Θεοδωράς (οικονομολόγος επιθεωρητής εργασίας), Ε. Αγγελόπουλος (Δικηγόρος, Μ.Δ) Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης, 3η έκδοση 2013.

³⁶ άρθρο 3 του Ν. 2112/1920: Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής...

³⁷ 5 β.δ. 16/18.7.1920: Περί επεκτάσεως του Ν. 2112 « περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων » και επί των εργατών , τεχνιτών και υπηρετών, πλην των διατάξεων των αφορωσών την προειδοποίησιν».

³⁸ Βλ./ Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» β' έκδοση, 2002

διάρκεια της προθεσμίας προειδοποίησης, ο νομοθέτης κάνει διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατών και επομένως ένα άλλο κρίσιμο στοιχείο για τον υπολογισμό του ύψους της αποζημίωσης είναι η ιδιότητα του εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργάτη. Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν. 3198/1955, ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Επομένως, για να υπολογίσουμε την οφειλόμενη αποζημίωση πρέπει να πολλαπλασιάσουμε τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν από την απόλυση με το σύνολο των μηνών της προθεσμίας προειδοποίησης. Για την προθεσμία προειδοποίησης και τον τρόπο υπολογισμού της ισχύουν όσα λέχθηκαν παραπάνω. Έτσι, η αποζημίωση υπαλλήλου που έχει συμπληρώσει συνολική υπηρεσία 10 ετών στον εργοδότη είναι ίση με τις αποδοχές 6 μηνών, έχοντας πάντοτε ως βάση το ποσό των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ η αποζημίωση εργάτη με τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας είναι 60 ημερομίσθια.

Προκειμένου για υπάλληλο, αν ο εργοδότης καταγγείλει τηρώντας την νόμιμη προθεσμία, οφείλει να καταβάλει το μισό της αποζημίωσης που θα όφειλε σε περίπτωση απρόθεσμης (απροειδοποίητης) καταγγελίας.

Επίσης, το μισό της αποζημίωσης της απρόθεσμης καταγγελίας καταβάλλεται στους υπαλλήλους που υπάγονται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για την συνταξιοδότησή τους και απολύονται έχοντας συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος. Εάν μάλιστα είναι και επικουρικά ασφαλισμένοι, λαμβάνουν μόνο το 40% της παραπάνω αποζημίωσης (άρθρο 8 εδαφ. β' του Ν.3198/1955³⁹, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 5 παρ.1 του Ν.435/1976⁴⁰).⁴¹

³⁹ άρθρο 8 εδαφ. β' του Ν.3198/1955 : μισθωτοί εν γένει υπαγόμενοι εις την ασφάλισιν οιοουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, δια την χορήγησιν συντάξεως συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τα προς λήψιν πλήρους συντάξεως γήρατος προϋποθέσεις, δύνανται εάν μεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτου ν' αποχωρώσι της εργασίας, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε ν αποχωρώσιν είτε ν' απομακρύνωνται της εργασίας των παρά του εργοδότη των, λαμβάνοντες εις απάσας τας περιπτώσεις ταύτας οι μεν επικουρικά ησφαλισμένοι, τα 40%, οι δε μη ησφαλισμένοι επικουρικώς τα 50% της αποζημιώσεως της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάτοστε ισχύουσας διατάξεις....

⁴⁰ άρθρο 5 παρ.1 του Ν.435/1976: Το δεύτερον εδάφιον του άρθρου8 του Ν . 3198/1955 « περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων », το προστεθέν δια της παρ . 4 του άρθρου 8 του Ν.Δ. 3789/1957 « περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας », αντικαθίσταται...

⁴¹ Βλ./ Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» β' έκδοση, 2002

Λέχθηκε ήδη ότι ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάσει των «τακτικών αποδοχών» που θα έπαιρνε ο εργαζόμενος κατά τον τελευταίο μήνα εργασίας με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ως προς την έννοια των τακτικών αποδοχών, το άρθρο 3 παρ. 2 του Ν.2112/1920 ορίζει ότι «ως τακτικά αποδοχαί υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφ' όσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί εις είδος, προμήθεια κ.λπ.». Η νομολογία, ερμηνεύοντας τη διάταξη αυτή, δέχεται ότι τακτικές αποδοχές αποτελούν ο μισθός και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που χορηγείται κατά τρόπο σταθερό και μόνιμο ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Έτσι, ως τακτικές αποδοχές που συνυπολογίζονται για τον καθορισμό της αποζημίωσης θεωρούνται: α) τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα) και το επίδομα άδειας, η αναλογία των οποίων υπολογίζεται στις αποδοχές και αυξάνει το ποσό της αποζημίωσης κατά το 1/6 ,β) η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία και για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες, εφόσον αυτή παρέχεται τακτικά, γ) η αμοιβή για παροχή υπερεργασίας και υπερωρίας, εφόσον και εδώ πρόκειται για τακτική απασχόληση, δ) η συμπληρωματική αμοιβή για την πρόσθετη εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος σταθερά και μόνιμα, ε) το επίδομα («πριμ») τακτικής παρουσίας, στ) το επίδομα «πριμ» παραγωγικότητας, ζ) οι προμήθειες για τις πωλήσεις ή εισπράξεις, εφόσον καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα, ανεξάρτητα από τον τυχόν χαρακτηρισμό τους ως «έκτακτης παροχής», η) η σε χρήμα αξία παροχών σε είδος (π.χ. τροφή, κατοικία), εφόσον αυτές χορηγούνται ως αντάλλαγμα για την εργασία και όχι για άλλους σκοπούς, θ) «οικειοθελείς» παροχές, τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά, ομοιόμορφα και ανεπιφύλακτα, οπότε παύουν να είναι ελευθέρως ανακλητές και αποκτούν μισθολογικό χαρακτήρα, ι) τα από τρίτους καταβαλλόμενα υποχρεωτικά φιλοδωρήματα. Αντίθετα, τα προαιρετικά φιλοδωρήματα υπολογίζονται, εφόσον αυτά, κατά συνήθεια, καταβάλλονται τακτικά και, βάσει ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας, αποτελούν μέρος της αμοιβής, κ) οδοιπορικά έξοδα, αποζημιώσεις εκτός έδρας ή επιδόματα κίνησης, εφόσον χορηγούνται τακτικά και ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση μετακινήσεων του εργαζομένου και χωρίς ο τελευταίος να υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και λ) ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών και τα αναλογούντα στον εργαζόμενο ποσά εισφορών προς τον ασφαλιστικό οργανισμό, όταν από τη σύμβαση ή από επιχειρησιακή συνήθεια καταβάλλονται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατούνται από τις αποδοχές.⁴²

⁴² Βλ./ Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» β' έκδοση, 2002

Αντίθετα, δεν συνυπολογίζονται, κατά την νομολογία, παροχές που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα ή έχουν μεν μισθολογικό χαρακτήρα, δεν εμπίπτουν όμως στην έννοια των «τακτικών αποδοχών». Εδώ ανήκουν α) οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται υπό την επιφύλαξη ανάκλησης, ακόμα κι αν καταβάλλονται μακροχρόνια, σταθερά και ομοιόμορφα και β) παροχές σε χρήμα ή σε είδος που χορηγούνται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας. Έτσι δεν συνυπολογίζεται η χρήση του αυτοκινήτου, όταν σκοπό της παροχής αυτής είναι η διευκόλυνση του εργαζομένου κατά τις μετακινήσεις του προς παροχή των υπηρεσιών του και επομένως η ευχερής εκτέλεση των καθηκόντων του. Το γεγονός δε ότι ο εργοδότης, από ελευθεριότητα και όχι από συμβατική υποχρέωσή του, επιτρέπει στον εργαζόμενο να χρησιμοποιεί το αυτοκίνητο και για τις ατομικές του ανάγκες δεν μεταβάλλει τον χαρακτήρα της παροχής.

Το άρθρο 5 παρ.1 του Ν. 3198/1955⁴³ ορίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του εργαζομένου κατά τον τελευταίο μήνα πριν από την απόλυση υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Εάν επομένως ο εργαζόμενος κατά το κρίσιμο διάστημα, για λόγους που αφορούν το πρόσωπό του ή το πρόσωπο του εργοδότη, δεν απασχολήθηκε ή δεν απασχολήθηκε πλήρως, ο υπολογισμός της αποζημίωσης δεν θα γίνει με βάση τις αποδοχές που πράγματι έλαβε ή που δικαιούται αλλά με βάση τις αποδοχές που θα δικαιούνταν, αν απασχολούνταν κανονικά. Ως πλήρη απασχόληση δεν νοείται εκείνη που εξαντλεί το νόμιμο ωράριο, αλλά εκείνη που αντιστοιχεί στο συμφωνημένο ή συνήθη χρόνο εργασίας στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Η αποζημίωση των εργαζομένων που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπήν ή κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας καθορίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών πριν από την καταγγελία, εφόσον το ποσό είναι τουλάχιστον ίσο με το τεκμαρτό ημερομίσθιο του Ι.Κ.Α. Αν το ποσό είναι μικρότερο, ως βάση λαμβάνεται το τεκμαρτό ημερομίσθιο (άρθρο 5 παρ.2 Ν.3198/1955). Εάν ο εργαζόμενος αμείβεται με πάγιο μισθό και ποσοστά (μικτό σύστημα), η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των σταθερών

⁴³ άρθρο 5 παρ.1 του Ν. 3198/1955: Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Κατά τον υπολογισμόν τούτον προκειμένου περί υπαλλήλου, αι μηνιαία αυτού αποδοχαί δεν λαμβάνονται υπόψη καθ' ό ποσόν υπερβαίνουν το οκταπλάσιον του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτου, πολλαπλασιαζόμενον επί τον αριθμόν 30.

τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα και του μέσου όρου των αποδοχών σε ποσοστά κατά τους τελευταίους δύο μήνες πριν από την καταγγελία.⁴⁴

2.6 Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης

Στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τη μεριά του εργοδότη είναι κατά γενικό κανόνα υποχρεωτική η καταβολή αποζημίωσης. Ακόμα και αν ο εργοδότης απολύει τον εργαζόμενο λόγω της υπαίτιας και αντισυμβατικής συμπεριφοράς του, οφείλει να καταβάλει τη προβλεπόμενη αποζημίωση απόλυσης. Μόνο κατ' εξαίρεση απαλλάσσεται από την υποχρέωση αποζημίωσης, όταν ο εργαζόμενος έχει διαπράξει αξιόποινη πράξη ή όταν συντρέχουν περιστατικά ανωτέρας βίας ή όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος προκάλεσε δολίως την απόλυσή του, με σκοπό να εισπράξει την αποζημίωση. Τις εξαιρέσεις αυτές αναλύουμε αμέσως παρακάτω :

I. Υποβολή μήνυσης ή άσκηση ποινικής δίωξης κατά του εργαζομένου πριν την απόλυση

Ο εργοδότης μπορεί έγκυρα να καταγγείλει τη σύμβαση αορίστου χρόνου, χωρίς να καταβάλει αποζημίωση, εάν έχει υποβληθεί εναντίον του εργαζομένου μήνυση για αξιόποινη πράξη που διέπραξε κατά την εκτέλεση της εργασίας του η έχει απαγγελθεί εναντίον του κατηγορία για αδίκημα που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Η μήνυση ή η απαγγελία κατηγορίας πρέπει να προηγούνται της απόλυσης έστω και κατ' ελάχιστο χρόνο. Εάν συντρέχει αυτή η προϋπόθεση, ο εργαζόμενος απολύεται νόμιμα χωρίς αποζημίωση. Εάν όμως στη συνέχεια ο εργαζόμενος απαλλαγεί από την κατηγορία με βούλευμα ή αθωωθεί με δικαστική απόφαση, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση και μάλιστα μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τότε που έλαβε γνώση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης.⁴⁵

⁴⁴ Βλ. Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας» β' έκδοση, 2002

⁴⁵ Βλ. Γεωργιάδου Νίκη «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο» έκδοσεις 2009

II. Περιστατικά ανωτέρας βίας.

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης εξαιτίας πυρκαγιάς ή για λόγους ανωτέρας βίας, δεν οφείλεται αποζημίωση, εκτός εάν ο εργοδότης έχει ασφαλισθεί για τους κινδύνους αυτούς, οπότε οφείλει τα 2/3 της αποζημίωσης. Ανωτέρα βία υπάρχει όταν η διακοπή της εργασίας επέρχεται από γεγονός τυχερό και απρόβλεπτο που δεν μπορεί να αποτραπεί ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης (π.χ. η καταστροφή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης από πυρκαγιά ή σεισμό, η βαριά και αιφνίδια ασθένεια του εργοδότη, η έξωση του εργοδότη από μισθωμένο κτίριο λόγω κατεδάφισης κ.α.)⁴⁶.

2.7 Περιπτώσεις καταβολής μειωμένης αποζημίωσης απόλυσης

I. Περιστατικά ανωτέρας βίας για τα οποία είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης.

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου γίνεται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης εξαιτίας πυρκαγιάς ή για λόγους ανωτέρας βίας και ο εργοδότης έχει ασφαλισθεί για τους κινδύνους αυτούς, τότε οφείλει τα 2/3 της αποζημίωσης.

II. Απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση υπαλλήλου ή οικειοθελής αποχώρηση εργατοτεχνίτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης

Όταν απολύεται ή αποχωρεί οικειοθελώς μισθωτός με ιδιότητα υπαλλήλου ή αποχωρεί οικειοθελώς μισθωτός με ιδιότητα εργάτη που υπάγεται στην κύρια ασφάλιση οπουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για τη συνταξιοδότηση του και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, λαμβάνει το 50% της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας, ενώ, εάν δικαιούται και επικουρική σύνταξη, λαμβάνει μόνο το 40% της παραπάνω αποζημίωσης. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι προφανώς η παροχή κινήτρων για

⁴⁶ Γεωργιάδου Νίκη, Δικηγόρος – ΔΝ, «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», 2009, ΚΩΝ. Δ. ΛΑΝΑΡΑ(Πτυχιούχος Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης) <<Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική>> Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία, Εκδόσεις 2011.

την ανανέωση των επιχειρήσεων, με την έξοδο των παλαιών και υπερηλίκων μισθωτών και την είσοδο στην αγορά εργασίας νέων εργαζομένων.

III. Καταχώριση στα μισθολόγια του ΙΚΑ και ασφάλιση

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να έχει καταχωρίσει την απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έστω να έχει ασφαλίσει τον εργαζόμενο στο ΙΚΑ. Η μη εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας. Η προϋπόθεση αυτή θεσπίστηκε για να καταστεί αποτελεσματική η υφιστάμενη υποχρέωση ασφάλισης και να καταπολεμηθεί η εισφοροδιαφυγή.

IV. Μη καταχρηστική απόλυση

Σε αντίθεση με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, όπου απαιτείται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου για τη νόμιμη καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε χωρίς να απαιτείται η συνδρομή κάποιων ειδικών ή ιδιαίτερης βαρύτητας λόγων. Η καταγγελία είναι, όπως έχει επικρατήσει να λέγεται στην πράξη, <<αναιτιώδης>> δικαιοπραξία, με την έννοια ότι η ύπαρξη ενός ιδιαίτερου λόγου δεν αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της. Επομένως, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να αιτιολογήσει την καταγγελία επικαλούμενος συγκεκριμένο λόγο που να επηρεάζει αρνητικά την ομαλή λειτουργία της σύμβασης.

Παρ' όλα αυτά η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη δεν πρέπει να αντίκειται στην καλή πίστη, στα χρηστά ήθη και στον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος (άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα). Διαφορετικά η καταγγελία είναι καταχρηστική και άρα άκυρη και ως εκ τούτου δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης.⁴⁷

⁴⁷ Βλ. Γεωργιάδου Νίκη «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο» έκδοσεις 2009

Ειδικότερα είναι καταχρηστική η απόλυση, όταν ο εργοδότης ωθείται σ' αυτήν από ταπεινά κίνητρα που αποδοκιμάζει την έννομη τάξη. Έτσι έχει κριθεί καταχρηστική η απόλυση που γίνεται για λόγους εκδίκησης επειδή ο εργαζόμενος αρνήθηκε να αποδεχθεί μία βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του ή αρνήθηκε να εκτελέσει εργασία που δεν ανήκε στα συμβατικά του καθήκοντα ή διεκδίκησε δικαστικά καθυστερούμενες αποδοχές του κ. ο. κ. Στις παραπάνω περιπτώσεις είναι προφανές ότι το δικαίωμα καταγγελίας ασκείται με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό να βλάψει τον εργαζόμενο ή να τον <<τιμωρήσει>> γιατί άσκησε τα νόμιμα δικαιώματα του. Δικαίως λοιπόν τέτοιες κακόβουλες απολύσεις θεωρούνται καταχρηστικές και άκυρες.

Καταχρηστική όμως είναι, όχι μόνο η κακόβουλη καταγγελία, αλλά και η καταγγελία που δεν δικαιολογείται από τις αντικειμενικές ανάγκες και το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη. Π.χ. απολύεται ένας αποδοτικός ευσυνείδητος εργαζόμενος, προκειμένου να προσληφθεί στη θέση του άλλος εργαζόμενος με λιγότερα ή ακόμα και τα ίδια προσόντα. Αντίθετα η καταγγελία δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο συμφέρον του εργοδότη, όταν ο εργαζόμενος απολύεται λόγω πλημμελούς άσκησης των καθηκόντων του, λόγω μείωσης των εργασιών της επιχείρησης κ. ο. κ.

Η απαγόρευση της καταχρηστικής απόλυσης έχει θεσπιστεί για την προστασία του εργαζομένου, ο οποίος έχει δέσμευση την εργασιακή του δύναμη για αόριστο χρονικό διάστημα εις όφελος του εργοδότη και έχει την προσδοκία ότι δεν θα στερηθεί χωρίς δικαιολογημένη αιτία τη θέση εργασίας του.

γ. Σκόπιμη πρόκληση της απόλυσης εκ μέρους του μισθωτού.

Η αξίωση του εργαζομένου για λήψη της αποζημίωσης απόλυσης μπορεί να αποκρουστεί από τον εργοδότη ως καταχρηστική, όταν ο ίδιος προκάλεσε με τη συμπεριφορά του σκόπιμα την καταγγελία της σύμβασης, προκειμένου να καρπωθεί την αποζημίωση. Πράγματι υπάρχουν περιπτώσεις που ο εργαζόμενος (επειδή λ.χ. βρήκε καλύτερη εργασία αλλού) παραβιάζει προκλητικά και κακόβουλα τις υποχρεώσεις του με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει και να του καταβάλει την αποζημίωση, την οποία βεβαίως δεν θα έπαιρνε εάν απλά υπέβαλλε την παραίτησή του⁴⁸.

⁴⁸ Γεωργιάδου Νίκη, Δικηγόρος – ΔΝ, «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», 2009

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1.1 Ομαδικές απολύσεις-Γενικά

Το ζήτημα της ταυτόχρονης απόλυσης περισσότερων εργαζομένων από μία επιχείρηση, λόγω των σοβαρών επιπτώσεων που δημιουργεί όχι μόνο σε ατομικό επίπεδο αλλά και σε ευρύτερο κοινωνικό, ρυθμίζεται με ιδιαίτερο τρόπο από την εργατική νομοθεσία.

