

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ : ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ,
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΝΕΟΤΕΡΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

ΜΑΡΙΝΟΥ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ ΤΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ
ΚΑΡΝΕΡΗ ΕΙΡΗΝΗ ΤΟΥ ΜΙΧΑΗΛ
ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΤΟΥ ΙΩΑΝΝΗ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ

Δρ. Ν. Γεωργιάδου

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2015

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ : ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ,
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΝΕΟΤΕΡΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ**

ΜΑΡΙΝΟΥ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ ΤΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ (Α.Μ.15429)

ellimarinou@icloud.com

ΚΑΡΝΕΡΗ ΕΙΡΗΝΗ ΤΟΥ ΜΙΧΑΗΛ (Α.Μ.15351)

eirini.kar@windowslive.com

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΤΟΥ ΙΩΑΝΝΗ (Α.Μ.15197)

jimmys_vele@hotmail.gr

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ

Δρ. Ν. Γεωργιάδου

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2015

**TECHNOLOGICAL EDUCATIONAL INSTITUTE OF WEST
GREECE**

SCHOOL OF MANAGEMENT & ECONOMICS

FINANCIAL ACCOUNTING DEPARTMENT

THESIS

**GROUP REDUNDANCIES-LEGISLATION-PRACTICE-RECENT
DEVELOPMENTS**

MARINOU ELISSAVET TOU VASILIOU (R.N.15429)

ellimarinou@icloud.com

KARNERI IRINI TOU MICHAEL (R.N.15351)

eirini.kar@windowslive.com

ALEXANDROPOULOS DIMITRIOS TOU IOANNI (R.N.15197)

jimmys_vele@hotmail.gr

RAPPORTEUR

Dr. N. Georgiadou

MESOLOGGI 2015

Επισήμανση

Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας, εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήμματα, αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις του φοιτητή/φοιτήτριας ή της ομάδας των φοιτητών που την επιμελήθηκαν και δεν απηχούν κατ' ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, ή του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής ή του Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα της παρούσης Πτυχιακής Εργασίας είναι οι «Ομαδικές απολύσεις: Νομοθετικό πλαίσιο - Πρακτική εφαρμογή και οι Νεότερες εξελίξεις».

Αρχικά στην εισαγωγή παρουσιάζονται διαδοχικά στοιχεία, γεγονότα και απόψεις για το θέμα.

Στο 1^ο κεφάλαιο «Σύμβαση εργασίας και σχέση εργασίας» παρατίθενται εισαγωγικές έννοιες για την σύμβαση εργασίας και τις συγγενείς συμβάσεις (σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβαση έργου), και την ίδρυση της σχέσης εργασίας (προϋποθέσεις κύρους της συμβάσεως εργασίας, η διαδικασία της πρόσληψης).

Το θέμα του 2^{ου} κεφαλαίου είναι η «Καταγγελία της σύμβασης εργασίας». Αναφέρονται στοιχεία για τις υπηρεσίες και τους φορείς ελέγχου της εργασίας, την επιθεώρηση εργασίας, τις υποχρεώσεις του εργοδότη προς την επιθεώρηση εργασίας, τις υποχρεώσεις του εργοδότη προς το Ι.Κ.Α. (απογραφή εργοδότη, Ειδικό Βιβλίο «καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού», τήρηση μισθολογίων Ι.Κ.Α. - απογραφή και έκδοση Δελτίου Ασφαλιστικής Ταυτότητας και Εισφορών (Δ.Α.Τ.Ε.) μισθωτών, αγορά και επικόλληση ενσήμων, ποινικές ευθύνες εργοδότη), και τέλος για τον συνδικαλισμό (συνδικαλιστικά δικαιώματα, προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης εργαζομένων, συμβούλια εργαζομένων, συνδικαλιστικές οργανώσεις, το δικαίωμα της απεργίας).

Στο 3^ο κεφάλαιο «Λήξη της σχέσης εργασίας», αναλύονται οι τρόποι λήξης της σχέσης εργασίας, η λήξη σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου (λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου), η λήξη με καταγγελία για σπουδαίο λόγο, η λήξη σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία εργοδότη, οι προϋποθέσεις για την εγκυρότητα της καταγγελίας από τον εργοδότη, οι συνέπειες ακυρότητας καταγγελίας - προθεσμίες άσκησης αγωγών, οι περιορισμοί απολύσεων σε ειδικές περιπτώσεις, οι ομαδικές απολύσεις, η αποζημίωση απόλυσης (όταν ο μισθωτός είναι υπάλληλος, όταν ο μισθωτός είναι εργάτης), οι περιπτώσεις που δεν οφείλεται αποζημίωση απόλυσης, η μειωμένη αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης, η λήξη σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία από το μισθωτό, και τέλος οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (έννοια, κατηγορίες Σ.Σ.Ε., προσχώρηση και επέκταση Σ.Σ.Ε., ο θεσμός της διαιτησίας).

Το 4^ο κεφάλαιο «Οι ομαδικές απολύσεις στο Ευρωπαϊκό και Διεθνές δίκαιο», πραγματεύεται την εφαρμογή της συμμετοχικής ιδέας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, την οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις, την οδηγία για τα κεκτημένα δικαιώματα και τέλος την παράθεση περιπτώσεων του διεθνές δικαίου.

Το θέμα του 5^{ου} κεφαλαίου είναι η «Συγκριτική επισκόπηση των ξένων δικαικών ρυθμίσεων στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων». Παρουσιάζεται η δικαική βάση εισαγωγής και λειτουργίας των συμμετοχικών θεσμών στις ομαδικές απολύσεις, οι μορφές συμμετοχικής παρέμβασης στα θέματα της απασχόλησης (γενική προληπτική παρέμβαση, ειδικότερες εθνικές δικαικές ρυθμίσεις) και τέλος η ειδική συμμετοχική παρέμβαση στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων (σχέση διοικητικού ελέγχου και συμμετοχικής παρέμβασης, η μορφή και το εύρος της συμμετοχικής παρέμβασης, αντικείμενο και εύρος των διαβουλεύσεων, κριτήρια επιλογής απολυομένων και συμμετοχική παρέμβαση, συνέπειες από τη μη τήρηση των συμμετοχικών διαδικασιών).

Στο 6^ο κεφάλαιο τις «Ομαδικές απολύσεις στο ελληνικό δίκαιο», αναλύεται η συμμετοχή των εργαζομένων στην ελληνική νομοθεσία και οι ρυθμίσεις για τις ομαδικές απολύσεις, η συμμετοχική παρέμβαση στις ομαδικές απολύσεις κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο, πεδίο εφαρμογής του νόμου και των συμμετοχικών διαδικασιών (υποκείμενες επιχειρήσεις ή εργασίες, υποκείμενες απολύσεις), η εκπροσώπηση των εργαζομένων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων (γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης, η προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων), η υποχρέωση πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων (η υποχρέωση έγγραφης κοινοποίησης, το περιεχόμενο της πληροφόρησης, επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας), η διαδικασία και αντικείμενο των διαβουλεύσεων (διαδικασία έναρξης των διαβουλεύσεων και προθεσμία αυτών, εξέλιξη και αντικείμενο των διαβουλεύσεων, η κατάληξη των διαβουλεύσεων και η σύναψη συμφωνιών), και τέλος η συμμετοχική διαδικασία και διοικητική παρέμβαση (διοικητική εποπτεία κατά τη συμμετοχική διαδικασία, διοικητική παρέμβαση μετά το πέρας των διαβουλεύσεων).

Στο 7^ο κεφάλαιο πραγματοποιείται Επισκόπηση δικαστικών αποφάσεων σε σχέση με τις ομαδικές απολύσεις. Παρατίθεται η δικαστική απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις εργαζομένων λόγω οριστικής διακοπής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης που

αποφασίστηκε με μονή τη βούληση του εργοδότη και η μίσθωση εργασίας - ομαδικές απολύσεις.

Στο τελευταίο κεφάλαιο τα συμπεράσματα παρουσιάζονται με διαδοχικά στοιχεία, γεγονότα, απόψεις για τις Ομαδικές Απολύσεις - το Νομοθετικό πλαίσιο - τη Πρακτική εφαρμογή και τις Νεότερες εξελίξεις.

ABSTRACT

The subject of this thesis is the “Collective redundancies-legislative framework Practice and Recent Developments”.

Initially the introduction successively presented data, facts and opinions on the subject.

In the first chapter “Employment contract and employment relationship” there are concepts and principles for the contract and related contracts (contract of independent services, works contract), and the establishment of the employment relationship (validity conditions of the employment contract, the process of recruitment).

The theme of the second chapter is the “Termination of the employment contract”. It is reported data for services and labor inspection bodies, labor inspection, the obligations of the employer towards the Labour Inspectorate, the employer’s obligations to the Institute of Social Insurance (I.S.I.) (Employer inventory, special book “registration of newly recruited staff”, keeping payroll Institute of Social Insurance (I.S.I.) - inventory and issue Sheet Identity and Insurance Contributions (S.I.I.C.) employees, purchase and pasting stamps, criminal employer responsibilities), and finally syndicalism (trade union rights, protection and facilities industrial action workers, works councils, trade unions, the right to strike).

In the 3rd chapter the “Termination of employment”, analyzes the employment relationship is terminated ways, termination of fixed-term employment relationship (end over an agreed time), the expiry of the complaint for a good reason, the expiry relationship of indefinite duration with complaint employer, the conditions for the validity of termination by the employer, termination of invalidity consequences - ducts time limits, the redundancy restrictions in specific cases, collective redundancies, severance pay (when the employee is an employee when the employee is a worker) The cases not due severance pay, reduced compensation due to retirement, termination of relationship of indefinite duration with termination by the employee, and finally collective agreements (meaning, collective agreements classes, membership and extension collective agreements, the institution of arbitration).

Chapter 4 “The group loses in European and international law”, deals with the application of participatory concept in the European Union Directive on collective lose, the directive on acquired rights and end the juxtaposition cases of international law.

The topic of the fifth chapter is “Comparative overview of foreign law regulations in the field of collective redundancies”. It is presented the juridical basis introduction and operation of participatory institutions in team lose, forms of participatory intervention on employment (general preventive intervention, specific national legislative and administrative regulations) and finally special participatory intervention in the process of collective redundancies (related administrative control and participatory intervention The form and extent of participatory intervention, the subject and scope of consultations, made redundant selection criteria and participatory intervention, consequences of non-compliance with the participatory processes).

Chapter 6 “Collective redundancies in Greek law”, deals with the participation of workers in the Greek legislation and the rules on collective redundancies, participatory intervention in collective redundancies in the current Greek law, the scope of the law and participatory processes (underlying business or work, subject redundancies), the representation of employees in the process of collective redundancies (general legislative configuration representation, protection of workers representatives), the obligation to inform workers' representatives (the obligation of a written notification, content information, business secrets and confidentiality requirements), the procedure and subject to the consultations (start the consultation process and limit them, evolution and subject to the consultations, the outcome of the consultations and agreements), Mrs. end participatory processes and administrative intervention (administrative supervision in participatory process, administrative intervention after the end of the consultations).

Chapter 7 takes place judgments overview in relation to collective redundancies. It is given a judgment on collective redundancies for permanent business interruption the exploitation decided by the will of a single employer and hiring labor - collective redundancies.

In the last chapter, the conclusions are presented successive elements, facts, views on Collective redundancies-legislative framework Practice and Recent Developments.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Επισήμανση	iv
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	v
ABSTRACT	viii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	x
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	xiv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: «ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	3
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
1.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ.....	4
1.2.1 Η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών	4
1.2.2 Η σύμβαση έργου	5
1.3 ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
1.3.1 Προϋποθέσεις κύρους της συμβάσεως εργασίας	6
1.3.2 Η διαδικασία της πρόσληψης (Υποχρεώσεις εργοδότη).....	9
2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: «ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»	16
2.1 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	16
2.2 Η ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	18
2.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	20
2.4 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΡΟΣ ΤΟ Ι.Κ.Α.	21
2.4.1 Απογραφή εργοδότη	21
2.4.2 Ειδικό Βιβλίο «καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού»	22
2.4.3 Τήρηση Μισθολογίων Ι.Κ.Α. - Απογραφή και έκδοση Δ.Α.Τ.Ε. μισθωτών	22

2.4.4	Αγορά και επικόλληση ενσήμων.....	23
2.4.5	Ποινικές ευθύνες εργοδότη	24
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: «ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	26
3.1	ΤΡΟΠΟΙ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	26
3.2	ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	27
3.2.1	Λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου	27
3.3	ΛΗΞΗ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ	28
3.4	ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	30
3.5	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	31
3.6	ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ - ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΑΓΩΓΩΝ	33
3.7	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΣΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ.....	33
3.8	ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	34
3.9	Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	36
3.9.1	Όταν ο μισθωτός είναι υπάλληλος	36
3.9.2	Όταν ο μισθωτός είναι εργατοτεχνίτης	38
3.10	ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	39
3.11	ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ	40
3.12	ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΩΤΟ.....	40
4	ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: «ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟ	42
4.1	ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ	42
4.2	Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗΣ ΙΔΕΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	45

4.3	Η ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	47
4.4	Η ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΚΕΚΤΗΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	52
5	ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: «ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΞΕΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	57
5.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	57
5.2	ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΒΑΣΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΩΝ ΘΕΣΜΩΝ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	57
5.3	ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	61
5.3.1	Γενική προληπτική παρέμβαση.....	61
5.3.2	Ειδικότερες εθνικές δικαιοκτικές ρυθμίσεις	62
5.4	ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	71
5.4.1	Σχέση διοικητικού ελέγχου και συμμετοχικής παρέμβασης.....	71
5.4.2	Η μορφή και το εύρος της συμμετοχικής παρέμβασης.....	74
5.4.3	Αντικείμενο και εύρος των διαβουλεύσεων.....	78
5.4.4	Κριτήρια επιλογής απολυομένων και συμμετοχική παρέμβαση.....	81
5.4.5	Συνέπειες από τη μη τήρηση των συμμετοχικών διαδικασιών	82
6	ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: «ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	86
6.1	ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	86
6.2	Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	88
6.3	ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	93
6.4	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ	95
6.4.1	Υποκείμενες επιχειρήσεις ή εργασίες.....	95

6.4.2	Υποκείμενες απολύσεις	98
6.5	Η ΕΚΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	103
6.5.1	Γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης.....	103
6.5.2	Η προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων.....	105
6.6	Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	106
6.6.1	Η υποχρέωση έγγραφης κοινοποίησης.....	106
6.6.2	Το περιεχόμενο της πληροφόρησης	108
6.6.3	Επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας.....	109
6.7	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ.....	109
6.7.1	Διαδικασία έναρξης των διαβουλεύσεων και προθεσμία αυτών.....	109
6.7.2	Εξέλιξη και αντικείμενο των διαβουλεύσεων	111
6.7.3	Η κατάληξη των διαβουλεύσεων και η σύναψη συμφωνιών	113
6.8	ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ.....	116
6.8.1	Διοικητική εποπτεία κατά τη συμμετοχική διαδικασία.....	116
6.8.2	Διοικητική παρέμβαση μετά το πέρας των διαβουλεύσεων.....	117
7	ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: «ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	120
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	141
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	144

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3.1: Μήνες προειδοποίησης σε περίπτωση απόλυσης υπαλλήλου (Ν. 2112/1920, Ν. 3198/55, Ν. 3899/2010 & Ν.4093/2012).....	37
Πίνακας 3.2: Αποζημιώσεις κατά την απόλυση Εργατοτεχνιτών (όπως ισχύουν με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007 άρθρο 3, Ν. 3899/2010).....	38
Πίνακας 6.1: Νέα όρια απολύσεων με βάση την δυναμικότητα των επιχειρήσεων.	92
Πίνακας 7.1: Επισκόπηση δικαστικών αποφάσεων που αφορούν ομαδικές απολύσεις.	120

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις βιομηχανικές χώρες, ιδιαιτέρως της δυτικής Ευρώπης, κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης που διανύουμε, αλλά και κατά την προηγούμενη δεκαετία, λόγω των επιβαλλομένων αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων και των παραγωγικών κατευθύνσεων, πολλές βιομηχανίες έκλεισαν, περιόρισαν ή μετέβαλαν τους παραγωγικούς τους στόχους ή ακόμη μετέφεραν τις παραγωγικές τους εγκαταστάσεις. Αποτέλεσμα ήταν να εμφανισθεί ένα κύμα ομαδικών απολύσεων και υποαπασχόλησης που προκάλεσε σοβαρά κοινωνικά προβλήματα και φυσικά τις ισχυρές αντιδράσεις του συνδικαλιστικού κινήματος.

Όμως και τώρα που διαφαίνεται διέξοδο στην οικονομική κρίση τα πράγματα δεν άλλαξαν. Κι αυτό γιατί, εκτός από την οικονομική ύφεση και την κρίση της υπερπαραγωγής, φαινόμενα άλλωστε που τα τελευταία χρόνια άρχισαν να υποχωρούν, η συρρίκνωση των θέσεων απασχόλησης στις επιχειρήσεις των αναπτυσσόμενων χωρών έχει και άλλη βασική αιτία. Πρόκειται για την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και ιδίως της μικροηλεκτρονικής τεχνολογίας, που απετέλεσε και εξακολουθεί στις ημέρες μας να αποτελεί πρωταρχική αιτία για την αποδέσμευση εργατικών χεριών και συνιστά ίσως τον κύριο κίνδυνο για την ασφάλεια της απασχόλησης όχι μόνο των ανειδίκευτων εργατών αλλά και των μισθωτών που προσφέρουν ειδικευμένη εργασία.

Τα προβλήματα αυτά έθεσαν, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, σε νέα συζήτηση το ζήτημα της ασφάλειας της μισθωτής εργασίας και αναδείχθηκε σε πρωταρχικής προτεραιότητας θέμα η αντιμετώπιση της ανεργίας. Η όξυνση της οικονομικής κρίσης και η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση, επέφεραν συνέπειες όχι μόνο στην έκταση των απολύσεων και στη διεύρυνση του προβλήματος της ανεργίας, αλλά και στην ελαστικότητα της εργασίας με την ανάπτυξη των μορφών εργασίας των λεγόμενων «εύκαμπτων» (*emplois flexibles*), όπως είναι η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η μερική εργασία ή η πρόσκαιρη εργασία, καθώς και των μορφών άτυπης εργασίας (*travail atypique*), όπως για παράδειγμα είναι η διαλείπουσα εργασία ή η κατ' οίκον εργασία (Βαξεβανίδου & Ρεκλείτης, 2008).

Προς την κατεύθυνση του περιορισμού της ελευθερίας των εργοδοτών να απολύουν ανεμπόδιστα τους μισθωτούς των επιχειρήσεών τους προσανατολίστηκαν τόσο οι εθνικές νομοθεσίες των διαφόρων χωρών, όσο και τα κανονιστικά όργανα πολυεθνικών ή

διεθνών οργανισμών, όπως το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και η Διεθνής Συνδιάσκεψη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, με την φροντίδα όμως, τα ρυθμιστικά μέτρα να επιτυγχάνουν μια χρυσή τομή μεταξύ της εξασφάλισης της απόλυτης σταθερότητας της απασχόλησης, που βεβαίως εμφανίζεται ως ουτοπικός στόχος, και της απόλυτης άσκησης της επιχειρηματικής ελευθερίας. Έτσι θεσπίστηκαν νομοθετικά κείμενα με τα οποία οι απολύσεις, ιδίως αυτές που αποβλέπουν στη μείωση του προσωπικού εξ αιτίας οικονομοτεχνικών λόγων, υπόκεινται σε μια διαδικασία διοικητικού ελέγχου, λιγότερο ή περισσότερο αυστηρού.

Στα όρια των ομαδικών απολύσεων δεν περιλαμβάνονται οι απολύσεις ατομικού χαρακτήρα που αφορούν το πρόσωπο του απολυόμενου (π.χ. ανικανότητα, ανεπάρκεια, ασθένεια). Ομαδικές απολύσεις χαρακτηρίζονται εκείνες που οφείλονται σε οικονομοτεχνικά κίνητρα (π.χ. εισαγωγή νέων τεχνολογιών, αναδιοργάνωση επιχείρησης). Εξαιρούνται επίσης από την προστασία των ομαδικών απολύσεων οι εξής (Ασημακοπούλου, 2008):

- ✓ Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν νωρίτερα.
- ✓ Το προσωπικό του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α., και των Ν.Π.Δ.Δ., που απασχολείται σε αυτά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.
- ✓ Οι εργαζόμενοι που απολύονται λόγω οριστικής διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή επειδή διαλύθηκε η επιχείρηση.
- ✓ Οι εργαζόμενοι που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.
- ✓ Τα πληρώματα πλοίων.

1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: «ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που καταρτίζεται με τις δηλώσεις βουλήσεως εργοδότη και μισθωτού, βάσει της οποίας ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, έναντι μισθού, υπό την επίβλεψη και τις οδηγίες του.

Σχέση εργασίας είναι η ενοχική σχέση που δημιουργείται ανάμεσα σε δύο πρόσωπα, εξαιτίας του πραγματικού γεγονότος ότι το ένα από αυτά παρέχει στο άλλο την εργασία του, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή.

Δηλαδή, σχέση εργασίας είναι ένα πραγματικό γεγονός που στηρίζεται συνήθως σε μία σύμβαση εργασίας, που ήδη καταρτίστηκε. Είναι όμως δυνατό να υπάρχει σχέση εργασίας χωρίς να έχει καταρτιστεί σύμβαση ή να υπάρχει σχέση εργασίας που στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση¹.

Στη σχέση εργασίας εφαρμόζεται ολόκληρη η προστατευτική εργατική νομοθεσία (προστασία μισθού και άδειας, ωράριο εργασίας, συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας κ.λπ.), πλην όμως, η ανυπαρξία ή η ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας δημιουργεί ορισμένες δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο. Έτσι, π.χ. αν με τη σύμβαση είχε συμφωνηθεί μισθός υψηλότερος από τον νόμιμο (συμβατικός μισθός), ο μισθωτός μπορεί να διεκδικήσει μόνο το νόμιμο μισθό. Εάν ο μισθωτός έχει πολυετή υπηρεσία, δεν μπορεί να διεκδικήσει το ανάλογο επίδομα. Εάν ο εργαζόμενος έχει οικογένεια, δεν μπορεί να διεκδικήσει τα οικογενειακά επιδόματα. Άλλες τέλος συνέπειες αφορούν τα δικαιώματα του μισθωτού σε περίπτωση παράνομης απόλυσης (δεν μπορεί να θέσει τον εργοδότη σε κατάσταση υπερημερίας) κ.λπ.

¹Για παράδειγμα στην περίπτωση που η μνηστή του εργοδότη εργάζεται ως γραμματέας στο γραφείο του, χωρίς να έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας ή στην περίπτωση που ένας σερβιτόρος εργάζεται σε εστιατόριο χωρίς να είναι εφοδιασμένος με βιβλιάριο υγείας (άκυρη σύμβαση), και στις δύο αυτές περιπτώσεις παρά την ανυπαρξία ή ακυρότητα της συμβάσεως, υπάρχει και λειτουργεί μεταξύ των μερών η σχέση εργασίας.

Όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη εξαιτίας αντίθεσης του περιεχομένου της στο νόμο ή τα χρηστά ήθη (π.χ. σύμβαση εργασίας με αντικείμενο παράνομες ναρκωτικές ουσίες), τότε, ούτε ο μισθωτός δικαιούται να απαιτήσει αμοιβή για τις «υπηρεσίες» που προσέφερε, ούτε ο εργοδότης μπορεί να αναζητήσει την επιστροφή της αμοιβής που πλήρωσε. Ο κανόνας αυτός ισχύει σε κάθε σύμβαση, όταν η ανηθικότητα της αιτίας της αφορά και τους δύο συμβαλλόμενους (Παλαιολόγος, 2006).

1.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Η σύμβαση εργασίας δεν πρέπει να συγγέται με ορισμένες άλλες συμβάσεις, που έχουν επίσης ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών. Τέτοιες συμβάσεις, που παρουσιάζουν νομική «συγγένεια» με την σύμβαση εργασίας είναι πολλές, όπως π.χ. η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, η σύμβαση έργου, η σύμβαση εταιρίας, η σύμβαση εντολής, η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών, η μίσθωση προσοδοφόρου αντικειμένου, οι οικογενειακές σχέσεις εργασίας και άλλες.

Αναλυτικότερα, ορισμένες από αυτές (Δεδουσόπουλος, 2000):

1.2.1 Η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, αυτός που προσφέρει την εργασία του διατηρεί την πρωτοβουλία και την ελευθερία να καθορίζει ο ίδιος τον τόπο, το χρόνο και κυρίως τον τρόπο εκτελέσεως της εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του «εργοδότη» του (δηλ. του πελάτη του). Αυτό συμβαίνει κυρίως με τους ελεύθερους επαγγελματίες, όπως π.χ. τους γιατρούς, τους δικηγόρους, τους μηχανικούς, τους λογιστές, κ.λπ. Δηλαδή, στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών δεν υπάρχει το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης του εργαζόμενου, ούτε το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Τα τελευταία αυτά στοιχεία αποτελούν χαρακτηριστικά στοιχεία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας.

Η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών δεν ρυθμίζεται από το εργατικό δίκαιο και αυτός που προσφέρει ανεξάρτητες υπηρεσίες δεν έχει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του μισθωτού. Βέβαια, κάθε ελεύθερος επαγγελματίας μπορεί να συνάψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (π.χ. λογιστής που εργάζεται ως μισθωτός σε Ανώνυμη Εταιρία) και παράλληλα να προσφέρει ανεξάρτητες υπηρεσίες σε πελάτες του (π.χ. να τηρεί τα βιβλία άλλων εταιριών ή

επαγγελματιών). Ως προς τις τελευταίες αυτές υπηρεσίες του, ο εργαζόμενος δεν υπάγεται στην εργατική νομοθεσία.

Κατά τη νομολογία, ο λογιστής παρέχει ανεξάρτητες υπηρεσίες, όταν αναλαμβάνει σποραδικά διάφορες εγγραφές ή διατηρεί δικό του λογιστικό γραφείο ως επιχείρηση και εξυπηρετεί έναν ή περισσότερους πελάτες του ως ελεύθερος επαγγελματίας (Δεδουσόπουλος, 2000).

1.2.2 Η σύμβαση έργου

Στην σύμβαση έργου, ένα πρόσωπο (ο εργολάβος) αναλαμβάνει την εκτέλεση ενός έργου για λογαριασμό ενός άλλου προσώπου (του εργοδότη), ο οποίος υποχρεούται να πληρώσει τη συμφωνηθείσα αμοιβή. Αν δεν ορίστηκε διαφορετικά, η αμοιβή του εργολάβου καταβάλλεται κατά την παράδοση του έργου.

Το κύριο χαρακτηριστικό της συμβάσεως έργου είναι ότι οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στο τελικό αποτέλεσμα της εργασίας και όχι την εργασία αυτή καθαυτή.

Η σύμβαση έργου διαφέρει από τη σύμβαση εργασίας κατά το ότι στην σύμβαση έργου ο εργολάβος έχει κάθε πρωτοβουλία και ελευθερία ως προς το χρόνο, τον τόπο και τον χρόνο εκτελέσεως της εργασίας (άλλο το ζήτημα του χρόνου παράδοσης του έργου) χωρίς να υπόκειται σε εντολές ή οδηγίες από τον εργοδότη ως προς τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας του.

Η σύμβαση έργου διαφέρει από τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών κατά το ότι στη σύμβαση έργου ενδιαφέρει κυρίως το αποτέλεσμα της εργασίας.

Τέλος, στη σύμβαση έργου, ο εργολάβος φέρει τον κίνδυνο των τυχόν ελαττωμάτων ή της καταστροφής του έργου μέχρι την παράδοσή του στον εργοδότη, ενώ τέτοια ευθύνη κατά κανόνα δεν έχει ο εργαζόμενος, ούτε στην σύμβαση εργασίας ούτε στην σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Συμβάσεις έργου είναι π.χ. η σύμβαση εκτέλεσης οικοδομικού έργου (ανέγερση πολυκατοικίας) έναντι ορισμένης αμοιβής, η σύμβαση με την οποία ανατίθεται σε μηχανικό η εκπόνηση σχεδίων και μελετών ορισμένου έργου έναντι αμοιβής, η σύμβαση κοπής χόρτου ορισμένου λιβαδιού αντί ορισμένης αμοιβής, κ.λπ.

Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας

(φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (Δεδουσόπουλος, 2000).

1.3 ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως προαναφέρθηκε, η σχέση εργασίας ιδρύεται συνήθως με βάση μια σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση εργασίας είναι μία σύμβαση (διμερής δικαιοπραξία), η οποία καταρτίζεται με τη σύμπτωση των δηλώσεων βουλήσεως δύο προσώπων, του εργοδότη και του εργαζομένου. Με τις δηλώσεις βουλήσεως, το ένα πρόσωπο προτείνει την κατάρτιση της συμβάσεως και το άλλο πρόσωπο αποδέχεται την πρόταση που του έγινε. Συχνά, η πρόταση του εργοδότη για τη σύναψη συμβάσεως εργασίας γίνεται με τη μορφή προκήρυξης διαγωνισμού, με αγγελία μέσω του τύπου, κ.λπ.. Πάντως, ο νόμος υποχρεώνει, καταρχήν, τους εργοδότες να προσλαμβάνουν το προσωπικό τους μέσω του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

Για να είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας πρέπει να τηρηθούν ορισμένες προϋποθέσεις που τάσσει ο νόμος. Από την άλλη πλευρά, η πρόσληψη του μισθωτού πρέπει να γίνει σύμφωνα με ορισμένη διαδικασία, την οποία επίσης προβλέπει ο νόμος (Βάλβης, 2005). Ειδικότερα:

1.3.1 Προϋποθέσεις κύρους της συμβάσεως εργασίας

Για να είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις (Βάλβης, 2005):

1.3.1.1 Ικανότητα για δικαιοπραξία

Τα πρόσωπα που καταρτίζουν μια σύμβαση εργασίας (εργοδότης και εργαζόμενος) πρέπει να έχουν, καταρχήν, πλήρη ικανότητα για δικαιοπραξία. Ικανοί για δικαιοπραξία είναι όσοι έχουν συμπληρώσει το δέκατο όγδοο (18^ο) έτος της ηλικίας τους

(ενήλικοι) και δεν έχουν υποβληθεί σε δικαστική συμπαράσταση². Κατ' εξαίρεση, έγκυρη σύμβαση εργασίας μπορούν να συνάψουν (Βάλβης, 2005):

- 1. Οι έγγαμοι ανήλικοι:** Τα πρόσωπα αυτά επιτρέπεται να συνάψουν σύμβαση εργασίας, προκειμένου να συντηρήσουν ή να βελτιώσουν την περιουσία τους ή για να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες της προσωπικής τους συντήρησης και εκπαίδευσης, καθώς και τις τρέχουσες ανάγκες της οικογένειάς τους.
- 2. Οι ανήλικοι που συμπλήρωσαν το 15^ο έτος:** Μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει συναίνεση των γονέων τους ή των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά τους. Αν δεν δίνεται η συναίνεση, αποφασίζει το δικαστήριο ύστερα από αίτηση του ανηλίκου.
- 3. Οι ανήλικοι κάτω του 15^{ου} έτους:** Επιτρέπεται να εργαστούν, ύστερα από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, μόνο σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές εκτελέσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφωτιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας, κ.λπ., εφόσον υπάρχει συναίνεση των γονέων τους και η εργασία δεν βλάπτει τη σωματική ή ψυχική υγεία και την ηθική τους. Επίσης, επιτρέπεται να εργαστούν σε εργασίες αγροτικές, δασικές και κτηνοτροφικές, οικογενειακού χαρακτήρα.

1.3.1.2 Διάσταση δηλώσεως - βουλήσεως

Να μην υπάρχει διάσταση δηλώσεως - βουλήσεως και η βούληση να μην είναι ελαττωματική. Δηλαδή η δήλωση για την κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας πρέπει να συμφωνεί με τη βούληση του δικαιοπρακτούντος, έτσι ώστε να μην υπάρχει διάσταση δηλώσεως και βουλήσεως, δηλαδή να μην υπάρχει εικονική δήλωση ή πλάνη. Τέλος, η βούληση να μην είναι ελαττωματική, δηλαδή να μην διαμορφώθηκε εξαιτίας απάτης ή απειλής.