Οι λόγοι που υπαγορεύουν τις ομαδικές απολύσεις είναι διάφοροι, ιδίως όμως αναφέρονται είτε σε οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης, που απαιτεί μεταξύ άλλων και περιορισμό του εργατικού κόστους, είτε προέρχονται από τεχνολογικές ή παραγωγικές αναδιαρθρώσεις της επιχείρησης, που επίσης οδηγούν στην ανάγκη μείωσης προσωπικού, είτε μπορεί να προκαλούνται από διαδικασίες ιδιοκτησιακών μεταβολών (μεταβίβαση, συγχώνευση κ.λπ.) ή λόγω της μεταφοράς της επιχείρησης ή κάποιας εγκατάστασής της σε άλλη γεωγραφική περιοχή, ή τέλος να είναι αποτέλεσμα του οριστικού κλεισίματος μιας επιχείρησης ή μιας εγκατάστασης.

Διατάξεις με αντικείμενο τη ρύθμιση του ζητήματος των ομαδικών απολύσεων συναντάμε για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1934, η ισχύουσα όμως σχετική νομοθεσία αποτυπώνεται στο Ν. 1387/1983 (όπως ισχύει), με τον οποίο επιχειρήθηκε η ενσωμάτωση της σχετικής οδηγίας 75/129/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις». Στη συνέχεια η παραπάνω οδηγία τροποποιήθηκε με την νεώτερη οδηγία 92/56/ΕΟΚ και επακολούθησε η οδηγία 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουλίου 1988, με την οποία το περιεχόμενο των δύο προηγούμενων οδηγιών κωδικοποιήθηκε σε ένα ενιαίο κείμενο⁴⁹.

3.1.2 Έννοια ομαδικών απολύσεων και πεδίο εφαρμογής:

Κατά τη νομική διαμόρφωση της έννοιας των ομαδικών απολύσεων, το αριθμητικό στοιχείο χαρακτηρίζεται από μια απόλυτη σχετικότητα, αφού, ανάλογα με την συγκεκριμένη

⁴⁹ Ληξουριωτης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές εργασιακές σχέσεις»

εθνική νομοθεσία, ο αριθμός των απολυομένων που απαιτείται για να προσδοθεί ο χαρακτήρας της ομαδικότητας στις απολύσεις παραλλάσσει και συνδέεται όχι μόνο με τον αριθμό αυτών των ίδιων των πραγματοποιούμενων απολύσεων, αλλά, επί πλέον, τόσο με τη συσχέτιση του αριθμού αυτού προς το μέγεθος της επιχείρησης και ειδικότερα με τον αριθμό των απασχολούμενων σ' αυτήν, όσο και με την κατανομή του αριθμού των απολυομένων μέσα σε μια ημερολογιακή ή άλλη χρονική περίοδο (π.χ. μήνας, 30 ημέρες, 60 ημέρες).

Ειδικότερα, κατά την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία, ο έλεγχος για τις ομαδικές απολύσεις αφορά μόνο επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες απασχολούνται περισσότεροι από είκοσι μισθωτοί. Επίσης, απολύσεις που συμμετέχουν στην έννοια των ομαδικών είναι μόνο αυτές που γίνονται για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυομένων. Τέλος, για να θεωρηθούν ως ομαδικές και να υπαχθούν στον έλεγχο του νομού, θα πρέπει οι απολύσεις :

- i. να υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τις έξη (6), εάν στην επιχείρηση απασχολούνται στις αρχές του μήνα 20 έως 150 άτομα, ή
- ii. να υπερβαίνουν το ποσοστό πέντε (5) % και μέχρι 30 άτομα, εάν στην επιχείρηση απασχολούνται στην αρχή του μήνα πάνω από 150 μισθωτοί.

Οι διατάξεις του Ν 1387/1983 εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Νομικών Δημοσίου Δικαίου, που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Το κύρος των εργασιακών συμβάσεων των απασχολούμενων στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση δεν ενδιαφέρει για τον υπολογισμό του αριθμού των απασχολούμενων σ' αυτήν. Αυτό συνάγεται από τη διάταξη που ορίζει ότι «ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας» (άρθρο 2 § 1 εδάφιο δεύτερο).

Σύμφωνα με το νόμο, δεν θεωρούνται ομαδικές απολύσεις:

- i. Οι λύσεις των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με συμβάσεις εργασίας που συνδέονται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός εάν οι απολύσεις γίνουν πριν

από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού.⁵⁰

- ii. Η λύση της σύμβασης του προσωπικού του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των νομικών προσώπων Δημοσίου Δικαίου, που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.
- iii. Η λύση των συμβάσεων των πληρωμάτων των πλοίων.

Επίσης, ο νόμος 1387/1983 προβλέπει μερική εφαρμογή των διατάξεων του στις εξής περιπτώσεις:

- i) Στους εργαζομένους 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 το ΝΠΔΔ. Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόζονται μόνο οι διαδικασίες που ορίζονται από τα άρθρα 3, 4 και 5 § 1 και 2 του Ν 1387/1983⁵¹
- ii) Σε ομαδικές απολύσεις, που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις του Ν 1387/1983, εκτός από αυτές των παραγράφων 2,3 και 4 του άρθρου 5. Η νομολογία και η θεωρία έχουν σχεδόν ομόφωνα δεχθεί ότι η προϋπόθεση της έκδοσης δικαστικής απόφασης δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην Ελλάδα και συνεπώς αρκεί η προϋπόθεση της *de facto* οριστικής διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης ή της εγκατάστασης⁵².

⁵⁰ Ληξουριωτης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές εργασιακές σχέσεις»

⁵¹ 3, 4 και 5 § 1 και 2 του Ν 1387/1983: τα όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα

⁵² Ληξουριωτης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», Στυλιανός Γ. Βλαστός. Ατομικό εργατικό Δίκαιο <<ατομική Σύμβαση - Σχέση εργασίας (ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα) Εκδόσεις 2012. και Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη οικονομολόγου-εργασιολόγου. Εργατικό Δίκαιο . Τόμος Α΄ έκδοση 18η 2009.

3.1.2.1 Επιχειρήσεις που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 1387/83

Ιδιωτικού τομέα - Δημοσίου - ΟΤΑ – ΝΠΔΔ που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

Το άρθρο 2 § 1^α του ν. 1387/83 ορίζει ότι <<οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, καθώς και του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας>>. Η διατύπωση που χρησιμοποιεί ο νόμος είναι αναμφίβολα πιο λεπτομερής και εξειδικευμένη σε σύγκριση με το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς (α.ν. 99/1967) όπου στο άρθρο 2 § 5 ορίζονταν ότι <<εν τη έννοια του παρόντος ο όρος εκμετάλλευσης περιλαμβάνει τας Τράπεζας, πάσαν επιχείρησιν ή εργασίαν εν γένει της ιδιωτικής οικονομίας>>. Επίσης η Κοινοτική Οδηγία 98/59/ΕΚ στο άρθρο 1 παρ. 2β' χρησιμοποιώντας αρνητική διατύπωση ορίζει ότι <<η παρούσα Οδηγία δεν εφαρμόζεται επί των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση ή τους οργανισμούς δημοσίου δικαίου (ή στα κράτη μέλη που δεν γνωρίζουν την έννοια αυτή σε αντίστοιχους οργανισμούς)>>. Ορθά λοιπόν σημειώνεται στην Εισηγητική Έκθεση του ν. 1387/83 ότι ο Ελληνικός νόμος παρέχει αυξημένη προστασία έναντι του εργαζομένου αφού η Κοινοτική Οδηγία φαίνεται κατ' αρχήν να εξαιρεί το Δημόσιο από την εφαρμογή της έστω κι αν αυτό δρα κατά τις αρχές της ελεύθερης οικονομίας. Με βάση συνεπώς τη διατύπωση της προαναφερόμενης διάταξης του ν. 1387/83 είναι αυτονόητο ότι στο πεδίο εφαρμογής του εμπίπτουν όλοι οι ιδιώτες που ασκούν επιχείρηση είτε ως φυσικά πρόσωπα, είτε ως νομικά πρόσωπα (πχ με τη μορφή εμπορικών εταιριών, συνεταιρισμών κλπ). Ο Έλληνας νομοθέτης προχωρώντας παραπέρα και χωρίς να ενδιαφέρεται για το ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων υπήγαγε στις διατάξεις του και τις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

Στο Δημόσιο Δίκαιο γίνεται μια *βασική διάκριση της διοίκησης μεταξύ της κυριαρχικής και της συναλλακτικής*.⁵³ Με την πρώτη νοείται η διοίκηση στη συνήθη μορφή της, δηλαδή ως τυπική εκδήλωση της κρατικής εν γένει εξουσίας που νομιμοποιείται και πηγάζει μόνο από τη λαϊκή

⁵³Βλ. «Ομαδικές απολύσεις στο Ελληνικό και κοινοτικό δίκαιο» Χριστόφορος Σεβαστίδης, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2008

κυριαρχία, ενώ ως συναλλακτική διοίκηση χαρακτηρίζεται η δημόσια διοίκηση που δρα στο πλαίσιο της ιδιωτικής οικονομίας, χρησιμοποιεί μορφές του ιδιωτικού δικαίου και είναι φορέας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του ιδιωτικού δικαίου, υποβάλλοντας εαυτήν στο νόμο της προσφοράς και της ζήτησης, όταν δηλαδή διαπραγματεύεται και συμβάλλεται κατ' αρχήν όπως οποιοσδήποτε ιδιώτης. Ο διαχωρισμός λοιπόν της διοίκησης σε κυριαρχική και συναλλακτική αν και είναι αρκετά δύσκολος σε ορισμένες περιπτώσεις, έχει σπουδαία σημασία για την εφαρμογή του νόμου περί ομαδικών απολύσεων και για το λόγο αυτό θα πρέπει να γίνει ιδιαίτερη αναφορά στους βασικούς τρόπους δράσης της συναλλακτικής διοίκησης, αφού οι εργαζόμενοι σ' αυτήν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν.1387/83.

Κατ' αρχήν το κριτήριο για τη *διάκριση μεταξύ νομικών προσώπων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου* είναι αρκετά ρευστό και αποτέλεσε για μεγάλο χρονικό διάστημα αντικείμενο αμφισβήτησης. Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ιδρύονται με πρωτοβουλία του Κράτους, ενώ ο νομοθετικός χαρακτηρισμός ενός νομικού προσώπου ως δημοσίου δικαίου, αν και δεν κρίθηκε πάντοτε ως επαρκής από το Συμβούλιο της Επικρατείας, πρέπει να θεωρείται ως καθοριστικός για τη φύση του νομικού προσώπου, ενώ δεν ισχύει το αντίστροφο, δηλαδή ο νομοθετικός χαρακτηρισμός ενός οργανισμού ως νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου. Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου ιδρύονται με ιδιωτική πρωτοβουλία και ο νόμος καθιερώνει κλειστό αριθμό ως προς τη μορφή τους, αφού μεν ο Αστικός Κώδικας αναγνωρίζει τα σωματεία, το ίδρυμα, την επιτροπή εράνου και την αστική εταιρεία, ενώ ο εμπορικός νόμος ρυθμίζει τις εμπορικές εταιρείες (ανώνυμη, ετερόρρυθμη, περιορισμένης ευθύνης και συνεταιρισμούς). Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου λειτουργούν πάντοτε με βάση τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας και συνεπώς οι εργαζόμενοι σ' αυτά υπόκεινται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 1387/83.

Τα *κοινοφελή ιδρύματα* αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, τα οποία συνιστώνται μεν δια διατάγματος αλλά παραμένουν κατά τα λοιπά στο πεδίο του ιδιωτικού δικαίου, σκοπός τους δε είναι να διαχειρίζονται περιουσία τασσόμενη με διάταξη τελευταίας βούλησης ή δωρεάς υπέρ του δημοσίου ή υπέρ κοινοφελούς σκοπού.

Ως δημόσιες επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (συνήθως ανώνυμες εταιρίες) που ιδρύονται από το κράτος ή από ΝΠΔΔ (πχ από τους Ο.Τ.Α.) με κεφάλαια που εισφέρονται βασικά από το κράτος και τα οποία (νομικά πρόσωπα) παράγουν ορισμένα κοινωνικώς σπουδαία αγαθά ή υπηρεσίες λειτουργώντας κατά τους κανόνες της

ιδιωτικής οικονομίας και του ιδιωτικού δικαίου αλλά υπό κρατική εποπτεία.⁵⁴ Ως χαρακτηριστικά παραδείγματα δημοσίων υπηρεσιών μπορούν να αναφερθούν η Δ.Ε.Η., ο Ο.Τ.Ε., η Δ.Τ. και τα ΕΛ.ΤΑ. Αν και στη πράξη υπάρχουν αρκετές παρεκκλίσεις από το ιδιωτικό δίκαιο που αφορούν πχ τον καθορισμό της διοίκησης των δημοσίων επιχειρήσεων από τον πρωθυπουργό ή τον αρμόδιο υπουργό ή την απαλλαγή από φόρους και δασμούς και λοιπά, ωστόσο και οι δημόσιες επιχειρήσεις ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας και οι εργαζόμενοι σε αυτές χαρακτηρίζονται ως ιδιωτικοί υπάλληλοι, εκτός από τα όργανα που ασκούν αποφασιστική εξουσία στη δημόσια επιχείρηση.

Η επιχειρηματική δράση του Κράτους πραγματοποιείται και με την λειτουργία των *επιχειρήσεων μικτής οικονομίας* (μικτές επιχειρήσεις) οι οποίες αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (συνήθως ανώνυμες εταιρίες) που λειτουργούν κατά τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου και της ιδιωτικής οικονομίας και στον οποίον τι κεφάλαιο και τη διοίκηση συμμετέχει το κράτος ή άλλο ΝΠΔΔ, χωρίς να έχει ωστόσο την πλειοψηφία (οπότε θα επρόκειτο για δημόσια επιχείρηση).

Τέλος το κράτος ή άλλος δημόσιος οργανισμός μπορεί να παραχωρήσει τη διεξαγωγή μιας δραστηριότητας που κατά τις κρατούσες αντιλήψεις ανήκει λόγω ιδιότητας ή σπουδαιότητας στα έργα του κράτους, σε έναν ιδιώτη (συνήθως ιδιωτική εταιρία) που ονομάζεται *ανάδοχος δημόσιας υπηρεσίας ή παραχωρησιούχος*. Οι ανάδοχοι δημόσιας υπηρεσίας και οι πράξεις τους παραμένουν στο χώρο του ιδιωτικού δικαίου με ορισμένες υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου που αφορούν την προμήθεια των αγαθών ή υπηρεσιών προς όλους. Επανερχόμενοι στη διατύπωση που χρησιμοποιεί ο νόμος 1387/83 πρέπει να σημειώσουμε ότι δεν έχει σημασία η νομική μορφή με την οποία η διοίκηση λειτουργεί την επιχείρηση αλλά το εάν αυτή ασκείται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Με τον όρο αυτό ο νομοθέτης αναφέρεται στον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης που περιλαμβάνει την επιδίωξη εσόδων για την αντιμετώπιση δαπανών και κέρδους. Ως τέτοια επιχείρηση θα πρέπει να θεωρήσουμε κάθε συνεχή αυτοτελή δραστηριότητα που έχει σκοπό το κέρδος ακόμα κι αν ο στόχος επίτευξης κέρδους συμπίπτει σε ορισμένες περιπτώσεις με την άσκηση κοινωφελών λειτουργιών, χωρίς να ενδιαφέρει εν προκειμένω εάν η επιχείρηση είναι τελικά κερδοφόρα ή λειτουργεί ως ελλειμματική παραγωγική μονάδα.⁵⁵

⁵⁴ Βλ. «Ομαδικές απολύσεις στο Ελληνικό και κοινοτικό δίκαιο» Χριστόφορος Σεβαστίδης, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2008

⁵⁵ «Ομαδικές απολύσεις στο Ελληνικό και κοινοτικό δίκαιο» Χριστόφορος Σεβαστίδης, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2008

3.1.2.2 Επιχειρήσεις που δεν εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του Ν 1387/83

Ισχύον Δίκαιο: Μετά την τροποποίηση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων που επέφερε ο νόμος 1387/83 άλλαξαν ριζικά οι κατηγορίες των εργαζομένων που εξαιρούνταν από το πεδίο εφαρμογής του. Συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 2 § 2 «οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται: α) στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, β) στο προσωπικό του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και νομικών προσώπων Δημοσίου Δικαίου που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, γ) στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης, δ) στο προσωπικό των εργοληπτικών εταιριών που διακόπτουν ή αναστέλλουν τις εργασίες για λόγους που οφείλονται στον κύριο του έργου όταν αυτός είναι το δημόσιο ή ΝΠΔΔ και ε) στα πληρώματα των πλοίων.

Εν συνεχεία με την παρ. 2 του άρθρου 38 ν. 1568/1985 καταργήθηκε η περίπτωση δ' ενώ προστέθηκε και Τρίτη παράγραφος στο άρθρο 2 σύμφωνα με την οποία «για τους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο η ΝΠΔΔ, εφαρμόζονται οι διαδικασίες που ορίζονται από τα άρθρα 3,4 και 5 παρ.1 και 2 του παρόντος νόμου». Η διάταξη αυτή προστέθηκε κατόπιν επιστολής που απέστειλε η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων προς την Ελλάδα, με την οποία εξέφραζε την άποψή της ότι ο αποκλεισμός που προέβλεπε ο νόμος 1387/83 σχετικά με τους εργαζόμενους σε εργοληπτικές επιχειρήσεις δεν είναι αποδεκτός «εφόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι μιας ιδιωτικής επιχείρησης κατασκευών δε μπορούν κατά κανένα τρόπο να εξομοιωθούν με εργαζόμενους στη δημόσια διοίκηση ή τους οργανισμούς δημοσίου δικαίου, οι οποίοι αποκλείονται σύμφωνα με το άρθρο 1 § 2β' της οδηγίας. Πράγματι για να εξομοιωθούν οι εργαζόμενοι αυτοί με εργαζόμενους στη δημόσια διοίκηση ή τους οργανισμούς δημοσίου

δικαίου δεν αρκεί πελάτης του εργοδότη τους να είναι το Κράτος ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου»⁵⁶

Ωστόσο εντελώς αναιτιολόγητα η ισχύουσα έως σήμερα τροποποιητική διάταξη του άρθρου 38 Ν. 1568/1985 δεν προβλέπει την πλήρη εφαρμογή του Νόμου για τους παραπάνω εργαζόμενους , αλλά την περιορίζει μόνο σε συγκεκριμένες διατάξεις . Αποτέλεσμα της νομοθετικής αυτής ρύθμισης είναι να έχει μεν ο εργοδότης υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων , πλην όμως η μη τήρηση των υποχρεώσεων του δε θα χει για αυτόν καμία απολύτως κύρωση και οι ομαδικές απολύσεις που θα πραγματοποιούνται θα είναι έγκυρες , καθόσον δεν εφαρμόζεται το άρθρο 6 του ν. 1387/83. Η μη πρόβλεψη κυρώσεων και μάλιστα αποτελεσματικών –όπως έκρινε το ΔΕΚ στην υπόθεση C-383/92 – θεωρήθηκε εκ νέου από την επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ότι περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 98/59. Για το λόγο μάλιστα ότι η συγκεκριμένη διάταξη εισάγει εξαίρεση στη συνολική εφαρμογή του νόου 1387/83 θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά.

Τέλος με την τροποποίηση του ν.2736/1999 (άρθρο 16), ο οποίος προσάρμοσε την ελληνική νομοθεσία στην οδηγία 98/59/EK του Συμβουλίου, καταργήθηκε και η περίπτωση γ' και τώρα πλέον οι κατηγορίες των εργαζομένων που εξαιρούνται του πεδίου εφαρμογής του είναι μόνο τρεις. Είναι δε αυτονόητο ότι οι προβλεπόμενες εξαιρέσεις αναφέρονται στο νόμο περιοριστικά και δε χωρεί επέκτασή τους με αναλογική εφαρμογή δεδομένου ότι αυτές έχουν τεθεί «επ' ωφελεία των εργαζομένων». Οι εργαζόμενοι οι οποίοι εμπίπτουν στις εξαιρέσεις που προβλέπει ο νόμος δεν απολαμβάνουν μεν την προστασία αυτού και δεν συνυπολογίζονται οι απολύσεις τους για την εξεύρεση των ορίων πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές (άρθρο 1 § 2), πλην όμως συνυπολογίζονται στον συνολικό αριθμό των απασχολούμενων για να διαπιστωθεί το μέγεθος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης σύμφωνα με το άρθρο 1 § 1 και 2⁵⁷.

3.2 Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων

⁵⁶ Βλ. «Ομαδικές απολύσεις στο Ελληνικό και κοινοτικό δίκαιο» Χριστόφορος Σεβαστίδης , Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2008

⁵⁷ «Ομαδικές απολύσεις στο Ελληνικό και κοινοτικό δίκαιο» Χριστόφορος Σεβαστίδης , Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2008

Το δίκαιο των ομαδικών απολύσεων είναι πρωτίστως δίκαιο διαδικασίας των απολύσεων.

Αυτή, μετά το ν.1387/1983 και τη σχετική οδηγία, περιλαμβάνει δύο φάσεις, τη φάση των διαβουλεύσεων με τη διασφάλιση των συμμετοχικών δικαιωμάτων της εργασίας, και τη φάση της διοικητικής παρέμβασης.⁵⁸ Η διοικητική παρέμβαση ήταν γνωστή και στο προϊσχύον δίκαιο. Το καινούριο για την ελληνική έννομη τάξη από τη νέα ρύθμιση είναι η αναγνώριση των συμμετοχικών δικαιωμάτων της εργασίας στις επιχειρήσεις, που την εποχή κατά την οποία ψηφίστηκε ο ν. 1387/83 ήταν άγνωστη. Η νέα αυτή ρύθμιση συνέβαλε στον ποιοτικό αναπροσανατολισμό του Ελληνικού Εργατικού Δικαίου. Στη συνέχεια γενικεύθηκε η συμμετοχική διαδικασία (ν.1568/1985, ν.1767/1988).

A. Η συμμετοχική διαδικασία

Η συμμετοχική διαδικασία κατά τις απολύσεις στηρίζεται στην αναγνώριση τριών βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων απέναντι στον εργοδότη, που είναι το δικαίωμα για πληροφόρηση, το δικαίωμα για διαβουλεύσεις και το δικαίωμα διαχείρισης των απολύσεων με συλλογικές συμφωνίες. Τα δικαιώματα αυτά δεν αναγνωρίζονται ατομικά σε κάθε ένα εργαζόμενο, αλλά είναι συλλογικά και αναγνωρίζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε την έκταση των υποχρεώσεων του εργοδότη που δημιουργούνται από τα δικαιώματα αυτά.

i) Η υποχρέωση για πληροφόρηση

Η υποχρέωση για πληροφόρηση που αναλύεται σε μια γενική και μια ειδική βαρύνει τον εργοδότη έναντι των εκπροσώπων του προσωπικού. Ανακοίνωση των στοιχείων που αποτελούν περιεχόμενο της πληροφόρησης γίνεται και προς την αρμόδια διοικητική αρχή (Νομάρχη, Επιθεωρητή Εργασίας, άρθρο 3 παρ. 1,3). Η πληροφόρηση πρέπει να περιβληθεί τον έγγραφο τύπο. Το δυνατό περιεχόμενο της υποχρέωσης είναι αρκετά ευρύ και προσδιορίζεται με διττό τρόπο, που είναι από την μια μεριά η απαρίθμηση συγκεκριμένων στοιχείων που πρέπει να γνωστοποιούνται και από την άλλη γενική ρήτρα. Με ρητή διάταξη οι υποχρεώσεις βαρύνουν τον εργοδότη ανεξάρτητα από το αν η απόφαση για τις απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Γι' αυτό και η προβολή από τον εργοδότη της δικαιολογίας ότι η ελέγχουσα εταιρεία δεν τους παρέχει τις

⁵⁸ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

αναγκαίες πληροφορίες δεν τον απαλλάσσει από τις σχετικές υποχρεώσεις (άρθρ. 15 παρ.2 ν.2736/1999⁵⁹ που αντικατέστησε παρ.2 άρθρ.3 ν.3187/1983).

Η εξειδίκευση της συγκεκριμένης υποχρέωσης προσδιορίζεται από τον επιδιωκόμενο σκοπό που σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 3 παρ. 1, 2) είναι να διευκολυνθεί η διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων που θα επιτρέψουν να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Αυτός είναι και ο τελικός σκοπός των διαβουλεύσεων. Με το συνδυασμό αυτών των στοιχείων θα γίνει η όλη ερμηνεία του άρθρου 3.

Ειδικότερα ο εργοδότης έχει με βάση τη γενική ρήτρα του άρθρου 3 παρ.2 (όπως τροπ. από άρθρ. 15 παρ.2 ν.2736/1999) την υποχρέωση να παρέχει κάθε πληροφορία χρήσιμη για τους παραπάνω σκοπούς. Παράλληλα, με την γενική αυτή υποχρέωση για πληροφόρηση έχει την υποχρέωση να κοινοποιεί εγγράφως τα ειδικά κατονομαζόμενα στοιχεία που είναι: α) οι λόγοι για τους οποίους σχεδιάζει τις απολύσεις, β) ο αριθμός των απολυομένων προσδιορισμένος κατά φύλο, ηλικία ειδικότητα, γ) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί, δ) το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις, ε) τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν. Η απαρίθμηση των στοιχείων αυτών συνιστά ελάχιστο όριο υποχρεωτικών στοιχείων.

Πράγματι, όπως προαναφέρθηκε, τον εργοδότη βαρύνει και η γενική υποχρέωση να παρέχει κάθε πληροφορία για την πραγμάτωση των παραπάνω σκοπών. Από την ίδια διατύπωση προκύπτει ακόμη ότι η υποχρέωση δεν εκπληρώνεται με την εφ' άπαξ παροχή πληροφοριών. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν δικαίωμα για συμπληρωματικές πληροφορίες που είναι χρήσιμες για διατύπωση εποικοδομητικών λύσεων. Στο πλαίσιο αυτό ενδεχομένως μπορεί να χρειασθεί να δώσει και άλλες πληροφορίες, όπως αυτές που αναφέρονται στο άρθρο 13 ν. 1767/88⁶⁰, εφόσον πράγματι κρίνονται αναγκαίες για την

⁵⁹ άρθρ. 15 παρ.2 ν.2736/1999: ο εργοδότης οφείλει α) να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και β) να τους ανακοινώνει εγγράφως αα) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων ββ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων γγ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων δδ) το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις εε) τα κριτήρια και την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν

⁶⁰ άρθρο 13 ν. 1767/88: Ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια εργαζομένων για τα παρακάτω θέματα, πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεων του...

συγκεκριμένη περίπτωση. Η ανακοίνωση των κριτηρίων επιλογής δεν ταυτίζεται με τον ονομαστικό προσδιορισμό των απολυομένων. Κάτι τέτοιο δεν είναι κατ' αρχήν αναγκαίο, γιατί οι διαβουλεύσεις έχουν για αντικείμενο μέτρα και κανόνες για να αποφευχθούν ή μειωθούν οι απολύσεις ή αμβλυνθούν οι συνέπειές τους και όχι την προστασία συγκεκριμένων προσώπων. Τα συγκεκριμένα πρόσωπα απολύονται με ευθύνη του εργοδότη.⁶¹

ii) Η υποχρέωση για διαβουλεύσεις

Οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους του προσωπικού για τις επικείμενες ή σχεδιαζόμενες απολύσεις, ξεκινούν με πρωτοβουλία του εργοδότη, αφού αυτές αποτελούν αναγκαία συνέπεια της απόφασης για τις απολύσεις. Έτσι, ορθά ο νόμος προβλέπει ότι ο εργοδότης προβαίνει σε σχετική πρόσκληση των εκπροσώπων του προσωπικού (άρθρ. 5 παρ. 1). Η πρόσκληση μπορεί να γίνει ταυτόχρονα με την παροχή των πληροφοριών ή χωριστά. Η διάρκεια των διαβουλεύσεων ορίζεται σε 20 μέρες από την ημερομηνία της πρόσκλησης (άρθρ. 5 παρ. 1). Δεδομένου, όμως, ότι προϋπόθεση για διαβουλεύσεις αποτελεί η ύπαρξη της αναγκαίας πληροφόρησης, το αργότερο με την πρόσκληση πρέπει να εκπληρωθεί η σχετική υποχρέωση των αρχικών τουλάχιστον στοιχείων που προβλέπει το άρθρο 3.

Η εικοσαήμερη προθεσμία προσδιορίζει την χρονική έκταση της υποχρέωσης για διαβουλεύσεις. Από τη φύση της προκείμενης υποχρέωσης προκύπτει ότι τα μέρη μπορούν να τερματίσουν με κοινή συμφωνία τις διαβουλεύσεις σε συντομότερο χρονικό διάστημα ή να την παρατείνουν. Βέβαια η σύντμηση έχει σημασία αν υπάρξει συμφωνία. Σε περίπτωση διαφωνίας δεν είναι εύκολα νοητή, γιατί η πλευρά των εργαζομένων δεν έχει κανέναν λόγο να επιταχύνει την διαδικασία απολύσεων.

Οι διαβουλεύσεις τερματίζονται με υπογραφή κοινού πρακτικού που καταγράφει το αποτέλεσμα τους. Το πρακτικό αυτό υποβάλλεται στη συνέχεια στην αρμόδια αρχή (Νομάρχη ή Υπουργείο Εργασίας σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 3 παρ. 3). Από την ημερομηνία της κοινοποίησης αυτής, αρχίζουν τα επόμενα στάδια που διαφοροποιούνται ανάλογα με την έκβαση των διαβουλεύσεων.

⁶¹Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

Αν οι διαβουλεύσεις έχουν θετική έκβαση, συνάπτεται σχετική συμφωνία, οπότε ακολουθεί η εκτέλεση της συμφωνίας. Κατά το μέτρο που αυτή περιλαμβάνει την πραγματοποίηση των απολύσεων, αυτές μπορούν να γίνουν μετά από προθεσμία 10 ημερών από την ημέρα κοινοποίησης του πρακτικού.

Αν οι διαβουλεύσεις δεν καταλήξουν σε συμφωνία, αρχίζει το στάδιο της διοικητικής παρέμβασης. Με την διοικητική παρέμβαση δεν τερματίζονται οριστικά οι διαβουλεύσεις, γιατί ο νόμος δίνει το δικαίωμα στον αρμόδιο Νομάρχη ή το Υπουργείο Εργασίας, μετά από αίτηση ενός των μερών, να επαναληφθούν οι διαβουλεύσεις για ένα ακόμη 20ήμερο (άρθρο 5 παρ.3). Πρόκειται για την δεύτερη φάση των διαβουλεύσεων με πρωτοβουλία της διοικητικής αρχής. Η σχετική απόφαση εκδίδεται μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση του πρακτικού. Από την κοινοποίηση της απόφασης αρχίζει η νέα προθεσμία των 20 ημερών. Η δεύτερη φάση διαβουλεύσεων τερματίζεται όπως και η πρώτη.

Η έκταση και το περιεχόμενο της υποχρέωσης για διαβουλεύσεις προσδιορίζονται από τον νόμο. Η σαφής οριοθέτηση της σχετικής υποχρέωσης έχει βαρύνουσα σημασία γιατί αποτελεί το κομβικό σημείο στην όλη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Συγχρόνως οι συνέπειες από την παράβασή της είναι ιδιαίτερα σοβαρές, αφού ο νόμος προβλέπει ως κύρωση την ακυρότητα των απολύσεων.

Η έκταση της υποχρέωσης αυτής προσδιορίζεται από τον επιδιωκόμενο σκοπό, όπως αυτός ορίζεται από τον ίδιο το νομοθέτη (άρθρο 3 παρ.1,2). Με βάση το σκοπό αυτό, η υποχρέωση για διαβουλεύσεις περιλαμβάνει την υποχρέωση για συζήτηση των κρίσιμων θεμάτων που συνδέονται με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και την υποχρέωση για ανεύρεση από κοινού λύσεων για την αποφυγή ή μείωση των απολύσεων ή απλώς την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών τους. Η υποχρέωση δεν εξαντλείται στην απλή συζήτηση ούτε οι διαβουλεύσεις αποτελούν απλό τύπο για τη διεκπεραίωση των απολύσεων. Αναπόσπαστο στοιχείο των διαβουλεύσεων είναι η ανεύρεση κοινών λύσεων. Αυτό είναι και το βασικό σημείο αναφοράς για να αξιολογηθεί η συμπεριφορά των δύο μερών σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης και την αρχή της επωφελούς ερμηνείας για να διαπιστωθεί αν υπάρχει εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής ή όχι.

Στη γενική θεωρία η υποχρέωση αυτή κατατάσσεται στις υποχρεώσεις μέσου. Στο πλαίσιο αυτό η υποχρέωση περιλαμβάνει την μερικότερη υποχρέωση για πρόταση εναλλακτικών λύσεων.⁶² Αυτές οι εναλλακτικές λύσεις σύμφωνα με τα συναλλακτικά ήθη, όπως προκύπτει και από την εφαρμογή των νομοθεσιών των άλλων χωρών, από τις οποίες εμπνεύσθηκε και η σχετική οδηγία, είναι γνωστές ως συνοδεύοντα μέτρα που συνήθως αποτελούν μέρος ενός γενικότερου σχεδίου που λέγεται **κοινωνικό σχέδιο**. Αναφέρονται κυρίως στην αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, τις μετατάξεις, τις μεταθέσεις, την κλιμάκωση των απολύσεων, την παροχή πρόσθετων αποζημιώσεων ή τις οικονομικές διευκολύνσεις για αυτοαπασχόληση, την εκπαίδευση, την σύνδεση με προγράμματα απασχόλησης. Η δυνατότητα υλοποίησης αυτών των μέτρων εξαρτάται από συγκεκριμένες περιστάσεις. Η καλόπιστη αναζήτηση τέτοιων λύσεων αποτελεί υποχρέωση και συνιστά ίσως το σημαντικότερο περιορισμό κατά την οδηγία στην ελευθερία του εργοδότη για ομαδικές απολύσεις, γιατί η οδηγία αγνοεί την απαγόρευση των απολύσεων. Συνεπώς, η έκδηλη παράλειψη του εργοδότη για την πρόταση παρόμοιων μέτρων συνιστά παράβαση της υποχρέωσής του για διαβουλεύσεις.

Ήδη η νεότερη οδηγία που τροποποιεί και κωδικοποιεί τις προηγούμενες (οδηγ. 98/59), καθιστά ακόμη σαφέστερο το παραπάνω περιεχόμενο των σχετικών υποχρεώσεων. Έτσι το άρθρο 2, εκτός από υποχρέωση για διεξαγωγή εγκαίρως των διαβουλεύσεων, ορίζει ότι οι διαβουλεύσεις έχουν ως περιεχόμενο τη δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων ή ακόμη άμβλυνσης των συνεπειών διά της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα, με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

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

Αντικείμενο διαβουλεύσεων μπορεί να είναι και τα κριτήρια επιλογής των απολυομένων, εφ' όσον στο σκοπό των διαβουλεύσεων εντάσσεται και η διαχείριση των απολύσεων, όπου αυτές είναι αναπόφευκτες. Βέβαια τα κριτήρια αυτά είναι προσδιορισμένα από την νομολογία κατ' εφαρμογή του άρθρου 281 ΑΚ. Είναι όμως σαφές ότι από τη στιγμή

⁶² Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

που υπάρχει διαφορετική αξιολόγηση με κοινή συμφωνία, αυτή υπερισχύει κατά τη ρητή διάταξη του άρθρου 5 παρ.2.

iii) Η συμφωνία για τις απολύσεις

Η θετική έκβαση των διαβουλεύσεων αποτυπώνεται στη συμφωνία που συνάπτεται ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η συμφωνία αυτή δεν είναι μια απλή συμφωνία ενοχικού τύπου, αλλά ειδική προβλεπόμενη από το νόμο συμφωνία που ανήκει στην κατηγορία των συλλογικών συμφωνιών (άρθρ. 5 παρ.2).

Το κύριο αντικείμενο της συμφωνίας είναι οι όροι με τους οποίους θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Τέτοιοι όροι μπορεί να είναι η διαβάθμιση των απολύσεων στο χρόνο, πρόσθετες αποζημιώσεις, ιεράρχηση κριτηρίων απολύσεων κτλ. Ως προς το σημείο αυτό η συμφωνία έχει κανονιστικό περιεχόμενο γιατί οι όροι της συμφωνίας αποτελούν όρους της νομιμότητας των απολύσεων. Η παράβαση των όρων αυτών συνεπάγεται την ακυρότητα των απολύσεων (άρθρο 6). Πρόκειται για συμφωνίες κανονιστικού τύπου, που δεν πρέπει όμως να συγχέονται με τις συλλογικές συμβάσεις. Αυτό προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 5 παρ.2, που ορίζει ότι οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας, και του άρθρου 6 παρ.1, που θέτει ως κύρωση για κάθε παράβαση του νόμου, και συνεπώς και του άρθρου 5 παρ.2, την ακυρότητα. Αλλά οι συμφωνίες αυτές μπορούν να περιέχουν και όρους που αφορούν την αποφυγή των απολύσεων ή την μείωση των απολύσεων. Οι όροι αυτοί μπορεί να συνιστούν νέους όρους εργασίας (αυξημένο ωράριο, μερική απασχόληση, μεταθέσεις, επανεκπαίδευση). Το ερώτημα που τίθεται είναι ποια η φύση αυτών των ορών;

Το πρωτότυπο στοιχείο των συμφωνιών αυτών συνίσταται στο ότι είναι *ad hoc* συμφωνίες εν όψει συγκεκριμένων απολύσεων με ευρεία δυνατότητα διάπλασης του περιεχομένου χωρίς δεσμεύσεις από υπερκείμενες ρυθμίσεις με δυνατότητα καθορισμού αλληλεξάρτησης δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Δεν καθορίζει απλώς νέους όρους εργασίας, αλλά προβαίνει σε ρυθμίσεις υπό αίρεση. Με αυτά τα δεδομένα μπορούν οι συμφωνίες αυτές να περιέχουν βλαπτικές μεταβολές στους συμβατικούς όρους εργασίας. Όμως ο νόμος δεν παρέσχε δικαίωμα αποκλίσεων από τις προστατευτικές διατάξεις. Τέτοιες συμφωνίες είναι δυνατές μόνο όταν προβλέπονται από ειδικές διατάξεις. Πάντως και κατά το

μέτρο που τροποποιούν συμβατικούς όρους η υλοποίησή τους εξαρτάται από την βούληση των εργαζομένων.⁶³ Από καμιά διάταξη δεν προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται παρά τη θέλησή τους να συμμορφωθούν με τους όρους που διαμορφώνονται ή ότι οι ρυθμίσεις που προβλέπονται μπορούν να ανατρέψουν υφιστάμενες συμβάσεις.