Το περιεχόμενο της συμβάσεως να μην αντίκειται στο νόμο ή στα χρηστά ήθη. Η σύμβαση εργασίας είναι ολικώς άκυρη όταν έχει ως αντικείμενο πράξεις που είναι αντίθετες στον νόμο ή στα χρηστά ήθη. Αυτό συμβαίνει όταν η σύμβαση εργασίας έχει ως αντικείμενο

²Σε δικαστική συμπαράσταση υποβάλλεται ένα πρόσωπο με δικαστική απόφαση: όταν λόγω ψυχικής ή διανοητικής διαταραχής ή λόγω σωματικής αναπηρίας, αδυνατεί εν όλο ή εν μέρει να φροντίζει μόνος του για τις υποθέσεις του και λόγω ασωτίας, τοξικομανίας ή αλκοολισμού, εκθέτει στον κίνδυνο της στέρησης τον εαυτό του, το σύζυγό του, τους κατιόντες του ή τους ανιόντες του.

π.χ. τη διάπραξη κλοπών ή ληστειών, τη διακίνηση ναρκωτικών (παράνομες πράξεις), την πρόσληψη εργαζομένης ως ερωτικής συντρόφου (ανήθικη σύμβαση), κ.λπ.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, η σύμβαση εργασίας δεν παράγει έννομα αποτελέσματα, δηλαδή ούτε ο εργαζόμενος υποχρεούται να εκτελεί τις συγκεκριμένες πράξεις ούτε ο εργοδότης να πληρώνει μισθό. Παράλληλα βέβαια, όταν πρόκειται για ποινικά κολάσιμες πράξεις, υπάρχει και ο κίνδυνος των ποινικών κυρώσεων για αμφοτέρους τους συμβαλλόμενους (Βάλβης, 2005).

1.3.1.3 Ο τύπος της συμβάσεως εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είναι άτυπη δηλαδή μπορεί να καταρτιστεί και προφορικά ή ακόμα και σιωπηρά. Άλλο το ζήτημα του ενημερωτικού εγγράφου με τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εργασίας, το οποίο οφείλει να παραδώσει ο εργοδότης στο μισθωτό κατά την πρόσληψη.

Κατ' εξαίρεση του ατύπου της συμβάσεως εργασίας, ο νόμος απαιτεί τον έγγραφο τύπο σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως π.χ. στις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου που συνάπτει το δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α., στις συμβάσεις των ξενοδοχοϋπαλλήλων, των ηθοποιών, των δυτών επαγγελματικού πλοίου, στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, κ.λπ. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η έλλειψη του έγγραφου τύπου καθιστά άκυρη τη σύμβαση εργασίας. Όμως, σύμφωνα με τη νομολογία, αν κάποιος από τους συμβαλλόμενους επικαλεστεί κακόπιστα την ακυρότητα ή αν η σύμβαση λειτούργησε για μεγάλο χρονικό διάστημα εν γνώσει των συμβληθέντων ή αν η πρόταση για την κατάρτιση της συμβάσεως έγινε εγγράφως και η σύμβαση εκτελέστηκε, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η ακυρότητα της συμβάσεως μπορεί να αποκρουστεί (Βάλβης, 2005).

1.3.1.4 Τήρηση τυχόν πρόσθετων όρων

Σε ορισμένες περιπτώσεις συμβάσεων εργασίας, η εργατική νομοθεσία απαιτεί πρόσθετες προϋποθέσεις. Έτσι π.χ. οι ανήλικοι πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο εργασίας, οι υπάλληλοι ξενοδοχείων, εστιατορίων και άλλων καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος πρέπει να έχουν βιβλιάριο υγείας, οι αλλοδαποί άδεια εργασίας, οι ηλεκτρολόγοι επαγγελματική άδεια, οι φορτοεκφορτωτές επαγγελματικό βιβλιάριο, κ.λπ. (Βάλβης, 2005).

1.3.2 Η διαδικασία της πρόσληψης (Υποχρεώσεις εργοδότη)

Η διαδικασία της πρόσληψης έγκειται στις υποχρεώσεις του εργοδότη. Κάθε εργοδότης που προσλαμβάνει ένα μισθωτό, έχει τις εξής υποχρεώσεις (Βλαστός, 2012):

1.3.2.1 Αναγγελία της πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ.

Κάθε εργοδότης υποχρεούται, καταρχήν να προσλαμβάνει το πάσης φύσεως προσωπικό του, μέσω των γραφείων απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.³. Αρμόδια υπηρεσία προς την οποία πρέπει να απευθυνθεί ο Εργοδότης είναι η τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., όπου βρίσκεται ο τόπος απασχόλησης του προσωπικού που πρόκειται να προσληφθεί. Την ίδια υποχρέωση έχει και το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και οι δήμοι (Ο.Τ.Α.), εφόσον προσλαμβάνουν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Εάν ο εργοδότης προτιμήσει να προσλάβει ένα μισθωτό χωρίς τη διαμεσολάβηση του Ο.Α.Ε.Δ., τότε οφείλει να αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών, την πρόσληψη του μισθωτού. Κατ' εξαίρεση, όταν την πρόσληψη διενεργεί νεοϊδρυόμενη επιχείρηση, η προθεσμία αναγγελίας είναι τριάντα (30) ημέρες από την πρόσληψη, αλλά μόνο για τους 3 πρώτους μήνες από την ίδρυση της επιχείρησης.

Η αναγγελία πρόσληψης πραγματοποιείται με τη συμπλήρωση και υποβολή στον Ο.Α.Ε.Δ. ειδικού εντύπου, σε δύο αντίτυπα, που τα χορηγεί ο Οργανισμός. Το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. και το αντίτυπο το παίρνει ο εργοδότης. Το αντίτυπο αυτό, ο εργοδότης οφείλει να το επιδεικνύει στα όργανα ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας, όποτε του ζητηθεί. Στο έντυπο της «αναγγελίας» αναγράφονται τα στοιχεία της επιχείρησης και του προσληφθέντος (ονόματα, διευθύνσεις, γραμματικές γνώσεις του μισθωτού, κ.λπ.) (Βλαστός, 2012).

³Ο Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού) είναι Ν.Π.Δ.Δ. που εδρεύει στην Αθήνα και εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας. Κυριότερες αρμοδιότητές του είναι: η διαμεσολάβηση στην πρόσληψη των μισθωτών, η καταβολή στους μισθωτούς διαφόρων επιδομάτων (ανεργίας, στρατεύσεως, κ.λπ.), η επαγγελματική κατάρτιση μισθωτών και ανέργων, η επιχορήγηση των εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, κ.λπ.

1.3.2.2 Απογραφή του εργοδότη στο Ι.Κ.Α.

Η απογραφή του εργοδότη στο Ι.Κ.Α.⁴ έγκειται στις εργασίες δημιουργίας μισθολογικών καταστάσεων, βιβλιάριου αγοράς ενσήμων και διαδικασία αγοράς ενσήμων.

Όταν ένα πρόσωπο προσλάβει εργαζόμενο για πρώτη φορά, δηλαδή γίνεται ο ίδιος εργοδότης για πρώτη φορά, υποχρεούται να απογραφεί ως εργοδότης στο Ι.Κ.Α. Για το σκοπό αυτό, οφείλει να μεταβεί στην «Υπηρεσία Εσόδων» του τοπικά αρμόδιου Υποκαταστήματος Ι.Κ.Α. και να συμπληρώσει και υποβάλει στην υπηρεσία αυτή το «δελτίο απογραφής εργοδότη» (χορηγείται από το Ι.Κ.Α.).

Αν ο εργοδότης έχει πολλές εγκαταστάσεις στην περιφέρεια του ίδιου Υποκαταστήματος Ι.Κ.Α. ή σε διάφορες πόλεις, οφείλει να απογραφεί ως εργοδότης χωριστά για κάθε εγκατάσταση (εφόσον βέβαια απασχολεί προσωπικό).

Μόλις ο εργοδότης απογραφεί στο Ι.Κ.Α., το ίδρυμα του χορηγεί μισθολογικές καταστάσεις (βιβλίο μισθολογίων) και βιβλιάριο αγοράς ενσήμων. Ειδικότερα (Βλαστός, 2012):

1. Οι μισθολογικές καταστάσεις είναι ειδικές έντυπες καταστάσεις, στις οποίες ο εργοδότης οφείλει να καταχωρεί επακριβώς κάθε μήνα τα στοιχεία της επιχείρησης (επωνυμία, έδρα, αριθμός μητρώου Ι.Κ.Α., κ.λπ.), καθώς και τα στοιχεία των ασφαλισμένων μισθωτών (ονοματεπώνυμο, αριθμό μητρώου Ι.Κ.Α., ειδικότητα, ύψος αποδοχών, ύψος εισφορών Ι.Κ.Α., ύψος εισφορών επικουρικής ασφάλισης, κ.λπ.). Σε περίπτωση μη καταχώρισης (μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα από εκείνον που παρασχέθηκε η εργασία) ή ανακριβούς καταχώρισης των παραπάνω στοιχείων, ο εργοδότης επιβαρύνεται με «πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών» ίση με το 30% των οφειλομένων εισφορών, για δε τις επιχειρήσεις που ελέγχονται μέσω μηχανογραφικών συστημάτων, ίση με 50%. Ο Εργοδότης που έχει πολλές εγκαταστάσεις (παραρτήματα, υποκαταστήματα) στην περιφέρεια της ίδιας τοπικής υπηρεσίας Ι.Κ.Α., οφείλει να τηρεί ιδιαίτερες καταστάσεις για κάθε εγκατάσταση χωριστά. Τις καταστάσεις αυτές οφείλει να τις φυλάσσει στο κατάστημα ή γραφείο από όπου διευθύνεται η κάθε επιχείρηση. Ο εργοδότης οφείλει να

⁴Το Ι.Κ.Α. (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων) είναι Ν.Π.Δ.Δ. που εδρεύει στην Αθήνα και εποπτεύεται από το Υπουργείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Διαθέτει υποκαταστήματα σε ολόκληρη την Ελλάδα και είναι ο σημαντικότερος φορέας κύριας ασφάλισης. Στο Ι.Κ.Α. ασφαλίζονται υποχρεωτικά και αυτοδικαίως τα πρόσωπα που έχουν κύριο επάγγελμα την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αμοιβή. Το Ι.Κ.Α. παρέχει στους ασφαλισμένους του συντάξεις, ιατρική περίθαλψη, επιδόματα ασθενείας, κ.λπ.

φυλάσσει τις καταστάσεις αυτές τουλάχιστον επί μία δεκαετία από την τελευταία εγγραφή, καθώς και να τις επιδεικνύει στα όργανα ελέγχου του Ι.Κ.Α., όποτε του ζητηθεί.

2. Το βιβλιάριο αγοράς ενσήμων χορηγείται από το Ι.Κ.Α. και χρησιμεύει στον εργοδότη για την αγορά των ενσήμων των μισθωτών που απασχολεί. Το βιβλιάριο αυτό αποτελείται από 48 φύλλα (24 πρωτότυπα και 24 αντίστοιχα αντίγραφα) που περιέχουν έντυπες στήλες στις οποίες αναγράφονται κατά ονομαστική αξία οι ποσότητες των ενσήμων που θα αγοραστούν. Τα πρωτότυπα φύλλα χρησιμεύουν ως «αιτήσεις αγοράς ενσήμων», ενώ τα αντίγραφα που παραμένουν στον εργοδότη χρησιμεύουν ως «βεβαιώσεις αγοράς ενσήμων». Δηλαδή κάτω από κάθε αίτηση υπάρχει στο επόμενο φύλλο η αντίστοιχη βεβαίωση. Το βιβλιάριο αγοράς ενσήμων δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί από άλλο εργοδότη. Η διαδικασία αγοράς ενσήμων είναι η εξής:

- Αρχικά ο εργοδότης ενημερώνει τις μισθολογικές καταστάσεις με τα στοιχεία απασχόλησης των μισθωτών και τις ασφαλιστικές εισφορές, που τους αντιστοιχούν.
- Με βάση την παραπάνω κατάσταση ο εργοδότης συμπληρώνει μια «αίτηση αγοράς ενσήμων» του βιβλιαρίου αγοράς ενσήμων (συμπληρώνεται ταυτόχρονα και η βεβαίωση στο αντίγραφο, με καρμπόν ή με αντιγραφή), με την ποσότητα και την αξία των ενσήμων που πρόκειται να αγοράσει.
- Ακολούθως ο εργοδότης προσκομίζει το βιβλιάριο αγοράς ενσήμων στο Ι.Κ.Α. (ή σε συμβεβλημένη Τράπεζα) για να διενεργήσει την αγορά. Το Ι.Κ.Α. (ή η Τράπεζα) παραδίδει τα ένσημα στον εργοδότη, έναντι του αντιτίμου, και σφραγίζει με ευδιάκριτη ημερομηνία το αντίγραφο, ώστε να βεβαιώνεται η εμπρόθεσμη αγορά⁵.

⁵Γι' αυτό ο εργοδότης υποχρεούται να αγοράσει τα ένσημα μέχρι την τελευταία εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα του επόμενου μήνα από εκείνον που παρασχέθηκε η εργασία. Τα ένσημα των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα πρέπει να αγοράζονται το αργότερο μέχρι την τελευταία εργάσιμη μέρα του Φεβρουαρίου και Ιουνίου αντίστοιχα (όχι την τελευταία εργάσιμη για τις δημόσιες υπηρεσίες αλλά την τελευταία εργάσιμη μέρα γενικώς). Η εκπρόθεσμη αγορά των ενσήμων (δηλαδή η εκπρόθεσμη καταβολή εισφορών) έχει συνέπεια την επιβάρυνσή τους με «πρόσθετο τέλος εκπρόθεσμης καταβολής», που ανέρχεται σε 5% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 2% για κάθε επόμενο μήνα και μέχρι 120% συνολικά. Για τον υπολογισμό του πρόσθετου τέλους ως μήνας θεωρείται ο ημερολογιακός μήνας.

1.3.2.3 Απογραφή μισθωτού στο Ι.Κ.Α. - Έκδοση Δ.Α.Τ.Ε.

Εάν ο προσληφθείς μισθωτός δεν έχει Δ.Α.Τ.Ε. (Δελτίο Ασφαλιστικής Ταυτότητας και Εισφορών, το γνωστό «ασφαλιστικό βιβλιάριο»), οφείλει να απογραφεί αμέσως στο «Μητρώο Ασφαλισμένων του Ι.Κ.Α.». Η υποχρέωση αυτή είναι, κατά κάποιο τρόπο, κοινή για τον εργοδότη και το μισθωτό. Δηλαδή, ο εργοδότης οφείλει να υποδείξει στο μισθωτό να υποβάλει στο Ι.Κ.Α. «δελτίο απογραφής ασφαλισμένου», το αργότερο εντός 3 ημερών από την πρόσληψη. Το «δελτίο» αυτό είναι ειδικό έντυπο που χορηγείται από το Ι.Κ.Α. και συμπληρώνεται από το μισθωτό. Παράλληλα, κατατίθεται στο Ι.Κ.Α. και «βεβαίωση» του εργοδότη σχετικά με την πρόσληψη του μισθωτού. Στη συνέχεια, το Ι.Κ.Α. εκδίδει το Δ.Α.Τ.Ε., το οποίο οφείλει να παραλάβει ο μισθωτός και να το παραδώσει στον εργοδότη, προκειμένου να του επικολλά τα ένσημα. Εννοείται ότι όταν ο μισθωτός διαθέτει ήδη Δ.Α.Τ.Ε. (από προηγούμενη εργασία σε άλλο εργοδότη) δεν τηρεί την παραπάνω διαδικασία αλλά απλώς παραδίδει το παλαιό Δ.Α.Τ.Ε. στο νέο του εργοδότη.

Τέλος, ο εργοδότης υποχρεούται να αναγράφει τους μισθωτούς που απασχολεί κάθε μήνα στις μισθολογικές καταστάσεις, καθώς και να αγοράζει και να επικολλά στα Δ.Α.Τ.Ε. τα αναλογούντα ένσημα (Βλαστός, 2012).

1.3.2.4 Γνωστοποίηση των όρων της συμβάσεως εργασίας

Κάθε εργοδότης που απασχολεί μισθωτό με σύμβαση ή σχέση εργασίας οφείλει να του γνωστοποιεί τους ουσιώδεις (ή βασικούς ή κύριους) όρους της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας. Η γνωστοποίηση αυτή μπορεί να γίνει είτε με γραπτή σύμβαση εργασίας είτε με άλλο έγγραφο (π.χ. γραπτή δήλωση, επιστολή). Στην τελευταία περίπτωση, ο εργοδότης οφείλει να υπογράψει το έγγραφο (ενημερωτικό έγγραφο) και να πάρει σχετική απόδειξη ότι το έγγραφο αυτό παραλήφθηκε από το μισθωτό. Η παράδοση του ενημερωτικού εγγράφου στο μισθωτό πρέπει να γίνει, το αργότερο μέσα σε δύο μήνες από την έναρξη της εργασίας του. Στους μισθωτούς των οποίων η σύμβαση ή η σχέση εργασίας θα διαρκέσει λιγότερο από 3 μήνες, το έγγραφο παραδίδεται κατά τη λήξη της. Αν η διάρκεια της απασχόλησης είναι μικρότερη από ένα μήνα, καθώς και όταν πρόκειται για εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολίες, δεν υπάρχει υποχρέωση ενημέρωσης.

Για κάθε μεταβολή των όρων εργασίας, ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το παραδίδει στο μισθωτό, το αργότερο ένα μήνα μετά την πραγματοποίηση της μεταβολής.

Η παράλειψη χορηγήσεως του εγγράφου στον εργαζόμενο δεν δημιουργεί ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας, όμως ο εργοδότης τιμωρείται με πρόστιμο του Επιθεωρητή Εργασίας. Η πράξη επιβολής του προστίμου κοινοποιείται με απόδειξη στον παραβάτη εργοδότη, ο οποίος καταβάλλει το πρόστιμο με κατάθεση του ποσού στο λογαριασμό του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) που τηρείται στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος. Ο παραβάτης μπορεί, μέσα σε προθεσμία είκοσι ημερών από την κοινοποίηση, να προσφύγει στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια (Βλαστός, 2012).

Το ενημερωτικό έγγραφο πρέπει να περιλαμβάνει τους εξής ουσιώδεις όρους (Βλαστός, 2012):

- a) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.
- b) Τον τόπο παροχής της εργασίας ή την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- c) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- d) Την ημερομηνία ενάρξεως της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- e) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.
- f) Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας με καταγγελία.
- g) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και την περιοδικότητα καταβολής τους.
- h) Τη διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου.

- i) Αναφορά της συλλογικής ρυθμίσεως που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

1.3.2.5 Καταχώρηση νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού σε Ειδικό Βιβλίο του Ι.Κ.Α.

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί σε ειδικό και θεωρημένο από το Ι.Κ.Α. έντυπο, τους μισθωτούς που προσλαμβάνει, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία. Το έντυπο αυτό έχει την μορφή γραμμογραφημένου βιβλίου και φέρει στο εξώφυλλο τον τίτλο «Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού». Οι ενδείξεις του εξωφύλλου συμπληρώνονται από την Υπηρεσία του Ι.Κ.Α., ενώ τα εσωτερικά φύλλα (10 ή 50 ή 100 διπλά αριθμημένα φύλλα) συμπληρώνονται από τον εργοδότη με δύο αντίγραφα.

Το Ειδικό Βιβλίο χορηγείται δωρεάν από το Υποκατάστημα Ι.Κ.Α. στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου υπάγεται η επιχείρηση Εργοδότη.

Ο υπόχρεος εργοδότης οφείλει να καταχωρεί, πριν ο νεοπροσλαμβανόμενος αναλάβει εργασία, το ονοματεπώνυμό του, το πατρώνυμο, τον αριθμό μητρώου, την ημερομηνία πρόσληψης, την ειδικότητα και τις αποδοχές τους. Η καταχώρηση γίνεται σε δύο αντίγραφα και υπογράφουν στις αντίστοιχες ενδείξεις τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης. Δεν απαιτείται καταχώρηση στο Ειδικό Βιβλίο για τα πρόσωπα που κάνουν πρακτική άσκηση ή επαγγελματική κατάρτιση και ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. μόνο κατά του κινδύνου ατυχήματος (1%) ή μόνο για κλάδο παροχών ασθένειας σε είδος (6,45%), όπως π.χ. φοιτητές, σπουδαστές ΑΕΙ-ΤΕΙ, καταρτιζόμενοι άνεργοι στα Κ.Ε.Κ. κ.λπ..

Το Ειδικό Βιβλίο πρέπει να τηρείται στον τόπο εργασίας και να αποδεικνύεται στους υπαλλήλους του Ι.Κ.Α. που διενεργούν επιτόπιο έλεγχο, αμέσως μόλις ζητηθεί. Από την υποχρέωση αυτή απαλλάσσονται οι εργοδότες που δεν απασχολούν προσωπικό στον τόπο της επιχείρησης, αλλά σε άλλους χώρους (π.χ. συνεργεία καθαρισμού). Στις περιπτώσεις αυτές το βιβλίο πρέπει να τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του εργοδότη.

Αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες από μία εγκαταστάσεις (έδρα και υποκαταστήματα) στην ασφαλιστική περιοχή ενός υποκαταστήματος Ι.Κ.Α. και έχει απογραφή στο ίδιο Υποκατάστημα, πρέπει να του χορηγηθεί ένα Ειδικό Βιβλίο για κάθε εγκατάσταση, στο οποίο να αναγράφεται η διεύθυνση στην οποία θα χρησιμοποιηθεί.

Η υποχρέωση του εργοδότη για τη φύλαξη του Ειδικού Βιβλίου αναγράφεται από το νόμο και είναι υποχρεωμένος να το κρατάει για δέκα (10) χρόνια. Αν κάποιος εργοδότης δεν έχει παραλάβει καθόλου Ειδικό Βιβλίο ή δεν έχει καταχωρήσει σε αυτό τους μισθωτούς που προσέλαβε ή δεν το επιδεικνύει στα αρμόδια ελεγκτικά όργανα του Ι.Κ.Α., τιμωρείται με πρόστιμο (Βλαστός, 2012).

2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: «ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

2.1 ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και, γενικότερα, κάθε θέμα που αφορά την εργασία (π.χ. υγιεινή και ασφάλεια, ωράριο εργασίας, ασφάλιση μισθωτών, εργασία αλλοδαπών, κ.λπ.) υπόκεινται στον έλεγχο του Κράτους, μέσω των διαφόρων υπηρεσιών του (Υπουργεία, Δικαστήρια, κ.λπ.) και μέσω διαφόρων αυτόνομων οργανισμών που έχουν αρμοδιότητες στα θέματα εργασίας (Ο.Α.Ε.Δ., Ι.Κ.Α., Ο.Ε.Κ., κ.λπ.). Ακόμα, με τα θέματα εργασίας ασχολούνται και διάφοροι υπερεθνικοί οργανισμοί (π.χ. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας) καθώς και ορισμένα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) (Λεοντάρης, 2010).

Στο Ελληνικό κράτος, οι κυριότερες υπηρεσίες και οργανισμοί που έχουν αρμοδιότητες ελέγχου, γνωμοδοτήσεων, μελετών, κ.λπ. σε θέματα εργασίας είναι (Ληξουριώτης, 2013):

1. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που ασκεί έλεγχο στα θέματα εργασίας μέσω της Επιθεώρησης Εργασίας, των υπηρεσιών υγιεινής και ασφάλειας, κ.λπ..
2. Οι Περιφέρειες (Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις), με αρμοδιότητες όπως η χορήγηση αδειών εργασίας σε αλλοδαπούς, η κύρωση των εσωτερικών κανονισμών εργασίας ορισμένων επιχειρήσεων, η έγκριση ή απόρριψη των ομαδικών απολύσεων που σχεδιάζονται από τους εργοδότες, κ.λπ..
3. Οι Αστυνομικές Αρχές που χρησιμεύουν ως όργανα τάξεως για την τήρηση της νομιμότητας στους χώρους εργασίας (π.χ. καταλήψεις ή καταστροφές εγκαταστάσεων της επιχείρησης), ως επόπτες εργασίας εκεί όπου δεν υπάρχουν Επιθεωρήσεις Εργασίας, κ.λπ.
4. Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), που είναι Ν.Π.Δ.Δ. με έδρα την Αθήνα και έχει διάφορες αρμοδιότητες, όπως ο έλεγχος των προσλήψεων και

απολύσεων των μισθωτών, η καταβολή διαφόρων επιδομάτων (ανεργίας, στρατεύσεως κ.λπ.), η επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων, κ.λπ..

5. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) και οι άλλοι ασφαλιστικοί φορείς (Τ.Ε.Β.Ε., Ν.Α.Τ., Τ.Σ.Α., κ.λπ.), που είναι Ν.Π.Δ.Δ. και έχουν σκοπό την ασφάλιση των εργαζομένων, επαγγελματιών κλπ. από τους κινδύνους της εργασίας. Το Ι.Κ.Α. είναι ο σπουδαιότερος φορέας κύριας ασφάλισης όσων έχουν ως κύριο επάγγελμα την παροχή εξαρτημένης εργασίας (δηλαδή των μισθωτών) και παρέχει στους ασφαλισμένους του συντάξεις, ιατρική περίθαλψη, επιδόματα ασθενείας, κ.λπ..
6. Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας, που είναι φορέας κοινωνικής πολιτικής με σκοπό την πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη των μισθωτών και των οικογενειών τους, με διάφορες παροχές όπως η διανομή εισιτηρίων θεάτρου, η διοργάνωση πολιτιστικών εκδηλώσεων, ο κοινωνικός τουρισμός, η επιδότηση αγοράς βιβλίων, η παροχή δώρου σύστασης οικογένειας στα νέα ζευγάρια εργαζομένων, κ.λπ.
7. Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας, που είναι επίσης φορέας κοινωνικής πολιτικής με σκοπό την παροχή κατοικίας στους εργάτες και υπαλλήλους (με ευνοϊκούς όρους πληρωμής, στεγαστικά δάνεια, επιδότηση ενοικίου, κ.λπ.).
8. Οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας, τις οποίες συνιστούν οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις που απασχολούν πενήντα (50) και πάνω άτομα. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως πενήντα (50) άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από είκοσι (20) άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.
9. Τέλος, στο όλο πλέγμα των θεσμών ελέγχου της εργασίας πρέπει να προσθέσουμε και τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), που είναι Ν.Π.Ι.Δ. με σκοπό την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, όταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών δεν κατορθώνουν να καταλήξουν στη σύναψη μιας συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Επίσης, έλεγχος της εργασίας ασκείται και από τα Δικαστήρια, είτε με την μορφή επίλυσης εργατικών διαφορών μεταξύ εργαζομένων και

εργοδοτών, είτε με τη μορφή επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης των εργατικών ποινικών νόμων.

2.2 Η ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Επιθεώρηση Εργασίας είναι υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Κύριο έργο της είναι ο έλεγχος της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας στους χώρους εργασίας σε ολόκληρη την επικράτεια. Για το σκοπό αυτό, εκτός από την Επιθεώρηση Εργασίας της Κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου, υπάρχουν και οι Επιθεωρήσεις Εργασίας των Περιφερειών ανά την Ελλάδα. Ακόμη έχει συσταθεί το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) που υπάγεται απευθείας στον Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Κύριες αρμοδιότητες των Επιθεωρήσεων Εργασίας είναι οι εξής (Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις, 2011):

- Η Επιθεώρηση και ο έλεγχος των τόπων εργασίας προς διαπίστωση της ακριβούς τήρησης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (εργατικές σχέσεις, χρονικά όρια εργασίας, όροι ατομικής σύμβασης, κ.λπ.) και η παροχή σχετικών υποδείξεων και πληροφοριών.
- Η μεσολάβηση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για τη σχετική επίλυση των αναφουμένων κατά τις εργασιακές σχέσεις διαφορών προς παγίωση της κοινωνικής ειρήνης.
- Η θεώρηση πινάκων ωρών εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης του προσωπικού, βιβλίων υπερωριών, κ.λπ.
- Η έγκριση χορήγησης αδειών εργασίας σε αλλοδαπούς για την απασχόλησή τους στο Νομό, η συγκέντρωση πληροφοριών και στατιστικών στοιχείων σχετικά με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας στην περιοχή τους, κ.λπ.
- Οι επιθεωρήσεις και έλεγχοι των χώρων εργασίας με σκοπό την παροχή συμβουλών, πληροφοριών και υποδείξεων σχετικά με τους όρους υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων (π.χ. ασφάλεια χρήσης και καταλληλότητα μηχανημάτων, υγιεινή και

καθαριότητα, εργονομικές διευθετήσεις, συστήματα ασφαλείας και προειδοποίησης κινδύνων, κ.λπ.).

Με το άρθρο 6 του Ν.2639/98, συνεστήθη στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ειδική υπηρεσία με τον τίτλο «Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας».

Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ως κύριο έργο την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, τον έλεγχο της παράνομης απασχόλησης, καθώς και την έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων.

Οι σπουδαιότερες αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. είναι οι εξής (Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις, 2011):

- Ο έλεγχος των χώρων εργασίας για τη διαπίστωση της τήρησης και εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- Η προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, αν κρίνει ότι υπάρχει άμεσος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή η οριστική διακοπή (με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων), αν η επιχείρηση παραβαίνει συστηματικά τις διατάξεις της νομοθεσίας με άμεσο κίνδυνο για τους εργαζόμενους.
- Η έρευνα των αιτιών των θανατηφόρων και των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων, η διερεύνηση των συνθηκών εμφάνισης επαγγελματικών ασθενειών, οι μετρήσεις των φυσικών, χημικών και βιολογικών παραγόντων στο περιβάλλον εργασίας, κ.λπ.

Το Σ.ΕΠ.Ε. αποτελείται από τους Κοινωνικούς, Τεχνικούς και Υγειονομικούς Επιθεωρητές Εργασίας (Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις, 2011):

- ❖ Οι Κοινωνικοί Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της γενικής προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας (π.χ. ωράριο εργασίας, εβδομαδιαία ανάπαυση) και την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων.
- ❖ Οι Τεχνικοί Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τις αιτίες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων, κ.λπ.

- ❖ Οι Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της εργατικής νομοθεσίας για την υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τη φύση και τις αιτίες των επαγγελματικών νόσων, κ.λπ.

2.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς την Επιθεώρηση Εργασίας είναι οι εξής (Χυτήρης, 2013):

- a) Κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο κάθε έτους, ο εργοδότης οφείλει να υποβάλλει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας πίνακα προσωπικού σε δύο αντίγραφα, με τα εξής στοιχεία:
 - a. Ονοματεπώνυμο και ειδικότητα απασχολουμένων μισθωτών.
 - b. Χρόνος πρόσληψης, προϋπηρεσία, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών.
 - c. Καταβαλλόμενες αποδοχές.
 - d. Ώρες εργασίας, διαλείμματος, διακοπής και λήξεως της ημερήσιας εργασίας.

Το ένα έντυπο, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας και το άλλο παραμένει στο αρχείο της Επιθεώρησης Εργασίας.

- b) Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ο εργοδότης οφείλει να αναγγείλει εντός του απολύτως αναγκαίου χρόνου (24ωρο ή 48ωρο) το ατύχημα στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Όταν πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, ο εργοδότης υποχρεούται να διατηρεί αμετάβλητα τα στοιχεία που μπορούν να χρησιμεύσουν στην εξακρίβωση του ατυχήματος.
- c) Σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης, ο εργοδότης οφείλει να αναγγείλει τις υπερωρίες στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.
- d) Άλλες υποχρεώσεις που επιβάλλονται στον εργοδότη σε ειδικές περιπτώσεις είναι π.χ. να επιτρέπει στα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας να εισέλθουν στο χώρο εργασίας και να τους παρέχει κάθε σχετική πληροφορία ή στοιχείο, να ζητά την έγκριση της Ε.Ε. για

την τμηματική χορήγηση της κανονικής άδειας, να μην απασχολεί ανηλίκους που δεν έχουν βιβλιάριο ασθενείας, κ.λπ.

2.4 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΡΟΣ ΤΟ Ι.Κ.Α.