Συνεπώς, με τις συμφωνίες νομιμοποιείται η δυνατότητα συνολογησης ατομικών όρων δυσμενέστερων από τους υφιστάμενους όρους. Η εφαρμογή του, όμως, εξαρτάται από τη συναίνεση των μισθωτών. Αυτό σημαίνει ότι το περιεχόμενό τους πρέπει να διαμορφωθεί με το πνεύμα αυτό. Εναπόκειται στον εργοδότη να διασφαλισθεί, υπό ποιες προϋποθέσεις δέχεται δεσμεύσεις για να αποφύγει ή να μειώσει τις απολύσεις (π.χ. ότι θα αποδεχθεί τους όρους ένας ορισμένος αριθμός εργαζομένων).

iv) Ο προσδιορισμός των εκπροσώπων του προσωπικού

Τα συμμετοχικά δικαιώματα είναι συλλογικά δικαιώματα και συνεπώς, από την πλευρά τουλάχιστον των εργαζομένων, απαιτείται η οργάνωση της συλλογικής εκπροσώπησης. Αυτή, κατά την οδηγία, αφήνεται ελεύθερα στον εθνικό νομοθέτη. Κατά τον χρόνο που ψηφίστηκε ο νόμος 1387, όργανα εκπροσώπησης του προσωπικού δεν υπήρχαν. Έτσι ο νομοθέτης προτίμησε να στηριχθεί κατ' αρχήν στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Όμως, και εν όψει της ιδιορρυθμίας που παρουσιάζουν οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, δημιούργησε εναλλακτική μορφή εκπροσώπησης, με τελικό στόχο να αποφύγει την ύπαρξη κενού από τυχόν αδυναμία μορφοποίησης της προτεινόμενης εκπροσώπησης.

Ως πρώτη μορφή εκπροσώπησης επέλεξε τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, με βάση το κριτήριο της πλειοψηφούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης και με διττό μέτρο αξιολόγησης. Για να νομιμοποιηθεί ένα επιχειρησιακό σωματείο στις διαβουλεύσεις, πρέπει να καλύπτει το 70% των εργαζομένων στην επιχείρηση και την πλειοψηφία των εργαζομένων που απολύονται. Αν υπάρξει αμφισβήτηση για την πλήρωση της δεύτερης προϋπόθεσης, θα πρέπει ο εργοδότης να ανακοινώσει τα ονόματα των κατ' αρχήν προκριθέντων για απόλυση ή έστω την ειδικότητα, αν αυτό είναι αρκετό (άρθρο 4 παρ. 1).

⁶³ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

Αν δε συντρέχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις και υπάρχουν περισσότερα σωματεία, την εκπροσώπηση αναλαμβάνουν τα σωματεία που καλύπτουν το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία των απολυομένων, με συγκρότηση ad hoc εκπροσώπων από πρόσωπα που υποδεικνύονται από τις διοικήσεις των σωματείων, αναλογικά με την δύναμή τους με δήλωση προς τον εργοδότη (άρθρο 4 παρ. 2).

Τρίτη επιλογή είναι η συμμετοχική εκπροσώπηση με το συμβούλιο των εργαζομένων, που καθιερώθηκε μεταγενέστερα με τη γενική διάταξη του άρθρου 14 εδ. α', νόμου 1767/1988, για την περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση, με την οποία εξομοιώνεται και η περίπτωση που η υπάρχουσα συνδικαλιστική οργάνωση δε συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις του άρθρου 4 του νόμου 1387/1983.

Διαδοχικά ο νόμος προβλέπει και άλλες εναλλακτικές λύσεις. Για την περίπτωση που δεν υπάρχει συμβούλιο των εργαζομένων, προβλέπεται η δυνατότητα εκπροσώπησης από ad hoc επιτροπή. Αν και πάλι η επιλογή δεν επιτευχθεί οι αντιπρόσωποι ορίζονται από το πλέον αντιπροσωπευτικό εργατικό κέντρο. Τελευταία λύση είναι η εκπροσώπηση από επιτροπή (3μελή ή 5μελή) από εργαζόμενους με τη μεγαλύτερη αρχαιότητα (άρθρο 4 παρ. 3).

Κατά την εφαρμογή των διατάξεων αυτών δημιουργούνται αρκετά νομικά προβλήματα που όμως μέχρι σήμερα δεν έχουν εμφανίσει ιδιαίτερη πρακτική σημασία γιατί η όλη διαδικασία στην πράξη έχει περιθωριοποιηθεί εξαιτίας του δικαιώματος της δημόσιας Αρχής να απαγορεύει τις απολύσεις. Οι εναλλακτικές λύσεις εφαρμόζονται μόνο στην περίπτωση αδυναμίας για εφαρμογή της λύσης που έχει προτεραιότητα. Η άρνηση συμμετοχής ή αποχώρησης δεν ασκεί επιρροή.

B. Η διοικητική παρέμβαση

Οι ομαδικές απολύσεις είναι παραδοσιακά συνδεδεμένες με διοικητικές παρεμβάσεις, γιατί εξαιτίας των ευρύτερων επιπτώσεων στην αγορά εργασίας και των κοινωνικοοικονομικών προβλημάτων που προκαλούνται στις οικογένειες των απολυμένων δημιουργούνται σαφείς συναρτήσεις με το γενικό συμφέρον. Ωστόσο, η παρέμβαση αυτή δε νοείται πάντοτε με τον ίδιο τρόπο και μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διάφορα στάδια. Στο δικό μας δίκαιο, η ανάμειξη της δημόσιας αρχής γίνεται σε δύο στάδια, στο στάδιο των

διαβουλεύσεων και στο στάδιο της αποτυχίας των διαβουλεύσεων με διαφορετικό κάθε φορά ρόλο.⁶⁴

Κατά το αρχικό στάδιο, μέχρι πέρας των διαβουλεύσεων, η διοικητική παρέμβαση είναι παθητικής υφής. Ο νόμος επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να υποβάλλει στο Νομάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας ή κατά περίπτωση στον Υπουργό Εργασίας, αντίγραφα των εγγραφών που κοινοποιούνται στους εκπροσώπους των εργαζομένων (άρθρο 3 παρ.3). Πρόκειται για απλή ενημέρωση.

Με το πέρας των διαβουλεύσεων, οποιοδήποτε από τα δύο μέρη νομιμοποιείται να υποβάλλει στο ίδιο όργανο αντίγραφο του πρακτικού που συντάσσεται (άρθρο 5 παρ.2), εφόσον βέβαια το έχουν συνυπογράψει και τα δύο μέρη. Αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για οποιοδήποτε λόγο αρνούνται να συμμετάσχουν στις διαβουλεύσεις ή να υπογράψουν το πρακτικό, ο εργοδότης, με την πάροδο των 20 ημερών, γνωστοποιεί τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και την αντίστοιχη άρνηση. Αν υπάρξει συμφωνία, η ημερομηνία κοινοποίησης του εγγράφου αποτελεί αφετηρία για την περίοδο των 10 ημερών μετά την οποία μπορούν να πραγματοποιηθούν οι ομαδικές απολύσεις. Η ενημέρωση αυτή κατά την οδηγία έχει ουσιαστική αποστολή. Δίνει τη δυνατότητα και στα δύο μέρη να ζητήσουν τη συνδρομή της αρχής, που υπονοείται άλλωστε από το νόμο, για να βρουν τις δυνατές λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις απολύσεις. Η επιτυχία της αποστολής αυτής εξαρτάται από την ετοιμότητα για συνδρομή της δημόσιας διοίκησης.

Αν δεν υπάρξει συμφωνία, τότε η κοινοποίηση των αντιγράφων παίζει ρόλο, γιατί ανοίγεται ο δρόμος για άμεση παρέμβαση της διοικητικής αρχής. Πράγματι, κατά το στάδιο αυτό της αποτυχίας των διαβουλεύσεων, εκδίδεται μέσα σε 10 μέρες απόφαση από το Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας με την οποία α) ή παρατείνονται οι διαβουλεύσεις για 20 ημέρες εφόσον όμως υπάρχει σχετικό αίτημα από ένα από τα δύο μέρη, β) ή οι ομαδικές απολύσεις εγκρίνονται μερικώς ή δεν εγκρίνονται στο σύνολό τους. Στις δύο αυτές περιπτώσεις η απόφαση περιέχει μερική ή ολική απαγόρευση (άρθρο 5 παρ.3). Για την έκδοση των αποφάσεων αυτών μπορούν να χρησιμοποιηθούν και συμβουλευτικά όργανα που είναι το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας ή για το Νομάρχη η Τοπική Επιτροπή Εργασίας (άρθρο 5 παρ.3). Ο ρόλος των συμβουλευτικών αυτών οργάνων είναι ερευνητικός.

⁶⁴ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

Παράλληλα, το αρμόδιο όργανο μπορεί να καλέσει και να ακούσει τους ενδιαφερομένους καθώς και πρόσωπα που έχουν ειδικές γνώσεις (άρθρο 5 παρ.3 τελ. εδ.). Αυτό σημαίνει νομιμοποίηση των αντίστοιχων οργάνων για την έρευνα των προβλημάτων που τίθενται και ουσιαστική συμμετοχή της διοίκησης στην εξεύρεση λύσεων.

Ο νόμος δεν αναφέρει ρητώς ότι στη δικαιοδοσία της δημόσιας διοίκησης είναι και η έγκριση (άδεια) του συνόλου των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Η έγκριση μπορεί να είναι μερική. Η ολική έγκριση δεν είναι αναγκαίο να διατυπωθεί ρητώς, γιατί σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 4, αν δεν εκδοθεί απόφαση μέσα στην προβλεπόμενη προθεσμία, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις. Έτσι η ελευθερία απόλυσης αποκαθίσταται αυτομάτως. Μόνος περιορισμός είναι οι τυχόν αυτοδεσμεύσεις που έλαβε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις που διατυπώθηκαν στο πρακτικό γιατί υποτίθεται ότι η τελική θέση του εργοδότη, από την οποία υπαγορεύθηκε και η στάση του Υπουργείου, είναι αυτή που διατυπώθηκε στις διαβουλεύσεις. Είναι αυτονόητο ότι, αν δεν υπάρχουν τέτοιες δεσμεύσεις, οι απολύσεις γίνονται σύμφωνα με το αρχικό σχέδιο του εργοδότη.

Ακόμη, θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι, η παρεμβατική αρμοδιότητα εξαντλείται στην έγκριση ή μη έγκριση μέρους ή του συνόλου των απολύσεων. Δεν προβλέπει για τη δημόσια διοίκηση δυνατότητα για τον προσδιορισμό από την ίδια όρων για τις απολύσεις. Αυτός ο ρόλος της δημόσιας διοίκησης μόνο έμμεσα μπορεί να εκδηλωθεί, με την αναπομπή των απολύσεων για νέες διαβουλεύσεις (άρθρο 5 παρ.3). Αλλά και κατά το τελικό στάδιο της έγκρισης ή μη έγκρισης, δίνεται η δυνατότητα, όπως αναπτύχθηκε παραπάνω, στον Υπουργό για αναζήτηση λύσεων, δεν μπορεί όμως να τις επιβάλλει. Άλλωστε, αυτός είναι και ο κύριος ρόλος, κατά την οδηγία, της δημόσιας αρχής. Άλλο αν ο έλληνας νομοθέτης, στην προσπάθειά του να διατηρήσει το αστυνομικό σύστημα ελέγχου, τον υποβάθμισε⁶⁵.

3.3 Αριθμός απολυομένων

⁶⁵ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2007, Ιωάννης Ληξουριώτης <<Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις>>, εκδόσεις 2008. Δημήτρη Ζερδελή <<εργατικό δίκαιο- ατομικές εργασιακές σχέσεις>>, Αθήνα 2007

Για να χαρακτηριστούν οι απολύσεις ως «ομαδικές» κατά την έννοια του άρθρου 1 § 1 του ν. 1387/1983, εκτός από το ποιοτικό κριτήριο, να οφείλονται δηλαδή αυτές σε οικονομοτεχνικούς λόγους, θα πρέπει να πληρούν και το ποσοτικό κριτήριο που θέτει ο νόμος, να υπερβαίνουν δηλαδή ορισμένα όρια, τα οποία προσδιορίζονται κάθε φορά σε σχέση με τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα, κατά τον οποίο ο εργοδότης εκδηλώνει την βούληση του να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 2 του ν. 1387/1983⁶⁶, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 του ν. 2874/2000 <<τα όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 21 έως 200 άτομα.

β) Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζομένους. Το ποσοστό αυτό καθορίζετε 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>>. Από την έναρξη ισχύος του νόμου μέχρι σήμερα οι σχετικές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας καθορίζουν ποσοστό 2%.

Επομένως, για να χαρακτηρισθούν οι απολύσεις ως ομαδικές, κατά την έννοια πάντα του άρθρου 1 § 1 του ν. 1387/1983, θα πρέπει αυτές αφενός να γίνονται για οικονομοτεχνικούς λόγους και αφετέρου να υπερβαίνουν, κατά ημερολογιακό μήνα, τους 4 εργαζομένους για εκμεταλλεύσεις με προσωπικό από 21 έως 200 άτομα ή ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 το πολύ άτομα για εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 201 εργαζομένους και άνω. Συνεπώς, ο εργοδότης που θέλει να αποφύγει τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων μπορεί να διαβαθμίσει τις απολύσεις στον χρόνο, έτσι ώστε κάθε μήνα να απολύει λιγότερους από τον ελάχιστο απαιτούμενο αριθμό.⁶⁷

⁶⁶ άρθρο 1 § 2 του ν. 1387/1983: το όριο που οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζεται...

⁶⁷ Βλ. Ζερδελής Δημήτριος, « Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», Β' έκδοση, 2002, Ιωάννης Ληξουριώτης <<Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις>>, εκδόσεις 2008.

Η διαβάθμιση που επιχειρεί ο νομοθέτης, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, εξασφαλίζει στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες λόγω και του οικογενειακού κατά κανόνα χαρακτήρα τους παρουσιάζουν μεγάλη κινητικότητα στο προσωπικό, μεγαλύτερη ευελιξία, στοιχείο ουσιώδες για την αποτελεσματική τους λειτουργία.

Η διατύπωση της § 2 β του άρθρου 1 οδήγησε ορισμένους να υποστηρίξουν ότι οι απολύσεις πέρα από τα 30 άτομα τον μήνα απαγορεύονται. Το πραγματικό νόημα όμως της διάταξης αυτής δεν είναι ότι απαγορεύονται απολύσεις πέραν των 30 ατόμων αλλά ότι η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων που προβλέπει ο νόμος εφαρμόζεται όταν υπερβαίνουν τους 30 έστω και αν αυτό συνιστά ποσοστό μικρότερο του 2%.

Όταν μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις δημιουργείτε πρόβλημα όχι μόνο για τον τρόπο υπολογισμού του αριθμού των απασχολούμενων αλλά και για τον τρόπο υπολογισμού του αριθμού των απολύσεων προκειμένου να χαρακτηρισθούν από τον νόμο ως ομαδικές. Και εδώ τίθεται το ερώτημα, αν ο υπολογισμός του ποσοτικού κριτηρίου θα γίνει σε επίπεδο επιχείρησης ή, αντίθετα, στο επίπεδο της κάθε μίας εκμετάλλευσης. Κατά μια άποψη το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται επί του συνόλου των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχείρηση, δηλαδή υπολογίζεται επί των εργαζομένων σε όλες τις εκμεταλλεύσεις, κατά την αρχή του ημερολογιακού μήνα.

Κατ' άλλη, αντίθετη, άποψη η εκτίμηση της συνδρομής του ποσοτικού κριτηρίου πρέπει να γίνεται χωριστά σε κάθε μία εκμετάλλευση στην οποία πραγματοποιούνται οι απολύσεις. Έτσι, αν η μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις η εκτίμηση της ύπαρξης ομαδικών απολύσεων γίνεται χωριστά στην κάθε μία εκμετάλλευση στην οποία επιχειρούνται οι απολύσεις. Η εκμετάλλευση θα αποτελέσει τη βάση τόσο ως προς την εκτίμηση του αριθμού των απασχολούμενων, όσο και για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που θα συναριθμηθούν προκειμένου να διαπιστωθεί ο ομαδικός ή όχι χαρακτήρας τους. Τέλος μια τρίτη, ενδιάμεση, άποψη διακρίνει: αν οι απολύσεις εντοπίζονται σε μια εκμετάλλευση από τις περισσότερες που διαθέτει η επιχείρηση, τότε το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται επί του αριθμού των απασχολούμενων στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση. Αν όμως οι απολύσεις επεκτείνονται σε όλες ή σε περισσότερες εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης, τότε το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται επί του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή επί του συνόλου των εργαζομένων στις

εκμεταλλεύσεις που πλήττονται από τις απολύσεις αντίστοιχα.⁶⁸ Η διάκριση αυτή δεν μας βρίσκει σύμφωνους είναι δε πολύ αμφίβολο να συνάδει με τις κοινοτικές ρυθμίσεις, όπως αυτές ερμηνεύονται από το ΔΕΚ. Ορθότερη και συνεπέστερη προς τον σκοπό της Οδηγίας, την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, είναι η άποψη η οποία ως βάση υπολογισμού λαμβάνει τον αριθμό των εργαζομένων στην εκμετάλλευση, στην οποία πραγματοποιούνται οι απολύσεις, χωρίς να ενδιαφέρει εάν και σε άλλες εκμεταλλεύσεις της ίδιας επιχείρησης κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα λαμβάνουν χώρα απολύσεις. Εννοείται ότι αν η εκμετάλλευση έχει περισσότερα τμήματα ή εγκαταστάσεις, εφόσον αυτές είναι οργανικά ενταγμένες στην εκμετάλλευση θα υπολογισθούν και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σ' αυτές.