Κάθε εργοδότης (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) που απασχολεί προσωπικό το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., υποχρεούται να απογραφεί ο ίδιος ως εργοδότης στο Ι.Κ.Α. και να ασφαλίζει το προσωπικό που απασχολεί, καταβάλλοντας κανονικά και εμπρόθεσμα τις ανάλογες ασφαλιστικές εισφορές.

Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδικαίως όλα τα πρόσωπα που, μέσα στα όρια της χώρας, παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία. Δηλαδή, η ασφάλιση των μισθωτών στο Ι.Κ.Α. πραγματοποιείται αυτόματα με την ανάληψη της εργασίας, ανεξάρτητα αν ο εργοδότης δεν ανήγγειλε το μισθωτό στο Ι.Κ.Α. ή δεν πληρώνει ή πληρώνει εκπρόθεσμα ή αντικανονικά τις ασφαλιστικές εισφορές. Η παράβαση, όμως, των ασφαλιστικών υποχρεώσεων του εργοδότη, επιφέρει σε βάρος του επιζήμιες συνέπειες (πρόστιμα, ποινικές ευθύνες, κ.λπ.) (Σινανιώτη – Μαρούδη, 2010).

Αναλυτικότερα, οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς το Ι.Κ.Α. είναι οι έξης:

2.4.1 Απογραφή εργοδότη

Όταν ένα πρόσωπο αποκτήσει την ιδιότητα του εργοδότη (δηλ. όταν προσλάβει για πρώτη φορά ένα μισθωτό), υποχρεούται να απογραφεί, ως εργοδότης στο υποκατάστημα Ι.Κ.Α. της περιοχής, όπου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησής του. Για το σκοπό αυτό, ο εργοδότης οφείλει να μεταβεί στην Υπηρεσία Εσόδων του τοπικά αρμόδιου Υποκαταστήματος Ι.Κ.Α και να συμπληρώσει το σχετικό «Δελτίο Απογραφής Εργοδότη». Με τον τρόπο αυτό, ο εργοδότης εγγράφεται στο «Μητρώο Εργοδοτών» του Ι.Κ.Α.

Εάν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις στο ίδιο ή σε περισσότερα Υποκαταστήματα Ι.Κ.Α., υποχρεούται σε χωριστή απογραφή για κάθε εγκατάσταση. Με την απογραφή, ο εργοδότης εφοδιάζεται από το Ι.Κ.Α. με το ειδικό βιβλίο «καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού», καθώς και με βιβλίο μισθολογίου και βιβλιάριο αγοράς ενσήμων (Απογραφή, 2015).

2.4.2 Ειδικό βιβλίο «καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού»

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί σε ειδικό και θεωρημένο έντυπο τους μισθωτούς που προσλαμβάνει, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία.

Το «ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού» αποτελείται από 10, 50 ή 100 τουλάχιστον διπλά αριθμημένα φύλλα και στο εξώφυλλο του αναγράφονται ο αύξων αριθμός του, ο αριθμός πρωτοκόλλου απογραφής του εργοδότη, η ημερομηνία θεώρησης του βιβλίου από τον Προϊστάμενο Εσόδων του Ι.Κ.Α. και η υπογραφή του. Το βιβλίο αυτό χορηγείται δωρεάν από το Υποκατάστημα Ι.Κ.Α. της περιοχής, όπου λαμβάνει χώρα η απασχόληση του προσωπικού.

Στα εσωτερικά φύλλα αναγράφονται ο αύξων αριθμός, το ονοματεπώνυμο και πατρώνυμο του απασχολούμενου, η ημερομηνία πρόσληψης, ο αριθμός μητρώου και η ειδικότητά του, ο μισθός ή το ημερομίσθιό του και οι υπογραφές εργαζόμενου και εργοδότη. Ο εργοδότης οφείλει να συμπληρώνει όλες τις παραπάνω ενδείξεις σε δύο αντίτυπα (με καρμπόν) κάθε φορά που προσλαμβάνει ένα μισθωτό. Το βιβλίο αυτό πρέπει να τηρείται σε προσιτό σημείο, στον τόπο εργασίας των μισθωτών, με ευθύνη του εργοδότη και να τίθεται αμέσως στη διάθεση αρμόδιων οργάνων του Ι.Κ.Α., όταν ζητηθεί. Σε περίπτωση ελέγχου το πρώτο φύλλο παραλαμβάνεται από τα όργανα που τον διενήργησαν και το δεύτερο παραμένει στο στέλεχος και φυλάσσεται από τον εργοδότη για δέκα (10) έτη.

Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις παραπάνω υποχρεώσεις (μη καταχώρηση νεοπροσλαμβανόμενων ή μη επίδειξη στα αρμόδια όργανα) τιμωρείται με πρόστιμο⁶ (Ειδικό Βιβλίο, 2015).

2.4.3 Τήρηση Μισθολογίων Ι.Κ.Α. - Απογραφή και έκδοση Δ.Α.Τ.Ε. μισθωτών

Άλλες επείγουσες εργασίες είναι οι εξής (Τήρηση Αντιγράφου ΑΠΔ, 2015):

- a) **Τήρηση Μισθολογίων Ι.Κ.Α. - Συνέπειες μη τήρησης:** Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό υποχρεούται να τηρεί τις μισθολογικές καταστάσεις Ι.Κ.Α.. Αν ο εργοδότης

⁶Σημειώνεται, τέλος, ότι η υποχρέωση του εργοδότη να τηρεί το παραπάνω ειδικό βιβλίο είναι αυτοτελής και ανεξάρτητη από τις υπόλοιπες υποχρεώσεις του προς το Ι.Κ.Α..

δεν καταχωρήσει τους απασχολούμενους μισθωτούς στις μισθολογικές καταστάσεις το αργότερο μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα από εκείνον που παρασχέθηκε η εργασία, επιβαρύνεται με πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών ίση με το 30% των οφειλόμενων εισφορών (ή 50% για τις επιχειρήσεις που ελέγχονται μέσω μηχανογραφικών συστημάτων). Το πρόστιμο αυτό είναι ανεξάρτητο από τα πρόσθετα τέλη λόγω εκπρόθεσμης πληρωμής των ασφαλιστικών εισφορών. Εξάλλου, σε περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής σχέσης (απόλυση) μισθωτού, ο οποίος δεν έχει καταχωρηθεί στις μισθολογικές καταστάσεις ή δεν έχει ασφαλιστεί, η καταγγελία είναι άκυρη και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του⁷.

b) **Απογραφή και έκδοση Δ.Α.Τ.Ε. μισθωτών:** Αν ο εργοδότης προσλάβει μισθωτό που δεν έχει βιβλιάριο ενσήμων (Δ.Α.Τ.Ε.), υποχρεούται να του υποδείξει να απογραφεί στο Ι.Κ.Α., από όπου προμηθευτεί το Δ.Α.Τ.Ε. Συγκεκριμένα, ο μισθωτός πρέπει να μεταβεί στο Υποκατάστημα Ι.Κ.Α. του τόπου εργασίας ή κατοικίας, εντός τριών (3) ημερών από την πρόσληψη, και να συμπληρώσει και υποβάλλει το «δελτίο απογραφής ασφαλισμένου». Μαζί με το δελτίο πρέπει να καταθέσει και βεβαίωση του εργοδότη ή κοινή δήλωση μισθωτού και εργοδότη, σχετικά με την απασχόλησή του. Με βάση τα στοιχεία αυτά, το Ι.Κ.Α. εκδίδει βιβλιάριο ενσήμων (Δ.Α.Τ.Ε.) για το μισθωτό. Το Δ.Α.Τ.Ε. είναι μια μηχανογραφημένη καρτέλα -πλέον ηλεκτρονική-, πάνω στην οποία ο εργοδότης επικολλά τα ένσημα.

2.4.4 Αγορά και επικόλληση ενσήμων

Κάθε εργοδότης που απασχολεί μισθωτούς ασφαλισμένους στο Ι.Κ.Α. έχει υποχρέωση, μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα από εκείνο κατά τον οποίο παρασχέθηκε η εργασία (συγκεκριμένα μέχρι την τελευταία εργάσιμη μέρα για τις δημόσιες υπηρεσίες)⁸ (Πληρωμή Εισφορών, 2015):

⁷Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών προς το Ι.Κ.Α. και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που κατέβαλε. Η αποζημίωση που έχει καταβληθεί συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες, λόγω της ακύρωσης της καταγγελίας, τυπικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις αναλογούσες σε αυτόν εργατικές εισφορές.

⁸Διευκρινίζεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη δεν εκπληρώνεται μόνο με την αγορά των ενσήμων. Τα αγορασθέντα ένσημα πρέπει να επικολλώνται αμέσως στα Δ.Α.Τ.Ε. των ασφαλισμένων μισθωτών διότι εάν καθούν, ο εργοδότης θα υποχρεωθεί να τα αγοράσει εκ νέου.

- ❖ Να συμπληρώσει «αίτηση αγοράς ενσήμων» σε δύο αντίτυπα του βιβλίου αγοράς ενσήμων,
- ❖ Να αγοράσει τα αντίστοιχα ένσημα από τα αρμόδια Υποκαταστήματα Ι.Κ.Α. ή από τις Τράπεζες με τις οποίες έχει υπογράψει σχετική σύμβαση το Ι.Κ.Α. και
- ❖ Να επικολλήσει τα ένσημα στα Δ.Α.Τ.Ε. (Δελτία Ασφαλιστικές Ταυτότητας και Εισφορών) των ασφαλισμένων μισθωτών.

Η εκπρόθεσμη καταβολή των εισφορών έχει σαν συνέπεια την επιβάρυνσή τους με πρόσθετο τέλος εκπρόθεσμης καταβολής, που ανέρχεται σε 5% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 2% για κάθε επόμενο μήνα και μέχρι 120% συνολικά.

Η εμπρόθεσμη αγορά των ενσήμων αποδεικνύεται μόνο από τη «βεβαίωση αγοράς ενσήμων», δηλαδή το αντίγραφο που απομένει στο βιβλιάριο αγοράς ενσήμων, το οποίο χρονολογείται, σφραγίζεται και υπογράφεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της Τράπεζας ή του Ι.Κ.Α. που χορηγεί τα ένσημα.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση έχει μηχανογραφημένο σύστημα ασφάλισης, η πληρωμή των εισφορών γίνεται πάντοτε τοις μετρητοίς, χωρίς αγορά ενσήμων, αλλά με δήλωση, η οποία αναφέρει το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών για τους μισθωτούς που απασχολήθηκαν την αντίστοιχη περίοδο. Η δήλωση αυτή υποβάλλεται στο Ι.Κ.Α. ή σε συμβεβλημένη Τράπεζα της περιοχής του Υποκ/τος Ι.Κ.Α. με ταυτόχρονη καταβολή των εισφορών. Στη συνέχεια το Ι.Κ.Α. παράγει το Ατομικό Δελτίο Ασφάλισης (Α.Δ.Α.) στο οποίο απεικονίζονται οι ημέρες απασχόλησης, οι αποδοχές, οι εισφορές και ο κλάδος ασφάλισης του ασφαλισμένου μισθωτού. Δηλαδή, το Α.Δ.Α. αντικαθιστά το Δ.Α.Τ.Ε. (το βιβλιάριο ενσήμων) και χρησιμεύει για να αποδεικνύει ο ασφαλισμένος μισθωτός την ασφαλιστική του σχέση. Στις επιχειρήσεις που έχουν μηχανογραφημένο σύστημα ασφάλισης δεν εφαρμόζεται η στρογγυλοποίηση εισφορών.

2.4.5 Ποινικές ευθύνες εργοδότη

Η εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία περιέχουν πλήθος διατάξεων που προβλέπουν ποινικές ευθύνες για τους εργοδότες που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις τους.

Οι σπουδαιότερες παραβάσεις που επισύρουν ποινική ευθύνη του εργοδότη είναι οι εξής (Συνέπειες, 2015):

- a) Η καθυστέρηση ή μη πληρωμή των δεδουλευμένων αποδοχών (π.χ. μισθοί, ημερομίσθια), δώρων εορτών και αποδοχών και επιδομάτων αδείας.
- b) Η παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν στους όρους εργασίας και τις συνθήκες εργασίας (χρονικά όρια εργασίας, αμοιβή, ασφάλεια και υγεία εργαζομένων).
- c) Η καθυστέρηση ή μη πληρωμή των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών ή η υπεξαίρεση και μη πληρωμή των εργατικών εισφορών στους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς (Ι.Κ.Α. κ.λπ.).
- d) Η παράβαση της υποχρέωσης χορήγησης της κανονικής άδειας στους μισθωτούς.
- e) Η παράβαση της νομοθεσίας περί οκταώρου.
- f) Η παράβαση της προστατευτικής νομοθεσίας «περί γυναικών κα ανηλίκων εργασίας».
- g) Η απασχόληση αλλοδαπών χωρίς άδεια.
- h) Η παρακώληση άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των μισθωτών (π.χ. παρεμπόδιση μισθωτού να προσχωρήσει σε συνδικαλιστική οργάνωση).

3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: «ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΤΡΟΠΟΙ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σχέση εργασίας είναι μια διαρκής ενοχική σχέση (διαρκής σύμβαση) διότι τα έννομα αποτελέσματα που παράγει (δηλ. τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις) δεν εκπληρώνονται σε μια μόνο στιγμή (όπως π.χ. στην πώληση) αλλά καλύπτουν ένα μεγάλο χρονικό διάστημα που εκτείνεται στο μέλλον, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

Για το λόγο αυτό, αποκτά ιδιαίτερη σημασία τόσο το ζήτημα των τρόπων με τους οποίους μπορεί να λήξει η σύμβαση εργασίας, όσο και οι προϋποθέσεις αλλά και οι συνέπειες που επέρχονται από τη λήξη της.

Η λήξη της σχέσης εργασίας μπορεί να επέλθει με τους εξής τρόπους (Καρατζάς, 2009):

- Με το θάνατο του μισθωτού.
- Με το θάνατο του εργοδότη, εφόσον οι συμβαλλόμενοι είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπό του (π.χ. πρόσληψη μισθωτού ως προσωπικού οδηγού του εργοδότη). Στην περίπτωση αυτή το δικαστήριο μπορεί κατά την κρίση του να επιδικάσει στο μισθωτό εύλογη αποζημίωση.
- Με αμοιβαία συναίνεση (π.χ. ενώ η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου - π.χ. 3 ετών -, ο εργοδότης και μισθωτός συμφωνούν να λήξει κατά το 2^ο χρόνο).
- Με σύγχυση, δηλαδή όταν συμπέσουν στο ίδιο πρόσωπο οι ιδιότητες του μισθωτού και του εργοδότη (π.χ. ο μισθωτός αγοράσει την επιχείρηση στην οποία εργάζεται).
- Με την πάροδο του χρόνου ή την περάτωση του έργου για το οποίο καταρτίστηκε η σύμβαση (σύμβαση ορισμένου χρόνου). Πριν τη λήξη της, η σύμβαση αυτή μπορεί να λήξει μόνο για σπουδαίο λόγο με καταγγελία.
- Με καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη.
- Με καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου εκ μέρους του μισθωτού.

Αντίθετα, δεν λήγει η σχέση εργασίας με την πτώχευση του εργοδότη, τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη (π.χ. μεταβίβαση επιχείρησης), ούτε με τη διάλυση της επιχείρησης.

Οι προϋποθέσεις, καθώς και οι συνέπειες της λήξης της συμβάσεως εργασίας διαφέρουν ανάλογα με τη συμφωνηθείσα διάρκεια (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) και το λόγο που προκάλεσε τη λήξη της (καταγγελία, πάροδος συμφωνημένου χρόνου, κ.λπ.). Εξάλλου, ο νόμος θεσπίζει διάφορους περιορισμούς ή απαγορεύσεις ως προς το δικαίωμα της καταγγελίας και ρυθμίζει με ιδιαίτερο τρόπο τις ομαδικές απολύσεις και ορισμένες ειδικές περιπτώσεις απολύσεων και την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από το μισθωτό.

3.2 ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει με το θάνατο του μισθωτού ή του εργοδότη, με αμοιβαία συναίνεση, με σύγχυση, με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου (ή την περάτωση του έργου για το οποίο καταρτίστηκε) καθώς και με καταγγελία για σπουδαίο λόγο.

Από τους παραπάνω λόγους λήξης της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, ειδικότερα προβλήματα δημιουργούνται στις δύο τελευταίες περιπτώσεις. Ειδικότερα:

3.2.1 Λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτοδικαίως (= αυτόματα) όταν περάσει ο χρόνος για τον οποίο συμφωνήθηκε (π.χ. 1 ή 2 ή 3 χρόνια) ή μόλις τελειώσει το έργο για το οποίο καταρτίστηκε (π.χ. περάτωση οικοδομής), χωρίς να χρειάζεται να γίνει οποιαδήποτε δήλωση της μιας πλευράς στην άλλη. Από το χρονικό σημείο λήξεως της συμβάσεως, τα μέρη αποδεσμεύονται και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μη δέχεται πλέον τις υπηρεσίες του μισθωτού, χωρίς να του οφείλει αποζημίωση. Πάντως, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. τη λήξη της συμβάσεως εργασίας μέσα σε οχτώ ημέρες.

Κατ' εξαίρεση, η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν λήγει με την πάροδο του χρόνου, αλλά παρατείνεται για αόριστο χρόνο στις εξής δύο περιπτώσεις (Καρατζάς, 2009):

- a) Όταν, μολονότι παρήλθε ο συμφωνημένος χρόνος, ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης (όχι όμως όταν η παράταση γίνεται για μερικές ημέρες (π.χ. για την τακτοποίηση εκκρεμοτήτων).
- b) Όταν ο καθορισμός της διάρκειας (π.χ. 1 χρόνος) δεν δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως, αλλά τέθηκε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Αυτό συμβαίνει π.χ. όταν ο εργοδότης ανανεώνει επανειλημμένως, δύο ή τρεις φορές, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ώστε όταν δεν χρειάζεται πλέον τον μισθωτό να μπορεί να αποδεσμευτεί από αυτόν χωρίς να του πληρώσει αποζημίωση απολύσεως.

Και στις δύο περιπτώσεις (α, β), οι ορισμένου χρόνου συμβάσεις θεωρούνται ότι καταρτίστηκαν για αόριστο χρόνο, οπότε ο εργοδότης οφείλει αποζημίωση απολύσεως με βάση το χρόνο που διήρκησαν αθροιστικά όλες οι προηγηθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επίσης, ο εργοδότης έχει και τις υπόλοιπες υποχρεώσεις που επιβάλλει νόμος στην καταγγελία αορίστου χρόνου.

3.3 ΛΗΞΗ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να λήξει (πρόωρα όταν, πριν παρέλθει ο συμφωνημένος χρόνος, κάποιος από τους συμβαλλόμενους την καταγγείλει για σπουδαίο λόγο.

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση, να λύνει τη σύμβαση αυτή για το μέλλον με την μονομερή θέλησή του.

Σπουδαίος λόγος είναι κάθε περιστατικό που, κατά την καλή πίστη, σε συνδυασμό με το σύνολο των περιστάσεων που συντρέχουν σε κάθε περίπτωση, συντελεί ώστε να μην είναι πια ανεκτή η διατήρηση της σύμβασης έως το χρόνο λήξης της.

Δηλαδή, για την πρόωρη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, πρέπει η καταγγελία να γίνει για σπουδαίο λόγο (π.χ. ανεπάρκεια ή συχνές απουσίες μισθωτού, βαριά ασθένεια εργοδότη, κ.λπ.). Αν η καταγγελία γίνει χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος ή αν ο σπουδαίος λόγος αποδειχθεί ψευδής, τότε η καταγγελία δεν επιφέρει τη λήξη της συμβάσεως

(γεγονός βέβαια, που θα αναγνωρισθεί από το δικαστήριο, εφόσον προσφύγει σε αυτό ο θιγόμενος).

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο είναι έκτακτη καταγγελία διότι επιφέρει την άμεση λύση της συμβάσεως εργασίας χωρίς να τηρηθούν άλλες διατυπώσεις. Στο σημείο αυτό διαφέρει από τη τακτική καταγγελία που γίνεται στη σύμβαση αορίστου χρόνου και πρέπει να συνοδεύεται από ορισμένες διατυπώσεις (έγγραφο, πληρωμή αποζημίωσης, κ.λπ.).

Όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος, την καταγγελία μπορεί να την κάνει είτε ο εργοδότης είτε ο μισθωτός, ανεξάρτητα αν ο λόγος αφορά αυτόν που τον επικαλείται ή την άλλη πλευρά. Π.χ. ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο επειδή δεν μπορεί να συνεχίσει την επιχείρηση λόγω κακής πορείας των εργασιών, λόγω βαριάς ασθένειάς του, κ.λπ. Άλλο το ζήτημα ποιός ευθύνεται σε αποζημίωση (Καρακιουλάφη, 2012).

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο δημιουργεί ευθύνη αποζημίωσης στις εξής περιπτώσεις (Καρατζάς, 2009):

a) Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση. Συνεπώς, διακρίνονται:

- Αν την καταγγελία ασκεί ο εργοδότης για αθέτηση της σύμβασης από το μισθωτό (π.χ. συχνές απουσίες, επαγγελματική ανεπάρκεια, ανάρμοστη συμπεριφορά σε πελάτες), ο μισθωτός ευθύνεται σε αποζημίωση του εργοδότη για τη ζημιά που υπέστη από την πρόωρη απομάκρυνσή του (π.χ. ζημιά από τη μη λειτουργία του αντίστοιχου τμήματος, από τους δυσμενέστερους όρους για την ανεύρεση αντικαταστάτη, κ.λπ.).
- Αν την καταγγελία ασκεί ο μισθωτός για αθέτηση της συμβάσεως από τον εργοδότη (π.χ. αδικαιολόγητες και συχνές καθυστερήσεις πληρωμής των αποδοχών, υβριστική συμπεριφορά εργοδότη, κ.λπ.), ο εργοδότης θα ευθύνεται, κατά κανόνα, να πληρώσει ως αποζημίωση τους μισθούς ως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως. Ενδεχομένως να ευθύνεται και σε αποζημίωση για αδικοπραξία (π.χ. σε περίπτωση τραυματισμού του μισθωτού) ή και σε χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη.

- b) Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Έτσι, π.χ., αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε κακή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, εισαγωγή νέας τεχνολογίας, βαριά ασθένεια του εργοδότη, κ.λπ., εξαιτίας των οποίων ο εργοδότης απολύει το μισθωτό, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στο μισθωτό εύλογη αποζημίωση. Το ύψος της εύλογης αποζημίωσης θα προσδιορισθεί με κριτήρια όπως η σπουδαιότητα του λόγου, της καταγγελίας, ο χρόνος που υπολείπεται για την κανονική λήξη της συμβάσεως, η ωφέλεια που δημιουργείται για τον εργοδότη, η οικονομική κατάσταση του μισθωτού, κ.λπ.

Αν ο σπουδαίος λόγος δεν είναι νόμιμος ή αποδειχθεί ψευδής (μεταγενέστερα από το δικαστήριο), η πρόωγη καταγγελία είναι άκυρη αναδρομικά από το χρόνο της καταγγελίας, οπότε βέβαια η σύμβαση εργασίας δεν λήγει. Στην περίπτωση αυτή διακρίνονται (Καρατζάς, 2009):

- a) Αν την άκυρη καταγγελία την έκανε ο εργοδότης, τότε αυτός θεωρείται υπερήμερος δανειστής για όλο το χρονικό διάστημα που δεν απασχολούσε το μισθωτό και του οφείλει τους αντίστοιχους μισθούς.
- b) Αν την άκυρη καταγγελία την έκανε ο μισθωτός, τότε θεωρείται πως είναι αυτός υπερήμερος οφειλέτης, οπότε είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει τον εργοδότη για τη ζημιά που του προξένησε εγκαταλείποντας την εργασία του.

3.4 ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν έχει προκαθορισμένο χρόνο λήξης, διότι η διάρκειά της ούτε συμφωνήθηκε, ούτε μπορεί να συναχθεί από το είδος της ή από το σκοπό της. Στην περίπτωση αυτή, κάθε συμβαλλόμενος μπορεί να επιφέρει τη λήξη της, καταρχήν οποτεδήποτε, με καταγγελία.

Ειδικότερα, όταν την καταγγελία την κάνει ο εργοδότης, πρόκειται για την απόλυση του μισθωτού, ενώ όταν την κάνει ο μισθωτός, πρόκειται για παραίτηση.

Για να είναι έγκυρη η καταγγελία (οπότε θα επιφέρει τη λήξη της συμβάσεως), ο εργοδότης πρέπει να τηρήσει ορισμένες προϋποθέσεις, αλλά και να σεβαστεί ορισμένες απαγορεύσεις που θέτει ο νόμος στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας. Τέλος, ο νόμος ρυθμίζει με ιδιαίτερο τρόπο ορισμένες ειδικές περιπτώσεις απολύσεων, όπως οι ομαδικές απολύσεις, κ.λπ. (Παναγιώτου, Κατημερτζόγλου, Ευαγγελόπουλος, & Γκαγιαλής, 2013).

3.5 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Για την εγκυρότητα της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου, ο νόμος απαιτεί να γίνεται εγγράφως, να καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση και να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια (ή να έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος). Επιπλέον, η απόλυση δεν πρέπει να είναι καταχρηστική και ο εργοδότης πρέπει να την αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. (Μπακόπουλος, 2012):

- a) Έγγραφος τύπος. Η καταγγελία πρέπει να γίνει με έγγραφο που απευθύνεται στο μισθωτό και υπογράφεται από τον εργοδότη αλλά και να περιέλθει το έγγραφο αυτό νομίμως στον απολυόμενο, είτε δια παραδόσεως και λήψεως σχετικής αποδείξεως, είτε δια κοινοποιήσεως με δικαστικό επιμελητή. Το έγγραφο της καταγγελίας μπορεί να υπογράφεται από εξουσιοδοτημένο από τον εργοδότη πρόσωπο και σε περίπτωση νομικού προσώπου, από το νόμιμο εκπρόσωπό του, σύμφωνα με το καταστατικό. Ο λόγος της καταγγελίας δεν είναι απαραίτητο να αναφέρεται στο έγγραφο.
- b) Καταβολή νόμιμης αποζημίωσης. Ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας, ο εργοδότης οφείλει να δηλώσει στο μισθωτό ότι του προσφέρει τη νόμιμη αποζημίωση. Η πληρωμή τη αποζημίωσης γίνεται στη λήξη της συμβάσεως. Δηλαδή, όταν η καταγγελία έγινε χωρίς προειδοποίηση, η αποζημίωση καταβάλλεται αμέσως ενώ όταν έγινε με προειδοποίηση, η αποζημίωση καταβάλλεται στο τέλος της προθεσμίας προειδοποίησης. Αν ο μισθωτός αρνηθεί να εισπράξει την αποζημίωση, πρέπει χωρίς καθυστέρηση να γίνεται δημόσια κατάθεσή της (στο Ταμείο Παρακαταθηκών και

Δανείων). Η αποζημίωση μπορεί να καταβληθεί και με τραπεζική επιταγή, αν ο μισθωτός δέχεται τον τρόπο αυτό καταβολής⁹.

- c) Να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια ή να έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος, διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών προς το Ι.Κ.Α. και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που κατέβαλλε. Η αποζημίωση που έχει καταβληθεί συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες λόγω ακύρωσης της καταγγελίας, τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλλει στο Ι.Κ.Α. ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις αναλογούσες σε αυτόν εργατικές εισφορές.
- d) Η καταγγελία να μην είναι καταχρηστική. Καταρχήν, ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς να χρειάζεται να την αιτιολογήσει. Εν τούτοις, καταγγελία που γίνεται καθ' υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών, ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, μπορεί να προσβληθεί ως άκυρη¹⁰.
- e) Αναγγελία της απόλυσης στον Ο.Α.Ε.Δ. Ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σχέση εργασίας υποχρεούται, εντός οκτώ (8) ημερών από της παραδόσεως του εγγράφου της απόλυσεως στο μισθωτό, να αναγγείλει την καταγγελία στην αρμόδια Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. Η μη τήρηση της διατυπώσεως της αναγγελίας δεν επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά συνεπάγεται ποινικές κυρώσεις κατά του υπευθύνου. Αν όμως ο μισθωτός αποδείξει ότι υπέστη ζημία από την παράλειψη (π.χ. μη πληρωμή του επιδόματος ανεργίας) ο υπαίτιος εργοδότης έχει υποχρέωση αποζημίωσης. Για να τύχει

⁹ Για τους υπαλλήλους το ποσό της αποζημίωσης μπορεί, εφόσον υπερβαίνει τους μισθούς έξι (6) μηνών, να καταβληθεί σε δόσεις. Καταβάλλεται ποσό έξι (6) μηνών κατά την απόλυση και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις ίσες τουλάχιστον προς τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν το υπόλοιπο ποσόν είναι μικρότερο.

¹⁰ Σύμφωνα με τη νομολογία, έχουν κριθεί καταχρηστικές οι καταγγελίες για νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού, για μαρτυρική κατάθεση σε βάρος εργοδότη, για πολιτική αντίθεση με τον εργοδότη, για προσφυγή του μισθωτού στην Επιθεώρηση Εργασίας, για άρνηση του μισθωτού να υπακούσει σε παράνομη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, για απόλυση προκειμένου ο εργοδότης να προσλάβει φιλικό του πρόσωπο, κ.λπ. Δηλαδή, για να θεωρηθεί η καταγγελία καταχρηστική, ο μισθωτός πρέπει να αποδείξει ότι ο εργοδότης την έκανε για λόγους εμπάθειας ή εκδίκησης και γενικά για προσωπικούς λόγους που δεν συνδέονται με τα καλώς εννοούμενα αντικειμενικά συμφέροντα της επιχείρησης.

επιδοτήσεως ο άνεργος πρέπει να υποβάλει σχετική αίτηση εντός 60 ημερών στον Ο.Α.Ε.Δ..

3.6 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ - ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΑΓΩΓΩΝ

Η μη τήρηση των προϋποθέσεων του νόμου επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας και υπερημερία του εργοδότη ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού. Συνέπεια της υπερημερίας είναι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές του μισθωτού από την ημέρα της άκυρης απόλυσης μέχρι νέα τυχόν έγκυρη απόλυση ή οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού ή μέχρι την ημέρα κατά την οποία ο εργοδότης θα αποδεχθεί εκ νέου τις υπηρεσίες του απολυθέντος μισθωτού.

Ο μισθωτός που απολύθηκε (καταχρηστικά) μπορεί να επιδιώξει δικαστικώς είτε την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας είτε την καταβολή (ή συμπλήρωση) της αποζημίωσής του.

Η αγωγή περί ακυρότητας της καταγγελίας πρέπει να κοινοποιηθεί στον εργοδότη εντός τριών (3) μηνών από την απόλυση, διαφορετικά θα κηρυχθεί απαράδεκτη. Η αγωγή για την πληρωμή της αποζημίωσης πρέπει να κοινοποιηθεί στον εργοδότη εντός έξι (6) μηνών από το χρονικό σημείο που η αποζημίωση κατέστη απαιτητή, διαφορετικά ο μισθωτός χάνει το δικαίωμά του (Μπακόπουλος, 2012).

3.7 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΣΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η νομοθεσία απαγορεύει ή θέτει περιορισμούς στην απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής (Μπακόπουλος, 2012):

- a) **Έγκυος εργαζόμενη:** Απαγορεύεται και είναι άκυρη η απόλυση της εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα ενός (1) έτους μετά τον τοκετό ή για απουσία επί μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος¹¹.

¹¹Τέτοιος λόγος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.

- b) Αδειούχοι εργαζόμενοι:** Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναπαύσεως που του χορηγήθηκε.
- c) Συνδικαλιστικά στελέχη:** Απαγορεύεται η απόλυση των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής (ειδική τριμελής Επιτροπή)¹².
- d) Στρατευμένοι μισθωτοί:** Απαγορεύεται η απόλυση του στρατευμένου μισθωτού εφόσον συμπλήρωσε 6μηνη υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη. Δηλαδή, ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να απολύσει το μισθωτό κατά τη διάρκεια τη στράτευσης και για ένα χρόνο μετά τη αποστράτευσή του (εφόσον δηλώσει την επιθυμία του για επανασχόληση, δηλαδή να το δηλώσει στον εργοδότη εντός μηνός από την απόλυση και να παρουσιαστεί για ανάληψη εργασίας εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη δήλωση)¹³.
- e) Πολεμιστές, μειονεκτούντα πρόσωπα, κ.λπ.:** Οι προσληφθέντες με αναγκαστική σύμβαση πολεμιστές, αγωνιστές εθνικής αντίστασης, πολύτεκνοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, κ.λπ. (ν. 1648/1986) δεν επιτρέπεται να απολυθούν παρά μόνο με απόφαση ειδικής επιτροπής και πληρωμή αποζημίωσης για ορισμένους περιοριστικά αναφερόμενους λόγους (π.χ. παραβάσεις κανονισμών που συνεπάγονται την ποινή της απόλυσης, αποδεδειγμένη ανεπάρκεια, ανάρμοστη διαγωγή)¹⁴.

3.8 ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Ομαδικές απολύσεις είναι οι απολύσεις που γίνονται από επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) μισθωτούς και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια.

Τα όρια, πάνω από τα οποία οι απολύσεις κατά μήνα θεωρούνται ομαδικές, είναι οι εξής (Θανόπουλος, 2009):

¹²Μόνο για ορισμένους λόγους που προβλέπει ο νόμος (εξαπάτηση του εργοδότη κατά την πρόσληψη για να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή, αποκάλυψη βιομηχανικών ή εμπορικών μυστικών, πρόκληση σωματικών βλαβών ή εξύβριση ή απειλή κατά του εργοδότη, αδικαιολόγητη άρνηση εκτέλεσης εργασίας κ.λπ.).

¹³Πάντως, αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του, η καταγγελία δεν είναι άκυρη, αλλά υποχρεούται να του καταβάλλει ειδική πρόσθετη αποζημίωση ίση με μισθούς έξι (6) μηνών.

¹⁴Τα πρόσωπα αυτά αποχωρούν από την υπηρεσία τους με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας που προβλέπεται από τον κανονισμό με ισχύ νόμου, εφόσον συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, αλλιώς με τη συμπλήρωση του 67ου έτους.

- Επιχειρήσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως πενήντα (50) άτομα, πέντε (5) εργαζόμενοι.
- Επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα. ποσοστό 2-3% αλλά όχι πάνω από τριάντα (30) άτομα. Το συγκεκριμένο ποσοστό ορίζεται για κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας που δημοσιεύεται στο Φ.Ε.Κ. (συνήθως ορίζεται 2%)
- Για τις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από είκοσι (20) άτομο δεν ισχύει ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων (δηλαδή δεν τίθενται όρια).

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

Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει δύο στάδια, το στάδιο των διαβουλεύσεων και το στάδιο της κρατικής παρέμβασης. Ειδικότερα (Θανόπουλος, 2009):

- α) Στάδιο διαβουλεύσεων:** Ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να έλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης οφείλει:
 - a. Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους των απολύσεων, τον αριθμό των μισθωτών που πρόκειται να απολύσει κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα, κ.λπ.
 - b. Να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Περιφερειάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας.
 - c. Με την παραπάνω γνωστοποίηση αρχίζει προθεσμία είκοσι (20) ημερών για διαβουλεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό, και, αν έχει επέλθει συμφωνία, ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε απολύσεις με βάση τη συμφωνία, αν όχι αρχίζει το στάδιο της κρατικής παρέμβασης.
- β) Στάδιο κρατικής παρέμβασης:** Κατά το στάδιο αυτό, η δημόσια αρχή (Περιφερειάρχης ή Υπουργός Εμπορίου) έχει προθεσμία δέκα (10) ημερών από την υποβολή σε αυτή του

πρακτικού, να εγκρίνει ή όχι τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Μπορεί να δοθεί (με αίτηση των ενδιαφερόμενων) και νέο 20ήμερο διαβουλεύσεων, οπότε αρχίζει νέα 20ήμερη προθεσμία για την έγκριση ή μη των απολύσεων. Εάν δεν δοθεί απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες, ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις απολύσεις στην έκταση που δέχτηκε κατά τις διαβουλεύσεις.

- c) **Συνέπειες:** Σε περίπτωση που πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις κατά παράβαση της παραπάνω διαδικασίας, οι απολύσεις είναι άκυρες, και ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στα δικαστήρια και να ζητήσει να κηρυχθεί άκυρη η απόλυση και να υποχρεωθεί ο εργοδότης να πληρώσει μισθούς υπερημερίας. Όταν οι ομαδικές απολύσεις γίνουν κανονικά (τηρηθούν οι παραπάνω διαδικασίες), ο εργοδότης οφείλει να καταγγείλει εγγράφως τις συμβάσεις εργασίας και να πληρώσει κανονικά τις νόμιμες αποζημιώσεις.

3.9 Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Η αποζημίωση απόλυσης που δικαιούται ο μισθωτός εξαρτάται αφενός από την ιδιότητά του ως υπάλληλου ή εργάτη και αφετέρου από το χρόνο υπηρεσίας που έχει ο μισθωτός στον εργοδότη που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας. Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται βεβαίως και από το ύψος του μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου με τον οποίο αμείβεται ο απολυόμενος. Ειδικότερα (Καραμεσίνη, 2001):

3.9.1 Όταν ο μισθωτός είναι υπάλληλος

- Όταν ο μισθωτός είναι υπάλληλος, ο εργοδότης δικαιούται (κατ' επιλογήν του) είτε να τον απολύσει χωρίς προειδοποίηση, είτε να τον απολύσει ύστερα από προειδοποίηση.
- Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο χωρίς προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών όσοι και οι μήνες προειδοποίησης που προβλέπει ο νόμος.
- Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο ύστερα από προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται τους μισθούς μηνιαίους μισθούς από τους μήνες προειδοποίησης (δηλ. τη μισή αποζημίωση). Οι μήνες προειδοποίησης που προβλέπει ο νόμος (και, συνεπώς, οι μηνιαίοι μισθοί αποζημίωσης) ποικίλλουν ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον καταγγέλοντα εργοδότη, ως εξής (Πίνακας 2.1):

Πίνακας 3.1: Μήνες προειδοποίησης σε περίπτωση απόλυσης υπαλλήλου (Ν. 2112/1920, Ν. 3198/55, Ν. 3899/2010 & Ν.4093/2012).

Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
4 έτη συμπλ.έως 5έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνός	
5 έτη συμπλ.έως 6έτη	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνός	
6 έτη συμπλ.έως 8έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδιωτ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συμπληρώσει 17 έτη και άνω)		Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ			Κατά τον κάτωθι υπολογισμό δεν λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός

18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	6 μηνών

Πηγή: (Πίνακας Αποζημίωσης Υπαλλήλων, 2015).

3.9.2 Όταν ο μισθωτός είναι εργατοτεχνίτης

Όταν ο μισθωτός είναι εργατοτεχνίτης, ο νόμος δεν προβλέπει δυνατότητα προειδοποίησης με πληρωμή μειωμένης αποζημίωσης. Δηλαδή, για τους εργάτες δεν ισχύει το διπλό σύστημα απόλυσεως που ισχύει για τους υπαλλήλους. Για τους εργατοτεχνίτες ισχύει μόνο το σύστημα της απροειδοποίητης καταγγελίας. Συγκεκριμένα, η αποζημίωση απόλυσης των εργατοτεχνιτών ορίζεται σε ορισμένα ημερομίσθια, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη στον καταγγέλοντα εργοδότη, ως εξής:

Πίνακας 3.2: Αποζημιώσεις κατά την απόλυση Εργατοτεχνιτών (όπως ισχύουν με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007 άρθρο 3, Ν. 3899/2010).

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
έως 1 έτος	0 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια μικτά + 1/6
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια μικτά + 1/6
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια μικτά + 1/6
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια μικτά + 1/6
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια μικτά + 1/6
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια μικτά + 1/6

25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια μικτά + 1/6
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια μικτά + 1/6

Πηγή: (Πίνακας Αποζημίωσης Εργατοτεχνιτών, 2015).

3.10 ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Ο μισθωτός δεν δικαιούται αποζημίωση στις εξής περιπτώσεις (Αποζημίωση Απόλυσης, 2015):

- Όταν αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του.
- Όταν αποχωρεί από την εργασία του κατά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου.
- Όταν απασχολείται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και απολυθεί πριν συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία.
- Όταν απολυθεί από τον εργοδότη του ύστερα από υποβολή μήνυσης για αξιόποινη πράξη του κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή ύστερα από απαγγελία κατηγορίας εναντίον του για αδίκημα που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (εφόσον το αδίκημα έχει σχέση με την εκτέλεση της εργασίας του ή την επηρεάζει). Αν όμως ο μισθωτός αθωωθεί, ο μισθωτός δικαιούται πλήρη την αποζημίωσή του.
- Όταν ο μισθωτός προκάλεσε σκόπιμα την απόλυσή του με την αντισυμβατική συμπεριφορά του (π.χ. προσερχόμενος στην εργασία του συστηματικά με καθυστέρηση) για να εισπράξει την νόμιμη αποζημίωση.
- Όταν ο μισθωτός απολυθεί σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας (π.χ. σεισμός). Αν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους κινδύνους αυτούς, οφείλει τα 2/3 της αποζημίωσης, τόσο στους υπαλλήλους όσο και στους εργάτες.
- Όταν ο μισθωτός απολυθεί χωρίς να του καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση και ο μισθωτός δεν την διεκδικήσει δικαστικά εντός έξι (6) μηνών από την απόλυση. Δηλαδή, αν μέσα στη προθεσμία αυτή ο μισθωτός δεν κοινοποιήσει τη σχετική αγωγή στον εργοδότη, χάνει το δικαίωμα αποζημίωσης (αποσβεστική προθεσμία).

3.11 ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

Η μειωμένη αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης παρέχεται ως εξής (Αποζημίωση Απόλυσης, 2015):

- a) Αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης. Οι μισθωτοί (υπάλληλοι ή εργάτες) που υπάγονται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για χορήγηση σύνταξης και έχουν συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να πάρουν πλήρη σύνταξη:
 - a. Αν είναι υπάλληλοι δικαιούνται να αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, αλλά και ο εργοδότης δικαιούται να τους απολύσει, λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση το 50% της αποζημίωσης που θα έπαιρναν αν απολύονταν χωρίς προειδοποίηση (ή το 40% αυτής αν έχουν και επικουρική ασφάλιση).
 - b. Αν είναι εργάτες δικαιούνται μόνο να αποχωρούν οικειοθελώς, λαμβάνοντας τα ίδια παραπάνω ποσοστά αποζημίωσης (50% ή 40% αντίστοιχα). Δηλαδή, για τους εργάτες δεν προβλέπεται δικαίωμα του εργοδότη να τους απολύσει όταν πληρούν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης. Αν τους απολύσει πρέπει να τους πληρώσει πλήρη αποζημίωση.
- b) Παραίτηση με συγκατάθεση του εργοδότη. Οι μισθωτοί (υπάλληλοι ή εργάτες) που συμπλήρωσαν 15ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή συμπλήρωσαν το όριο ηλικίας που προβλέπει ο ασφαλιστικός τους οργανισμός ή, αν δεν προβλέπεται τέτοιο όριο, συμπλήρωσαν το 65^ο έτος της ηλικίας τους, μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους με τη συγκατάθεση του εργοδότη, λαμβάνοντας το ήμισυ της αποζημίωσης που θα έπαιρναν αν απολύονταν χωρίς προειδοποίηση. Η άρνηση του εργοδότη να συναινέσει στην παραίτηση ελέγχεται από τα δικαστήρια για καταχρηστική άσκηση δικαιώματος.

3.12 ΛΗΞΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΩΤΟ

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λήγει και με καταγγελία της από το μισθωτό οποτεδήποτε, χωρίς να χρειάζεται έγγραφο (προφορικά ή σιωπηρά). Όμως, ο

μισθωτός που θέλει να καταγγείλει την σύμβαση αορίστου χρόνου πρέπει να τηρήσει ορισμένη προθεσμία προειδοποίησης του εργοδότη. Συγκεκριμένα¹⁵ (Μπακόπουλος, 2012):

- a)** Αν ο μισθωτός είναι υπάλληλος, πρέπει να τηρήσει τη μισή προθεσμία από αυτή που προβλέπει ο νόμος για τον εργοδότη, που όμως δεν μπορεί να ξεπερνά τους τρεις (3) μήνες. Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την προθεσμία προειδοποίησης, οφείλει στον εργοδότη αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε κατά το χρονικό διάστημα προειδοποίησης, με ανώτατο όριο τις αποδοχές τριών (3) μηνών.
- b)** Αν ο μισθωτός είναι εργάτης, πρέπει να τηρήσει προθεσμία ίση με τον αριθμό των ημερών, για τις οποίες θα του έδινε αποζημίωση ο εργοδότης σε περίπτωση που τον απέλυε. Αν ο εργάτης δεν τηρήσει την προθεσμία προειδοποίησης, οφείλει στον εργοδότη αποζημίωση ίση με τις μισές αποδοχές του χρόνου προειδοποίησης.
- c)** Αν η καταγγελία από το μισθωτό γίνει σιωπηρά (π.χ. συναγόμενη από την αδικαιολόγητη αποχή του από την εργασία) πρέπει αυτό να προκύπτει αναμφισβήτητα από την όλη συμπεριφορά του.
- d)** Αν η αποχή του μισθωτού από την εργασία είναι δικαιολογημένη (π.χ. ασθένεια, συμμετοχή σε νόμιμη απεργία) δεν θεωρείται σιωπηρή καταγγελία.
- e)** Αν ο μισθωτός εξαναγκαστεί σε παραίτηση από τον εργοδότη (π.χ. λόγω βάνανυσης συμπεριφοράς, βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, κ.λπ.), τότε δεν πρόκειται για καταγγελία από το μισθωτό αλλά θεωρείται ότι τη σύμβαση κατήγγειλε ο εργοδότης. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης.

¹⁵Στην πρακτική, σπάνια εφαρμόζονται οι παραπάνω υποχρεώσεις του μισθωτού, διότι δύσκολα αποδεικνύεται από τον εργοδότη η μη τήρηση της προθεσμίας προειδοποίησης αφού η καταγγελία από το μισθωτό μπορεί να γίνει νόμιμα και προφορικά. Στην πράξη, στις μεγάλες επιχειρήσεις (τράπεζες, κ.λπ.) ο μισθωτός υποβάλλει έγγραφη παραίτηση στην υπηρεσία του.

4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: «ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟ

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Ομαδικές απολύσεις είναι οι απολύσεις που γίνονται από επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) μισθωτούς και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια.

Προς την κατεύθυνση του περιορισμού της ελευθερίας των εργοδοτών να απολύουν ανεμπόδιστα τους μισθωτούς των επιχειρήσεών τους προσανατολίστηκαν τόσο οι εθνικές νομοθεσίες των διαφόρων χωρών, όσο και τα κανονιστικά όργανα πολυεθνικών ή διεθνών οργανισμών, όπως το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και η Διεθνής Συνδιάσκεψη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, με την φροντίδα όμως, τα ρυθμιστικά μέτρα να επιτυγχάνουν μια χρυσή τομή μεταξύ της εξασφάλισης της απόλυτης σταθερότητας της απασχόλησης, που βεβαίως εμφανίζεται ως ουτοπικός στόχος, και της απόλυτης άσκησης της επιχειρηματικής ελευθερίας. Έτσι θεσπίστηκαν νομοθετικά κείμενα με τα οποία οι απολύσεις, ιδίως αυτές που αποβλέπουν στη μείωση του προσωπικού εξ αιτίας οικονομοτεχνικών λόγων, υπόκεινται σε μια διαδικασία διοικητικού ελέγχου, λιγότερο ή περισσότερο αυστηρού.

Εξάλλου, σε πολλές χώρες, οι ίδιοι οι κοινωνικοί ανταγωνιστές, αφού πέρασαν μια πρώτη περίοδο οξύτατης αγωνιστικής αντιπαράθεσης, προχώρησαν στην αξιοποίηση των κανονιστικών θεσμών της συλλογικής αυτονομίας και με συλλογικές ρυθμίσεις (διεπαγγελματικού ή και κατώτερου επιπέδου) τέθηκαν περιοριστικοί κανόνες στο εργοδοτικό δικαίωμα για μείωση του προσωπικού και αναγνωρίστηκε ότι η προσφυγή στις ομαδικές απολύσεις πρέπει να θεωρείται ως ύστατη λύση που δεν μπορεί να επιχειρηθεί παρά μόνο εάν κάθε άλλη δυνατότητα αντιμετώπισης των οικονομοτεχνικών προβλημάτων της επιχείρησης έχει αποκλεισθεί. Έτσι, τόσο δια μέσου της κρατικής παρέμβασης όσο και δια μέσου της συλλογικής αυτονομίας, στα κανονιστικά αποτελέσματα της οποίας αποφασιστικό βεβαίως ρόλο έπαιξε ο συσχετισμός δυνάμεων, επιβλήθηκε μια πολιτική

απασχόλησης, είτε σε εθνικό διεπαγγελματικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο ορισμένων παραγωγικών κλάδων, είτε ακόμη σε επίπεδο συγκεκριμένων επιχειρήσεων.

Στα πλαίσια των διεργασιών αυτών, μέσα από τη γενικότερη τάση ανάπτυξης των συμμετοχικών θεσμών στο χώρο της επιχείρησης, τέθηκε ως ζήτημα αιχμής η υιοθέτηση μορφών συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων, τόσο γενικότερα στα θέματα της απασχόλησης όσο και ειδικά στη διαδικασία ελέγχου των ομαδικών απολύσεων. Βεβαίως το συνδικαλιστικό κίνημα βρέθηκε μπροστά σε σημαντικά διλήμματα σε σχέση με τους βασικούς προσανατολισμούς του. Η παρέμβαση των αντιπροσωπευτικών οργάνων του προσωπικού σε θέματα εξασφάλισης της απασχόλησης, έθεσε το ζήτημα της μετατόπισης του κέντρου βάρους του διεκδικητικού προγράμματος του συνδικαλιστικού κινήματος από το χώρο των μισθολογικών απαιτήσεων στο επίπεδο του ελέγχου της οικονομοτεχνικής και παραγωγικής κατάστασης και πορείας των επιχειρήσεων. Το συνδικαλιστικό κίνημα θα έπρεπε να αρχίσει να περιλαμβάνει στην έννοια των «εργασιακών συμφερόντων» την ορθολογικοποίηση της επενδυτικής οικονομικής και παραγωγικοτεχνικής πολιτικής και οργάνωσης της επιχείρησης, αφού έτσι εξασφαλίζεται η απασχόληση των εργαζομένων.

Η συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν περιορίζεται στην αντίδραση και προσπάθεια ανατροπής ειλημμένων εργοδοτικών αποφάσεων ή περατωμένων ενεργειών, αλλά κυρίως μορφοποιείται στην προσπάθεια εκ των προτέρων ελέγχου των εργοδοτικών σχεδίων και διατύπωσης εποικοδομητικών προτάσεων για την εξασφάλιση της απασχόλησης στην επιχείρηση, μέσα από μια διαρκή επικοινωνία, πληροφόρηση και διαβούλευση. Έτσι όμως, σε ένα τουλάχιστον βαθμό, η ευθύνη για τη διαχείριση της κρίσης της απασχόλησης καταμερίζεται και στην εργασιακή πλευρά, κάτι που δεν συμβιβάζεται με την παραδοσιακή λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος.

Εν τούτοις, παρά κάποιες αρχικές αντιδράσεις και δισταγμούς, τα συνδικάτα αναγνώρισαν την αναγκαιότητα της ανάπτυξης των συμμετοχικών θεσμών και αντιλήφθηκαν ότι ειδικότερα το δικαίωμα πληροφόρησης συνιστά ένα σημαντικότατο μέσο εξυπηρέτησης των συμφερόντων των εργαζομένων και ότι η παρέμβαση των εκπροσώπων τους σε αντικείμενα που πριν ήταν αποκλειστική υπόθεση της διεύθυνσης της επιχείρησης, όπως αυτό της διαχείρισης της απασχόλησης, ενισχύει τη θέση τους στη διαπραγμάτευση και την επίτευξη των γενικότερων συνδικαλιστικών τους στόχων.

Βεβαίως η συμμετοχική παρέμβαση των εργαζομένων σε θέματα όπως η οργάνωση της πολιτικής της απασχόλησης στην επιχείρηση και ειδικότερα η συμμετοχή τους στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, όπως άλλωστε και ο κρατικός έλεγχος στα θέματα αυτά, συνάντησε την αντίδραση και των ίδιων των εργοδοτών, οι οποίοι θεώρησαν ότι περιορίζεται η επιχειρηματική τους ελευθερία. Ειδικότερα αντιμετώπισαν την υποχρέωση κοινοποίησης πληροφοριών προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων ως προσβολή των επιχειρησιακών τους συμφερόντων και αντέδρασαν στην επέκταση μιας τέτοιας υποχρέωσης με τον ισχυρισμό ότι προκαλεί μια σοβαρή προσβολή του επιχειρησιακού και εμπορικού απορρήτου. Ωστόσο στην εργοδοτική αυτή άποψη σωστά αντιτάσσεται ότι «το να διοικείς μια επιχείρηση σημαίνει επίσης να αποδέχεσαι αυτομάτως (ipso facto) την ηθική ευθύνη να διατηρείς σε αυτήν την απασχόληση, τουλάχιστον όσο η επιχείρηση είναι βιώσιμη».

Στη χώρα μας, μετά από κάποιες παλαιότερες εφήμερες απόπειρες για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, επιβλήθηκε ένα σύστημα εκ των υστέρων διοικητικής έγκρισης των απολύσεων που πραγματοποιεί ο εργοδότης εάν αυτές υπερβαίνουν έναν ορισμένο αριθμό μέσα σε ένα χρονικό διάστημα. Η διαδικασία που επέβαλε η νομοθεσία αυτή δεν προέβλεπε καμίας μορφής συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων, χωρίς βεβαίως αυτό να αποτελεί στα πλαίσια της ελληνικής δικαιοσύνης κάτι το παράδοξο, αφού η συμμετοχική ιδέα δεν κατάφερε μέχρι πρόσφατα να βρει καμία νομοθετική έκφραση.

Σε πείσμα των διεθνών τάσεων, όπου η αναγνώριση των συμμετοχικών διαδικασιών στο σχηματισμό των πολιτικών της απασχόλησης και στον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, τόσο σε επίπεδο εθνικών νομοθεσιών και πρακτικών όσο και σε επίπεδο διεθνικών ρυθμίσεων, αποτελεί ήδη προ πολλού αναμφισβήτητο καθεστώς, ο Έλληνας νομοθέτης με πολύ δισταγμό και μόνο κάτω από την πίεση των δεσμεύσεών του για προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας στη σχετική με τις ομαδικές απολύσεις κοινοτική Οδηγία, υποχρεώθηκε, να αναθεωρήσει τη διαδικασία ελέγχου των ομαδικών απολύσεων και να αναγνωρίσει τη συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Χαρακτηριστικό μάλιστα είναι ότι η αναγνώριση αυτή, μοναδικό ίσως παγκόσμιο φαινόμενο, έγινε πριν ακόμη αναγνωρισθεί το γενικότερο συμμετοχικό δικαίωμα των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων στο χώρο της επιχείρησης και πριν καθιερωθούν

θεσμοί και όργανα επιχειρησιακής εκπροσώπησης του προσωπικού (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

4.2 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗΣ ΙΔΕΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Εάν σε θέματα όπως η κατάργηση των διακρίσεων στην απασχόληση λόγω φύλου, η προστασία της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων αλλά και σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, η κοινοτική νομοθεσία πέτυχε ιδιαίτερες θετικές επιδόσεις, στα πιο κλασσικά ζητήματα του εργατικού δικαίου η κανονιστική δραστηριότητα των κοινοτικών οργάνων ήταν και εξακολουθεί να είναι πολύ διστακτική.

Είναι όμως αλήθεια ότι η προαγωγή της ιδέας της συμμετοχής των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους στη διοίκηση ή στη λήψη των αποφάσεων στις επιχειρήσεις, αποτέλεσε και συνεχίζει να αποτελεί έναν από τους βασικούς στόχους της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής. Το σχετικό ενδιαφέρον των κοινοτικών οργάνων εμφανίζεται ήδη πριν την είσοδο της δεκαετίας του '70 και κατέληξε στη μορφοποίηση κάποιων νομοθετικών σχεδίων, από τα οποία, στα χρόνια που ακολούθησαν, άλλα κατέληξαν στη θέσπιση κανονιστικών κοινοτικών κειμένων και άλλα εξακολουθούν μέχρι σήμερα να αποτελούν αντικείμενο παρατεταμένης επώασης.

Σταθμό στην αναγνώριση του θεσμού της συμμετοχής των εργαζομένων αποτέλεσε το Ψήφισμα του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 21 Ιανουαρίου 1974 «περί προγράμματος κοινωνικής δράσης», στο οποίο περιλαμβάνεται ειδικό τμήμα όπου διακηρύσσεται η θέληση της Κοινότητας για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων ώστε «να επιτευχθεί η προοδευτική προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους στη ζωή των επιχειρήσεων μέσα στην κοινότητα».

Το επόμενο έτος το Συμβούλιο δημοσιεύει το λεγόμενο «πράσινο βιβλίο» με τίτλο «Η συμμετοχή των εργαζομένων και η δομή των εταιρειών στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα», το οποίο αποτέλεσε τη βάση για να διακηρυχθεί ομόφωνα από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή το 1978 ότι η συμμετοχή, στην πιο πλατιά έννοια του όρου, συνιστά μια «επιθυμητή εξέλιξη μέσα σε μια δημοκρατική κοινωνία».

Θα σημειώσουμε επίσης ότι εκτός από την Οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις και την Οδηγία για τα κεκτημένα δικαιώματα, κοινοτικά κείμενα που εφαρμόζουν τη

συμμετοχική ιδέα, τα αρμόδια κοινοτικά όργανα επεξεργάστηκαν και παρουσίασαν τρία ακόμη νομοθετικά σχέδια το περιεχόμενο των οποίων εμπνέεται από την ίδια ιδέα.

Πρόκειται καταρχήν για ένα σχέδιο κανονισμού που αφορά την ίδρυση της ευρωπαϊκής εταιρείας, στο οποίο προτείνεται η εκπροσώπηση των εργαζομένων. Το πολυσυζητημένο αυτό σχέδιο εμφανίστηκε το 1970, ξαναπαρουσιάστηκε το 1975 τροποποιημένο, μετά εγκαταλείφθηκε για αρκετό καιρό, ενώ πρόσφατα η Επιτροπή επανέφερε την ιδέα με εντελώς νέο περιεχόμενο, υποβάλλοντας ήδη σχετική πρόταση στο Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο για το Νομικό Καθεστώς της Ευρωπαϊκής Εταιρείας. Κατά την άποψη της Επιτροπής το Καταστατικό (νομικό καθεστώς) που θα διέπει την Ευρωπαϊκή Ένωση, πρέπει να καθορίζει κανόνες οι οποίοι θα ρυθμίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη δομή και τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων των οργάνων αυτής, χωρίς όμως να προτείνεται, όπως παλαιότερα η επιβολή συγκεκριμένου προτύπου συμμετοχής. Το δεύτερο κοινοτικό νομοσχέδιο συνιστά την πρόταση Οδηγίας της Επιτροπής της 9 Οκτωβρίου 1972, τη λεγόμενη Πέμπτη Οδηγία «για τη δομή των ανωνύμων εταιρειών και τις αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των διοικητικών τους οργάνων», με την οποία επιχειρείται η εισαγωγή στο εγχώριο δίκαιο των μελών της Κοινότητας της συμμετοχής των εκπροσώπων του προσωπικού στα εποπτικά συμβούλια των επιχειρήσεων. Εκτός όμως από τα παραπάνω κοινοτικά νομοσχέδια, η Επιτροπή παρουσίασε στο Συμβούλιο το κείμενο μιας πρότασης Οδηγίας για τα δικαιώματα των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με σύνθετη δομή, κυρίως διεθνική (transnationale), με την οποία προτείνεται επίσης ένα σύστημα πολυεπίπεδης διαδικασίας συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Ωστόσο είναι χαρακτηριστικό ότι οι παραπάνω κανονιστικές πρωτοβουλίες της Κοινότητας για την γενικότερη καθιέρωση του θεσμού της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, δεν έχουν καταλήξει ακόμη, παρά τις μακροχρόνιες διαβουλεύσεις, σε κανόνα κοινοτικού δικαίου, προφανώς λόγω των σημαντικών διαφοροποιήσεων ως προς την επιλογή της μορφής και του εύρους της εργατικής συμμετοχής μεταξύ των Κρατών μελών (Ομαδικές απολύσεις, 2015).

4.3 Η ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Σε αντίθεση, με τα παραπάνω κοινοτικά κανονιστικά σχέδια που παραμένουν ακόμη σε εκκρεμότητα, μετά από μακρόχρονη επεξεργασία¹⁶, το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε το 1975 την Οδηγία 75/129 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις» κατ' εφαρμογή των διατάξεων 100 και 118 της Ιδρυτικής Συνθήκης της ΕΕ (Λαναρά, 1999).

Όπως είναι φανερό, σκοπός της Οδηγίας αυτής είναι η προσέγγιση των νομικών προβλέψεων των Κρατών μελών της Κοινότητας σχετικά με την έννοια των ομαδικών απολύσεων και τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθείται για την πραγματοποίησή τους. Για τον προσδιορισμό της έννοιας των ομαδικών απολύσεων η Οδηγία υιοθετεί ένα ποιοτικό και ένα ποσοτικό κριτήριο. Το ποιοτικό κριτήριο αναφέρεται στα αίτια των απολύσεων. Σύμφωνα με αυτό, στην έννοια των ομαδικών απολύσεων μπορούν να υπαχθούν απολύσεις που γίνονται για λόγους που «δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων». Αυτό σημαίνει ότι για τις απολύσεις που θα πάρουν ομαδικό χαρακτήρα τίθεται η υποχρέωση αιτιολόγησής τους από τον εργοδότη που προτίθεται να τις πραγματοποιήσει. Εν τούτοις η Οδηγία δεν επιβάλλει οι λόγοι αυτοί να θεμελιώνονται σε οικονομικοτεχνικής φύσης ανάγκες της επιχείρησης. Ομαδικές απολύσεις μπορούν να καταστούν όλες οι απολύσεις, αρκεί η λήψη της απόφασης για την πραγματοποίησή τους να μην έχει σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων. Το ποσοτικό κριτήριο τίθεται από την Οδηγία σε δύο εναλλακτικές μορφές, αφήνοντας τα Κράτη μέλη να επιλέξουν αυτή που προτιμούν. Στην πρώτη μορφή ο αριθμός των απολυομένων συναρτάται με δύο ειδικότερα στοιχεία: ένα χρονικό, που είναι μια περίοδος 30 ημερών μέσα στην οποία πραγματοποιούνται οι απολύσεις και ένα στοιχείο μεγέθους του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης που κλιμακώνεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως 20 έως 99 εργαζομένους, 100 έως 299 εργαζομένους και 300 και πάνω εργαζομένους, θεωρώντας αντιστοίχως ως ομαδικές τις απολύσεις τουλάχιστον 10 εργαζομένων, τουλάχιστον ενός ποσοστού 10% του αριθμού των απασχολουμένων και τουλάχιστον 30 εργαζομένων. Στη δεύτερη εναλλακτική μορφή, θεωρείται αδιάφορο το

¹⁶Η αρχική πρόταση της Επιτροπής για τη ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων εμφανίστηκε το 1972. Η Οδηγία τελικώς εκδόθηκε μετά από ρητή δέσμευση που περιέχεται στο Ψήφισμα της 21 Ιανουαρίου 1974 του Συμβουλίου «περί Προγράμματος κοινωνικής δράσης».

μέγεθος του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης και χαρακτηρίζονται ως ομαδικές οι απολύσεις 20 τουλάχιστον εργαζομένων που γίνονται μέσα σε μια περίοδο 90 ημερών.