Ζήτημα, επίσης σχετικά με τον υπολογισμό του αριθμού των απολυομένων, δημιουργείται στην περίπτωση που το ποσοστό επί των απασχολούμενων δεν αποδίδει ακέραιη μονάδα αλλά κλάσμα. Ειδικότερα τίθεται το ερώτημα αν το κλάσμα στρογγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό ή μήπως το κλάσμα, σε κάθε περίπτωση, παραλείπεται και η στρογγυλοποίηση γίνεται στον μικρότερο ακέραιο αριθμό. Έχουν υποστηριχθεί και οι δύο απόψεις. Κατά την πρώτη άποψη αν το κλάσμα υπερβαίνει την μισή μονάδα, τότε στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, γιατί διαφορετικά χωρίς την στρογγυλοποίηση αυτή στην πλησιέστερη ακέραιη μονάδα «θα επήρχετο ουσιαστικά μείωση του ποσοστού 2% που όρισε κατ' ελάχιστο όριο για ελεύθερες απολύσεις, ο έτσι και αλλιώς στενά ερμηνευτέος λόγω των εξαιρετικών του διατάξεων, με τις οποίες περιορίζεται το δικαίωμα του εργοδότη για καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, ως άνω ν. 1387/1981». Την άποψη αυτή, ως περισσότερο σύμφωνη με την αρχή της προστασίας των εργαζομένων που διαπνέει όλο το εργατικό δίκαιο, υιοθέτησε και ο Άρειος Πάγος με την απόφαση 844/1997⁶⁹.

3.4 Οι καταγγελίες λόγω διακοπής εργασιών της επιχείρησης

Ιδιαιτερότητα παρουσιάζουν και οι απολύσεις λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης. Ο νομοθέτης στις εξαιρέσεις από τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων είχε

⁶⁹ Ζερδελής Δημήτριος, « Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», Β' έκδοση, 2002, Ιωάννης Ληξουριώτης <<Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις>>, εκδόσεις 2008.

υπαγάγει και τις περιπτώσεις εργαζομένων που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης (άρθρ. 2 § 2 περ. γ'). Η διάταξη αυτή καταργήθηκε με το άρθρο 16 § 6 ν. 2736/1999. Συγχρόνως προστέθηκε με το άρθρο 9 § 3 του νόμου 2874/2000 η παράγραφος 5 στο άρθρο 5 σύμφωνα με το οποίο, στις ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν δικαστικής απόφασης δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2,4 και 5 του παρόντος.

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

Κατά την κρατήσασα στη θεωρία και νομολογία για μεγάλο χρονικό διάστημα άποψη, ο περιορισμός που θέτει ο νομοθέτης για την εξαίρεση και που συνίσταται στη διαπίστωση της διακοπής των εργασιών με δικαστική απόφαση δεν είναι εφαρμόσιμος, γιατί δεν προβλέπεται τέτοια διαδικασία στο ελληνικό δίκαιο. Εφόσον λοιπόν είναι ανέφικτος ο περιορισμός, εφαρμόζεται η εξαίρεση χωρίς τον περιορισμό σε κάθε περίπτωση διακοπής της εργασίας (κλείσιμο με απόφαση εργοδότη, αφαίρεση άδειας από την Αρχή). Έτσι όμως διαπράττεται μεθοδολογικά το λάθος να δημιουργείται και εξαίρεση νέου είδους που είναι αμφίβολο αν, ακόμη και από τελολογική σκοπιά, δικαιολογείται. Αν ο κοινοτικός νομοθέτης ήθελε να εξαιρέσει τις ομαδικές απολύσεις για όλες τις επιχειρήσεις που κλείνουν θα το όριζε ευθέως. Το μεθοδολογικό λάθος της νομολογίας εστιάζεται στο ότι ενώ ο νομοθέτης εξαιρούσε μια συγκεκριμένη περίπτωση διακοπής των εργασιών, η ερμηνεία γενίκευσε την εξαίρεση σε κάθε περίπτωση διακοπής τους. Σημασία έχει η βούληση του κοινοτικού νομοθέτη, η οποία δεν έγινε κατανοητή.

Συνεπώς, σύμφωνα με την παλαιότερη νομολογία θα έπρεπε να ισχύσει η εξαίρεση χωρίς αυτόν τον περιορισμό. Η βασική παρανόηση προέκυπτε από το γεγονός ότι ο έλληνας νομοθέτης προτίμησε να προβεί σε τυπική μετάφραση αντίστοιχης διατύπωσης της οδηγίας, χωρίς να την αξιολογήσει στο ουσιαστικό μέρος. Ίσως ακόμη με το να είναι προσκολλημένος στην ιδέα της απαγόρευσης των απολύσεων ως βασικό στοιχείο είναι άγνωστο, θεώρησε ότι δεν μπορεί να τεθεί φραγμός στην οικονομική ελευθερία του εργοδότη για το κλείσιμο της επιχείρησης. Αλλά αν έτσι έχουν τα πράγματα και πάλι υπάρχει μια διαστρέβλωση των διατάξεων της οδηγίας.

Οι ειδικές διαδικασίες για τις ομαδικές απολύσεις εστιάζονται στις διαβουλεύσεις και την 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 τις απολύσεις. Η οδηγία επιβάλλει ορισμένες υποχρεώσεις στον εργοδότη προκειμένου να αμβλυνθούν οι συνέπειες από τις απολύσεις για τους εργαζομένους και να αποφευχθούν ανεξέλεγκτες αναταραχές στην αγορά εργασίας. Δεν επιβάλλει απαγόρευση απολύσεων, ώστε να θίγεται η επιχειρηματική ελευθερία. Η προμνηθείσα απόφαση του ΔΕΚ σ' αυτό το σημείο εστιάζει το ενδιαφέρον της, με το να δέχεται ότι οι υποχρεώσεις του εργοδότη εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση κλεισίματος της επιχείρησης με δική του πρωτοβουλία. Δεν ασχολείται με τις διοικητικές παρεμβάσεις, που αποτελούν αυτοτελές θέμα. Ειδικότερα διαλαμβάνει τη θέση ότι σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, και ιδίως όταν η διακοπή της δραστηριότητας της εγκατάστασης ή επιχείρησης οφείλεται μόνο στη βούληση του εργοδότη, αυτός υποχρεούται να τηρήσει τις υποχρεώσεις που επιβάλλει η οδηγία. Η μη εφαρμογή της οδηγίας σε περίπτωση διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης αφορούσε διάφορες περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη, που οδηγούν σε ειδικές διαδικασίες εκκαθάρισης με παρέμβαση της δικαστικής αρχής. Σ' αυτήν την περίπτωση ο ρόλος του εργοδότη εκμηδενίζεται και η όλη διαδικασία δεν έχει νόημα να εφαρμοσθεί, ενώ από την άλλη μεριά πρέπει να διευκολυνθεί ενδεχόμενη μεταβίβαση της επιχείρησης για να προσελκυσθούν οι αγοραστές. Αντίστοιχος περιορισμός γίνεται δεκτός και στην περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης. Η αρχική λαθεμένη εφαρμογή οδήγησε σε περαιτέρω λαθεμένη λύση. Έτσι το κλείσιμο ενός τμήματος της επιχείρησης (τμήμα εμπορίας) θεωρείται ισοδύναμο με τη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης, με αποτέλεσμα να μην εφαρμόζεται η οδηγία και όταν έκλεινε τμήμα της επιχείρησης. Το επιχείρημα ότι δεν μπορεί να εξαναγκασθεί ο εργοδότης σε επιχειρηματική δράση αν δε το θέλει, δεν ευσταθεί, γιατί η απαγόρευση των απολύσεων δεν αποτελεί τη μόνη άλλα ούτε την κύρια αποστολή της όλης διαδικασίας. Έχει περάσει απαρατήρητο ότι κατά την οδηγία ο ρόλος της δημιουργίας Αρχής είναι να δώσει τη συνδρομή της για την αντιμετώπιση των προβλημάτων από τις ομαδικές απολύσεις (άρθρ.4 §2 οδηγ. 98/59).⁷⁰

⁷⁰ Βλ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Δ' έκδοση, 2009

Αλλά και η εξαίρεση εφαρμογής της οδηγίας σε περίπτωση διακοπής της λειτουργίας μιας επιχείρησης με δικαστική απόφαση κρίθηκε περιττή. Με τη νεότερη οδηγία(92/56 που στη συνέχεια κωδικοποιήθηκε με τη οδηγία 98/59) η εξαίρεση απαλείφθηκε. Συγκεκριμένα ο εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση. Δόθηκε μόνο η δυνατότητα στα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι, σε περίπτωση σχεδίου ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από τη διακοπή δραστηριότητας της επιχείρησης, η οποία επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, ο εργοδότης υποχρεούται στη κοινοποίηση μόνο κατόπιν αιτήσεως της δημόσιας αρχής (άρθρ. 3 § 1). Ακόμη παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να μην εφαρμόζουν το άρθρο 4 (βλ.άρθρ. 4 § 4) που προβλέπει ελάχιστη προθεσμία για τις απολύσεις, από την κοινοποίηση στη δημόσια αρχή.

Ο Έλληνας νομοθέτης επεδίωξε να συμμορφωθεί, αλλά κατά περίεργο τρόπο με αμφίσημες ρυθμίσεις. Η πρώτη προσπάθεια έγινε με το άρθρο 15 § 1 ν.2736/1999 για να αντικατασταθεί σύντομα από το άρθρο 9 § 3 ν. 2784/2000. Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2, 3 , 4 του άρθρου 5 στις ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσής.

Πρακτικά ο έλληνας νομοθέτης έκανε χρήση του δικαιώματος εξαίρεσης που του δίνει η νέα οδηγία. Αλλά και πάλι με όχι απόλυτα σαφή τρόπο. Η σωστή ερμηνεία που πρέπει να δοθεί είναι, αν η διακοπή της επιχείρησης γίνεται κατόπιν δικαστικής απόφασης, ότι δεν εφαρμόζεται η διαδικασία έγκρισης από την αρμόδια διοίκηση. Συνεπώς θα πρέπει να δεχθούμε ότι σε κάθε περίπτωση διακοπής λειτουργίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσής εφαρμόζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη (άρθρ. 3, 4, 5 § 1). Παράλληλα εξ αντιδιαστολής θα πρέπει να δεχθούμε ότι αν η διακοπή των δραστηριοτήτων έγινε χωρίς δικαστική απόφαση, εφαρμόζεται το σύνολο των διαδικασιών περιλαμβανομένων των διοικητικών παραβάσεων. Σε αυτήν την περίπτωση θα μπορούσε να προκύψουν προβλήματα αντισυνταγματικότητας για τις διοικητικές πράξεις απαγόρευσης της απόλυσης, μια ενέργεια που άλλωστε δεν προβλέπει ούτε η οδηγία. Οι υπόλοιπες όμως δεσμεύσεις δε θέτουν πρόβλημα.⁷¹

⁷¹ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Δ' έκδοση, 2009

Το πρόβλημα πρακτικά θα τεθεί αν η δημόσια αρχή απαγορεύσει τις απολύσεις σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Όμως στην πράξη φαίνεται να ξεπερνιέται το πρόβλημα με τη χρήση από τις δημόσιες αρχές του δικαιώματος να μην εκδώσει απόφαση (άρθρο 5 § 4), οπότε οι ομαδικές απολύσεις γίνονται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις⁷².

3.4.1 Πότε υπάρχει διακοπή της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως

Σύμφωνα με τα προηγούμενα, προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι ομαδικές απολύσεις **χωρίς παρέμβαση της Διοικήσεως**, πρέπει οι ομαδικές απολύσεις να έχουν ως αιτία τη διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως. Για να επέλθουν τα παραπάνω αποτελέσματα πρέπει η διακοπή της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως να είναι οριστική, πλήρης και πραγματική.

Οριστική διακοπή σημαίνει ότι η οργανική ενότητα προσώπων και τεχνικών μέσων παύει πλέον να υπάρχει και δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί αν η ενότητα αυτή θα αποκατασταθεί στο προσεχές μέλλον. Το αντίθετο της οριστικής διακοπής είναι η προσωρινή αναστολή της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως, η οποία γίνεται για ορισμένο **σύντομο και εκ των προτέρων προβλέψιμο χρονικό διάστημα**.

Πλήρης είναι η διακοπή, όταν διακόπτεται η λειτουργία **όλων των τμημάτων** της εκμεταλλεύσεως. Όταν, αντιθέτως, ορισμένα τμήματα της εκμεταλλεύσεως διατηρούνται σε λειτουργία, τότε δεν υπάρχει πλήρης διακοπή. Η πλήρης διακοπή της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως δεν αναιρείται από το γεγονός ότι ο εργοδότης διατηρεί ελάχιστα άτομα από το προσωπικό του (π.χ. φύλακες ή ειδικούς τεχνίτες) για τη συντήρηση ή την ασφάλεια των εγκαταστάσεων ή για την εκτέλεση άλλων εργασιών, π.χ. καταγραφή των περιουσιακών στοιχείων, εκκαθάριση κ.ο.κ.

Τέλος, πραγματική είναι η διακοπή όταν η διάλυση της οργανικής ενότητας προσώπων και τεχνικών μέσων ανταποκρίνεται στην αληθή βούληση του εργοδότη. Εφ' όσον λοιπόν

⁷² Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας», Δ' έκδοση, 2009

συντρέχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις και η εκμετάλλευση διακόψει τη λειτουργία της, τότε οι διατάξεις του αρθρ. 5 §§ 3 και 4 του Ν. 1387/1983, που παρέχουν το δικαίωμα στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, **δεν έχουν εφαρμογή** επί των μισθωτών της συγκεκριμένης εκμεταλλεύσεως που διακόπτει τη δραστηριότητα της, ενώ βέβαια έχουν πλήρη εφαρμογή επί των μισθωτών των άλλων τυχόν εκμεταλλεύσεων που διατηρούνται σε λειτουργία⁷³.

3.5 Διοικητική παρέμβαση

Οι ομαδικές απολύσεις είναι παραδοσιακά συνδεδεμένες με διοικητικές παρεμβάσεις. Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, με τις ομαδικές απολύσεις, λόγω των ευρύτερων επιπτώσεων στην αγορά εργασίας και των κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων που δημιουργούνται, συναρτάται άμεσα το γενικό συμφέρον, το συμφέρον της ολότητας να αποφευχθεί κατά το δυνατό η ανεργία. Ακριβώς η προστασία του συμφέροντος αυτού είναι που δικαιολογεί την παρέμβαση της δημόσιας αρχής στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

Κατά την οδηγία 75/129, όπως αυτή ισχύει σήμερα μετά την τροποποίησή της με την οδηγία 92/56, η δημόσια αρχή παρεμβαίνει στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων με περιορισμένες αρμοδιότητες. Η οδηγία δεν αναγνωρίζει στη δημόσια αρχή αποφασιστικές αρμοδιότητες και για τον λόγο αυτό δεν προβλέπει διαδικασία εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων έγκρισης των ομαδικών απολύσεων από τη δημόσια αρχή. Τούτο είναι συνεπές με το στόχο της οδηγίας, ο οποίος, όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, δεν έγκειται στον περιορισμό της ελευθερίας του εργοδότη να προβαίνει σε ομαδικές απολύσεις. Στόχος της οδηγίας είναι οι απολύσεις να πραγματοποιούνται, μετά από διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και μετά από ενημέρωση της αρμοδιότητας δημόσιας αρχής. Ενόψει ακριβώς του στόχου αυτού η οδηγία θεσπίζει μια υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τις δημόσιες αρχές για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Η δημόσια αρχή λαμβάνει γνώση των

⁷³ Γεωργίου Λεβέντη, Κώστα Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα 2011

σχεδιαζόμενων απολύσεων, οι οποίες δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν πριν από την πάροδο ορισμένης, σύντομης πάντως, προθεσμίας από τη γνωστοποίησή τους.⁷⁴ Η δημόσια αρχή αξιοποιεί την προθεσμία αυτή για να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις ομαδικές απολύσεις.

Σε αντίθεση με την οδηγία, ο νόμος 1387/1983 δίνει στη διοίκηση αποφασιστική αρμοδιότητα. Εάν οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν καταλήξουν σε συμφωνία, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός εργασίας Εργασίας κατά περίπτωση έχει την αρμοδιότητα να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Ας δούμε όμως αναλυτικά τη διοικητική παρέμβαση κατά το ελληνικό δίκαιο, η οποία σε σύγκριση με άλλα δίκαια είναι σαφώς εντονότερη. Η αστυνομικής υφής παρέμβαση της διοίκησης συνεχίζει να χαρακτηρίζει την όλη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων στην Ελλάδα, το κέντρο βάρους της οποίας βρίσκεται στον κρατικό έλεγχο και όχι στη συμμετοχική διαδικασία και στα αποτελέσματα της διαδικασίας αυτής.

Η ανάμειξη της δημόσιας αρχής γίνεται σε δύο στάδια, στο στάδιο των διαβουλεύσεων και στο στάδιο αποτυχίας των διαβουλεύσεων με διαφορετικό κάθε φορά ρόλο.

Στο στάδιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται απλώς να ενημερώσει τη διοίκηση για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Για τον σκοπό αυτό ο νόμος επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να υποβάλλει στον Νομάρχη και την Επιθεώρηση Εργασίας αντίγραφα των εγγράφων που κοινοποιούνται προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων δηλαδή, της πρόσκλησης για διαβουλεύσεις και των στοιχείων της πληροφόρησης (άρθρο 3§3). 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 σχεδιάζονται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές (άρθρο 3§3 εδαφ. β).

Πρόκειται για απλή ενημέρωση της διοίκησης κατά το στάδιο των διαβουλεύσεων. Η ενημέρωση αυτή δεν συνοδεύεται με δυνατότητα παρέμβασης της διοίκησης κατά το στάδιο αυτό είτε για να ελέγξει την κανονικότητα της διαδικασίας , είτε για να προτείνει, κατά τη διαδικασία εξέλιξης των διαβουλεύσεων, μέτρα ή άλλες λύσεις αποφυγής ή μείωσης των

⁷⁴ Βλ Ζερδελής Δημήτριος, «Το δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας», Β' έκδοση, 2002

απολύσεων ή άμβλυνσης των συνεπειών τους.⁷⁵ Όπως ορθά παρατηρείται, πρόκειται για ένα σοβαρό κενό του νόμου, γιατί στο πιο αποφασιστικό στάδιο της διαδικασίας η δημόσια διοίκηση παραμένει απλώς παρατηρητής, ενώ θα μπορούσε να πάρει σημαντικές πρωτοβουλίες για την διευθέτηση των προβλημάτων που προκαλούν οι ομαδικές απολύσεις.

Μετά το πέρας των διαβουλεύσεων, οποιοδήποτε από τα δύο μέρη νομιμοποιείται να υποβάλει στον Νομάρχη ή κατά περίπτωση στον Υπουργό Εργασίας αντίγραφο του πρακτικού που συντάσσεται (άρθρο 5§2), εφόσον βέβαια το έχουν συνυπογράψει και τα δύο μέρη. Αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για οποιονδήποτε λόγο αρνούνται να συμμετάσχουν στις διαβουλεύσεις ή να υπογράψουν το πρακτικό, ο εργοδότης, με την πάροδο 20 ημερών, γνωστοποιεί τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και την αντίστοιχη άρνηση.

Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, όπως ήδη αναφέρθηκε, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού στον Νομάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας κατά περίπτωση.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα μέρες 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 ανωτάτου συμβουλίου εργασίας, αντίστοιχα. Τα γνωμοδοτικά αυτά όργανα, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, μπορούν να καλούν και να ακούν 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.⁷⁶

⁷⁵Βλ. Ζερδελής Δημήτριος, «Το δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας», Β΄ έκδοση, 2002

⁷⁶ Ζερδελής Δημήτριος, «Το δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας», Β΄ έκδοση, 2002

Όπως προκύπτει από το άρθρο 5 § 3 η αρμοδιότητα παρέμβασης της δημόσια αρχής εξαντλείται στην έγκριση ή μη έγκριση μέρους ή του συνόλου των απολύσεων. Πουθενά στον νόμο δεν προβλέπεται δυνατότητα της διοίκησης να θέσει όρους για τις απολύσεις ή να προσδιορίσει υποκατάστατα μέτρα για την αποφυγή τους. Η εμπλοκή της δημόσιας διοίκησης περιορίζεται, όπως ήδη αναφέρθηκε, στην «αστυνομικής υφής» παρέμβαση της προς απαγόρευση των ομαδικών απολύσεων. Από την ολοκληρωτική έλλειψη ουσιαστικής διοικητικής εποπτείας κατά την εξέλιξη των διαβουλεύσεων αλλά και την έλλειψη οποιασδήποτε πρόβλεψης για συνεργασία της δημόσιας αρχής, η οποία έχει την αρμοδιότητα να εγκρίνει ή όχι τις σχεδιαζόμενες απολύσεις.

Η απόφαση του Νομάρχη, ή κατά περίπτωση, του Υπουργού Εργασίας, πρέπει να είναι αιτιολογημένη με βάση τα στοιχεία που απαιτεί το άρθρο 5 § 3 να ληφθούν υπόψη και τα οποία αναφέρθηκαν παραπάνω, συνιστά δε *εκτελεστή διοικητική πράξη*. Επομένως, υπόκειται στον ανααιρετικό έλεγχο τους ΣτΕ για έλλειψη νομιμότητας ή μη επαρκούς αιτιολογίας. Την νομιμότητα της απόφασης του Υπουργού ή του Νομάρχη μπορούν να ελέγξουν παρεμπιπτόντως, όταν κρίνουν επί αγωγής σχετικής με το κύρος της καταγγελίας, και τα πολιτικά δικαστήρια. Βέβαια, ο παρεμπιπτόν αυτός έλεγχος από τον πολιτικό δικαστή μπορεί να γίνει μόνο εφόσον δεν έχει εκδοθεί απόφαση του ΣτΕ, δεδομένου ότι οι αποφάσεις του ΣΤΕ δεσμεύουν, ως προς το κριθέν ζήτημα, τα πολιτικά δικαστήρια.

Ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις στην έκταση που καθορίζει η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχτηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις (άρθρο 5 § 3). Στην περίπτωση δηλαδή αυτή ο εργοδότης οφείλει να τηρήσει τις δεσμεύσεις που ανέλαβε κατά τις διαβουλεύσεις και διατυπώθηκαν στο πρακτικό. Είναι αυτονόητο το ότι, αν δεν υπάρχουν τέτοιες δεσμεύσεις, οι απολύσεις γίνονται με το αρχικό σχέδιο του εργοδότη⁷⁷.

3.5.1 Συνέπειες από τη μη τήρηση των διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις.

Το άρθρο 6 § 1 του ν. 1387/1983 ορίζει ρητά ότι « οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου είναι άκυρες ». Έτσι, ακυρότητα έχουμε

⁷⁷ Ζερδελής Δημήτριος, «Το δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας», Β΄ έκδοση, 2002

όταν οι απολύσεις γίνονται κατά παράβαση : α) είτε της υποχρέωσης του εργοδότη να διαβουλευθεί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, β) είτε της συμφωνίας που έγινε ανάμεσα στις δύο πλευρές και γ) της απόφασης του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Η ακυρότητα, ως συνέπεια της μη τήρησης των διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις, αφορά όλες τις απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν στη συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς και όχι μόνο αυτές που έγιναν καθ' υπέρβαση του σχετικού αριθμητικού ορίου.

Η ολομέλεια του Αρείου Πάγου, υπό το καθεστώς ισχύος του α. ν. 99/1967, δέχθηκε ότι η μη τήρηση των επιβαλλόμενων από το νόμο διατυπώσεων για τις ομαδικές απολύσεις, κατ' εξαίρεση, δεν συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας «εάν ο εργοδότης ουχί εξ αμελείας, αλλ' εξ ευλόγου αμφιβολίας και συγγνωστής πλάνης πιστεύει ότι υπάγεται εις τινά των εν άρθρω 4 του ως άνω α. ν. 99/1967 εξαιρέσεων». Με τη θέση αυτή η ολομέλεια εφαρμόζει και στην προκειμένη περίπτωση τον κανόνα που έχει διατυπώσει η νομολογία για την περίπτωση ελλιπούς καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, σύμφωνα με τον οποίο το κύρος της καταγγελίας διασώζεται όταν η καταβολή μειωμένης αποζημίωσης οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη ή εύλογη αμφιβολία του εργοδότη. Ενόψει όμως του σκοπού που επιδιώκεται με τις ρυθμίσεις για τις ομαδικές απολύσεις και του γεγονότος ότι τα συμφέροντα που διακυβεύονται ξεπερνούν τα στενά πλαίσια της έννομης σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, η ορθότητα της παραπάνω θέσης που διατύπωσε η ολομέλεια του Αρείου Πάγου, κατά την άποψη μας, είναι αμφίβολη.

Η τήρηση των ειδικών διατάξεων για τις ομαδικές απολύσεις δεν απαλλάσσει βέβαια τον εργοδότη από την υποχρέωση του να τηρήσει τις γενικές διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Έτσι, οι ομαδικές απολύσεις, όπως κάθε απόλυση, θα πρέπει να γίνονται με επίδοση εγγραφής καταγγελίας σε κάθε εργαζόμενο και να καταβάλλεται σε αυτόν η νόμιμη αποζημίωση. Προς άρση δε κάθε αμφισβήτησης το άρθρο 6 § 2 του ν. 1387/1983 ρητά ορίζει ότι «στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση». Η τήρηση της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων δεν αποκλείει φυσικά, ούτε τον δικαστικό έλεγχο με βάση την 281 ΑΚ. Στο πλαίσιο του ελέγχου αυτού ερευνάται-εφόσον εννοείται υπάρχει σχετικός ισχυρισμός από πλευράς του εργαζομένου- και αν ο εργοδότης προέβη στη σωστή επιλογή των απολυτέων.

Επίσης, ο εργοδότης παράλληλα με τις ειδικές διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις και τις γενικές διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας οφείλει να τηρήσει και τις ειδικές διατάξεις που απαγορεύουν τις απολύσεις. Οι ειδικές αυτές διατάξεις ισχύουν παράλληλα με αυτές του νόμου 1387/1983 και τις γενικές διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και επομένως οι προϋποθέσεις που αυτές θέτουν ή η ειδική διαδικασία που θεσπίζουν, θα πρέπει, για να εξασφαλιστεί το έγκυρο των απολύσεων, να τηρούνται αυτοτελώς από τον εργοδότη όταν προχωρεί σε ομαδικές απολύσεις. Έτσι, απαγορεύεται η απόλυση προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους, εκτός εάν οι ομαδικές απολύσεις γίνονται λόγω οριστικής και πλήρους διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, γιατί στην περίπτωση αυτή, σύμφωνα με τη νομολογία, δεν εφαρμόζονται οι σχετικές με την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών διατάξεις των άρθρων 14 και 15 του ν.1264/1982. Επίσης, η προστασία της εγκύου από την απόλυση ισχύει και στην περίπτωση των ομαδικών απολύσεων.

Η τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία για την προσβολή του κύρους της καταγγελίας ισχύει και για την καταγγελία που γίνεται στο πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων⁷⁸.

3.6 Εκπρόσωποι των εργαζομένων.

1. Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων κατά τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστο το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.
2. Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση χωρίς κανένα να καλύπτει το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι υποδεικνυόμενοι από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι αυτοί υποδεικνύονται αναλογικά με τη δύναμη των σωματείων, εφόσον σ' αυτή συνολικά ανήκει το 70% των εργαζομένων και η πλειοψηφία εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις.

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

3. Εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία, που να καλύπτουν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή, τριμελή

⁷⁸ Ζερδελής Δημήτριος, «Το δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας», Β' έκδοση, 2002

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

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

Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την παραπάνω διαδικασία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζόμενους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση⁷⁹.

⁷⁹ Ληξουριώτης Ιωάννης, Εργατική Νομοθεσία, 4^η έκδοση, 2012

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Ομαδικές Απολύσεις: Νομολογία

Παρακάτω θα δείτε πραγματικά περιστατικά ομαδικών απολύσεων που έχουν απασχολήσει τα δικαστήρια από το έτος 1992 έως και σήμερα.

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:3308/92 Δικαστήριο: Μον. Πρωτ. Αθηνών Πρωτοδίκης: Γ. ΤΑΜΒΑΚΑΚΗΣ Δικηγόροι: Φ. Κλαουδάτος, Γ. Κρίνας Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 1993 Τεύχος 1180</p>	<p>Την 9.8.90 η εναγομένη κοινοποίησε στο σωματείο του οποίου οι ενάγοντες είναι μέλη, εξώδικη γνωστοποίηση για την έναρξη της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων 945 μισθωτών, σύμφωνα με τον νόμο 1387/83, με τον ισχυρισμό ότι η απόλυση αυτή ήταν αναγκαία για λόγους οικονομοτεχνικούς και ιδιαίτερα λόγω πλεονάζοντος προσωπικού. Το σωματείο αντέδρασε έντονα με διάφορες κινητοποιήσεις γιατί τέθηκε σε εφαρμογή η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων και όχι αυτή των μετατάξεων η οποία ήδη είχε αρχίσει. Το Κράτος αν και μπορούσε να λύσει το πρόβλημα του πλεονάζοντος προσωπικού με τον ήδη υπάρχοντα νόμο 1387/83, προχώρησε σε παραπέρα ρυθμίσεις για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα αυτό με τον λιγότερο επαχθή για τους εργαζομένους και το κοινωνικό σύνολο. Η εναγομένη όμως αφηνιδιαστικά κίνησε την διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, αφού είχε δημιουργήσει στους ενάγοντες την πεποίθηση ότι στην χειρότερη περίπτωση θα προέβαινε σε μετατάξεις του πλεονάζοντος προσωπικού της, την οποία και υλοποίησε την 21.9.90 καταγγέλλοντας τις εργασιακές σχέσεις 945 εργαζομένων σε αυτήν, μεταξύ των οποίων και οι ενάγοντες. Για τις απολύσεις αυτές η τελευταία κατέβαλε μεγάλα ποσά ως αποζημιώσεις και μάλιστα <<εφάπαξ>> τα</p>	<p>Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εναγόντων είναι άκυρη ως καταχρηστική, καθόσον η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της καταγγελίας των ενδίκων συμβάσεων υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, η δε εναγομένη ως περιελθούσα σε υπερημερία μη αποδεχόμενη την προσηκόντως προσφερόμενη υπηρεσία των εναγόντων, οφείλει μισθούς υπερημερίας.</p>

	<p>οποία αν τα κατέβαλλε ως μισθούς θα κάλυπταν μέρος του χρόνου που απαιτούσε η διαδικασία των μετατάξεων και συγχρόνως θα είχε και τις υπηρεσίες των εργαζομένων και πολύ περισσότερο δεν θα υπήρχαν έντονες αντιδράσεις από τους εργαζομένους με απεργίες.</p>	
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:3646/92 Δικαστήριο: Μον. Πρωτ. Αθηνών Πρωτοδίκης: Κ.ΓΚΑΝΙΑΤΣΟΣ Δικηγόροι: Φ. Κλαουδάτος, Ι. Κρίκας Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 1993 Τεύχος 1173</p>	<p>οι ενάγοντες προσλήφθηκαν από την εναγομένη με διάφορες ειδικότητες και απασχολήθηκαν σ' αυτήν μέχρι 21.9.90, οπότε η εναγομένη τους απέλυσε μαζί με άλλους 850 περίπου συναδέλφους τους, επικαλούμενη το Ν. 1387/83, τη διαδικασία του οποίου έθεσε σε κίνηση με την από 9.8.90 εξώδικη πρόσκληση προς το πλέον αντιπροσωπευτικό εργατικό σωματείο. Επακολούθησαν διαβουλεύσεις μεταξύ των διαδίκων, χωρίς όμως να διατυπωθούν τελικώς συγκεκριμένες προτάσεις από αυτούς, με αποτέλεσμα οι διαβουλεύσεις να καταλήξουν σε διαφωνία. Μετά από αυτά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ζήτησαν παράταση των διαβουλεύσεων, οι εκπρόσωποι</p>	<p>Κατά συνέπεια και εφόσον δεν αποδείχτηκε ότι συνέτρεχαν στο πρόσωπο των εναγόντων κάποια κριτήρια (αποδοτικότητα, οικογενειακών βαρών κλπ.) τόσο ισχυρά ώστε να υπερακοντίζουν το κριτήριο της αρχαιότητας, ο αντίθετος σχετικός ισχυρισμός των εναγόντων που προβάλλεται με την αγωγή και βελτιώνεται με τις προτάσεις, ότι οι απολύσεις τους είναι καταχρηστικές, διότι η επιλογή των απολυτέων έγινε χωρίς να ληφθούν υπόψη αντικειμενικά κριτήρια, όπως η παραγωγική απόδοση και ικανότητα, η αρχαιότητα στην υπηρεσία, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η οικονομική κατάσταση και άλλοι ειδικοί λόγοι για ορισμένους από αυτούς, είναι αβάσιμος. Κατ' ακολουθίαν η</p>

	<p>της εναγομένης αρνήθηκαν και ακολούθως η τελευταία υπέβαλε το σχετικό πρακτικό διαφωνίας στον Υπουργό Εργασίας, στις 4.9.90. Η εναγομένη προέβη στην επιλογή των απολυτέων με το κριτήριο της αρχαιότητας. Ειδικότερα, πρέπει να σημειωθεί ότι οι περισσότεροι ενάγοντες ισχυρίζονται ότι απολύθηκαν χωρίς η εναγομένη να λάβει υπόψη της το κριτήριο της αποδοτικότητας. Εκτός όμως από τους τίτλους σπουδών τους, δεν επικαλούνται και περιστατικά σχετικά με την ιδιότητα αυτή, περιστατικά δηλαδή σχετικά με την απόδοσή τους και την ικανότητά τους, αλλά ούτε μνημονεύουν κάποιους συναδέλφους τους που διατηρήθηκαν στην εργασία έναντι των οποίων ήταν περισσότερο αποδοτικοί ώστε να ελεγχθεί και αξιολογηθεί ανάλογα το κριτήριο αυτό.</p>	<p>αγωγή αυτή, η οποία είναι νόμιμη και στηρίζεται στις διατάξεις των άρθρων που προαναφέρθηκαν, καθώς και σ' αυτές των άρθρων 174, 180, 648 επ. 656 επ. ΑΚ, 70, 17, 907, 908, 947 ΚΠολΔ, πρέπει κατά παραδοχή βασίμου ενστάσεως της εναγομένης περί εγκυρότητας των απολύσεων των εναγόντων, ν' απορριφθεί ως αβάσιμη κατ' ουσίαν.</p>
--	---	---

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:844/97 (ΤΜ. Β΄) Δικαστήριο: Άρειος Πάγος Εισηγητής: Ι. ΤΕΤΟΚΑΣ Δικηγόροι: Λ. Αυδής, Ι. Μπουντούρης Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 1997 Τεύχος 1277</p>	<p>Περίπτωση απολύσεως τεσσάρων μισθωτών αντί τριών (3,58) και κρίση ότι είναι άκυρες και οι τέσσερις απολύσεις, διότι δεν τηρήθηκε η νόμιμη διαδικασία. Από τις διατάξεις του Ν. 1387/83 και των αποφάσεων του Υπ. Εργασίας που καθορίζουν ανά εξάμηνο το ποσοστό πέρα του οποίου οι απολύσεις θεωρούνται ως Ομαδικές, προκύπτει: α)ότι όσες απολύσεις γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) μισθωτούς, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα το ποσοστό που καθορίζεται από την απόφαση του Υπουργού Εργασίας, για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο (ήτοι το 2%), χαρακτηρίζονται <<ομαδικές>>, για την πραγματοποίηση των οποίων απαιτείται να τηρηθεί η προβλεπόμενη από το Ν. 1387/83 (άρθρο 3 έπ.) διαδικασία και β) ότι οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού, επομένως και χωρίς να τηρηθεί η διαδικασία αυτή, είναι άκυρες στο σύνολό τους.</p>	<p>Το εφετείο έκρινε ότι η καταγγελία των συμβάσεων των τριών αναιρεσειόντων δεν αντίκειται στη διάταξη του Ν. 1387/83, ενώ αντίκειται του τετάρτου (αναιρεσίβλητου), που απολύθηκε τελευταίος και είναι ως προς αυτόν άκυρη (η απόλυση). Όμως υπό τα ανωτέρω περιστατικά, που δέχθηκε το Εφετείο, εφόσον οι απολύσεις των τεσσάρων μισθωτών υπερβαίνουν το ποσοστό 2% επί του συνόλου των εργαζομένων που ορίζεται από την υπουργική απόφαση (179 εργαζόμενοι X 2% - 3,58), χαρακτηρίζονται ομαδικές. Για την πραγματοποίηση δε αυτών έπρεπε να τηρηθεί η νόμιμη διαδικασία (Ν.1387/83), η μη τήρηση της οποίας καθιστά άκυρες όλες τις απολύσεις (και των τεσσάρων μισθωτών). Επομένως το Εφετείο, κρίνοντας έγκυρες τις τρεις από αυτές (και άκυρη μόνο την μία), παραβίασε τις προαναφερόμενες διατάξεις, σε σχέση με την εγκυρότητα των τριών απολύσεων.</p>