Στα πλαίσια της γενικότερης διαδικασίας που προβλέπει η Οδηγία για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων που σχεδιάζει ο εργοδότης, κυρίαρχη θέση έχει η συμμετοχική παρέμβαση των εργαζομένων, με την καθιέρωση δύο βασικών υποχρεώσεων: την υποχρέωση πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων και την υποχρέωση διαβουλεύσεων με αυτούς πριν την πραγματοποίηση των απολύσεων.

Εν τούτοις το κοινοτικό αυτό νομοθετικό κείμενο δεν περιγράφει συγκεκριμένη διαδικασία για την πραγμάτωση των διαβουλεύσεων, ούτε προσδιορίζει συγκεκριμένο μοντέλο εργατικής εκπροσώπησης. Στο πρώτο ζήτημα περιορίζεται να καθορίσει ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα που πρέπει να διανύεται υποχρεωτικώς από την έναρξη της διαδικασίας μέχρι την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων. Στο δεύτερο ζήτημα αφήνει ανοικτό το θέμα εάν η εργατική εκπροσώπηση θα είναι συνδικαλιστική ή του προσωπικού της επιχείρησης, επιτρέποντας έτσι στα Κράτη μέλη να καθορίσουν αυτά, με την εθνική τους νομοθεσία ή την πρακτική, τον τύπο των εκπροσωπευουσών διαδικασιών και οργάνων¹⁷.

Σημαντικό όμως σημείο των κανονιστικών επιταγών της Οδηγίας είναι αυτό που αναφέρεται στο σκοπό των διαβουλεύσεων. Σύμφωνα λοιπόν με τις συνδυασμένες διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 της Οδηγίας, σκοπός των διαβουλεύσεων είναι η επίτευξη συμφωνίας με την οποία να εξευρίσκονται λύσεις για την αποφυγή ή τη μείωση των απολύσεων ή τουλάχιστον για την άμβλυνση των συνεπειών τους στους εργαζομένους που θα πληγούν από αυτές. Το αντικείμενο αυτό τίθεται από την Οδηγία ως ελάχιστος στόχος των διαβουλεύσεων, είναι δε δυνατόν οι εθνικές δικαιικές ρυθμίσεις να το διευρύνουν.

Εξάλλου το κοινοτικό κείμενο δεν αναφέρει ποιά μπορεί να είναι τα συγκεκριμένα μέτρα που είναι δυνατόν να αποτελέσουν περιεχόμενο της συμφωνίας στην οποία ενδεχομένως καταλήξουν οι διαβουλεύσεις. Βεβαίως, από την διατύπωση του σκοπού των διαβουλεύσεων, εύκολα μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι είναι δυνατόν να είναι είτε μέτρα προληπτικά με τα οποία να αποσοβούνται ή έστω να μειώνονται οι σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις, είτε μέτρα διορθωτικά με τα οποία να εξουδετερώνονται σε κάποιο

¹⁷Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 1§1 εδ. β' της Οδηγίας «ως εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των Κρατών μελών».

βαθμό οι βλαπτικές συνέπειες των απολύσεων των μισθωτών που πλήττονται από αυτές, όταν βεβαίως δεν είναι δυνατόν με προληπτικά μέτρα να αποφευχθούν¹⁸.

Εν τούτοις παρατηρείται ότι από το όλο πνεύμα των σχετικών διατάξεων της Οδηγίας δυνατό αντικείμενο των διαβουλεύσεων και περιεχόμενο της ενδεχόμενης συμφωνίας μπορεί να είναι ζητήματα όπως η διαφορετική διευθέτηση ή η μείωση του ωραρίου της εργασίας, η εκούσια μερική εργασία, η προσφυγή σε μέτρα μεταθέσεων ή αποσπάσεων των εργαζομένων σε άλλη εργασιακή θέση ή σε άλλη εγκατάσταση της επιχείρησης, βοήθεια για οικειοθελείς αποχωρήσεις ή προσυνταξιοδοτήσεις μισθωτών, μέτρα για επαγγελματική εκπαίδευση με σκοπό τη διατήρηση της εργασιακής θέσης ή τη διευκόλυνση της επαγγελματικής επανένταξής τους σε άλλη εργασία, καθώς και η ρύθμιση του τρόπου πραγματοποίησης των απολύσεων, ιδίως η επιμήκυνση του χρόνου πραγματοποίησής τους, ώστε να γίνει δυνατή η εξεύρεση άλλης εργασίας ή η επαγγελματική εκπαίδευση των μισθωτών που θα πληγούν από τις ομαδικές απολύσεις. Επίσης δεν αποκλείεται το περιεχόμενο της συμφωνίας που θα προκύψει από τις διαβουλεύσεις να αναφέρεται και στα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν από τον εργοδότη για την επιλογή των εργαζομένων που τελικώς θα απολυθούν.

Εξάλλου το παραπάνω αντικείμενο των διαβουλεύσεων και το περιεχόμενο μιας ενδεχόμενης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων μπορεί εύκολα να προκύψει κι από τη σχετική διάταξη της Οδηγίας που καθορίζει το ελάχιστο περιεχόμενο της υποχρέωσης πληροφόρησης των τελευταίων από τον εργοδότη σχετικά με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2§3 της Οδηγίας, για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων «να διατυπώσουν επικοινωνητικές προτάσεις» κατά τις διαβουλεύσεις, ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σε αυτούς κάθε χρήσιμη πληροφορία και εν πάση περιπτώσει να τους ανακοινώνει εγγράφως (Κατσανέβας, 2007):

- a) τους λόγους των απολύσεων,
- b) τον αριθμό των μισθωτών που σχεδιάζει να απολύσει,

¹⁸ Η πρόταση της Οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις περιείχε εν τούτοις αναφορά σε συγκεκριμένα μέτρα που θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο των διαβουλεύσεων, όπως η δυνατότητα προσφοράς άλλης εργασίας στην ίδια επιχείρηση, μέτρα επαγγελματικής ειδίκευσης των απειλούμενων με απόλυση εργαζομένων, καθώς και μέτρα μεταθέσεων σε άλλες εκμεταλλεύσεις της ίδιας επιχείρησης.

- c) τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στην επιχείρηση και
- d) την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται κατά το εργοδοτικό σχέδιο να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Τα στοιχεία αυτά είναι το ελάχιστο περιεχόμενο της έγγραφης πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων εκ μέρους του εργοδότη, προκειμένου να αρχίσει η διαδικασία των διαβουλεύσεων.

Πρέπει επίσης να προστεθεί ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας, δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση για το κύρος των απολύσεων η κατάληξη των διαβουλεύσεων σε συμφωνία του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με άλλα λόγια η υποχρέωση για διαβουλεύσεις συνιστά μια υποχρέωση μέσου και όχι υποχρέωση σκοπού. Άλλωστε, σε αντίθεση με την αρχική πρόταση της Επιτροπής, η Οδηγία δεν περιέχει διάταξη με την οποία να επιβάλλεται η υποχρέωση στα μέρη να προσφεύγουν, σε περίπτωση αποτυχίας σύναψης συμφωνίας, σε διαδικασία ιδιωτικής ή κρατικής διαμεσολάβησης.

Η υποχρέωση για έγγραφη πληροφόρηση, εκτός του ότι διευκολύνει την αποτελεσματικότερη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων, έχει και άλλη μία ουσιαστική νομική συνέπεια: τη δέσμευση του εργοδότη από το περιεχόμενό της που συνιστά στην ουσία και περιεχόμενο σχεδίου απολύσεων.

Θεωρείται ότι, από το συνδυασμό των σχετικών διατάξεων της Οδηγίας, ο εργοδότης δεσμεύεται από το περιεχόμενο του σχεδίου απολύσεων που κοινοποιεί στους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει της έναρξης των διαβουλεύσεων και δεν έχει τη δυνατότητα εκ των υστέρων, είτε κατά την κοινοποίηση προς τη δημόσια αρχή στην οποία θα αναφερθούμε παρακάτω, είτε κατά την διενέργεια των απολύσεων, να μεταβάλλει αυτό προς δυσμενέστερη τουλάχιστον κατεύθυνση. Προς αυτό συνηγορεί και η επιβολή στον εργοδότη ενός δίδυμου υποχρεώσεων που συνίσταται αφενός στην κοινοποίηση στη δημόσια αρχή αντιγράφου του εγγράφου με το οποίο έχει διατυπώσει το σχέδιο απολύσεων προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων (που αποσκοπεί ακριβώς στη δέσμευση του εργοδότη με την επισημοποίηση των εργοδοτικών σχεδίων και προτάσεων και τη διασφάλιση από τυχόν μελλοντικές μεταστροφές προς το δυσμενέστερο) και αφετέρου στη διαβίβαση προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων αντιγράφου της κοινοποίησης των σχεδιαζόμενων απολύσεων προς τη δημόσια αρχή.

Η Οδηγία δεν προσδιορίζει το χρονικό σημείο για την πραγματοποίηση των σχεδιαζόμενων απολύσεων σε σχέση με το χρόνο έναρξης των διαπραγματεύσεων ή το

χρόνο παροχής της έγγραφης πληροφόρησης, αλλά σε σχέση με το χρόνο κοινοποίησης του σχεδίου απολύσεων στη δημόσια αρχή, ορίζοντας ότι οι ομαδικές απολύσεις δεν μπορεί να ισχύσουν νωρίτερα από 30 ημέρες από το χρόνο αυτό. Εν τούτοις από τη διατύπωση των σχετικών διατάξεων είναι εύκολο να συμπεράνει κανείς ότι η πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων και η έναρξη της προθεσμίας διαβουλεύσεων πρέπει να προηγούνται από την παραπάνω έγγραφη κοινοποίηση προς τη δημόσια αρχή. Αυτό συνάγεται κυρίως από την αναφορά στο υποχρεωτικό περιεχόμενο της έγγραφης κοινοποίησης προς τη δημόσια αρχή και κάθε χρήσιμης πληροφορίας σχετικής «με τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων», πράγμα το οποίο σημαίνει ότι κατά το χρονικό αυτό σημείο πρέπει οι τελευταίοι να έχουν ήδη πληροφορηθεί για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και να έχουν τη δυνατότητα να αρχίσουν τις διαβουλεύσεις με τον εργοδότη.

Μολονότι λοιπόν το κείμενο της Οδηγίας δεν περιέχει τη σχετική αναφορά που περιείχε η αρχική πρόταση της Επιτροπής ότι οι διαβουλεύσεις οφείλουν να αρχίζουν «πριν την κοινοποίηση» των ομαδικών απολύσεων στη δημόσια αρχή, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι η προθεσμία των 30 ημερών που θέτει το τελικό κοινοτικό κείμενο ως ελάχιστη χρονική περίοδο για τη δραστηριοποίηση του δικαιώματος του εργοδότη να πραγματοποιήσει τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις και η οποία ξεκινά από το χρονικό σημείο της κοινοποίησης των απολύσεων προς την αρμόδια δημόσια αρχή (άρθρ. 4 § 1 εδ. α'), αποτελεί και ελάχιστη χρονική προθεσμία, πριν την πραγματοποίηση των απολύσεων, για τη χορήγηση από τις εθνικές νομοθεσίες των Κρατών μελών της δυνατότητας έναρξης των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων.

Σε αντίθεση άλλωστε με την πρόταση της Επιτροπής, το τελικό κείμενο της Οδηγίας, δεν καθιερώνει ως απαραίτητη προϋπόθεση για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων τη μη εναντίωση ή, ακόμη περισσότερο, την προηγούμενη άδεια της αρμόδιας δημόσιας αρχής. Συνεπώς, εφόσον οι διαβουλεύσεις δεν καταλήξουν σε συμφωνία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι απολύσεις μπορούν να γίνουν χωρίς κανέναν περιορισμό ή άλλη προϋπόθεση σύμφωνα με το περιεχόμενο του αρχικού εργοδοτικού σχεδίου. Ωστόσο η Οδηγία δεν αφήνει τη δημόσια αρχή εντελώς αμέτοχη στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Καταρχήν, μια από τις βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη είναι η έγγραφη κοινοποίηση προς την αρμόδια δημόσια αρχή των σχεδιαζόμενων από αυτόν απολύσεων.

Το έγγραφο της κοινοποίησης πρέπει να περιέχει «κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με τη σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση και τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων» και να περιλαμβάνει τουλάχιστον το ίδιο περιεχόμενο με το περιεχόμενο που έχει η έγγραφη πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων (άρθρ. 3 § 1). Εξάλλου, σύμφωνα με την κοινοτική Οδηγία, η 30ημερη προθεσμία δεν δίνεται μόνο για τη διενέργεια των διαβουλεύσεων και την επίτευξη κάποιας συμφωνίας, αλλά και για τη χρησιμοποίησή της εκ μέρους της δημόσιας αρχής για την εξεύρεση λύσεων στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις (άρθρ. 4 § 2). Στο ίδιο πνεύμα παρεμβατικής δυνατότητας της δημόσιας αρχής κινείται και η ευχέρεια των εκπροσώπων των εργαζομένων να υποβάλλουν προς αυτήν τις τυχόν παρατηρήσεις τους σχετικώς με τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις (άρθρ. 3 § 2 εδ. β’).

Τέλος, παρατηρείται ότι η Οδηγία δεν περιλαμβάνει καμιά πρόβλεψη σχετική με τις συνέπειες της παράλειψης τήρησης από τον εργοδότη των υποχρεώσεών του και ειδικότερα της υποχρέωσης πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή της διενέργειας των απολύσεων κατά παράβαση της ενδεχόμενης συμφωνίας που έχουν καταλήξει αυτές. Είναι φανερό ότι το κοινοτικό κείμενο αποφεύγει να επιβάλει συγκεκριμένες δεσμεύσεις στα Κράτη μέλη σχετικώς με αυτό το ζήτημα, προτιμώντας να παράσχει την ευχέρεια στις εθνικές νομοθεσίες να επιλέξουν, σύμφωνα με τις ιδιομορφίες των συστημάτων ρύθμισης του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας που ισχύουν σε κάθε χώρα, τις αρμόζουσες νομικές κυρώσεις (Κατσανέβας, 2007).

4.4 Η ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΚΕΚΤΗΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η κινητικότητα του κεφαλαίου και η αλληλοδιείσδυση των οικονομιών των Κρατών μελών της Κοινότητας, οδήγησε τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο σε μια έντονη εμφάνιση των διαδικασιών συγχώνευσης, συγκέντρωσης ή μεταβίβασης επιχειρήσεων ή τμημάτων αυτών, φαινόμενο που επέβαλε την ανάγκη να δημιουργηθεί ένα ειδικότερο νομικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που θίγονται από την αλλαγή του επιχειρηματικού φορέα.

Τα αρμόδια κοινοτικά όργανα γρήγορα συνέλαβαν το πρόβλημα αυτό και ήδη με το Ψήφισμα του Συμβουλίου της 21 Ιανουαρίου 1974 «περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως» διακηρύσσεται η ανάγκη να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των

δικαιωμάτων των εργαζομένων, ιδιαίτερος όσον αφορά τη διατήρηση δικαιωμάτων και πλεονεκτημάτων σε περίπτωση συγχώνευσης, συγκέντρωσης ή εκλογίκευσης των επιχειρήσεων. Στο ίδιο άλλωστε κοινοτικό κείμενο αναλαμβάνεται η υποχρέωση για την έκδοση Οδηγίας που αποσκοπεί στην εναρμόνιση των νομοθεσιών, σχετικής με τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής της κυριότητας των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα σε περίπτωση συγχώνευσης.

Η Οδηγία υιοθετήθηκε τελικώς από το Συμβούλιο στις 14 Φεβρουαρίου 1977 και αποτελεί ένα από τα σημαντικά κοινοτικά κανονιστικά κείμενα που αξίζει να εξεταστεί ειδικότερα στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, τόσο λόγω των δικαικών εξασφαλίσεων της απασχόλησης των εργαζομένων που περιέχει όσο και για την αναγνώριση του συμμετοχικού θεσμού ως βασικού στοιχείου λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται για την Οδηγία «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων», που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή των άρθρων 100 και 177 της Ιδρυτικής Συνθήκης της ΕΕ.

Η Οδηγία αυτή, γνωστή και ως Οδηγία για τα κεκτημένα δικαιώματα, συνδυάζει διατάξεις με τις οποίες διασφαλίζεται η προστασία, σε ατομικό επίπεδο, των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που εκχωρούνται συμβατικά ή συγχωνεύονται με άλλες, με διατάξεις που επιβάλλουν το θεσμό της συμμετοχής των εργαζομένων κατά τη διαδικασία της μεταβίβασης. Το *ratione personae* πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας εκτείνεται σε όλες τις περιπτώσεις εκχώρησης, όπου ως εκχωρητής ή εκδοχέας νοείται «κάθε πρόσωπο φυσικό ή νομικό που λόγω μεταβίβασης, χάνει ή αποκτά την ιδιότητα του επιχειρηματία στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα εγκατάστασης» (άρθρ. 2). Το *ratione loci* πεδίο εφαρμογής, καλύπτει όλες τις μεταβιβάσεις που διενεργούνται στο έδαφος ενός μόνο Κράτους μέλους της Κοινότητας ή τις μεταβιβάσεις που επιχειρούνται σε διακοινοτικό επίπεδο (άρθρ. 1 § 2).

Ως προς την προστασία των εργαζομένων που πλήττονται από τις μεταβιβάσεις, η Οδηγία προβλέπει ότι ο εκδοχέας εργοδότης υποκαθίσταται αυτομάτως στις εργασιακές σχέσεις που υφίστανται μεταξύ εκχωρητή εργοδότη και μισθωτών της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, σε σχέση με όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από αυτές, ενώ επίσης εξασφαλίζεται η συνέχεια των δικαιωμάτων των εργαζομένων που

προκύπτουν από τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί από τον εκχωρητή εργοδότη και μετά τη μεταβίβαση (άρθρ. 3 §§ 1 και 2).

Βασική όμως πρόβλεψη της Οδηγίας είναι αυτή με την οποία ορίζεται ότι η μεταβίβαση μιας επιχείρησης ή εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθαυτή λόγο απόλυσης για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα εργοδότη, χωρίς όμως να αποκλείονται οι απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδο της απασχόλησης (άρθρ.4§I)¹⁹.

Σχετικώς με τη συμμετοχική παρέμβαση των εργαζομένων, η Οδηγία για τα κεκτημένα δικαιώματα καθιερώνει μια διαδικασία έγκαιρης πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τόσο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης όσο και της επιχείρησης του εκδοχέα εργοδότη. Με άλλα λόγια, η υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων απευθύνεται όχι μόνο στον εκχωρητή αλλά και στον εκδοχέα εργοδότη, έτσι ώστε να προλαμβάνονται αμφιμερώς οι ενδεχόμενες δυσμενείς επιπτώσεις της συμβατικής εκχώρησης ή συγχώνευσης στο αντίστοιχο προσωπικό των επιχειρήσεών τους. Θα σημειωθεί επίσης ότι το κοινοτικό αυτό κείμενο δεν προσδιορίζει το είδος της «εκπροσώπησης των εργαζομένων», αλλά αρκείται να αναφέρει ότι «ως εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των Κρατών μελών», παραπέμποντας, όπως και η Οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις, στο εθνικό δίκαιο και πρακτική που ισχύει σε κάθε χώρα. Εν τούτοις η Οδηγία αποκλείει ρητώς τη δυνατότητα να συμμετέχουν στην εκπροσώπηση των εργαζομένων ενόψει της μεταβίβασης της επιχείρησης, πρόσωπα τα οποία μετέχουν επίσης ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, σύμφωνα με τη νομοθεσία ορισμένων Κρατών, σε όργανα διοίκησης, διεύθυνσης ή εποπτείας της εταιρείας. Ο λόγος του αποκλεισμού αυτού είναι προφανής, αφού δεν είναι δυνατόν τα ίδια πρόσωπα να συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις για τη μεταβίβαση της επιχείρησης μαζί με την εργοδοτική πλευρά και στη συνέχεια να διαπραγματεύονται ως εκπρόσωποι των

¹⁹ Αξιοσημείωτο άλλωστε είναι ότι η Οδηγία περιέχει διάταξη ανάλογη με αυτή του άρθρου 7 του νόμου 2112/1920, σύμφωνα με την οποία, αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση της επιχείρησης ή της εγκατάστασης συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζομένου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξ αιτίας του εργοδότη (άρθρ. 4 § 2).

εργαζομένων με τον εργοδότη, ενδεχομένως με θέσεις διαφορετικές από αυτές που είχαν υποστηρίξει υπό την προηγούμενη ιδιότητά τους.

Σχετικώς με το περιεχόμενο της πληροφόρησης, τόσο ο εκχωρητής όσο και ο εκδοχέας εργοδότης, υποχρεούνται να γνωστοποιούν στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους της μεταβίβασης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες που μπορεί να προκύψουν στους εργαζομένους από τη μεταβίβαση καθώς και τα μέτρα που σκοπεύουν να λάβουν έναντι αυτών. Αποδέκτες της πληροφόρησης είναι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων των επιχειρήσεων αντιστοίχως του εκχωρητή και του εκδοχέα εργοδότη, σε περίπτωση δε που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, με ρητή διάταξη της Οδηγίας, μπορούν τα Κράτη μέλη να θεσπίζουν τη δυνατότητα να απευθύνεται η πληροφόρηση αυτή ατομικώς στους ίδιους τους εργαζομένους²⁰.

Όσον αφορά το αντικείμενο των διαβουλεύσεων, η Οδηγία αναφέρεται μόνο στο ελάχιστο περιεχόμενο αυτής, το οποίο πρέπει τουλάχιστον να είναι τα μέτρα που ο εκχωρητής και ο εκδοχέας εργοδότης προτίθενται να λάβουν για τους εργαζομένους που θίγονται από τη μεταβίβαση. Οι διαβουλεύσεις αυτές πρέπει, σύμφωνα με το κοινοτικό αυτό κείμενο, να αποσκοπούν στην αναζήτηση μιας συμφωνίας σχετικής με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν. Όπως η πληροφόρηση έτσι και οι διαβουλεύσεις πρέπει να γίνονται εγκαίρως, χωρίς όμως να προσδιορίζεται συγκεκριμένη χρονική προθεσμία. Βεβαίως η έννοια της έγκαιρης πραγματοποίησης των διαβουλεύσεων αναφέρεται αυτονόητα, όσον αφορά τουλάχιστον τις διαβουλεύσεις μεταξύ εκχωρητή εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων της υπό μεταβίβαση επιχείρησης, σε χρόνο πριν από τη μεταβίβαση.

Πρέπει εν τούτοις να επισημανθεί ότι εκτός από τις «απλές διαβουλεύσεις», η Οδηγία αναγνωρίζει τη δυνατότητα προσφυγής για επίλυση της διαφοράς στη διαιτησία.

²⁰Η πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων (ή των ίδιων των εργαζομένων ατομικώς) πρέπει να γίνεται εγκαίρως (*en temps utile*). Η έννοια όμως της έγκαιρης πληροφόρησης διαμορφώνεται διαφορετικά προκειμένου για τον εκχωρητή και για τον εκδοχέα εργοδότη. Ο μεν πρώτος οφείλει να εκπληρώνει την υποχρέωσή του αυτή πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης. Για τον δεύτερο ωστόσο η υποχρέωση πληροφόρησης των εργαζομένων της επιχείρησής του δεν είναι αναγκαίο να γίνει πριν τη μεταβίβαση, οφείλει όμως να πληροφορήσει αυτούς πριν θιγούν άμεσα, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, από τη μεταβίβαση (άρθρ. 6 εδ. β' και γ').

Ωστόσο η αναγνώριση αυτή αναφέρεται στον μετά τη μεταβίβαση χρόνο²¹ και συνδυάζεται με την παροχή της ευχέρειας στις εθνικές νομοθεσίες που προβλέπουν το θεσμό της διαιτησίας να περιορίζουν την επιβολή των υποχρεώσεων της πληροφόρησης και των διαβουλεύσεων μόνο στις περιπτώσεις όπου η μεταβίβαση μπορεί να προκαλέσει ουσιώδεις δυσμενείς επιπτώσεις σε ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων.

Αξιοσημείωτο είναι ότι η Οδηγία αυτή παρουσιάζει πολλά κενά στις προβλεπόμενες ρυθμίσεις της και δεν εμφανίζει την αρτιότητα της αντίστοιχης Οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις. Είναι βεβαίως αλήθεια ότι οι συντάκτες της προσπάθησαν να υπερπηδήσουν πλήθος προβλημάτων που δεν αφορούν μόνο τις διαφοροποιήσεις μεταξύ των Κρατών μελών στο επίπεδο του εργατικού δικαίου, αλλά και του δικαίου των εταιρειών. Αυτό οδήγησε στη διατύπωση ενός τελικού κειμένου ιδιαίτερα σύνθετου και ταυτόχρονα ατελούς και με ιδιαίτερα ερμηνευτικά προβλήματα. Δεν είναι λοιπόν τυχαία η συχνή απασχόληση του ΔΕΚ με υποθέσεις που έχουν ως αντικείμενο την ερμηνεία των διατάξεων της Οδηγίας αυτής. Ενόψει της μεταβίβασης της επιχείρησης ή μετά από αυτήν, ο εκχωρητής ή ο εκδοχέας εργοδότης σχεδιάζουν ομαδικές απολύσεις, είναι αυτονόητο ότι θα πρέπει να σεβαστούν και τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας 75/129, ανεξαρτήτως των λοιπών υποχρεώσεων που τους επιβάλλει η Οδηγία 77/187 για τα κεκτημένα δικαιώματα (Κατσανέβας, 2007).

²¹Είναι χαρακτηριστικό ότι η Οδηγία αναγνωρίζει αλλά δεν επιβάλλει την προσφυγή σε διαιτητική παρέμβαση. Επίσης, δεν γίνεται καμία αναφορά σε διοικητική παρέμβαση, διαφοροποιούμενη στο σημείο αυτό από την Οδηγία 75/129 για τις ομαδικές απολύσεις. Τέλος δεν κάνει καμία πρόβλεψη για τον συντονισμό των διαδικασιών διαβούλευσης που γίνονται μέσα σε διαφορετικά επιχειρησιακά πλαίσια, αλλά με τον ίδιο αντικειμενικό σκοπό: τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων που διακινδυνεύουν από τη σχεδιαζόμενη μεταβίβαση.

5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: «ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΞΕΝΩΝ ΔΙΚΑΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό θα επιχειρηθεί μια συγκριτική προσέγγιση των διαφόρων ξένων δικαικών συστημάτων των ευρωπαϊκών και άλλων βιομηχανικά αναπτυγμένων χωρών σε ό, τι αφορά τις ρυθμίσεις που οργανώνουν την παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων, αλλά και γενικότερα τις συμμετοχικές ευχέρειες στη λήψη των αποφάσεων που λαμβάνονται στην επιχείρηση, με τις οποίες επιβάλλονται αλλαγές που είναι δυνατόν να επιδράσουν δυσμενώς, άμεσα ή έμμεσα στην κατάσταση της απασχόλησης του προσωπικού.

Το ζήτημα της σύγκρισης των διαφόρων συστημάτων είναι ιδιαίτερος δυσχερές γιατί οι παράγοντες διαμόρφωσης των σχετικών δικαικών ρυθμίσεων εμφανίζουν μια σημαντική ποικιλομορφία και συχνά οι δικαικές προβλέψεις λειτουργούν στα πλαίσια συστημάτων επαγγελματικών σχέσεων με εντελώς διαφορετική δομή και οργάνωση.

Παρουσιάζοντας τις ξένες ρυθμίσεις, λαμβάνονται υπόψη οι εθνικές δικαικές ιδιαιτερότητες και ο ειδικότερος χαρακτήρας των επαγγελματικών σχέσεων, αποφεύγοντας ισοπεδωτικούς παραλληλισμούς και άστοχες ταυτίσεις.

5.2 ΔΙΚΑΙΚΗ ΒΑΣΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΩΝ ΘΕΣΜΩΝ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Είναι αλήθεια ότι στις περισσότερες χώρες η αναγνώριση της συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης, τόσο γενικότερα όσο και ειδικότερα στο ζήτημα του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, έγινε με δραστηριοποίηση του κρατικού νομοθέτη (π.χ. Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, Αυστρία, Λουξεμβούργο, Ισπανία). Εν τούτοις δεν είναι λίγες οι χώρες όπου η νομοθεσία απλώς υιοθέτησε ή επικύρωσε σχετικές πρωτοβουλίες που ήδη είχαν αυτόνομα ληφθεί από

τους κοινωνικούς ανταγωνιστές ή που είχαν καθιερωθεί στην πράξη μέσα από τη δυναμική της συλλογικής αυτονομίας και το παιχνίδι του συσχετισμού των δυνάμεων²².

Ειδικότερα, υπάρχουν περιπτώσεις δικαιικών συστημάτων που ο βασικός κινητήριος παράγοντας για την παρέμβαση της εργατικής πλευράς στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων εντοπίζεται στη δυναμική των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στα κανονιστικά αποτελέσματά της, ενώ η κρατική νομοθεσία λειτουργεί επικυρωτικά ή συμπληρωματικά. Πρέπει επίσης να συμπληρωθεί ότι υπάρχουν και περιπτώσεις χωρών που η συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων, είτε γενικότερα (Ιταλία, ΗΠΑ, Καναδάς), είτε ειδικότερα στο ζήτημα του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων (Δανία), εξακολουθεί να έχει ως αποκλειστική δικαιική βάση την αυτόνομη βούληση των συλλογικώς συμβαλλομένων μερών.

Παράδειγμα συμπληρωματικότητας κρατικής νομοθεσίας και συλλογικής αυτονομίας αποτελεί η περίπτωση των σχετικών ρυθμίσεων στο Βέλγιο, όπου το ισχύον κρατικό νομοθέτημα για τις ομαδικές απολύσεις του 1976, ως προς τη διαδικασία πληροφόρησης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων με τον εργοδότη και το συγκεκριμένο αντικείμενό τους, παραπέμπει στις προβλέψεις προϋφισταμένης συλλογικής σύμβασης εργασίας²³.

Χαρακτηριστικό επίσης παράδειγμα λειτουργίας της συλλογικής σύμβασης εργασίας ως κινητηρίου μοχλού για τη δραστηριοποίηση του κρατικού νομοθέτη, αποτελεί η περίπτωση της ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων στη Γαλλία. Στη χώρα αυτή, αν και η καθιέρωση του θεσμού της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση απετέλεσε πρωτοβουλία του κρατικού νομοθέτη²⁴, το συγκεκριμένο περιεχόμενο της υποχρέωσης του εργοδότη να απευθύνεται σε αυτούς και να διαβουλεύεται μαζί τους σε

²²Ως παράδειγμα αναφέρεται η περίπτωση της Σουηδίας, όπου, ενώ η πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων καθιερώθηκε με εθνική συλλογική σύμβαση αμέσως μετά τον πόλεμο (1946), νομοθετική ρύθμιση του θέματος έγινε μόλις το 1976.

²³Άρθρ. 6 της 24 Μαΐου 1976 για τις ομαδικές απολύσεις. Γενικότερα όμως η καθιέρωση των συμμετοχικών θεσμών στο Βέλγιο και η ίδρυση των διμερών επιτροπών (commissions paritaires) και των συμβουλίων της επιχείρησης (conseils d'entreprise) έγιναν με το νόμο της 20 Σεπτεμβρίου 1948. Βεβαίως ο νόμος του 1976 δεν είναι ο πρώτος με αντικείμενο τις ομαδικές απολύσεις στο Βέλγιο. Όμως το Β.Δ. της 5 Δεκεμβρίου 1969 σχετικώς με τη δήλωση των ομαδικών απολύσεων και την κοινοποίηση των κενών θέσεων, δεν είχε συμμετοχικές προβλέψεις.

²⁴Τα συμβούλια της επιχείρησης (comites d'entreprise) δημιουργήθηκαν με Διάταγμα του 1945 και το περιεχόμενο της αποστολής και της λειτουργίας τους επαναρρυθμίστηκε με επανειλημμένα νομοθετήματα.

περίπτωση ομαδικών απολύσεων για οικονομικούς λόγους, καθορίστηκε με την Εθνική Διεπαγγελματική Συμφωνία της 10^{ης} Φεβρουαρίου 1969 και τη Συμφωνία-Προσθήκη της 21^{ης} Νοεμβρίου 1974²⁵. Ο νόμος 75-5 της 3^{ης} Ιανουαρίου 1975 που ακολούθησε, στην ουσία επανέλαβε τις προηγούμενες συλλογικές συμβατικές ρυθμίσεις. Το ίδιο επαναλήφθηκε με το νόμο 86-1320 της 30ής Δεκεμβρίου 1986 που τροποποίησε τις διαδικασίες πραγματοποίησης των ομαδικών οικονομικοτεχνικών απολύσεων, ο οποίος ουσιαστικά υιοθέτησε τους όρους της Εθνικής Διεπαγγελματικής Συμφωνίας της 20^{ης} Οκτωβρίου 1986, συμφωνία με την οποία ενισχύθηκε ο ρόλος των αντιπροσωπευτικών θεσμών του προσωπικού και η παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

Στην Αγγλία εξάλλου, η υποχρέωση του εργοδότη να απευθύνεται σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων στους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθιερώθηκε ουσιαστικά στην πράξη και έγινε βασικός θεσμός του Κώδικα πρακτικής των βιομηχανικών σχέσεων του 1972 (Industrial Relations, Code of practice)²⁶ και επακολούθησαν οι ειδικές νομοθετικές διατάξεις που επέβαλαν τη διαδικασία διαβούλευσης σε περίπτωση μείωσης του προσωπικού. Σε άλλες πάλι χώρες, όπως είναι το παράδειγμα του Βελγίου, πριν ακόμη παρέμβει ο κρατικός νομοθέτης, συλλογικές συμβατικές ρήτρες έθεταν συγκεκριμένες απαγορεύσεις στη δυνατότητα των εργοδοτών να προχωρούν ελεύθερα σε απολύσεις εργαζομένων.

Στην Ιταλία όπου ο διαχωρισμός της ομαδικής από την ατομική απόλυση έχει προέλευση συμβατική²⁷, ο κρατικός νομοθέτης εξακολουθεί να απέχει μέχρι σήμερα από τη ρύθμιση του θέματος των ομαδικών απολύσεων. Συγκεκριμένα, η έννοια των ομαδικών απολύσεων γεννήθηκε το 1947 με τη Διακλαδική Σύμβαση της 7^{ης} Αυγούστου, ενισχύθηκε στη συνέχεια με τη Διακλαδική Σύμβαση της 20ής Δεκεμβρίου 1950 και καλύφθηκε τέλος με πλήρη διαδικασία παρέμβασης των εκπροσώπων των συνδικάτων με τη Διακλαδική Σύμβαση της 5^{ης} Μαΐου 1966. Η τελευταία σύμβαση αποτελεί και τη μοναδική δικαιική βάση για τη λειτουργία του συμμετοχικού θεσμού στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, με

²⁵ Παρατηρείται ότι ο νόμος 66-427 της 18^{ης} Ιουνίου 1966 που είχε προηγηθεί της Συμφωνίας αυτής, είχε απλώς θέσει μια πολύ αφηρημένη υποχρέωση στον εργοδότη να πληροφορεί εγκαίρως το συμβούλιο της επιχείρησης (comité d' entreprise) σε περίπτωση σχεδίων για μείωση του προσωπικού.

²⁶ Άρθρ. 99 νόμου 12 Νοεμβρίου 1975. Είχε προηγηθεί ο Redundancy Payments Act του 1965, ο οποίος προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης στους μισθωτούς που απολύονται λόγω μείωσης του προσωπικού.

²⁷ Ο ιταλικός νόμος 4 της 15 Ιουλίου 1966, ρυθμίζει μόνο το ζήτημα της ατομικής απόλυσης.

δεδομένη, τη σχετική νομοθετική αποχή. Η αποχή μάλιστα του ιταλού νομοθέτη να παρέμβει στο ζήτημα των ομαδικών απολύσεων και να προσαρμόσει τις σχετικές διαδικασίες με το περιεχόμενο της Οδηγίας 75/129/ΕΟΚ για τις ομαδικές απολύσεις, είχε σαν αποτέλεσμα την επανειλημμένη καταδίκη της Ιταλίας από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Εκτός βεβαίως από τις εθνικού διακλαδικού επιπέδου συλλογικές ρυθμίσεις, συναντώνται στη χώρα αυτή και κλαδικές συμβάσεις με τις οποίες ρυθμίζονται θέματα συμμετοχής των εργαζομένων στο πεδίο της απασχόλησης. Παράδειγμα τέτοιας σύμβασης αποτελεί αυτή που υπογράφηκε το 1986 μεταξύ του IRI (του μεγαλύτερου βιομηχανικού συγκροτήματος του δημόσιου τομέα, που απασχολεί περίπου 400.000 μισθωτούς και προμηθεύει εμμέσως εργασία σε άλλους 500.000 εργαζομένους) και των τριών μεγάλων συνδικαλιστικών ομοσπονδιών (CGIL, CISL, UIL), με την οποία προβλέπεται η συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα του συγκροτήματος και η εγκαθίδρυση μέτρων για την αποφυγή της μείωσης των θέσεων εργασίας.

Στη Δανία άλλωστε τα θέματα της απασχόλησης και των απολύσεων καλύπτονταν ουσιαστικά από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας κι όχι από τον κρατικό νομοθέτη. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την τελευταία σύμβαση συνεργασίας που υπογράφηκε μεταξύ των κεντρικών οργανώσεων των εργαζομένων (L.O) και των εργοδοτών (D.A) και τέθηκε σε ισχύ την 1^η Ιουλίου 1986, το θέμα των ομαδικών απολύσεων και ειδικότερα των απολύσεων που οφείλονται στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών, έγινε αντικείμενο ολοκληρωμένης πληροφόρησης και διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στα πλαίσια των διμερών επιχειρησιακών επιτροπών συνεργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι στα πλαίσια των επιτροπών αυτών συνάπτονται συμφωνίες σχετικές με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία πραγματοποίησης των ομαδικών απολύσεων, ενώ αρμόδιο να επιλύει τυχόν διενέξεις σχετικές με την εφαρμογή των συμφωνιών αυτών, είναι ένα επίσης διμερές κεντρικό όργανο, το Συμβούλιο Συνεργασίας, η σύσταση του οποίου είχε επίσης προβλεφθεί από την παραπάνω σύμβαση.

Αντιθέτως, χαρακτηριστική περίπτωση δικαικού συστήματος όπου η οργάνωση, τόσο γενικότερα των συμμετοχικών θεσμών όσο και ειδικότερα της παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στη λήψη της απόφασης για ομαδικές απολύσεις, αποτελεί αποκλειστικό αντικείμενο κρατικής δικαικής ρύθμισης, συνιστά το παράδειγμα της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας. Εν τούτοις και στα πλαίσια του συστήματος των γερμανικών επαγγελματικών σχέσεων, συναντώνται συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και

συμβουλίου της επιχείρησης (Betriebsvereinbarung) με τις οποίες ενισχύονται ή εξειδικεύονται οι δυνατότητες συμμετοχικής παρέμβασης του προσωπικού σε θέματα απασχόλησης²⁸ (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

5.3 ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.3.1 Γενική προληπτική παρέμβαση

Αποφασιστική σημασία για το θέμα που εξετάζεται έχει, όχι απλώς η δυνατότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων να συμμετέχουν σε αυτήν καθεαυτή τη διαδικασία της λήψης της απόφασης για τις ομαδικές απολύσεις, αλλά η γενικότερη δυνατότητα συμμετοχής τους στη λήψη των αποφάσεων στα πλαίσια της επιχείρησης και συγκεκριμένα η νομοθετικώς ή με συλλογικές συμβάσεις κατοχυρωμένη ευχέρεια να πληροφορούνται εγκαίρως για την οικονομική κατάσταση και πορεία της επιχείρησης, τα διάφορα παραγωγικά και οικονομικοτεχνικά σχέδια του εργοδότη, καθώς και σχετικώς με οποιοδήποτε άλλο στοιχείο που θα μπορούσε να έχει επιπτώσεις στην εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση και να διαβουλεύονται με αυτόν ενόψει της λήψης αποφάσεων για τα σχετικά θέματα.

Η νομική υποχρέωση για πληροφόρηση των συνδικάτων ή άλλων αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων, καθώς και η αναγνώριση κάποιων διαδικασιών διαβούλευσης του εργοδότη με αυτά σχετικώς με τις σχεδιαζόμενες οικονομικοτεχνικές αλλαγές στην επιχείρηση, αποτελούν βασικά λειτουργικά στοιχεία των επαγγελματικών σχέσεων όλων σχεδόν των αναπτυγμένων βιομηχανικών χωρών, αλλού μετά από ρητή επιταγή νόμου ή συλλογικής σύμβασης εργασίας και αλλού δια μέσου του νομολογιακού δικαίου.

Γενικές λοιπόν διατάξεις με τις οποίες εξασφαλίζεται η γνωστοποίηση των σημαντικών αλλαγών που πρόκειται να γίνουν στα πλαίσια της επιχείρησης, συναντώνται σε όλους σχεδόν τους τύπους συμμετοχής που εφαρμόζονται στις διάφορες χώρες. Μέσα από την πληροφόρηση αυτή παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων η δυνατότητα να

²⁸ Για παράδειγμα, προσφάτως υπογράφηκε μεταξύ της Bayer AG, της μεγαλύτερης φαρμακοβιομηχανίας της χώρας και του συμβουλίου της επιχείρησης μια συμφωνία πλαίσιο που διέπει τη συμμετοχική παρέμβαση στην περίπτωση εισαγωγής νέων τεχνολογιών.

διαθέτουν στοιχεία για την κατάσταση και τα προβλήματα της επιχείρησης, τα οποία μπορεί να έχουν έμμεσες ή μακροχρόνιες επιδράσεις στην εξέλιξη της απασχόλησης. Εκτός όμως από τις προβλέψεις αυτές με τις οποίες καθιερώνεται ένα γενικό δικαίωμα πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων για κάθε είδους σημαντική αλλαγή, συναντώνται και διατάξεις με τις οποίες εισάγονται ειδικές υποχρεώσεις πληροφόρησης των εργαζομένων, αλλά και υποχρεώσεις διαβούλευσης του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για σημαντικά ζητήματα οργάνωσης, δομής, εισαγωγής τεχνολογίας και μεθόδων εργασίας, τα οποία έχουν άμεσες επιδράσεις στη συμπίεση των θέσεων εργασίας (Ασημακοπούλου, 2008).

5.3.2 Ειδικότερες εθνικές δικαικές ρυθμίσεις

Σε αυτό το σημείο θα εξεταστεί πώς διαμορφώνεται η γενική προληπτική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στα θέματα της απασχόλησης σύμφωνα με τα διάφορα εθνικά δικαιικά συστήματα συμμετοχής (Ασημακοπούλου, 2008).

Στη Γαλλία, για παράδειγμα, οι εκπρόσωποι του προσωπικού (comite d'entreprise και delegates du personnel):

- a) πρέπει υποχρεωτικώς να πληροφορούνται και να γνωμοδοτούν πάνω σε κάθε μέτρο που σχεδιάζει να πάρει ο εργοδότης, το οποίο μπορεί να προκαλέσει μεταβολές στην απασχόληση μέσα στην επιχείρηση,
- b) πρέπει να μελετούν κάθε έτος «την εξέλιξη της απασχόλησης στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους και τις προβλέψεις του εργοδότη για την πορεία της απασχόλησης το επόμενο έτος»²⁹.

Οι διατάξεις αυτές δεν λειτουργούν μόνο όταν ο εργοδότης σκοπεύει να προχωρήσει σε άμεση μείωση του προσωπικού της επιχείρησής του, αλλά σε κάθε

²⁹Τις ίδιες αρμοδιότητες έχουν και οι εκπρόσωποι του προσωπικού σύμφωνα με την Εθνική Διεπαγγελματική Συμφωνία της 20ής Οκτωβρίου 1986. Παρόμοιες διατάξεις περιέχουν και ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις, όπως η συμφωνία - πλαίσιο που υπογράφηκε στο χώρο της μεταλλουργίας την 21 Ιανουαρίου 1987 με αντικείμενο τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σε περίπτωση νέων τεχνολογιών. Σύμφωνα με αυτήν, επιβάλλεται υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης με το συμβούλιο της επιχείρησης το συντομότερο δυνατό πριν από κάθε μη ανατρέψιμη απόφαση, καθώς και η επεξεργασία ενός σχεδίου προσαρμογής (plan d'adaptation), με σκοπό τη διευκόλυνση της προσαρμογής του προσωπικού που πρόκειται να επηρεασθεί από πλευράς απασχόλησης με την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας.

περίπτωση αλλαγών που μπορεί να έχουν μελλοντικώς επιπτώσεις στο απασχολούμενο προσωπικό.

Στην Αυστρία, εκτός από την πρόβλεψη μιας γενικής φύσης πληροφόρησης του συμβουλίου της επιχείρησης (Be- triebsrat), που συνίσταται στην υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κάθε πληροφορία σχετικά με τα θέματα που μπορεί να θίγουν τα συμφέροντα των εργαζομένων σε οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό επίπεδο ή επίπεδο υγείας, συναντώνται ειδικές διατάξεις που θεσπίζουν το δικαίωμα της πληροφόρησης, παρέμβασης και γνωμοδότησης του συμβουλίου της επιχείρησης σε θέματα οικονομικής φύσης (οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, φύση και όγκος της παραγωγής, τρέχουσες παραγγελίες, όγκος και αξία πωλήσεων, επενδυτικά σχέδια, παραγωγικότητα κ.λπ.), καθώς και το δικαίωμα της πληροφόρησης σε θέματα αλλαγών σε επίπεδο εκμετάλλευσης (παύση ή μείωση δραστηριοτήτων, μεταφορά ή συγχώνευση εκμεταλλεύσεων, αλλαγές που αφορούν το αντικείμενο, τις εγκαταστάσεις και την οργάνωση της εργασίας και της εκμετάλλευσης, εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας, εισαγωγή μέτρων ορθολογικοποίησης και αυτοματοποίησης ιδιαίτερης σημασίας, μεταβολές του νομικού καθεστώτος ή των συνθηκών ιδιοκτησίας της εκμετάλλευσης).

Εξάλλου, σύμφωνα με τον ίδιο νόμο (Arbeitsverfassungsgesetz) της 14^{ης} Δεκεμβρίου 1973, στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζομένους, το συμβούλιο της επιχείρησης, εκτός από το δικαίωμα πληροφόρησης και γνωμοδότησης, έχει και το δικαίωμα προβολής ένστασης κατά του εργοδότη που αποφάσισε αλλαγές ή άλλα οικονομικά μέτρα, στο βαθμό που αυτά μπορεί να έχουν σημαντικές δυσμενείς επιπτώσεις στους εργαζομένους της επιχείρησης. Η ένσταση αυτή μπορεί να καταλήξει είτε σε συμφωνία με τον εργοδότη, είτε σε επίλυση της διαφοράς από μια διμερή διαιτητική επιτροπή (Schlichtungskommission) ή, σε περίπτωση αδυναμίας διαιτητικής επίλυσης, από την αρμόδια Κρατική Οικονομική Επιτροπή.

Παρόμοιες προβλέψεις περιέχει και ο αναθεωρημένος νόμος για την εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων (Betriebs- sverfassungsgesetz - B.G.V.) που ισχύει στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας στα πλαίσια του γερμανικού μοντέλου της Mitbestimmung. Και εκεί οι εκπρόσωποι του προσωπικού (επιτροπή οικονομικών θεμάτων), έχουν δικαίωμα πληροφόρησης επί οικονομικών ζητημάτων, ενώ παράλληλα ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει εγκαίρως και λεπτομερώς το συμβούλιο της επιχείρησης

(Betriebsrat) για τις μεταβολές που μελετά να κάνει στην επιχείρηση και οι οποίες είναι δυνατόν να έχουν δυσμενείς συνέπειες στο προσωπικό.

Στη Γερμανία άλλωστε, αν και δεν έχει το χαρακτήρα υποχρέωσης, οι διαβουλεύσεις που γίνονται στα πλαίσια της ενημέρωσης του συμβουλίου της επιχείρησης, μπορούν να καταλήξουν στο λεγόμενο κοινωνικό σχέδιο (Sozialplan), ένα είδος επιχειρησιακής συμφωνίας (Betriebsvereinbarung), με την οποία αποσκοπείται να αρθούν ή να μειωθούν οι βλαπτικές συνέπειες των σχεδιαζόμενων μεταβολών. Εξάλλου, εάν η εργοδοσία και οι εκπρόσωποι του συμβουλίου της επιχείρησης δεν καταλήξουν στη σύναψη του Sozialplan, μπορεί αυτό να καταρτισθεί από την επιτροπή διαιτησίας (Einigungsstelle) στην οποία έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν τα μέρη³⁰. Μια σημαντική επίσης, διάταξη περιέχεται και στο νόμο για την προαγωγή της απασχόλησης του 1969, η οποία συμβάλλει ουσιαστικά στην πρόληψη των απολύσεων λόγω επιχειρησιακών αλλαγών. Σύμφωνα με αυτήν, όταν έκδηλες μεταβολές μέσα στην επιχείρηση επιτρέπουν την πρόβλεψη ότι, μέσα στους επομένους 12 μήνες, ένας αριθμός εργαζομένων, που αντιστοιχεί σε αυτόν που προβλέπει η νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις, ενδέχεται να απολυθεί ή να μεταταχθεί σε υπηρεσίες με μικρότερες αποδοχές, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει αμέσως το γεγονός αυτό, μαζί με τις σχετικές παρατηρήσεις του συμβουλίου της επιχείρησης, στο Γραφείο Εργασίας του κρατιδίου³¹.

Στο Βέλγιο, δύο κανονιστικά κείμενα ρυθμίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων να πληροφορούνται την κατάσταση και την εξέλιξη όλων των πλευρών της δραστηριότητας της επιχείρησης, δια μέσου του συμβουλίου της επιχείρησης (conseil d'entreprise) ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει, δια μέσου της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης (delegation syndicate)³².

³⁰Η επιτροπή διαιτησίας είναι όργανο που λειτουργεί στα πλαίσια της επιχείρησης και απαρτίζεται κατά το ήμισυ από εκπροσώπους του συμβουλίου της επιχείρησης και κατά το ήμισυ από αντιπροσώπους του εργοδότη, προεδρεύει δε πρόσωπο κοινής αποδοχής.

³¹Σε περίπτωση μάλιστα που ο εργοδότης σκόπιμα ή από βαριά του αμέλεια παραλείψει την κοινοποίηση αυτή, είναι δυνατόν να του επιβληθεί η υποχρέωση να καταβάλει όλα τα έξοδα της επανεκπαίδευσης των εργαζομένων που ενδεχομένως απολυθούν ή αυτών που κατευθύνθηκαν σε μια άλλη ειδικότητα, για μια διάρκεια 6 μηνών.

³²Πρόκειται για την υπ' αριθμ. 9 Συλλογική Σύμβαση που έγινε υποχρεωτική με το Β.Δ/γμα της 12 Σεπτεμβρίου 1972 και το Β.Δ/γμα της 27 Νοεμβρίου 1973 που αφορά τις οικονομικές και χρηματοδοτικές πληροφορίες οι οποίες πρέπει να παρέχονται στα συμβούλια της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του πρώτου κειμένου, οργανώνονται τρεις τύποι προληπτικής πληροφόρησης: α) Μια ετήσια πληροφόρηση που επιτρέπει στο συμβούλιο της επιχείρησης να έχει μια ακριβή γνώση για τη δομή, την εξέλιξη της απασχόλησης στην επιχείρηση και τις εργοδοτικές προβλέψεις πάνω στο θέμα αυτό, β) μια τριμηνιαία πληροφόρηση που αφορά τις προβλέψεις πάνω στην απασχόληση που γίνονται κατά τη διάρκεια του έτους και γ) μια περιστασιακή πληροφόρηση που αφορά τις ομαδικές απολύσεις και προσλήψεις, την επαγγελματική εκπαίδευση και επανεκπαίδευση, την πολιτική προσωπικού και την οργάνωση της εργασίας. Εξάλλου, σύμφωνα με το δεύτερο κανονιστικό κείμενο, προβλέπεται μια πληροφόρηση σχετική με την οικονομική κατάσταση και πορεία της επιχείρησης, η οποία είναι ιδιαίτερος λεπτομερής και αφορά κάθε σχετικό στοιχείο. Η πληροφόρηση αυτή οργανώνεται επίσης σε μια βάση ετήσια, περιοδική (τουλάχιστον τριμηνιαία) και περιστασιακή, κάθε φορά που δημιουργούνται νέα δεδομένα που έχουν μια σημαντική σπουδαιότητα για την επιχειρησιακή ζωή (π.χ. συγχώνευση με άλλη επιχείρηση, κατάργηση ενός παραγωγικού τμήματος, αναδιάρθρωση υπηρεσιών ή της διεύθυνσης)³³.

Στη Δανία, μια σειρά από συλλογικές συμβάσεις που συνάφθηκαν μεταξύ των κεντρικών οργανώσεων των εργαζομένων (L.O.) και των εργοδοτών κατά τα έτη 1947, 1964, 1970, 1981 και 1986, έδωσαν τη δυνατότητα μιας ευρύτατης κυκλοφορίας των πληροφοριών και εγκαθίδρυσης θεσμών διαλόγου στους κόλπους της επιχείρησης, μέσω ιδίως της διμερούς σύνθεσης επιτροπής συνεργασίας. Η πληροφόρηση και οι διαβουλεύσεις πρέπει να προηγούνται σε κάθε περίπτωση λήψης αποφάσεων που αφορούν το προσωπικό ή αναφέρονται στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην επιχείρηση ή στο σχεδιασμό της παραγωγής ή της οργάνωσης της εργασίας. Μάλιστα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, οι διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης πρέπει να επιδιώκουν τη σύναψη μιας συμφωνίας και την υιοθέτηση και εφαρμογή μέτρων που να αποφασίζονται από κοινού. Ειδικότερα, με την τελευταία εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει από 1ης Ιουλίου 1986, τα ζητήματα που αφορούν τις νέες τεχνολογίες αποτελούν μέρος των εργασιών των επιτροπών συνεργασίας κατά την εξέταση της κατάστασης και των οικονομικών προοπτικών της επιχείρησης. Η επιτροπή συνεργασίας πρέπει να πληροφορείται επαρκώς για να μπορεί να προβάλλει θεμελιωμένες προτάσεις στις συνόδους που γίνονται 6 φορές το

³³Το νομοθέτημα αυτό συμπληρώθηκε με νεώτερα Βασιλικά Διατάγματα του 1981 και 1982.

έτος. Για το σκοπό αυτό η επιτροπή συνεργασίας μπορεί να ζητήσει και τη βοήθεια εμπειρογνομόνων. Στα πλαίσια των συνόδων της επιτροπής συνεργασίας καθορίζονται ειδικότερα οι «κατευθύνσεις» για την επιμόρφωση και την επανεκπαίδευση των μισθωτών που θα κληθούν να χρησιμοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες. Οι επιχειρήσεις άλλωστε, σύμφωνα με τη σύμβαση, οφείλουν να προσπαθούν τη μεταφορά των μισθωτών που μπορεί να απειληθούν με απόλυση λόγω της εξάλειψης των εργασιακών τους θέσεων, σε άλλες υπηρεσίες. Μάλιστα, κάθε εργαζόμενος του οποίου η θέση εξαλείφεται και έχει ένα έτος υπηρεσία στην επιχείρηση, απολαμβάνει μέχρι 4 εβδομάδες πληρωμένη άδεια για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, τα έξοδα των οποίων επιβαρύνεται ο εργοδότης (εκτός εάν ήδη χρηματοδοτούνται από το κράτος)³⁴.

Σε αντίθεση με όσα ισχύουν στις παραπάνω χώρες και με εξαίρεση τη γενική υποχρέωση του εργοδότη για παροχή πληροφοριών στους εκπροσώπους των συνδικάτων στα πλαίσια και για τους σκοπούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης που προβλέπεται με ρητή διάταξη νόμου, στην Αγγλία, η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στηρίζεται σε συμφωνίες των συνδικάτων με τους εργοδότες και έχει έναν προαιρετικό χαρακτήρα. Στο βρετανικό συνεπώς δίκαιο δεν υπάρχει μια γενικότερη ενιαία ρύθμιση που να αναφέρεται στο περιεχόμενο της πληροφόρησης και την εν γένει διαδικασία συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων. Πρέπει βεβαίως να σημειωθεί ότι στην βρετανική πρακτική της συμμετοχικής παρέμβασης μεγάλο ρόλο παίζουν τα εργατικά συνδικάτα. Οι σχετικές συμφωνίες που συνάπτουν αυτά με τους εργοδότες, περιέχουν κατά κανόνα τον όρο του «status quo» σύμφωνα με τον οποίο η διεύθυνση της επιχείρησης δεν μπορεί να προχωρήσει σε αλλαγές που μπορεί να έχουν επιπτώσεις στους εργαζομένους εάν δεν προηγηθούν διαπραγματεύσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. Παραλλήλως όμως, κατά τον Industrial Relations, Code of Practice, έχει δημιουργηθεί ένας συμμετοχικός μηχανισμός που συνίσταται στην πληροφόρηση και διαπραγμάτευση με τους shop stewards ή τις joint works committees για θέματα που αφορούν το προσωπικό και την εξεύρεση λύσεων κοινής αποδοχής. Εν τούτοις, οι παραπάνω διαδικασίες, σχηματισμένες έξω από κάθε κρατική παρέμβαση, δεν έχουν κάποια νομική υποχρεωτικότητα (πολλές φορές οι συμφωνίες που

³⁴Σε περίπτωση που κατά την εφαρμογή της παραπάνω σύμβασης προκληθεί διένεξη, ένας διμερής οργανισμός εθνικού επιπέδου, το Συμβούλιο Συνεργασίας, παρεμβαίνει για την επίλυση της διαφοράς. Σε περίπτωση αποτυχίας, το Συμβούλιο ή ο Πρόεδρος του Εργατικού Δικαστηρίου διορίζουν ένα διαιτητή και η διαφορά επιλύεται κατά τις κοινές διαδικασίες.

συνάπτονται δεν είναι καν γραπτές), ενώ εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν, αν όχι την αντίθεση, πάντως την επιφυλακτικότητα των βρετανικών συνδικάτων και ιδίως του Trade Union Congress (T.U.C.) το οποίο δέχεται τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση μόνο εφόσον εξασφαλίζεται ο έλεγχος της συμμετοχικής παρέμβασης από τα ίδια τα συνδικάτα και δεν ανταγωνίζεται τη συλλογική διαπραγμάτευση.

Παραπλήσιο δικαίωμα σύστημα επικρατεί και στον Καναδά, όπου, τόσο η ομοσπονδιακή νομοθεσία όσο και η νομοθεσία των Επαρχιών, δεν περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικές με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση και η εισαγωγή της συμμετοχικής παρέμβασης έχει έναν εντελώς περιπτωσιακό χαρακτήρα που οφείλεται στις σχετικές προβλέψεις ειδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Βεβαίως συναντώνται κάποιες νομοθετικές διατάξεις σύμφωνα με τις οποίες, σε περίπτωση τεχνολογικών αλλαγών στην επιχείρηση, επιβάλλεται η υποχρέωση στον εργοδότη να ειδοποιήσει το αρμόδιο συνδικάτο, δίνοντας τη δυνατότητα για μια νέα διαπραγμάτευση με σκοπό την τροποποίηση της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης, ώστε αυτή να ανταποκρίνεται στις συνέπειες που μπορεί να επιφέρουν οι αλλαγές αυτές στο προσωπικό της επιχείρησης.

Στην Ισπανία, όπου το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων στην επιχείρηση αναγνωρίζεται από το Σύνταγμα και είναι κατοχυρωμένο ειδικότερα με το νόμο «El estatuto de los trabajadores», δηλαδή τη Χάρτα των εργαζομένων του 1980, η Επιτροπή της Επιχείρησης έχει δικαίωμα πληροφόρησης για όλα τα σημαντικά οικονομικά θέματα και δικαίωμα γνωμοδότησης πάνω σε κάθε σχεδιαζόμενο μέτρο που αφορά την αναδιάρθρωση ή τη μερική ή ολική (προσωρινή ή οριστική) μείωση του προσωπικού, καθώς και σε κάθε άλλη αλλαγή που μπορεί να έχει επιπτώσεις στο μέγεθος ή την οργάνωση της απασχόλησης στην επιχείρηση.

Παρόμοιες νομοθετικές προβλέψεις ισχύουν και στην Πορτογαλία, όπου το συμμετοχικό δικαίωμα είναι επίσης συνταγματικώς κατοχυρωμένο. Εδώ οι επιτροπές των εργαζομένων έχουν γενικό δικαίωμα πληροφόρησης επί θεμάτων οικονομικών και θεμάτων που αφορούν την οργάνωση της παραγωγής και έχουν επιπτώσεις στο μέγεθος της απασχόλησης στην επιχείρηση, ενώ έχουν ειδικότερα δικαίωμα εκ των προτέρων γνωμοδότησης επί διαφόρων θεμάτων όπως η δανειοληψία από την επιχείρηση, η διάλυση ή η θέση της σε κατάσταση πτώχευσης, το κλείσιμο εγκαταστάσεων ή παραγωγικών

τμημάτων, η υιοθέτηση μέτρων που θα επιφέρουν αισθητή μείωση των απασχολουμένων ή η μεταφορά της λειτουργίας της εκμετάλλευσης σε άλλο τόπο.

Στη Σουηδία η συμμετοχική διαδικασία πάει ακόμη πιο πέρα. Πρώτα πρέπει να σημειωθεί ότι στη χώρα αυτή τα συμβούλια εργαζομένων που λειτουργούν σε επίπεδο επιχείρησης συστάθηκαν αμέσως μετά τον πόλεμο (1946) με εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία συνάφθηκε μεταξύ της κεντρικής εργοδοτικής οργάνωσης (SAF) και της ομοσπονδίας εργατικών συνδικάτων (LO). Βασική πρόβλεψη της συλλογικής αυτής σύμβασης αποτελούσε η απονομή στα συμβούλια των εργαζομένων του δικαιώματος πληροφόρησης και διαβουλεύσεων με τον εργοδότη σε θέματα τεχνικά, οικονομικά και χρηματοδοτικά της λειτουργίας της επιχείρησης. Μια νέα σύμβαση του 1975 έδωσε νέες δυνατότητες πληροφόρησης των συνδικάτων δια μέσου των οικονομικών επιτροπών της εκμετάλλευσης που τους επέτρεψαν να στέλνουν τους δικούς τους εμπειρογνώμονες για τον έλεγχο των λογιστικών στοιχείων του εργοδότη. Εξάλλου, με τον νόμο της 10ης Ιουνίου 1976 για τη συμμετοχή στις αποφάσεις μέσα στην εργασία, καθιερώθηκαν τα δικαιώματα πληροφόρησης των αρμοδίων συνδικάτων. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το νόμο αυτό, πριν αποφασίσει ο εργοδότης (ιδιώτης ή Δημόσιο) μια σημαντική αλλαγή της δραστηριότητας της επιχείρησης, οφείλει με πρωτοβουλία να προκαλέσει διαπραγματεύσεις με κάθε συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων με την οποία συνδέεται με συλλογική σύμβαση εργασίας³⁵.

Στην Ολλανδία επίσης, ο νόμος απονέμει εκτεταμένες αρμοδιότητες πληροφόρησης και γνωμοδότησης των συμβουλίων της επιχείρησης, σε κάθε θέμα που σχετίζεται με αλλαγές της δραστηριότητας της επιχείρησης, μεταφοράς της συνεργασίας αυτής με άλλη επιχείρηση, διακοπής της λειτουργίας της ή ενός τμήματός της, μείωσης της δραστηριότητάς της, αλλαγής της οργάνωσης της παραγωγής, ομαδικής μείωσης ή αύξησης

³⁵ Ο εργοδότης οφείλει επίσης να ακολουθήσει την ίδια διαδικασία πριν αποφασίσει μια σημαντική αλλαγή των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης ενός ή περισσότερων εργαζομένων που είναι μέλη αυτών των συνδικαλιστικών οργάνωσεων ή όταν πρόκειται να αναθέσει εργασίες σε τρίτους με τη μορφή της υπεργολαβίας. Εξάλλου ο εργοδότης οφείλει να κρατά ενήμερη κάθε συνδικαλιστική οργάνωση με την οποία συνδέεται με συλλογική σύμβαση για την πορεία των δραστηριοτήτων της επιχείρησης τις σχετικές με την οικονομική ζωή και την παραγωγή καθώς και για τις βασικές γραμμές της πολιτικής του έναντι του προσωπικού. Επί πλέον υποχρεούται να προσφέρει τη δυνατότητα στις οργανώσεις αυτές, στο μέτρο που υπάρχει ανάγκη προάσπισης των κοινών συμφερόντων των εργαζομένων, να διενεργούν ελέγχους στα βιβλία, στους λογαριασμούς και σε άλλα στοιχεία που αφορούν την οικονομική δραστηριότητά του.