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:2624/97 Δικαστήριο: Μον. Πρωτ. Αθηνών Πρωτοδίκης: ANNA ΑΓΓΕΛΑΤΟΥ Δικηγόροι: Α. Καζάκος, Δ. Βερβεσός, Χ. Νικολουτσόπουλος, Α. Χρυσικόπουλος - Ι. Δούμης, Δ. Παπασταύρου, Ι. – Δ. Φιλιώτης Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 1998 Τεύχος 1284</p>	<p>Η εναγόμενη είχε ως αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας την εισαγωγή και εμπορία ελαστικών, αλλά και την παραγωγή ενός μέρους της εμπορίας της ήταν οργανωμένη σε δύο αυτόνομες εκμεταλλεύσεις, από τις οποίες αφορούσε η μία την εισαγωγή και εμπορία των προϊόντων της, που λειτουργούσε στο Αιγάλεω Αττικής όπου και η έδρα της, οι αποθήκες και τα γραφεία της. Επιπλέον δε, διέθετε γραφεία και στην Θεσ/κη. Συνολικά απασχολούσε περίπου 415 εργαζόμενους, από τους οποίους 340 εργάζονταν στο εργοστάσιο παραγωγής. Οι ενάγοντες είχαν προσληφθεί από την εναγόμενη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο εργοστάσιο παραγωγής, ο καθ' ένας με την ειδικότητα που αναφέρουν στην αγωγή, την οποία δεν αμφισβητεί η εναγομένη, απασχολούμενοι δε σ' αυτό συνεχώς από την πρόσληψή τους μέχρι τον Ιούλιο 1996, οπότε η εναγόμενη το χρονικό διάστημα από 22.7.96 έως τον Αύγουστο του 1996 σταδιακά κατήγγειλε τις συμβάσεις εργασίας τους. Η καταγγελία αυτή έγινε διότι από 22.7.96 έπαυσε οριστικά, πραγματικά και πλήρως η λειτουργία του εργοστασίου παραγωγής κατόπιν της από 19.7.96 απόφαση της ΓΣ της εναγομένης. Στην συνέχεια άρχισαν οι διαδικασίες εκποίησης</p>	<p>Κατά το άρθρο 5 παράγρ. 6 ΑΝ 539/45, απαγορεύεται στον εργοδότη ν' απολύσει τον μισθωτό διαρκούσης της χορηγηθείσας σ' αυτόν αδείας. Η απαγόρευση αυτή δε δεν αφορά την αναρρωτική άδεια. Οι ενάγοντες ισχυρίζονται ότι σ' αυτούς χορηγήθηκε άδεια, συγχρόνως δε απολύθηκαν με καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους σε μία ημέρα πριν την ημέρα έναρξης της άδειας αναψυχής ή με καταγγελία ακριβώς την ημέρα έναρξης της άδειας αναψυχής. Και στις δύο περιπτώσεις η εναγομένη δήλωσε ότι η λύση των συμβάσεων επέρχεται με την λήξη της άδειας αναψυχής. Πράγματι ουδείς απολύθηκε κατά την διάρκεια της άδειάς του, αλλά είτε πριν την έναρξη αυτής είτε μετά την λήξη και συνεπώς νομίμως. Το γεγονός ότι η έλλειψη έγκαιρης προειδοποίησης περί της διακοπής των εργασιών της εκμετάλλευσης της εναγομένης δημιούργησε στους ενάγοντες δυσχέρεια στην αναζήτηση νέας εργασίας, και αληθές υποτιθέμενο, δεν καθιστά καταχρηστική την άσκηση του δικαιώματος της εναγομένης. Μετά από αυτά η αγωγή πρέπει ν' απορριφθεί ως αβάσιμη στην ουσία της, ως και οι πρόσθετες παρεμβάσεις.</p>

μηχανολογικού εξοπλισμού αυτού, από κανένα στοιχείο δεν αποδεικνύεται μεταφορά ή μεταβίβαση της αυτοτελούς εκμετάλλευσης και εξακολούθηση της δραστηριότητάς της με διατήρηση της ταυτότητά της. Συνεπώς, εν όψει του ότι επρόκειτο περί αυτοτελούς εκμετάλλευσης της εναγομένης, της οποίας η λειτουργία έπαυσε οριστικά, πλήρως και πραγματικά, δεν είχε εφαρμογή επί των εναγόντων και κατά την απόλυσή τους ο Ν. 1387/83. Για τον ίδιο λόγο δεν είναι έγκυρη και η καταγγελία των εναγόντων συνδικαλιστικών στελεχών. Στην συνέχεια αποδείχτηκε ότι ουδέποτε η εναγομένη ανέλαβε συμβατική δέσμευση καταβολής στους απολυόμενους από αυτή προσαύξηση ποσοστού 30% της νόμιμης αποζημίωσης. Το έτος 1990 λύθηκε η σύμβαση εργασίας μεταξύ εναγομένης και μέρους του προσωπικού της, στο οποίο προσέφερε η εναγομένη αποζημίωση προσαυξημένη κατά 30%, ειδικά και μόνο σ' όσους αποδέχονταν να λυθεί η σχέση εργασίας. Στην συνέχεια, οι ενάγοντες ισχυρίζονται ότι στις τακτικές αποδοχές τους συμπεριλαμβάνετε και α)δρχ. 60.000 σε δύο δόσεις, 30.000 κάθε μία, Χριστούγεννα και Πάσχα β)πέντε ελαστικά I.X.E αυτοκινήτου αξίας 105.500 δρχ. κάθε τρία χρόνια, γ)ένα ιατρικό τσέκ άπ το χρόνο αξίας 60.000 δρχ. Ότι τα ποσά αυτά δεν συνυπολογίστηκαν για τον υπολογισμό της νόμιμης αποζημίωσης, η οποία συνεπώς υπολείπεται της νόμιμης και

	κατά συνέπεια, μη καταβληθείσης ολόκληρης της νόμιμης αποζημίωσης, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους είναι άκυρη.	
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:908/98(Τμ. Β')</p> <p>Δικαστήριο: Άρειος Πάγος</p> <p>Εισηγητής: Αντ. Παπαθεοδώρου</p> <p>Δικηγόρος: Αθ. Καρδαράς – Γ. Δαούτης</p>	<p>Ο εργοδότης αποφάσισε την μείωση του προσωπικού της κατά 45 υπαλλήλους από 165 που εργαζόντουσαν στα τρία καταστήματα Αθηνών, Θεσσαλονίκης και Πειραιώς τα οποία διατηρούσε στην Ελλάδα. Η επιχείρηση πρότεινε στους υπαλλήλους της να αποχωρήσουν οικειοθελώς και να λάβουν αποζημίωση αυξημένη στο 6πλάσιο ποσό της νόμιμης αποζημίωσης. Η πρόταση όμως αυτή δεν απέδωσε και έτσι η επιχείρηση συνέταξε έναν κατάλογο με 29 υπαλλήλους προοριζόμενους για απόλυση. Η ενέργεια όμως αυτή δεν ήταν δυνατόν να επιτευχθεί γιατί θα ήταν αντίθετη στις διατάξεις του Νόμου 1387/87 και της 33139/11/5.12.84 (όπου ανώτατο ποσοστό απολύσεων για το πρώτο εξάμηνο του έτους 1985 είχε καθοριστεί το 2% το οποίο αντιπροσωπεύει μόνο 3 υπαλλήλους από το συνολικό αριθμό των 165 υπαλλήλων). Η διοίκηση πριν γίνει οποιαδήποτε απόλυση κήρυξε απεργία συμπαραστάσεως προς τους υπό απόλυση συναδέλφους. Στην συνέχεια ο εργοδότης κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας 9</p>	<p>Το δικαστήριο έκρινε ότι οι απολύσεις των αναιρεσειουσών δεν ήταν κατά την έννοια του Ν. 1387/83 ομαδικές, ώστε να υπάγονται στους θεσπιζομένους υπό του νόμου αυτού περιορισμούς. Επίσης, λόγω της σοβαρότητας του λόγου της καταγγελίας και της βαρύτητας της παραβάσεως, αναγομένης σε περιστατικά συμμετοχής σε συνοδευόμενη από βιαιότητες παράνομη και καταχρηστική απεργία συνεπάγεται η λύση της σχέσεως εργασίας. Επιπλέον, η αναιρεσίβλητη δεν είχε υποχρέωση να πραγματοποιήσει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των αναιρεσειουσών με αντικειμενικά κριτήρια, γιατί αυτές δεν απολύθηκαν για οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά για συμμετοχή σε παράνομη και καταχρηστική απεργία. Τέλος, οι αναφερόμενες καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας δεν ήταν αντίθετες σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ.</p>

	<p>υπαλλήλων διότι επικαλούνταν την συμμετοχή τους στις παράνομες απεργίες. Οι απολυόμενοι ισχυρίστηκαν ότι ο λόγος της καταγγελίας τους έγινε γνωστός μετά την απόλυσή τους. Αυτό όμως δεν επιδρά στο κύρος της καταγγελίας.</p>	
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:7432/2002 (Τμ. Ε΄) Δικαστήριο: Εφετείο Αθηνών Εισηγητής: Γερ. Φουρλάνος Δικηγόροι: Ζαχ. Αλυσσανδράκης, Κ. Κυριακίδης, Γεωργ. Νικολόπουλος, Άλ. Μητρόπουλος, Θεμ. Σκούρας, Δημ. Βερβεσσός Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 2003 Τεύχος 1402</p>	<p>Μεταξύ του Ελληνικού Δημοσίου και της δεύτερης των εναγομένων Κοινοπραξίας συνήφθη η σύμβαση που κυρώθηκε με τον Ν. 98/75 <<περί ερεύνης και εκμεταλλεύσεως Υδρογονανθράκων στην θαλάσσια περιοχή του....>>. Η πρώτη των εναγομένων διορίσθηκε εντολοδόχος της δεύτερης εναγομένης αναδόχου Κοινοπραξίας, και ανέλαβε εργολαβικά την διεκπεραίωση των εργασιών πετρελαίου. Στα πλαίσια της εκτέλεσης του έργου που έπρεπε να φέρει εις πέρας η πρώτη εναγομένη προέβη σε πρόσληψη προσωπικού. Έτσι, προέβη στην κατάρτιση συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας Ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με τους ενάγοντες, τους οποίους προσέλαβε με τις ειδικότητες του μηχανοτεχνίτη, εργοδηγού, ηλεκτρολόγου κλπ. Η προοπτική άντλησης, βέβαια, δεν ήταν απεριόριστη χρονικά, εφ' όσον αυτή θα διαρκούσε περί τα 10 έως 12 έτη, εν όψει και των σχετικά αργών ρυθμών άντλησης και του περιορισμένου κοιτάσματος. Μετά από κάποια χρόνια η παραγωγή άρχισε να φθίνει, και για να αντιμετωπιστεί το θέμα έγινε σύσκεψη μεταξύ των αρμοδίων της δεύτερης εναγομένης (αναδόχου) και εκπροσώπων του Ελληνικού Δημοσίου. Στη</p>	<p>Το δικαστήριο έκρινε ότι α)το ισχύον Σύνταγμα (άρθρο 5 παραγ. 1, 3, 17) προστατεύει την οικονομική και επαγγελματική ελευθερία, όπως και την ελευθερία του εμπορίου και της ιδιωτικής επιχείρησης, β)εδώ με τις παραπάνω παραδοχές, βεβαιώθηκε επαρκώς πως υπήρξε οριστική, πλήρης και πραγματική διακοπή της λειτουργίας της εκμετάλλευσης γ)με το άρθρο 31 παραγρ. 3 του Ν. 2159/43 <<ο Ανάδοχος δικαιούται εάν επιθυμεί να λύσει την σύμβαση χωρίς αιτιολογία είτε στο σύνολό της είτε αναφορικά με μία ή περισσότερες των ερευνητικών αδειών ή των αδειών εκμεταλλεύσεως. Έτσι, πράγματι η πρώτη εναγομένη διέκοψε τη λειτουργία της νόμιμα, ουσιαστικά και πραγματικά, και ουδείς λόγος μπορεί να γίνει πως έπραξε, κατά τρόπο που υπερβαίνει προφανώς, τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Όταν η απόλυση επιβάλλεται από οικονομοτεχνικούς λόγους ή για τον περιορισμό των δαπανών ή του προσωπικού, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική. Οι απολύσεις, εν όψει της πάυσης της</p>

	<p>σύσκεψη διαπιστώθηκε α)η φθίνουσα παραγωγή β)οι πολύ υψηλές λειτουργικές δαπάνες, σε συνδυασμό με τις χαμηλές τιμές του αργού πετρελαίου στην Ελληνική και Διεθνή αγορά γ)η ανάγκη διενέργειας νέων σεισμικών ερευνών και ερευνητικών γεωτρήσεων προκειμένου να ανευρεθούν νέα εκμεταλλεύσιμα αποθέματα υδρογονανθράκων. Έτσι, έπρεπε να ληφθούν κάποια μέτρα γιατί ήταν εμφανές ότι αντιμετώπιζε ικανά οικονομικά προβλήματα. Έτσι ανακοινώθηκε, πλην άλλων, προς τους εργαζομένους, και πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου. Όμως, τα προβλήματα συνεχίζονταν και οξύνονταν και οι θέσεις των μερών ήταν αντίθετες, το Σωματείο των εναγόντων, με την από 17.3.98 αίτησή του προς τον ΟΜΕΔ, ζήτησε την μεσολάβησή του για να υπογραφεί ΣΣΕ για το έτος 1998. Με την μεσολάβησή του βρέθηκε λύση για να περιοριστούν οι λειτουργικές δαπάνες της εναγομένης και συμφωνήθηκε: α)να χορηγηθεί στους εργαζομένους αύξηση 3% αντί 7% που αυτοί ζητούσαν β)να καταργηθεί το ασφαλιστικό πρόγραμμα, με τν εταιρεία <<ΑΣΤΗΡ>>. Επίσης, το σωματείο αποδέχθηκε την εθελούσια έξοδο εξήντα εργαζομένων με κίνητρο που τους χορήγησε, μέσω ΟΑΕΔ, το Ελληνικό Δημόσιο. Τέλος, οι εργαζόμενοι δέχθηκαν την μείωση του κόστους μισθοδοσίας κατά 20%, την κατάργηση των ημερησίων γευμάτων και την καθιέρωση</p>	<p>λειτουργίας της επιχείρησης της πρώτης εναγομένης, δεν υπάγονταν στις διατάξεις του Ν. 1387/83, σύμφωνα με τα νομικά δεδομένα που προπαρατέθηκαν. Δεν πρόκειται, δηλαδή, για ομαδικές απολύσεις, κατά την έννοια, όρους και προϋποθέσεις του παραπάνω νόμου. Ούτε πρόκειται για καταγγελία των συμβάσεων εργασίας που αντιβαίνει στη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ.</p>
--	--	--

συστήματος τριών βαρδιών εργασίας αντί των πέντε, που μέχρι τότε ίσχυαν. Παρόλ' αυτά, δεν υπήρχαν θεαματικές μεταβολές. Στις 22.10.98 εκδίδεται ανακοίνωση, στην οποία η δεύτερη εναγομένη γνωστοποιεί πως η παραγωγή θα πρέπει να σταματήσει μέχρι τις 15.11.98 και όλες οι σχετικές εργασίες θα ανασταλούν ή θα διακοπούν οριστικά, εκτός αν καταστεί δυνατή η άμεση και δραστική μείωση των λειτουργικών δαπανών. Αν αυτό δεν επιτυγχανόταν, 50 περίπου άτομα, μόνο, θα παρέμεναν για να προστατεύσουν τις εγκαταστάσεις, και να οργανώσουν τις εργασίες διακοπής της παραγωγής, ενώ το υπόλοιπο προσωπικό θα έπρεπε να απολυθεί. Στη συνέχεια έγιναν μια σειρά από συσκέψεις για να βρεθούν λύσεις. Όπου στην τελευταία σύσκεψη που έγινε στις 28/11/98 μεταξύ της εταιρείας και του σωματείου συμφώνησαν πως η οικονομική κατάσταση δεν έχει αλλάξει καθόλου. Έτσι στις 5.12.98 η πρώτη εναγομένη ανακοίνωσε προς όλους τους εργαζομένους την παύση των εργασιών, μετά από εντολή του Αναδόχου και επισήμανε πως θα απολύσει όλους τους εργαζομένους από 7.12.98. Στις 8.12.98 επέδωσε στους ενάγοντες με δικαστικό Επιμελητή, ατομικά κείμενα καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, ενώ ταυτόχρονα, τους πρόσφερε αποζημιώσεις, λόγω καταγγελίας, τις οποίες κατέθεσε στο ΤΠΔΑ. Το Σωματείο των εργαζομένων επέδωσε στην πιο πάνω εταιρεία

	<p>την από 9.12.98 εξώδικη δήλωση - διαμαρτυρία του, με την οποία διαμαρτύρονταν για τη στάση της και ανέφερε πως η είσπραξη από μέρους των μελών του, των αποζημιώσεων, γίνεται με την ρητή επιφύλαξη κάθε δικαιώματός του. Κατά το άρθρο 10.6 της Σύμβασης Παραχώρησης, η Ανάδοχος δεν είχε υποχρέωση στην παραγωγή υδρογονανθράκων, εάν αυτή είναι, σύμφωνα με τη διεθνή πρακτική, αντιοικονομική και δεν εξασφαλίζει κανονικό και εύλογο βαθμό απόδοσης. Μετά τις πιο πάνω καταγγελίες, η ανάδοχος κατήγγειλε την Σύμβαση Παραχώρησης, αναφορικά με την άδεια και παροχή εκμετάλλευσης Πρίνου στις 31.12.98, ενώ στις 16.11.99 συνομολογήθηκε μεταξύ των παραπάνω, αρχικά συμβληθέντων, η πιστοποίηση της λύσης της Σύμβασης Παραχώρησης, που επικυρώθηκε με τον Ν. 2779/99. Οι ενάγοντες πρόβαλαν πως η διακοπή των εργασιών της πρώτης εναγομένης ήταν καταχρηστική, εφόσον υφίσταντο εκμεταλλεύσιμα κοιτάσματα υδρογονανθράκων στην περιοχή.</p>	
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αριθμός : 36/2005 Δικαστήριο : ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ Περιοδικό : Δ.Ε.Ν. 2005 σελ. 909 Εισηγητής : ΚΩΝΣΤ. ΒΑΡΔΑΒΑΚΗΣ</p>	<p>Η εναγομένη ανώνυμη εταιρεία διατηρεί τρεις χωριστές Μονάδες παραγωγής με 420 άτομα προσωπικό. Στις 78/07/2002 αποφάσισε την λόγω ζημιών διακοπή της Μονάδας παραγωγής Δράμας και την απόλυση όλων των εκεί εργαζομένων (417 επί συνόλου 420). Δεν χορήγησε όμως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους ισολογισμούς και όλα τα γενικά εταιρικά στοιχεία της εταιρείας που απεδείκνυαν την αναγκαιότητα για την παύση της λειτουργίας της ανωτέρω Μονάδας, αλλά περιορίστηκε στα ζημιογόνα αποτελέσματα χρήσεως του εργοστασίου Δράμας των τριών τελευταίων χρήσεων. Με τις παραδοχές αυτές έκρινε το εφετείο: α) ότι η Μονάδα παραγωγής Δράμας δεν αποτελούσε αυτοτελή σε σχέση με την αναιρεσείουσα εκμετάλλευση που διακόπηκε, και δεν εμπίπτει στην εξαίρεση του άρθρου 5 παραγρ. 5 του ίδιου νόμου, β) η αναιρεσείουσα εταιρεία παραβίασε την υποχρέωση της από το άρθρο 3 Ν. 1387/83 για πληροφόρηση των εργαζομένων και γ) κατήγγειλε τις συμβάσεις εργασίας κατά τη διάρκεια της παρατάσεως των διαβουλεύσεων και παρενέβη έτσι τη διάταξη του άρθρου 5 παραγρ. 3 Ν. 1387/83, συνεπώς η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας είναι άκυρη, σύμφωνα με τις</p>	<p>Κατά συνέπεια, αφού ανακύπτει ζήτημα ερμηνείας πράξεως οργάνων της ΕΕ, η δε απόφαση του Δικαστηρίου αυτού δεν υπόκειται σε ένδικα μέσα του εσωτερικού δικαίου, η Ολομέλεια οφείλει, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 234 παραγρ. 1 και 3 της Συνθήκης ΕΕ, να απευθυνθεί στο ΔΕΚ προδικαστικό ερώτημα και να αναβληθεί η έκδοση οριστικής αποφάσεως επί των ανωτέρω λόγων της αναιρέσεως μέχρις ότου το ΔΕΚ αποφανθεί επί του προς αυτό ερωτήματος, όπως διατυπώνεται στο διατακτικό.</p> <p>Για τους λόγους αυτούς :</p> <p>κηρύσσει παραδεκτή την αίτηση αναιρέσεως και την πρόσθετη παρέμβαση.</p> <p>Αναβάλλει κατά τα λοιπά την έκδοση της οριστικής του αποφάσεως.</p> <p>Απευθύνει προς το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το ερώτημα, αν τα δεκτά γεγονόματα υπό του Εφετείου ανωτέρω πραγματικά περιστατικά εμπίπτουν στην έννοια του όρου <<επιχείρηση>>, για την εφαρμογή των Οδηγιών του Συμβουλίου που αναφέρονται στο σκεπτικό και του Ν. 1387/83 << Έλεγχος Ομαδικών Απολύσεων και άλλες διατάξεις>>.</p> <p>Διατάσσει να διαβιβασθούν από τη</p>