του προσωπικού, επενδύσεων, δανειοδότησης κ.λπ.³⁶. Μάλιστα σε ορισμένα θέματα, μεταξύ των οποίων και η αλλαγή της ακολουθούμενης από τον εργοδότη πολιτικής σχετικά με τις προσλήψεις, απολύσεις και προαγωγές, οφείλει αυτός να έχει τη συναίνεση του συμβουλίου της επιχείρησης, υπό την προϋπόθεση όμως η ουσία του ζητήματος να έχει αποτελέσει ήδη αντικείμενο μιας συλλογικής σύμβασης. Το περιεχόμενο άλλωστε του δικαιώματος πληροφόρησης των συμβουλίων της επιχείρησης είναι ιδιαιτέρως ευρύ και εκτείνεται σε κάθε στοιχείο που θα μπορούσε να διευκολύνει το έργο αυτών.

Σε όλες τις χώρες της δυτικής Ευρώπης, αλλά και στις άλλες βιομηχανικώς προηγμένες χώρες, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο προβλέπεται η συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα αλλαγών που μπορεί να έχουν άμεσες ή έμμεσες, βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση.

Στην ιδίομορφη περίπτωση του δικαικού συστήματος των Η.Π.Α., όπου, όπως ήδη αναφέρθηκε, η υποχρέωση πληροφόρησης των συνδικάτων από τον εργοδότη προκύπτει από τη νομολογιακώς αναγνωρισμένη υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης, το υποχρεωτικό περιεχόμενο αυτής της πληροφόρησης που οφείλει να παρέχει ο εργοδότης στους εκπροσώπους των συνδικάτων δεν μπορεί να περιλαμβάνει, κατά γενικό τουλάχιστον τρόπο, ζητήματα και στοιχεία που αφορούν στη μακροπρόθεσμη στρατηγική της επιχείρησης, όπως τα επενδυτικά σχέδια, τη μεταφορά των εκμεταλλεύσεων και τη διαφοροποίηση της παραγωγικής δραστηριότητας³⁷.

Μια άλλη παρατήρηση, η οποία θεωρείται σημαντική για την πληρέστερη συγκριτική προσέγγιση των συστημάτων συμμετοχικής παρέμβασης των εργαζομένων στο συγκεκριμένο αντικείμενο, αφορά στον φορέα της εργατικής εκπροσώπησης.

Η μελέτη των διαφόρων εθνικών συστημάτων συμμετοχής των εργαζομένων καταλήγει στη διαπίστωση ότι υφίστανται μεταξύ αυτών σημαντικές διαφοροποιήσεις σχετικά με την επιλογή του εκπροσωπευτικού οργάνου στο οποίο απονέμεται το δικαίωμα πληροφόρησης και γενικά το δικαίωμα παρέμβασης στις συμμετοχικές διαδικασίες ενόψει

³⁶Άρθρο 25 νόμου της 5 Ιουλίου 1979.

³⁷Ο εργοδότης συνεπώς είναι ελεύθερος να προχωρήσει σε αλλαγές οικονομικού ή παραγωγικού αντικειμένου ή ακόμα, κατά την κρίση του, να αποφασίσει και να πραγματοποιήσει το κλείσιμο μέρους ή και ολόκληρης της επιχείρησης, χωρίς να υποβάλλεται σε καμία υποχρέωση προηγούμενης πληροφόρησης των συνδικάτων ή υποχρέωση διαβουλεύσεων με αυτά.

αλλαγών που σχεδιάζει ο εργοδότης στην επιχείρηση. Άλλες λοιπόν νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή εθνικές πρακτικές προβλέπουν να γίνεται η πληροφόρηση στα πλαίσια των θεσμών εκπροσώπησης του προσωπικού της επιχείρησης (συμβούλια της επιχείρησης ή εκπρόσωποι του προσωπικού), αλλού το δικαίωμα αυτό απονέμεται στα συνδικάτα ή στους αρμόδιους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στην επιχείρηση, ενώ συναντώνται και περιπτώσεις που το δικαίωμα πληροφόρησης παρέχεται στα συνδικάτα ή στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, εφόσον στη συγκεκριμένη επιχείρηση δεν υπάρχει εκπροσωπευτικό όργανο του προσωπικού.

Σημαντικό επίσης είναι να εντοπισθούν τα όρια της συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στο θέμα των αποφάσεων που αφορούν τις σχεδιαζόμενες αλλαγές που μπορεί να επηρεάσουν το καθεστώς της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση.

Μια συνολική θεώρηση των εθνικών δικαικών ρυθμίσεων και πρακτικών οδηγεί στη διαπίστωση ότι γενικά ο ρόλος της παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων περιορίζεται στα πλαίσια της πληροφόρησης και της γνωμοδότησης μετά από κάποιες διαβουλεύσεις. Έτσι, η παρέμβαση των αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων εξαντλείται στη γνώση και τη μελέτη των εργοδοτικών σχεδίων και την υποβολή προτάσεων ή την προβολή αντιρρήσεων προς τον εργοδότη³⁸.

Ανεξαρτήτως των ειδικότερων ρυθμίσεων που συναντώνται στις διάφορες χώρες, το θετικότερο στοιχείο των προβλεπομένων διαδικασιών πληροφόρησης και γνωμοδότησης των εκπροσώπων των εργαζομένων, και αν ακόμη δεν καταλήγουν πάντοτε στη σύναψη κάποιας συμφωνίας, βρίσκεται στο γεγονός της συνεχούς παρακολούθησης από τους εκπροσώπους των εργαζομένων της οικονομικής και παραγωγικής κατάστασης και πορείας της επιχείρησης, καθώς και στην επίτευξη κάποιας διαφάνειας στα σχέδια του εργοδότη, έτσι

³⁸Εν τούτοις, συναντώνται και περιπτώσεις δικαικών συστημάτων που η παρέμβαση αυτή προχωρεί παραπέρα, με τη χορήγηση κάποιων δικαιωμάτων ένστασης (Αυστρία) ή δυνατοτήτων σύναψης κάποιας επιχειρησιακής συμφωνίας (Αυστρία, Ο.Δ.Γ., Δανία, Σουηδία και περιπτώσιακός Αγγλία). Επίσης συναντώνται περιπτώσεις που προβλέπεται η χορήγηση δικαιώματος προσφυγής σε κάποιο μηχανισμό διαμεσολάβησης (Δανία, Αυστρία, Ο.Δ.Γ.) ή διαιτησίας (Δανία). Στην περίπτωση της Ολλανδίας, όπου, εφόσον οι σχεδιαζόμενες αλλαγές αφορούν θέματα των οποίων η ουσία έχει αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης συλλογικής σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης, πριν προχωρήσει στην πραγματοποίησή τους, οφείλει να έχει τη συναίνεση του συμβουλίου της επιχείρησης. Και στον Καναδά, εξάλλου, είναι ενδεχόμενο, στα πλαίσια της συλλογικής διαπραγματεύσεως με τα συνδικάτα, εφόσον σχεδιάζονται αλλαγές από τον εργοδότη, να γίνουν νέες διαπραγματεύσεις με αντικείμενο τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης με την οποία να αντιμετωπίζονται οι συνέπειες των αλλαγών αυτών στο προσωπικό.

ώστε να δίνεται η δυνατότητα για έγκαιρη αντίδραση των εργαζομένων και αποφυγή αιφνιδιαστικών εργοδοτικών ενεργειών σε ζητήματα που θίγεται το καθεστώς απασχόλησης και για προληπτική λήψη μέτρων, είτε μέσα από συναινετικές διαδικασίες είτε με τη χρησιμοποίηση αγωνιστικών μέσων (Ασημακοπούλου, 2008).

5.4 ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Εκτός από τη δυνατότητα για διαρκή πληροφόρηση και γενική προληπτική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε θέματα οικονομοτεχνικών αλλαγών που είναι δυνατόν να επηρεάσουν το καθεστώς απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, στις περισσότερες χώρες έχει θεσπισθεί με νομοθετικές διατάξεις ή έχει καθιερωθεί στην πρακτική των επαγγελματικών σχέσεων ή μέσα από συλλογικές αυτόνομες ρυθμίσεις η ειδική συμμετοχική παρέμβαση των αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων σε αυτή την ίδια τη διαδικασία πραγμάτωσης των ομαδικών απολύσεων ή γενικότερα των απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Η μορφή της ειδικής αυτής συμμετοχικής παρέμβασης και το εύρος της ποικίλει από χώρα σε χώρα και ασφαλώς συναρτάται με τη γενικότερη διάρθρωση και λειτουργία των θεσμών συμμετοχής των εργαζομένων στα πλαίσια του καθόλου συστήματος των επαγγελματικών σχέσεων τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και ευρύτερα. Επίσης η οργάνωση της παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων εντάσσεται κατά κανόνα σε ένα γενικότερο πλαίσιο ελέγχου των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων ή απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους από την δημόσια αρχή και βεβαίως, αναλόγως με τις ισχύουσες σε κάθε χώρα ρυθμίσεις, η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων διαρθρώνεται αντιστοίχως με την προβλεπόμενη νομοθετικώς διοικητική παρέμβαση (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

5.4.1 Σχέση διοικητικού ελέγχου και συμμετοχικής παρέμβασης

Στις περισσότερες χώρες ο κρατικός νομοθέτης έχει ήδη επιβάλει προ πολλού με ειδικές ρυθμίσεις διάφορες μορφές διοικητικού ελέγχου των ομαδικών απολύσεων ή διάφορα μέτρα προστασίας των απολυομένων μισθωτών λόγω μείωσης του προσωπικού για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Οι υποχρεώσεις οι οποίες σύμφωνα με τις διάφορες εθνικές νομοθεσίες επιβάλλονται στον εργοδότη ενόψει του διοικητικού ελέγχου των ομαδικών απολύσεων μπορεί να περιορίζονται είτε στην απλή κοινοποίηση του σχεδίου μείωσης του προσωπικού μέσα σε μια μικρότερη ή μεγαλύτερη προθεσμία πριν την πραγματοποίηση των απολύσεων, είτε να εκτείνονται στη λήψη μιας προηγούμενης άδειας από την αρμόδια διοικητική αρχή χωρίς την οποία δεν είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Σε άλλες χώρες εξάλλου δίνεται η δυνατότητα στη διοικητική αρχή, εφόσον κρίνει τους προβαλλόμενους από τον εργοδότη λόγους ως ανεπαρκείς ή αβάσιμους, να απαγορεύει τη μείωση του προσωπικού ή να επιβάλλει διάφορα μέτρα προστασίας των θιγομένων μισθωτών, όπως την επανένταξή τους σε άλλη εκμετάλλευση του ίδιου εργοδότη ή δίνεται η δυνατότητα σε αυτήν να παρατείνει την προθεσμία για την πραγματοποίηση των απολύσεων για ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Εν τούτοις συναντώνται και περιπτώσεις που η παρεμβαίνουσα δημόσια αρχή, εφόσον κρίνει ότι συντρέχουν ειδικοί λόγοι, μπορεί να αμβλύνει τις αρχικές απαγορεύσεις, τους περιορισμούς ή τις υποχρεώσεις που καταρχήν θέτει ο νόμος στον εργοδότη. Έτσι είναι δυνατόν, κατά περίπτωση, να μειώνεται ο χρόνος της προθεσμίας για την ενεργοποίηση των απολύσεων ή και να απαλλάσσεται εντελώς ο εργοδότης από την τήρηση των σχετικών με τις ομαδικές απολύσεις διατάξεων, εφόσον κρίνεται ότι η εφαρμογή τους θα έβλαπτε αδικώς τα συμφέροντα των εργαζομένων ή του εργοδότη ή θα επέφερε σοβαρή βλάβη στην πορεία της επιχείρησης. Σε άλλη πάλι περίπτωση, η δημόσια αρχή έχει τη δυνατότητα να χορηγεί άδεια στον εργοδότη να μπορεί, κατά την προβλεπόμενη προθεσμία ενεργοποίησης των απολύσεων και εφόσον αυτός δεν είναι σε θέση να απασχολεί πλήρως τους υπό απόλυση ευρισκομένους μισθωτούς, να τους απασχολεί με μειωμένο χρόνο εργασίας μειώνοντας ανάλογα και τις αποδοχές τους.

Οι σκοποί που εξυπηρετούνται από τις προβλεπόμενες, υπό διαφορετικές μορφές, δυνατότητες παρέμβασης της δημόσιας αρχής σύμφωνα με τις διάφορες εθνικές νομοθεσίες, είναι ποικίλοι. Όπου αυτή η παρέμβαση είναι ιδιαίτερος ασθενής και περιορίζεται μόνο στην απλή πληροφόρηση εκ μέρους του εργοδότη για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, μπορεί η

χρησιμότητα της να εξαντλείται στη χρησιμοποίηση των πληροφοριών και των στοιχείων για απλούς σκοπούς στατιστικής και τεκμηρίωσης³⁹ (Σεβαστίδης, 2008).

Προς το σκοπό αυτό οι περισσότερες εθνικές νομοθεσίες προσανατολίζουν την αποστολή της παρέμβασης της δημόσιας αρχής περισσότερο προς τον έλεγχο της τήρησης από τον εργοδότη της υποχρέωσης πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης του εργοδότη με αυτούς και λιγότερο προς τον έλεγχο αυτών καθαυτών των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων⁴⁰.

Εξάλλου η πληροφόρηση των δημοσίων αρχών για τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις και η παροχή σχετικών στοιχείων σε αυτές δεν προέρχεται μόνο από τον εργοδότη αλλά κι από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι, σύμφωνα με αρκετές εθνικές νομοθεσίες, οφείλουν ή έχουν τη δυνατότητα να διαθέτουν στην αρμόδια διοικητική αρχή κάθε αναγκαία πληροφορία ή στοιχείο που θα τους ζητηθεί, καθώς και να υποβάλλουν σε αυτή τις σχετικές παρατηρήσεις ή προτάσεις τους. Στην περίπτωση μάλιστα της Ο.Δ.Γ., όπου η πραγματοποίηση των απολύσεων εξαρτάται από προηγούμενη άδεια της αρχής, η σχετική απόφαση του αρμοδίου οργάνου συνδέεται με την άμεση ακρόαση των θέσεων τόσο του εργοδότη όσο και του συμβουλίου του προσωπικού και τα στοιχεία και τις πληροφορίες που αυτοί θα της θέσουν υπόψη.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί μια ιδιαίτερη περίπτωση ουσιαστικής σύμμιξης του κρατικού ελέγχου και της συμμετοχικής παρέμβασης την οποία προσφέρει πάλι το δίκαιο της Ο.Δ.Γ. Εκεί, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, το όργανο το οποίο ελέγχει την αίτηση του εργοδότη για τη διενέργεια των ομαδικών απολύσεων και χορηγεί την σχετική άδεια, έχει μια συμμετοχική σύνθεση και αποτελείται, εκτός από το διευθυντή του Γραφείου Εργασίας του κρατιδίου, και από εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς κι από εκπροσώπους κοινωνικών φορέων (Σεβαστίδης, 2008).

³⁹Εν τούτοις, τις περισσότερες φορές, κύριος σκοπός της διοικητικής παρέμβασης, είτε δια μέσου της απλής πληροφόρησης για τις πραγματοποιούμενες ομαδικές απολύσεις, είτε δια μέσου της ύπαρξης της ευχέρειας για χορήγηση ή όχι άδειας διενέργειάς τους, είναι η άσκηση επιρροής από την αρμόδια δημόσια αρχή προς τα ενδιαφερόμενα μέρη για την εξεύρεση λύσεων με τις οποίες θα αποφεύγονται, κατά το μέτρο του δυνατού, οι σοβαρές κοινωνικοοικονομικές συνέπειες οι οποίες επέρχονται από τη διαταραχή στο πεδίο της απασχόλησης.

⁴⁰Έτσι, κατά κανόνα, οι διατάξεις των σχετικών νομοθεσιών επιβάλλουν στον εργοδότη την υποχρέωση να κοινοποιεί στις αρμόδιες αρχές όχι μόνο στοιχεία για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις αλλά και αντίγραφο της σχετικής γνωστοποίησής τους προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και την ημερομηνία κατά την οποία έγιναν ή πρόκειται να γίνουν οι διαβουλεύσεις με αυτούς. Επίσης επιβάλλεται και η συνεχής ενημέρωση της δημόσιας αρχής για την πορεία των σχετικών διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων πάνω στο ζήτημα των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων.

5.4.2 Η μορφή και το εύρος της συμμετοχικής παρέμβασης

Όλες σχεδόν οι εθνικές νομοθετικές ή συλλογικές ρυθμίσεις καθιερώνουν μια διαδικασία συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων η οποία διαρθρώνεται με την επιβολή ενός διδύμου υποχρεώσεων του εργοδότη (ή αντιστοίχως δικαιωμάτων των αντιπροσωπευτικών οργάνων), που κατά περίπτωση έχουν ένα στενότερο ή ευρύτερο ειδικότερο περιεχόμενο.

Η πρώτη υποχρέωση συνίσταται γενικώς στην κοινοποίηση από τον εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, της σκοπούμενης μείωσης του προσωπικού και στην παροχή πληροφοριών σχετικώς με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Συχνά η πληροφόρηση αυτή πρέπει να συνοδεύεται με την παροχή κάθε άλλου στοιχείου σχετικού με τη γενικότερη οικονομική και παραγωγική κατάσταση και πορεία της επιχείρησης που μπορεί να έχει σημασία στην ακολουθούμενη από τον εργοδότη πολιτική απασχόλησης.

Η δεύτερη υποχρέωση την οποία κατά κανόνα επιβάλλουν οι εθνικές ρυθμίσεις, συνίσταται στη διενέργεια διαβουλεύσεων του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με αντικείμενο τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις και σκοπό την εξεύρεση λύσεων για την αποφυγή ή τη μείωσή τους ή, εφόσον δεν είναι δυνατόν να αποφευχθούν, την υιοθέτηση τρόπων για την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών τους.

Ένα σημαντικό ζήτημα που αξίζει να απασχολήσει τη συγκριτική αναφορά μας στην παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, αναφέρεται στην επιλογή του εκπροσωπευτικού οργάνου στο οποίο, σύμφωνα με τις διάφορες εθνικές ρυθμίσεις, απονέμονται τα παραπάνω δικαιώματα.

Μπορούμε να πούμε ότι κατά κανόνα, στις περισσότερες εθνικές ρυθμίσεις, βασικός φορέας εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων σχετικώς με το αντικείμενο των ομαδικών απολύσεων, είναι κάποιο εκπροσωπευτικό όργανο του προσωπικού της επιχείρησης που πρόκειται να πληγεί από τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, ανεξαρτήτως από την ειδικότερη μορφή που έχει αυτό στις διάφορες εθνικές ρυθμίσεις ή πρακτικές επαγγελματικών σχέσεων.

Εν τούτοις συναντά κανείς και περιπτώσεις, κυρίως στις χώρες στις οποίες δεν υφίστανται θεσμοθετημένα όργανα εκπροσώπησης του προσωπικού των επιχειρήσεων, που η εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων στο ζήτημα των ομαδικών απολύσεων

γίνεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και η σχετική συμμετοχική παρέμβαση εξελίσσεται μέσα στα γενικότερα διαπραγματευτικά πλαίσια των επαγγελματικών σχέσεων εργοδοτών και συνδικάτων.

Τέλος, πρέπει να σημειωθούν κάποιες περιπτώσεις όπως της Ολλανδίας ή του Λουξεμβούργου που υπάρχει μια παράλληλη αρμοδιότητα εκπροσώπησης των εργαζομένων τόσο από τα αντιπροσωπευτικά όργανα του προσωπικού της επιχείρησης όσο κι από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν διαπραγματευτικά τους εργαζομένους της επιχείρησης. Επίσης, σε άλλες περιπτώσεις, η αρμοδιότητα εκπροσώπησης αποδίδεται καταρχήν στα αντιπροσωπευτικά όργανα του προσωπικού και εφόσον δεν υπάρχουν τέτοια όργανα, στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Έτσι στο Βέλγιο αρμόδιοι να διαβουλευτούν με τον εργοδότη σχετικά με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, είναι κατ' αρχήν οι εκπρόσωποι του προσωπικού (*delegates du personnel*). Εν τούτοις λαμβάνουν την αρμοδιότητα διαδοχικά, εφόσον δεν υπάρχουν εκπρόσωποι του προσωπικού, οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι (*delegation syndicale*), και εάν δεν υπάρχουν ούτε αυτοί, αρμόδιες να διαβουλευτούν είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούνται στις «διμερείς επιτροπές» (*commitions paritaires*).

Άλλωστε πρέπει να προστεθεί ότι στις περιπτώσεις που συμμετοχικός φορέας είναι κάποιο όργανο εκπροσώπησης του προσωπικού, δεν σημαίνει ότι τα συνδικάτα παρακολουθούν από απόσταση τα τεκταινόμενα. Κατά κανόνα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν εισχωρήσει ήδη μέσα στην επιχείρηση, είτε μέσω ειδικών θεσμών συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, όπως είναι η γαλλική *delegation syndicale* ή η βελγική *comite syndicale* ή έχουν εξασφαλίσει την παρουσία τους μέσα στα ίδια, τα αντιπροσωπευτικά όργανα του προσωπικού και σε ένα βαθμό ελέγχουν τη δραστηριότητά τους και συνεπώς συμμετέχουν άμεσα ή έμμεσα στις παρεμβατικές διαδικασίες των ομαδικών απολύσεων.

Συνήθως οι εργοδοτικές υποχρεώσεις για πληροφόρηση και διαβουλεύσεις δημιουργούνται σε συνάρτηση με ένα συγκεκριμένο ύψος αριθμού σχεδιαζόμενων απολύσεων, που κατά κανόνα καθορίζεται με ποσοστιαία αναφορά στο σύνολο των απασχολούμενων κατά μόνιμο τρόπο στην επιχείρηση. Εν τούτοις υπάρχουν περιπτώσεις νομικών ρυθμίσεων χωρών που αποφασιστικό γεγονός για τη γένεση των παραπάνω υποχρεώσεων δεν είναι ο αριθμός των σχεδιαζόμενων απολύσεων αλλά ο λόγος που

επικαλείται ο εργοδότης για τη μείωση του προσωπικού. Εφόσον γίνεται επίκληση οικονομικών ή τεχνικών λόγων, ανεξαρτήτως του αριθμού των απολυομένων, ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ενδεχομένως όμως ένας μεγαλύτερος αριθμός απολυομένων να επαυξάνει τις παρεμβατικές αρμοδιότητες των αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων.

Στο παράδειγμα της Γαλλίας, κάθε απόλυση, έστω και ενός μεμονωμένου εργαζομένου, προκαλεί την υποχρέωση πληροφόρησης των εκπροσώπων του προσωπικού, εφόσον ο λόγος της απόλυσης είναι οικονομικός. Βεβαίως οι διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης γίνονται συνθετότερες εάν η απόλυση δεν πλήττει έναν εργαζόμενο αλλά περισσότερους. Όμως και σε αυτή την περίπτωση η ομαδική απόλυση 10 και πλέον εργαζομένων επαυξάνει τις εργοδοτικές υποχρεώσεις και κάνει ακόμη συνθετότερη τη διαδικασία της συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων του προσωπικού από ό, τι η απόλυση ενός αριθμού εργαζομένων που δεν υπερβαίνει τους 9 μισθωτούς. Μη σύνδεση της υποχρέωσης πληροφόρησης με ορισμένο ύψος αριθμού απολύσεων συναντάται και στις νομοθετικές προβλέψεις που ισχύουν στην Ισπανία, στη Σουηδία και στην Αγγλία⁴¹.

Οι εθνικές ρυθμίσεις που επιβάλλουν την υποχρέωση πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων από τον εργοδότη για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, προβλέπουν κατά κανόνα ένα ελάχιστο περιεχόμενο το οποίο πρέπει να περιέχει η παρεχόμενη πληροφόρηση. Βεβαίως δεν λείπουν οι περιπτώσεις που η σχετική νομοθεσία δεν αναφέρεται ρητώς στο ελάχιστο αυτό περιεχόμενο της υποχρέωσης πληροφόρησης, ούτε κάνει ειδική μνεία στα στοιχεία που πρέπει να περιέχει αυτή, αρκείται δε στην γενική αναφορά ότι η πληροφόρηση πρέπει να είναι τέτοια ώστε να εξυπηρετεί τους σκοπούς των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις (Βάλβης, 2005).

Εν τούτοις, σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις και τις συλλογικές ρυθμίσεις που ισχύουν στις περισσότερες χώρες, το περιεχόμενο της γνωστοποίησης των

⁴¹Στην Γερμανία, επίσης ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ζητάει τη γνώμη του συμβουλίου της επιχείρησης σε κάθε περίπτωση απόλυσης (τακτικής ή έκτακτης καταγγελίας), ανακοινώνοντας σε αυτό τους λόγους της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Διαφορετικώς η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ή των μισθωτών που απολύονται είναι άκυρη. Εν τούτοις και στην περίπτωση του γερμανικού δικαίου, η κοινοποίηση των σχεδιαζόμενων απολύσεων στην αρμόδια διοικητική αρχή συνδέεται με τον αριθμό των απολυομένων.

σχεδιαζόμενων απολύσεων στους εκπροσώπους των εργαζομένων, πρέπει να αναφέρει τα εξής στοιχεία (Σεβαστίδης, 2008):

- a) αναφορά των λόγων που αναγκάζουν την επιχείρηση να προβεί στις απολύσεις,
- b) αριθμός των εργαζομένων που θα πλήξουν οι σχεδιαζόμενες απολύσεις,
- c) αριθμός των εργαζομένων που συνήθως απασχολούνται στην επιχείρηση,
- d) επαγγελματική κατάταξη των εργαζομένων που πρόκειται να απολυθούν και
- e) καθορισμός του χρονικού διαστήματος εντός του οποίου σκοπεύει ο εργοδότης να πραγματοποιήσει τις απολύσεις.

Βεβαίως, εκτός από τα παραπάνω στοιχεία, τα οποία αποτελούν το σύνηθες ελάχιστο περιεχόμενο του εγγράφου της κοινοποίησης για όλες σχεδόν τις ισχύουσες νομοθεσίες, πολλές από αυτές προβλέπουν τη γνωστοποίηση επί πλέον στοιχείων, με τα οποία επιδιώκεται μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της παρεχόμενης πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων και των διαβουλεύσεων με τον εργοδότη που επακολουθούν. Συγκεκριμένα συναντώνται όροι όπως (Σεβαστίδης, 2008):

- a) αναφορά της μεθόδου που σκοπεύει να ακολουθήσει ο εργοδότης προκειμένου να επιλέξει τους μισθωτούς που θα απολυθούν,
- b) προσδιορισμός κατά ηλικία και φύλο των απολυομένων ή ακόμα η παροχή άλλων στοιχείων αυτών, όπως όνομα, κατοικία, οικογενειακή κατάσταση, χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση, ασφαλιστική κατάσταση, επαγγελματικές ικανότητες, ύψος αποδοχών κ.λπ.,
- c) τα μέτρα που ο εργοδότης προτίθεται να λάβει, αφενός για να αποφύγει τις απολύσεις ή να μειώσει τον αριθμό των απολυομένων και αφετέρου για να διευκολυνθεί η επανατοποθέτηση των μισθωτών των οποίων δεν είναι δυνατόν να αποφευχθεί η απόλυση, και
- d) όλα τα αναγκαία στοιχεία για την πιστοποίηση των λόγων των απολύσεων.

Τέλος, το περιεχόμενο της πληροφόρησης που γίνεται στα πλαίσια της γενικότερης προληπτικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων επιτρέπει μια γενικότερη εποπτεία της οικονομικής και παραγωγικής κατάστασης της επιχείρησης εκ

μέρους των εργαζομένων και τη δυνατότητα ουσιαστικού ελέγχου των ισχυρισμών του εργοδότη τη στιγμή που θα θέσει ζήτημα ομαδικών απολύσεων. Είναι αυτονόητο ότι η ειδικότερη πληροφόρηση που παρέχεται για τους σκοπούς των διαβουλεύσεων ενόψει των σχεδιαζόμενων απολύσεων, θα ήταν πολύ λιγότερο αποτελεσματική εάν έλειπε η γενικότερη αυτή διαρκής πληροφόρηση.

5.4.3 Αντικείμενο και εύρος των διαβουλεύσεων

Κατά τις διαβουλεύσεις του εργοδότη με τους αρμοδίους εκπροσώπους των εργαζομένων εξετάζονται, οι δυνατότητες εξεύρεσης λύσεως προς αποφυγή ή όσο το δυνατόν μείωση των σχεδιαζόμενων απολύσεων, καθώς επίσης και η δυνατότητα λήψης μέτρων για την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών τους στους εργαζομένους που τελικώς θα θιγούν από αυτές. Ένα τέτοιο αντικείμενο των διαβουλεύσεων προβλέπεται από τις περισσότερες σχετικές νομοθεσίες των ευρωπαϊκών κρατών και από τη σχετική Οδηγία της ΕΕ για τις ομαδικές απολύσεις (Ασημακοπούλου, 2008).

Ειδικότερα, στην Αγγλία, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξετάσει όλες τις παρατηρήσεις που θα του γίνουν από τους εκπροσώπους των συνδικάτων και να απαντήσει σε αυτές. Εφόσον τις απορρίψει οφείλει να εκθέσει τους λόγους.

Στο Βέλγιο εξάλλου, κατά το ισχύον νομοθέτημα του 1976 για τις ομαδικές απολύσεις, η διαδικασία των διαβουλεύσεων και το αντικείμενό τους γίνεται σύμφωνα με τις προβλέψεις της υπ' αριθ. 24 Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία περιλαμβάνει ακριβώς τους όρους και τη διαδικασία πληροφόρησης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων με τον εργοδότη σε περίπτωση πραγματοποίησης ομαδικών απολύσεων.

Στην Ισπανία οι διαβουλεύσεις σχετικώς με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις γίνονται με την επιτροπή της επιχείρησης (ή με τους εκπροσώπους του προσωπικού, εάν η επιχείρηση απασχολεί από 10 έως 50 εργαζομένους). Αυτές μπορεί να καταλήξουν σε μια συμφωνία του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, η οποία δεσμεύει την αρμόδια αρχή για τη χορήγηση της έγκρισης των απολύσεων. Μόνο εφόσον εξαντληθεί η 30ήμερη προθεσμία των

διαβουλεύσεων και δεν υπάρξει τέτοια συμφωνία, η διαδικασία περνάει στην αρμοδιότητα της δημόσιας διοίκησης⁴².

Στην Ιταλία, όπου δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία με την οποία να ρυθμίζεται το θέμα των ομαδικών απολύσεων, οι σχετικές διαδικασίες και το περιεχόμενο των διαβουλεύσεων ορίζονται από τη Διακλαδική Σύμβαση της 5 Μαΐου 1966. Σύμφωνα με αυτήν, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας των διαβουλεύσεων του εργοδότη με τους εκπροσώπους των συνδικάτων, επιχειρείται η εξεύρεση λύσεων που θα επιτρέπουν την αποφυγή των απολύσεων ή την ελαχιστοποίηση του αριθμού των απολυομένων μισθωτών, καθώς και ο καθορισμός της διαδικασίας και του τρόπου με τον οποίο θα διενεργηθούν οι ενδεχόμενες απολύσεις. Χωρίς την τήρηση της υποχρέωσης διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των συνδικάτων ο εργοδότης δεν μπορεί να προχωρήσει στις σχεδιαζόμενες απολύσεις.