	διατάξεις ουσιαστικού δικαίου των άρθρων 6 παραγρ. 1 Ν. 1387/83 σε συνδυασμό με 174 και 180 ΑΚ.	γραμματεία του Αρείου Πάγου προς τη γραμματεία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αντίγραφο της αποφάσεως αυτής, της προσβαλλομένης 130/2004 αποφάσεως του Εφετείου Θράκης, της κρινόμενης αιτήσεως αναιρέσεως ως και των προτάσεων των διαδίκων ενώπιων της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου.
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:560/07 Δικαστήριο: Μον. Πρωτ. Αθηνών Πρωτοδίκης: ΣΤ. ΛΙΑΚΕΑ Δικηγόροι: Ι. Καρούζος, Ελένη Διονυσοπούλου – Λεωνίδα Θεοδώρου Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 2008 Τεύχος 1508</p>	<p>Η πρώτη εναγομένη προέβη στην απόσχιση και την εισφορά της εκμετάλλευσης της Κορίνθου στη δεύτερη εναγομένη, για να θέσει την ως άνω εκμετάλλευση υπό τον μανδύα της δεύτερης εναγομένης, χρησιμοποιώντας καταχρηστικά την αυτοτέλεια του νομικού προσώπου της δεύτερης εναγομένης ως προκάλυμμα, προκειμένου αυτή να προβεί στη διακοπή λειτουργίας του εργοστασίου της Κορίνθου και στην απόλυση των εναγόντων παραβαίνοντας την υποχρέωση της για τήρηση της διαδικασίας διαβουλεύσεων που προβλέπει ο Ν. 1387/83 και ακολουθώντας να αποφύγει την εκπλήρωση των υποχρεώσεων της έναντι των εναγόντων, που απορρέουν από την άκυρη απόλυσή τους. Ειδικότερα αποδείχθηκε ότι η πρώτη εναγομένη είναι κύρια μέτοχος της δεύτερης εναγομένης σε ποσοστό 100%, ότι η δεύτερη εναγομένη είχε την έδρα της στην ίδια διεύθυνση με την πρώτη εναγομένη στην Αθήνα, ότι η δεύτερη εναγομένη από την ίδρυσή της το Δεκέμβριο του 2003 μέχρι και το Δεκέμβριο του 2004, παρέμεινε ανενεργός, καθώς και η</p>	<p>Η επίκληση της νομικής αυτοτέλει της δεύτερης εναγομένης εκ μέρους της πρώτης εναγομένης, προκειμένου να δικαιολογήσει την άρνησή της να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργοδοτική της ιδιότητα, κρίνεται καταχρηστική ως αντιβαίνουσα στην καλή πίστη και στα χρηστά ήθη και στον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος. Συνακόλουθα, η πρώτη και η δεύτερη εναγομένη, μη αποδεχθείσες τις νομίμως προσφερόμενες υπηρεσίες των εναγόντων, έγιναν υπερήμερες για το χρονικό διάστημα από την 29-9-2005 έως και την 1-12-2006 και είναι συνυπεύθυνες για την καταβολή στους ενάγοντες μισθών υπερημερίας για το ανωτέρω χρονικό διάστημα.</p>

εκμετάλλευση της Κορίνθου αποτελούσε την μοναδική εκμετάλλευσή της. Η δεύτερη εναγομένη ουδέποτε ανέπτυξε αυτόνομη επιχειρηματική δραστηριότητα, διότι δεν διέθετε δικό της εμπορικό τμήμα και το σύνολο των παραγγελιών διοχετευόταν στη δεύτερη εναγομένη <<M AE>> απευθείας από το εμπορικό τμήμα της πρώτης εναγομένης <<Σ. ΚΟΡΙΝΘΟΥ AE>> συνεπώς η οικονομική βιωσιμότητα της δεύτερης εναγομένης εξαρτιόταν άμεσα από την πρώτη εναγομένη. Η πρώτη εναγομένη εξακολουθούσε και μετά την 1-12-2004 να εμφανίζεται ως εργοδότης στο σύνολο των εργαζομένων στο εργοστάσιο της Κορίνθου. Ο Γενικός Διευθυντής της πρώτης εναγομένης και της δεύτερης εναγομένης ήταν το ίδιο πρόσωπο και το γενικό λογιστήριο της πρώτης εναγομένης <<Σ AE>> εξακολουθούσε να διαχειρίζεται τη μισθοδοσία των εναγόντων και μετά τον Δεκέμβριο του 2004. Η πρώτη εναγομένη εμφάνιζε στους τρίτους συμβαλλόμενους πελάτες της το εργοστάσιο της Κορίνθου ως δική της εκμετάλλευση, χωρίς να γίνεται οποιαδήποτε διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο νομικά πρόσωπα. Οι εργαζόμενοι στο εργοστάσιο της Κορίνθου ως επιθεωρητές ποιοτικού ελέγχου, μετά την παραγωγή και τον έλεγχο των παραγόμενων σωλήνων, απέστειλαν τα <<δελτία παραγωγής>> στην πρώτη εναγομένη, τα οποία έφεραν την επωνυμία της και τα οποία

	<p>αυτή στη συνέχεια, η πρώτη εναγομένη, απέστειλε στους πελάτες ως παραστατικά. Με βάση τα παραπάνω παραμερίζεται η αυτοτέλεια του νομικού προσώπου της δεύτερης εναγομένης και δεν είναι δυνατόν να προτείνεται η αυτοτέλεια αυτή από την πρώτη εναγομένη, προκειμένου να αποφύγει την εκπλήρωση των υποχρεώσεων της έναντι των εναγόντων, που απορρέουν από την άκυρη απόλυσή τους.</p>	
--	--	--

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με το φλέγον για την εποχή που διανύουμε, ζήτημα των ομαδικών απολύσεων.

Ελπίζουμε να καταφέραμε περιγράψουμε επιτυχώς την έννοια των ομαδικών απολύσεων, και να καταθέσαμε στοιχεία τα οποία είναι επαρκή για την πλήρη και ορθή ανάλυση του ζητήματος αυτού.

Η προσφυγή του εργοδότη στις ομαδικές απολύσεις του προσωπικού του, είναι φαινόμενο που εμφανίζεται συχνά την τελευταία περίοδο στη χώρα μας, ως λύση δε επιλέγεται από τον εργοδότη για την μείωση του προσωπικού του στα πλαίσια αντιμετώπισης των οικονομοτεχνικών προβλημάτων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσής του.

Συνοψίζοντας λοιπόν τα όσα προαναφέρθηκαν αξίζει να κάνουμε μια επισκόπηση των στοιχείων που παραθέσαμε.

Ετσι λοιπόν, κατά την κείμενη ελληνική νομοθεσία (Ν. 1387\83), που ωστόσο δεν έχει ακόμη προσαρμοσθεί στην αντίστοιχη της ευρωπαϊκής κοινότητας (οδηγία 92\56), ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στις οποίες απασχολούνται περισσότεροι από είκοσι εργαζόμενοι. Το ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων αυτών δεν ενδιαφέρει και για αυτό στις ρυθμίσεις του ελληνικού νόμου υπάγονται και οι επιχειρήσεις του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α., των Ν.Π.Δ.Δ., αρκεί οι τελευταίες να ασκούν δραστηριότητα σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

Είναι πολύ σημαντικό να τονισθεί, προκειμένου να γίνει κατανοητός ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων, ότι οι λόγοι της απόλυσης του προσωπικού στην περίπτωση αυτή, δεν πρέπει να συντρέχουν στο πρόσωπο των εργαζομένων, αλλά να συνίστανται αποκλειστικά σε οικονομοτεχνικούς λόγους της επιχείρησης ή εκμετάλλευσής.

Α. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Σαν σχέση εργασίας των εργαζομένων, που ομαδικά θα απολυθούν, με τον εργοδότη νοείται η πραγματική απασχόληση των πρώτων δηλ., ως τέτοια μπορεί να θεωρηθεί και η άκυρη σύμβαση εργασίας. Ενδιαφέρει όμως το είδος της σύμβασης εργασίας δηλ., εάν αυτή είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Έτσι, δεν επιτρέπεται η εφαρμογή του θεσμού των ομαδικών απολύσεων στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αφού η απόλυση στην περίπτωση αυτή είναι προδιαγεγραμμένη, εκτός εάν η απόλυση γίνει πριν το πέρας του χρόνου της σύμβασης και μόνο για σπουδαίο λόγο, αρκεί όμως αυτός να μην αφορά το πρόσωπο του εργαζόμενου.

Επίσης, δεν επιτρέπεται η εφαρμογή του θεσμού και στις περιπτώσεις που οι απολύσεις επιβάλλονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, μολονότι αυτές στην ουσία επιβάλλονται για οικονομοτεχνικούς λόγους και πάντως, ανεξαρτήτως της ύπαρξης σχετικής δικαστικής απόφασης που να επιβεβαιώνει την διακοπή των εργασιών, άποψη που θεωρείται ως η κυρίαρχη στη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων.

Εννοείται ότι δεν εφαρμόζεται η διαδικασία που προβλέπεται από το νόμο για τις ομαδικές απολύσεις και στην περίπτωση των απολύσεων προσωπικού κατόπιν συνεννοήσεως με τον εργοδότη (π.χ. οικειοθελώς με την καταβολή αποζημίωσης κ.λ.π.).

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ - ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο εργοδότης που σκοπεύει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να ακολουθήσει μία συγκεκριμένη διαδικασία, της οποίας η νομιμότητα είναι απαραίτητο στοιχείο του κύρους των απολύσεων.

Έτσι, αυτός οφείλει να πληροφορήσει αναλυτικά τους εργαζομένους σχετικά με τις προθέσεις του, όπως θα δούμε παρακάτω, να γνωστοποιήσει στους εκπροσώπους αυτών τους λόγους για τους οποίους θα προβεί σε απολύσεις, συμμετέχοντας σε διάλογο μαζί τους για την περίπτωση ή δυνατότητα αποφυγής τους και να υποβάλλει εγγράφως τις προτάσεις του στον οικείο Νομάρχη και Επιθεωρητή Εργασίας. Συγκεκριμένα:

Κατά το νόμο 1387\83, προβλέπονται δύο φάσεις της διαδικασίας, η φάση των διαβουλεύσεων και η φάση της διοικητικής παρέμβασης.

Κατά την πρώτη φάση, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να απευθύνει πρόσκληση στους εκπροσώπους του σωματείου του εργαζομένων που αποτελείται από μέλη που καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται. Εάν υπάρχουν περισσότερα σωματεία που δεν καλύπτουν το 70% των εργαζομένων, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται αυτοί που υποδεικνύονται από τα σωματεία της επιχείρησης, ενώ εάν δεν υπάρχουν σωματεία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή τριμελή ή πενταμελή για επιχειρήσεις από 20 - 50 εργαζόμενους και από 50 και άνω, αντίστοιχα.

Ο εργοδότης απευθύνει έγγραφη πρόσκληση προς τους εργαζόμενους που προαναφέρθηκαν και τους καλεί για συζητήσεις οι οποίες και διαρκούν είκοσι ημέρες. Τα μέρη, βέβαια, μπορούν με κοινή συμφωνία να τερματίσουν και νωρίτερα τις διαβουλεύσεις. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει κάθε πληροφορία στους εργαζόμενους, καθώς και να τους γνωστοποιεί τους λόγους που σχεδιάζει τις απολύσεις, τον αριθμό των απολυόμενων προσδιορισμένο κατά φύλο, ηλικία ειδικότητα.

Το αποτέλεσμα των συζητήσεων αυτών καταγράφεται σε πρακτικό που υπογράφεται και από τα δύο μέρη και υποβάλλεται στον Νομάρχη και εάν η επιχείρηση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, το πρακτικό υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας.

Σε περίπτωση που αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων είναι η πραγματοποίηση των απολύσεων, αυτές μπορούν να γίνουν μόνο μετά το πέρας δέκα ημερών από την κατάθεση του πρακτικού στο Νομάρχη ή στον Υπουργό Εργασίας.

Εάν οι διαβουλεύσεις δεν έχουν θετική έκβαση, ή το πρακτικό δεν υπογράφεται και από τα δύο μέρη, ακολουθεί το στάδιο της διοικητικής παρέμβασης. Στην φάση αυτή ο αρμόδιος Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, μετά από αίτηση, είτε του εργοδότη, είτε των εργαζομένων, μπορεί είτε να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για είκοσι ακόμη ημέρες, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων. Η σχετική απόφαση του Νομάρχη εκδίδεται σε χρονικό διάστημα δέκα ημερών από την κοινοποίηση του πρακτικού.

Η έγκριση των απολύσεων από την διοικητική αρχή δεν είναι αναγκαίο να διατυπωθεί ρητώς, αφού εάν δεν εκδοθεί απόφαση μέσα στην προαναφερθείσα προθεσμία, οι απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά την διάρκεια των

διαβουλεύσεων και εάν ο εργοδότης δεν αποδέχθηκε μείωση του αριθμού των απολύσεων, στην έκταση που αρχικά ο ίδιος επεδίωκε.

Είναι πολύ σημαντικό να υπογραμμισθεί ότι η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας, θα πρέπει να είναι αιτιολογημένη, ενώ εάν αυτή δεν φέρει αιτιολογία, μπορεί να προσβληθεί ενώπιον του ΣτΕ για έλλειψη νομιμότητας ή μη επαρκούς αιτιολογίας.

Γ. ΠΟΣΟΣΤΟ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Κατά το άρθρο 1 του ν. 1387/83, τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής: α) πέντε εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 - 50 άτομα και β) ποσοστό 2-3% του προσωπικού μέχρι τριάντα άτομα για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Για να υπολογισθεί η δύναμη του προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, υπολογίζονται όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως του τόπου που παρέχουν τις υπηρεσίες τους και της διάρκειας της σύμβασης εργασίας τους.

Είναι πιθανό το ποσοστό αυτό να μην αντιστοιχεί σε ακέραιο αριθμό εργαζομένων, δηλ., να συνίσταται σε κλάσμα. Το ερώτημα που τίθεται είναι εάν το κλάσμα αυτό μπορεί να στρογγυλοποιηθεί στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα, ώστε να αποφεύγεται εν προκειμένω η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Η περίπτωση αυτή έχει αντιμετωπισθεί με δύο απόψεις από την ελληνική νομολογία : η πρώτη δέχεται ότι εάν το κλάσμα υπερβαίνει τη μισή μονάδα, θα πρέπει να στρογγυλοποιείται στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα.

Η δεύτερη άποψη δέχεται ότι δεν υπάρχει περίπτωση στρογγυλοποίησης του κλάσματος, άποψη που είναι προς όφελος των εργαζομένων.

Δ. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

Κατά τη ρητή διάταξη του άρθρου 6 του ν. 1387/83, οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται χωρίς την τήρηση των ως άνω διαδικασιών είναι άκυρες στο σύνολό τους.

Με την παρούσα πτυχιακή εργασία ολοκληρώνεται ο κύκλος των σπουδών μας. Ελπίζουμε να ανταποκριθήκαμε πλήρως στις απαιτήσεις μια ολοκληρωμένης και επιτυχούς πτυχιακής εργασίας.

Θα θέλαμε για μια ακόμη φορά να ευχαριστήσουμε την καθηγήτριά μας κα Γεωργιάδου Νίκη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γεωργιάδου Ν, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2009
- Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, 2002
- Καρατζάς Χ. Θ. νομικός σύμβουλος εργασιακών σχέσεων Οι εργασιακές σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων, 2010, εκδόσεις Π.Ι.Μ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ 2010
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2007
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Δ΄ έκδοση, 2009
- Κων. Δ. Λάναρα <<Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική. Εφαρμογή – Νομολογία – Ερμηνεία, εκδόσεις 2011
- ΛΕΥΚΗ ΚΙΟΣΣΕ- ΠΑΥΛΙΔΟΥ <<οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο Ν.Π.Δ.Δ. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, εκδόσεις 2010
- Ληξουριώτης Ι, Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα, εκδ. Σάκκουλα 2000
- Ληξουριώτης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις
- Μιλτιάδη Κ. Λεοντάρη οικονομολόγου –εργασιολόγου, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α΄, Έκδοση 18η 2009.
- Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης. Σγουρινάκης Ν.(Λογιστής-Φοροτεχνικός), Ε. Θεοδωράς (Οικονομολόγος Επιθεωρητής εργασίας), Ε. Αγγελόπουλος (Δικηγόρος, Μ.Δ), 3η έκδοση 2013
- Στυλιανός Γ. Βλαστός, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Ατομική Σύμβαση – Σχέση Εργασίας (ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα), εκδόσεις 2012

ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

-Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 1993 Τεύχος 1180

-Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 1993 Τεύχος 1173

-Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 1997 Τεύχος 1277

-Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 1998 Τεύχος 1284

-Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 1998 Τεύχος 1294

-Δελτία Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 2003 Τεύχος 1402

-Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 2005

-Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (Δ.Ε.Ν) 2008 Τεύχος 1508

ΔΙΑΤΡΙΒΕΣ - ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

- Διδακτορική διατριβή με θέμα «ομαδικές απολύσεις» του Χριστόφορου Σεβαστίδη, πρωτοδίκη, Θεσσαλονίκη 2007

- Εισήγηση των Κ. Λιμάκη, Θ. Οικονόμου, Ε. Χαραλαμπίκη στην ημερίδα των Πανεπιστημίων Αθηνών και Πειραιώς με θέμα «Συγχωνεύσεις- εξαγορές- αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις (επίκεντρο οι ομαδικές απολύσεις)»

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.taxnews.info/apousia