Στη Γαλλία η διαδικασία των διαβουλεύσεων είναι πιο σύνθετη και η ειδικότερη μορφή της εξαρτάται από τον αριθμό των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Γενικώς ισχύει η υποχρέωση πληροφόρησης ανεξαρτήτως του αριθμού των απολυομένων, εφόσον βεβαίως πρόκειται για απολύσεις για οικονομικούς λόγους, και η εντός μιας προθεσμίας σύγκληση του αρμόδιου εκπροσωπευτικού οργάνου του προσωπικού. Όταν όμως πρόκειται για απολύσεις που θίγουν πάνω από 9 εργαζομένους, οι ισχύουσες διατάξεις προβλέπουν τη γνωμοδότηση του συμβουλίου της επιχείρησης σε δύο αλληλέγγυες διασκέψεις που απέχουν μεταξύ τους με μια προθεσμία. Ειδικότερα, σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζομένους, εφόσον πρόκειται να απολυθούν πάνω από 9 εργαζόμενοι, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στο συμβούλιο της επιχείρησης μια συγκεκριμένη γραπτή πρόταση, το λεγόμενο κοινωνικό σχέδιο (plan social), στο οποίο περιέχονται οι προτάσεις του σχετικά με τα μέτρα που διατίθεται να πάρει για να επιτευχθεί η αποφυγή ή η μείωση των απολύσεων. Μεταξύ των προτάσεων πρέπει να περιέχονται μέτρα για τη διευθέτηση ή μείωση του ωραρίου εργασίας, την εκούσια μερική εργασία, για την

⁴²Σύμφωνα με το νόμο για τις ομαδικές απολύσεις που ισχύει στην Ολλανδία, οι διαβουλεύσεις γίνονται σε δύο επίπεδα: αφενός με το συμβούλιο της επιχείρησης (εφόσον υπάρχει) για να ζητηθεί η γνώμη του σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου για τα συμβούλια της επιχείρησης, και αφετέρου με τα αρμόδια συνδικάτα των εργαζομένων, στα οποία ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιήσει τις σχεδιαζόμενες απολύσεις με σκοπό τη διενέργεια διαβουλεύσεων, αναφέροντας τους λόγους κι άλλα στοιχεία σχετικά με την απόφασή του να προχωρήσει σε απολύσεις. Η εκπλήρωση της πρώτης υποχρέωσης δεν υποκαθιστά την εκπλήρωση της δεύτερης και αντιστρόφως. Σε οποιαδήποτε παράλειψη η δημόσια αρχή δεν εξετάζει την αίτηση του εργοδότη για χορήγηση της άδειας.

προσφυγή σε μεταθέσεις εργαζομένων, τη δυνατότητα χρονικής καθυστέρησης των απολύσεων ώστε να διευκολυνθούν οι αποσπάσεις ή οι επανεντάξεις σε άλλη εργασία, μέτρα με τα οποία θα λαμβάνονται υπόψη τα ειδικά προβλήματα κάποιων κατηγοριών εργαζομένων (αναπήρων, εγκύων γυναικών), βοήθεια για οικειοθελείς απολύσεις ή προσυνταξιοδοτήσεις, βοήθεια για επιστροφή στη χώρα προέλευσης, επανεκπαίδευση μισθωτών κ.λπ.⁴³.

Στο Λουξεμβούργο ο ισχύων νόμος για τις ομαδικές απολύσεις του 1982, προβλέπει διαβουλεύσεις τόσο με τους εκπροσώπους του προσωπικού (delegates du personnel), όσο και στα πλαίσια των «μικτών επιτροπών» (comites mixtes) εφόσον υπάρχουν. Εάν μάλιστα η επιχείρηση συνδέεται με μια συνδικαλιστική οργάνωση με συλλογική σύμβαση εργασίας, οι διαβουλεύσεις πρέπει να γίνονται και με αυτή. Και εδώ, το περιεχόμενο των διαβουλεύσεων είναι η εξεύρεση δυνατών λύσεων για την αποφυγή ή μείωση των σχεδιαζόμενων απολύσεων και η λήψη μέτρων για την άμβλυνση των συνεπειών τους.

Υπάρχουν εν τούτοις και περιπτώσεις χωρών που η ισχύουσα νομοθεσία δεν προβλέπει ρητώς κάποια διαδικασία διαβουλεύσεων ούτε το περιεχόμενό της, χωρίς αυτό βεβαίως να σημαίνει ότι στην πρακτική δεν γίνονται τέτοιες διαβουλεύσεις. Στις Η.Π.Α., για παράδειγμα, όπου δεν υφίσταται ειδική νομοθεσία για τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, υπάρχουν περιπτώσεις όπου, μέσα από την πρακτική των διαπραγματεύσεων, τα ίδια τα συνδικάτα, ενόψει των σχεδιαζόμενων απολύσεων, συμφωνούν με τον εργοδότη πάνω σε σχέδια οικειοθελούς μείωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, ώστε να αποφευχθούν ή να μειωθούν οι απολύσεις⁴⁴.

⁴³Βασικό όμως περιεχόμενο του plan social αποτελεί και η εκ μέρους του εργοδότη πρόταση των λεγόμενων contrats de conversion, η σύναψη δηλαδή κάποιων ειδικών συμφωνιών με τους απολυόμενους μισθωτούς, οι οποίες έχουν ως αντικείμενο τη διευκόλυνση της επαγγελματικής επανένταξής τους μετά από ένα στάδιο επαγγελματικής επανεκπαίδευσης. Ένα ακόμη βασικό σημείο της γαλλικής σχετικής νομοθεσίας είναι και η ρητή πρόβλεψη της δυνατότητας του συμβουλίου της επιχείρησης να προσφεύγει στις υπηρεσίες ειδικών εμπειρογνομόνων (expert-comptable), ώστε να διευκολύνεται το έργο του και να μπορεί να παρουσιάζει, κατά τη δεύτερη διάσκεψη με τον εργοδότη, θεμελιωμένες παρατηρήσεις και προτάσεις σχετικώς με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και τα εναλλακτικά μέτρα που είναι δυνατόν να ληφθούν.

⁴⁴Επίσης στον Καναδά όπου ο νόμος προβλέπει απλώς την υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στα αρμόδια συνδικάτα το αντίγραφο της κοινοποίησης των ομαδικών απολύσεων προς τον Υπουργό Εργασίας, χωρίς καμιά άλλη ρητή πρόβλεψη για διαβουλεύσεις, το περιεχόμενο αυτών διαμορφώνεται από την πρακτική των επαγγελματικών σχέσεων, ενώ τα συνδικάτα έχουν τη δυνατότητα και την υποχρέωση (όπως και ο εργοδότης), να δίνουν στο υπουργείο εργασίας κάθε πληροφορία που θα βοηθά τους εργαζομένους τους

Στην Πορτογαλία εξάλλου, η σχετική νομοθεσία προβλέπει ότι οι παρατηρήσεις της επιτροπής των εργαζομένων που είναι το αντιπροσωπευτικό όργανο στο οποίο πρέπει ο εργοδότης να κοινοποιήσει τις απολύσεις και τις σχετικές πληροφορίες, απευθύνονται όχι στον εργοδότη, αλλά στο υπουργείο εργασίας. Οι παρατηρήσεις αυτές περιέχουν και τις προτάσεις της επιτροπής των εργαζομένων σχετικά με τα αναγκαία μέτρα για την αποφυγή ή τη μείωση των απολύσεων, την επαγγελματική εκπαίδευση, τη μετάταξη ή τη μετάθεση των εργαζομένων, τη χρονική κλιμάκωση των απολύσεων, καθώς και κάθε άλλο μέτρο με το οποίο θα μειώνονται οι συνέπειες των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Την ίδια υποχρέωση έχει και ο εργοδότης, ο οποίος οφείλει να παρέχει όσες διευκρινήσεις, πληροφορίες και στοιχεία του ζητηθούν από το Υπουργείο. Παρατηρείται ότι σε αυτές τις περιπτώσεις οι διαβουλεύσεις γίνονται με ενδιάμεση τη δημόσια διοίκηση, χωρίς βεβαίως να αποκλείεται από το νόμο και η άμεση επαφή των ενδιαφερομένων μερών για την εξεύρεση λύσεων. Άλλωστε, η συνεργασία των εκπροσώπων των εργαζομένων με την αρμόδια δημόσια αρχή προβλέπεται κι από τις νομοθεσίες που ρητώς επιβάλλουν τις άμεσες διαβουλεύσεις των αντιπροσωπευτικών οργάνων με τον εργοδότη. Τέλος, στην περίπτωση της Ο.Δ.Γ., το όργανο στο οποίο απευθύνεται ο εργοδότης για τη χορήγηση της άδειας ομαδικών απολύσεων, έχει το ίδιο συμμετοχική σύσταση, και το οποίο για να εκδώσει την απόφασή του καλεί υποχρεωτικώς για διαβουλεύσεις ενώπιόν του τόσο τον εργοδότη όσο και το συμβούλιο της επιχείρησης (Ασημακοπούλου, 2008).

5.4.4 Κριτήρια επιλογής απολυομένων και συμμετοχική παρέμβαση

Σε αρκετές χώρες, το ζήτημα των κριτηρίων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την επιλογή των μισθωτών που πρόκειται να θιγούν από την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων ή των απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους, ρυθμίζεται με νομοθετικές διατάξεις, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με εσωτερικούς κανονισμούς.

Συνήθως τα κριτήρια αυτά αναφέρονται στην προσωπική κατάσταση των μισθωτών που πρόκειται να θιγούν από τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, με την επιφύλαξη της εξασφάλισης της αποτελεσματικής λειτουργίας της επιχείρησης και εφαρμόζονται αφού ληφθεί η γνώμη των εκπροσώπων των εργαζομένων ή προηγηθούν σχετικές διαβουλεύσεις του εργοδότη με αυτούς. Για παράδειγμα στην Πορτογαλία η σχετική νομοθετική διάταξη

οποίους αφορούν οι απολύσεις και να συνεργάζονται με το υπουργείο για τη διευκόλυνση της επαναπασχόλησης αυτών.

ορίζει ότι, με την επιφύλαξη της εξασφάλισης της αποτελεσματικής λειτουργίας της επιχείρησης ή της υπηρεσίας και αφού ο εργοδότης λάβει υπόψη του τη γνώμη της επιτροπής των εργαζομένων, η προτεραιότητα στη διατήρηση της απασχόλησης στα πλαίσια της επαγγελματικής κατηγορίας, πρέπει να δίνεται (Λεοντάρης, 2010):

- a) στους αναπήρους,
- b) σε όσους έχουν μεγαλύτερη αρχαιότητα στην επιχείρηση,
- c) στους πιο ηλικιωμένους,
- d) σε όσους έχουν μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη,
- e) στους πιο ικανούς, έμπειρους και εξειδικευμένους.

Εν τούτοις, η τάξη και η σχετική σπουδαιότητα των κριτηρίων αυτών είναι δυνατόν να τροποποιηθούν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επίσης στη Γαλλία, για να διαμορφώσει ο εργοδότης τον κατάλογο των απολυομένων πρέπει να εφαρμόσει τα κριτήρια που προσδιορίζουν οι σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁴⁵.

Γενικότερα, τα κριτήρια επιλογής των απολυομένων αποτελούν αντικείμενο διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων, ή στα πλαίσια των διαβουλεύσεων αυτών ελέγχεται κατά πόσο ο εργοδότης έχει εφαρμόσει ορθώς τα κριτήρια που έχουν προσδιορισθεί νομοθετικώς ή με συλλογική σύμβαση εργασίας. Έτσι στο Βέλγιο και στην Ολλανδία ο καθορισμός των κριτηρίων επιλογής των απολυομένων γίνεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή στα πλαίσια των διαβουλεύσεων με το συμβούλιο της επιχείρησης, ενώ στην Αγγλία ο νόμος προβλέπει ότι στα πλαίσια των σχετικών διαβουλεύσεων με το αρμόδιο συνδικάτο αποφασίζεται και η μέθοδος που προτίθεται να χρησιμοποιηθεί για την επιλογή των απολυομένων μισθωτών (Λεοντάρης, 2010).

5.4.5 Συνέπειες από τη μη τήρηση των συμμετοχικών διαδικασιών

Η παραγνώριση από τον εργοδότη των υποχρεώσεων πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων ή της υποχρέωσης διαβουλεύσεων με αυτούς ενόψει

⁴⁵Μόνο εφόσον δεν υπάρχει τέτοια πρόβλεψη με συλλογική σύμβαση, μπορεί ο εργοδότης να προσδιορίσει τα κριτήρια αυτά, αλλά εφόσον προηγηθούν διαβουλεύσεις με την επιτροπή της επιχείρησης ή με τους εκπροσώπους του προσωπικού. Στην τελευταία όμως περίπτωση τα κριτήρια που θα προσδιορισθούν πρέπει να παίρνουν υπόψη τα οικογενειακά βάρη των εργαζομένων, την αρχαιότητα στην υπηρεσία και τις επαγγελματικές τους ικανότητες.

σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων, αντιμετωπίζεται από τις διάφορες εθνικές νομοθεσίες με διαφορετικούς τρόπους και επιφέρει διαφορετικές συνέπειες.

Καταρχήν πολλές εθνικές νομοθεσίες επιβάλλουν στον εργοδότη την υποχρέωση να κοινοποιεί στην αρμόδια δημόσια αρχή τόσο αντίγραφο του σχετικού εγγράφου της πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις όσο και στοιχεία σχετικά με την πορεία ή την διεξαγωγή των διαβουλεύσεων του με τους εκπροσώπους αυτούς. Έτσι, δίνεται η ευχέρεια να ελέγχεται από τη δημόσια αρχή εάν τηρούνται οι εργοδοτικές υποχρεώσεις σε σχέση με τις συμμετοχικές διαδικασίες και βεβαίως να εξαρτάται η χορήγηση της άδειας για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων -όπου αυτή απαιτείται- από την εκπλήρωση των υποχρεώσεων αυτών⁴⁶. Εξάλλου, στα πλαίσια αυτού του διοικητικού ελέγχου, δίνεται η δυνατότητα στην αρμόδια αρχή να παρατείνει -όπου πάλι προβλέπεται κάτι τέτοιο από τις εθνικές νομοθεσίες- τις προθεσμίες για την πραγματοποίηση των σχεδιαζόμενων απολύσεων, εφόσον ο εργοδότης δεν έχει τηρήσει τις σχετικές υποχρεώσεις του ή τις έχει τηρήσει πλημμελώς (Λεοντάρης, 2010).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα δίνει η σχετική νομοθεσία της Γαλλίας, όπου η αναστολή της πραγματοποίησης των σχεδιαζόμενων απολύσεων προβλέπεται ευθέως από το νόμο. Συγκεκριμένα, η αρμόδια διοικητική αρχή οφείλει να ελέγχει εάν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν πληροφορηθεί και γνωμοδοτήσει σχετικά με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Εάν η διοικητική αρχή διαπιστώσει εργοδοτικές παραβάσεις ή παραλήψεις, απευθύνει εγγράφως τις παρατηρήσεις της στον εργοδότη, ο οποίος δεν μπορεί να κοινοποιήσει τις απολύσεις στους μισθωτούς πριν απαντήσει δεόντως στις παρατηρήσεις αυτές.

Βεβαίως, εκτός από τις παραπάνω συνέπειες, η παραγνώριση των νομίμων ή συμβατικών υποχρεώσεων πληροφόρησης και διαβούλευσης του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, επιφέρει σε πολλές περιπτώσεις εθνικών δικαιοκτών ρυθμίσεων, άμεσες αστικές ή ποινικές κυρώσεις οι οποίες εμφανίζονται με ποικιλία μορφών.

⁴⁶Π.χ. στην Ολλανδία, εφόσον η αρμόδια δημόσια αρχή διαπιστώσει ότι δεν έχει γνωμοδοτήσει το συμβούλιο της επιχείρησης ή δεν έχουν προσκληθεί από τον εργοδότη τα αρμόδια συνδικάτα για διαβουλεύσεις, δεν εξετάζει το σχετικό εργοδοτικό αίτημα για τη χορήγηση άδειας ομαδικών απολύσεων, παρά μόνο εάν ο εργοδότης τηρήσει τις υποχρεώσεις του αυτές (άρθρ. 6 (2) νόμου της 24 Μαρτίου 1976.

Στην Αγγλία, για παράδειγμα, κάθε συνδικάτο έναντι του οποίου ο εργοδότης έχει υποχρέωση πληροφόρησης και διαβουλεύσεων, μπορεί να ενάγει αυτόν, σε κάθε περίπτωση που αποφάσισε τη μείωση του προσωπικού και προχώρησε σε απολύσεις, χωρίς να έχει σεβαστεί τις υποχρεώσεις του αυτές ή γιατί τις τήρησε πλημμελώς, και να επιδιώξει την έκδοση δικαστικής απόφασης με την οποία να καταδικάζεται ο εργοδότης στην καταβολή αποζημίωσης στους εργαζομένους που έχουν πληγεί ή πρόκειται να πληγούν από τις απολύσεις¹⁰⁹.

Σε άλλες εξάλλου χώρες προβλέπεται ρητώς ο καταχρηστικός χαρακτήρας ή η ακυρότητα των απολύσεων που γίνονται χωρίς ο εργοδότης να σεβαστεί τις υποχρεώσεις του για πληροφόρηση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η σχετική νομοθεσία του Λουξεμβούργου, για παράδειγμα, ορίζει ότι ο μισθωτός που θα απολυθεί χωρίς να τηρηθούν αυτές οι υποχρεώσεις έχει δικαίωμα, εκτός από την αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος γενικά για τις απολύσεις και αποζημίωσης για καταχρηστική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ενώ σύμφωνα με τη νομοθεσία της Πορτογαλίας οι απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των υποχρεώσεων αυτών θεωρούνται άκυρες και δεν παράγουν κανένα έννομο αποτέλεσμα. Στη Γαλλία πάλι, η παραγνώριση εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεών του για πληροφόρηση και διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων μπορεί να δημιουργήσει αξίωση προς αποζημίωση σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις του αστικού κώδικα για ευθύνη από πταίσμα .

Εκτός από τις αστικές συνέπειες, συναντώνται και περιπτώσεις δικαικών ρυθμίσεων κατά τις οποίες η παραγνώριση του εργοδότη των νομίμων υποχρεώσεών του για πληροφόρηση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, επιφέρει και ποινικές κυρώσεις. Έτσι στη Γαλλία ο εργοδότης που προχωρεί στην απόλυση 10 τουλάχιστον εργαζομένων χωρίς να σεβαστεί την υποχρέωση διαβούλευσης, τελεί ένα ειδικό αδίκημα που προβλέπεται στο Κώδικα Εργασίας και εκτίθεται στην απειλή μιας χρηματικής ποινής που επιβάλλεται τόσες φορές όσοι είναι και οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν. Εκτός όμως από αυτό το αδίκημα, ο εργοδότης ο οποίος παραλείπει την προσφυγή στους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει των σχεδιαζόμενων απολύσεων, τελεί και το αδίκημα της προσβολής της κανονικής άσκησης των καθηκόντων των *delegates du personnel* ή της λειτουργίας της *comite d' entreprise*. Την επιβολή χρηματικών ποινικών κυρώσεων προβλέπει επίσης και η σχετική νομοθεσία της Πορτογαλίας, το ύψος των οποίων συνδέεται με τον αριθμό των απολυθέντων μισθωτών και με την οικονομική κατάσταση της

επιχείρησης. Εξάλλου η Εθνική Συλλογική Σύμβαση που ισχύει από 1^η Ιουλίου 1986 στη Δανία και επιβάλλει τη διαδικασία της πληροφόρησης και διαβούλευσης στα πλαίσια των επιχειρησιακών διμερών επιτροπών συνεργασίας, προβλέπει την ποινή του προστίμου σε περίπτωση που θα παραβιασθούν. Υποστηρίζεται μάλιστα ότι το αδίκημα αυτό τελείται όχι μόνο σε περίπτωση παράλειψης προσφυγής σε διαβουλεύσεις, αλλά σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης διενέργειας της πληροφόρησης και γενικώς της πλημμελούς τήρησης των εργοδοτικών υποχρεώσεων κατά τη διαδικασία της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στις ομαδικές απολύσεις.

Τέλος, πρέπει να παρατηρηθεί ότι δεν συναντώνται διατάξεις με τις οποίες να προβλέπονται συνέπειες ή κυρώσεις εις βάρος της εργασιακής πλευράς, σε περίπτωση που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων παραλείπουν να συμμετάσχουν στις διαδικασίες των διαβουλεύσεων ή κωλυσιεργούν συμμετέχοντας κατ' επίφαση. Βεβαίως αυτό είναι φυσικό, αφού η πληροφόρηση και οι διαβουλεύσεις τίθενται από όλες τις σχετικές νομοθεσίες ως εργοδοτικές υποχρεώσεις (και αντιστοίχως ως δικαιώματα της εργασιακής πλευράς). Εξάλλου η παράλειψη συμμετοχής της εργασιακής πλευράς δεν δημιουργεί τυπικά προβλήματα, αφού κι αν ακόμη η συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν συντελεσθεί, η όλη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων δεν παραλύει, δεδομένου ότι η εργοδοτική υποχρέωση για διαβουλεύσεις θεωρείται ότι έχει εκπληρωθεί, εφόσον ο εργοδότης έχει νομίμως προσκαλέσει αυτούς για συζητήσεις και τους έχει κοινοποιήσει γι' αυτό το σκοπό κάθε χρήσιμη πληροφορία, σύμφωνα με τις ειδικότερες διατάξεις που ισχύουν σε κάθε χώρα (Λεοντάρης, 2010).

6 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: «ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

6.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

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

Οι πρώτες διατάξεις που αναφέρονταν στον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων εμφανίστηκαν πολύ παλαιότερα. Το πρώτο σχετικό νομοθέτημα ήταν ο νόμος 6299/1934, με τον οποίο για πρώτη φορά τέθηκαν περιορισμοί στις απολύσεις προσωπικού από τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας που απασχολούσαν περισσότερους από 50 μισθωτούς.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού, ήταν άκυρες και θεωρούνταν σαν να μην είχαν γίνει οι απολύσεις που αφορούσαν πάνω από το 1/4 του προσωπικού, εφόσον γίνονταν μέσα στο ίδιο έτος και δεν είχε δοθεί η προηγούμενη σύμφωνη γνώμη ειδικού συμβουλίου⁴⁷. Είναι χαρακτηριστικό ότι με την πρώτη κιόλας νομοθετική πρόβλεψη ελέγχου των ομαδικών απολύσεων τέθηκε ζήτημα συνταγματικότητας των σχετικών ρυθμίσεων, για να αποφανθεί από τη νομολογία ότι ο νόμος αυτός δεν παραβίαζε το Σύνταγμα (του 1927) γιατί απέβλεπε στην προστασία της εργασίας (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

Το παραπάνω νομοθέτημα, το οποίο όπως είπαμε αφορούσε μόνο τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, ακολούθησαν δύο νομοθετήματα γενικής εφαρμογής. Το πρώτο ήταν ο νόμος 2222/1952 «περί ελέγχου των απολύσεων μισθωτών», ο οποίος είχε

⁴⁷Η ακυρότητα των απολύσεων δεν αναγνωριζόταν δικαστικώς, αλλά με απόφαση ειδικού συμβουλίου, μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου μισθωτού ή του Υπουργού Εργασίας ή του οικείου σωματείου ή τέλος της γενικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης, η σχετική δε απόφαση δημοσιευόταν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

μεταβατική εξάμηνη ισχύ και προκάλεσε πλήθος αντιδράσεων. Το νομοθέτημα αυτό ακολούθησε το ν.δ. 2511/1953, το οποίο επίσης σε σύντομο χρονικό διάστημα καταργήθηκε.

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

Οι ομαδικές απολύσεις αποτέλεσαν αντικείμενο ρύθμισης του α.ν. 99/1967 «περί ελέγχου των ομαδικών απολύσεων», που διαδοχικά τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τον α.ν. 173/ 1967, το ν.δ. 206/1974 και τέλος με το νόμο 334/1976. Το νομοθετικό αυτό καθεστώς, όπως άλλωστε και το προϊσχύον ν.δ. 2511/1953, ακολουθούσε το σύστημα του εκ των υστέρων ελέγχου των ομαδικών απολύσεων από την αρμόδια δημόσια αρχή. Συγκεκριμένα, ο α.ν. 99/1967 έθετε ως μοναδική προϋπόθεση για την εγκυρότητα των ομαδικών απολύσεων τη χορήγηση σχετικής έγκρισης από τον Υπουργό Εργασίας μέσα σε ένα μήνα από την αναγγελία τους στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας, έγκριση που δινόταν μετά από γνωμοδότηση του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής (στη συνέχεια του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας)⁴⁸.

Βεβαίως κατά το προϊσχύον αυτό νομοθετικό πλαίσιο η όλη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων εξελισσόταν ερήμην των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργάνων, αφού δεν προβλεπόταν κάποιας μορφής συμμετοχική δυνατότητα σε εκπροσώπους του προσωπικού της επιχείρησης που πραγματοποιούσε τις ομαδικές απολύσεις. Αυτό ωστόσο δεν είναι παράδοξο, αφού γενικότερα η ιδέα της συμμετοχής των εργαζομένων στην επιχείρηση μόλις την τρέχουσα δεκαετία άρχισε να βρίσκει κάποια νομοθετική αναγνώριση στην Ελλάδα (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

⁴⁸Επίσης, σύμφωνα με το νομοθέτημα αυτό, όπως τροποποιήθηκε, ομαδικές θεωρούνταν οι απολύσεις εφόσον υπερέβαιναν ένα καθορισμένο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ποσοστό (2 έως 10%) επί του απασχολούμενου στην αρχή κάθε μήνα προσωπικού της επιχείρησης. Εξάλλου η εφαρμογή του νομοθετικού αυτού καθεστώτος ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, περιοριζόταν στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν στην αρχή κάθε μήνα πάνω από 50 μισθωτούς, στο οποίο δεν υπολογίζονταν αυτοί που συνδέονταν με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.

Το καθεστώς ελέγχου των ομαδικών απολύσεων του α.ν. 99/1967 διατηρήθηκε μέχρι την ψήφιση του ισχύοντος νόμου 1387/1983 με τον οποίο αναθεωρήθηκε ριζικά η διαδικασία ελέγχου αλλά και τα ίδια τα κριτήρια χαρακτηρισμού των απολύσεων ως ομαδικών. Μολονότι το αίτημα για την τροποποίηση του προϊσχύοντος και κακώς εφαρμοζόμενου νομοθετικού καθεστώτος ήταν γενικότερο και εξέφραζε την ανάγκη εξασφάλισης μιας ορθολογιστικής πολιτικής της απασχόλησης μέσα από την ταυτόχρονη καθιέρωση και ανάπτυξη των συμμετοχικών θεσμών στο επίπεδο της επιχείρησης, η βασική αιτία για την νομοθετική αλλαγή στον τρόπο ελέγχου των ομαδικών απολύσεων ήταν η συγκεκριμένη δέσμευση για προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στη σχετική Οδηγία του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την προσέγγιση των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις. Ο νόμος 1387/1987 αποτελεί ακριβώς προσπάθεια, αν και όχι, πραγματικά επιτυχημένη, για προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις βασικές αρχές που προκύπτουν από την Οδηγία 75/129/ΕΕ, με βασικότερη την καθιέρωση της συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων ως πρωταρχικού συστατικού στοιχείου της όλης διαδικασίας ελέγχου των ομαδικών απολύσεων (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

6.2 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

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

Οι πρώτες συμμετοχικές εκφράσεις παρουσιάστηκαν με το νόμο 1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Πράγματι, τόσο με τη διάταξη του άρθρου 16§4 που επιβάλλει την υποχρέωση της τακτικής κάθε μήνα συνάντησης του εργοδότη με τους εκπροσώπους των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο και με τη διάταξη του άρθρου 14§9 το οποίο παρέχει ένα δικαίωμα «veto» στη συνδικαλιστική οργάνωση σχετικά με τη σχεδιαζόμενη από τον εργοδότη μετάθεση συνδικαλιστικού στελέχους, γίνεται η πρώτη δειλή προσπάθεια εισαγωγής της συμμετοχικής ιδέας στο χώρο της επιχείρησης. Ειδικότερα, στα πλαίσια των κατά μήνα συναντήσεων του εργοδότη με τους εκπροσώπους των επιχειρησιακών συνδικάτων είναι δυνατόν να συζητούνται ζητήματα που αφορούν το προσωπικό της επιχείρησης και συγκεκριμένα θέματα απασχόλησης που μπορεί να προκύψουν από την εισαγωγή νέας τεχνολογίας στην επιχείρηση, αλλά και να επιχειρείται ενημέρωση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων για τα ενδεχόμενα σχέδια του εργοδότη για πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων. Βεβαίως, η σχετική διάταξη εκφράζεται πολύ γενικά για το περιεχόμενο των συζητήσεων και δεν προβλέπει μια συγκεκριμένη διαδικασία πραγματοποίησής τους, ούτε επιβάλλει κάποιες συγκεκριμένες δεσμεύσεις στον εργοδότη ως προς το αποτέλεσμα αυτών.

Εκτός από τον παραπάνω νόμο εντοπίζεται η αποσπασματική εφαρμογή της συμμετοχικής ιδέας σε ειδικά νομοθετήματα όπως ο νόμος 1316/1983 για τον Εθνικό Οργανισμό Φαρμάκων. Με το νομοθέτημα αυτό προβλέπεται η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στο διοικητικό συμβούλιο του Ε.Ο.Φ. και των εξαρτωμένων από αυτόν δύο επιχειρήσεων, δηλαδή της Εθνικής Φαρμακοβιομηχανίας Α.Ε. και της Κρατικής Φαρμακαποθήκης Α.Ε. Επίσης ο ίδιος νόμος προβλέπει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων σε δύο ακόμη όργανα: στο Γενικό Συμβούλιο του Ε.Ο.Φ. που αποτελεί συμβουλευτικό όργανο καθώς και στα Συμβούλια εποπτείας που λειτουργούν στις μονάδες παραγωγής φαρμακευτικών προϊόντων για ανθρώπινη χρήση⁴⁹ (Σεβαστίδης, 2008).

⁴⁹Είναι χαρακτηριστικό ότι ο τρόπος εκπροσώπησης των εργαζομένων που προβλέπεται για τα παραπάνω όργανα από το νόμο 1316/1983 δεν είναι ομοιόμορφος. Μέσα στον ίδιο και τον αυτό νόμο εναλλάσσεται η μορφή της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης με την μορφή της εκπροσώπησης του προσωπικού, προβλέπεται μάλιστα ως εναλλακτική ή μεταβατική μορφή ακόμη και η δοτή εκπροσώπηση, με επιλογή δηλαδή των εκπροσώπων των εργαζομένων από τον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας.

Γενικευμένη συζήτηση γύρω από το ζήτημα της συμμετοχής των εργαζομένων, προκάλεσε ο νόμος 1365/1983 για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, ο οποίος μεταξύ των πρωταρχικών του στόχων έχει την «ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις» (άρθρ. 1§2 περ. β'). Ο νόμος αυτός, καθώς και τα προεδρικά διατάγματα που εκδόθηκαν προς εφαρμογή του, προβλέπουν πολλαπλούς τρόπους συμμετοχής, η οποία συντελείται τόσο στα πλαίσια των συνελεύσεων κοινωνικού ελέγχου όσο και στο επίπεδο των οργάνων διοίκησης των κοινωνικοποιούμενων επιχειρήσεων. Το μοντέλο εργατικής εκπροσώπησης που υιοθετούν τα προεδρικά διατάγματα είναι της εκπροσώπησης του προσωπικού και όχι της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, αφού ο εργατικός εκπρόσωπος στην ΑΣΚΕ και το διοικητικό συμβούλιο εκλέγεται με άμεση, μυστική και καθολική ψηφοφορία από το προσωπικό της επιχείρησης, σύμφωνα με το σύστημα της απλής αναλογικής.

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

Ακολούθησε ο νόμος 1386/1983 για τον Οργανισμό Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων, ο οποίος επίσης εφαρμόζει τη συμμετοχική ιδέα, τόσο με την παρουσία εκπροσώπου των εργαζομένων στη διοίκηση του Οργανισμού Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεως (άρθρ. 3§3), όσο και στην προσωρινή διοίκηση των υπό εξυγίανση προβληματικών επιχειρήσεων (άρθρ. 8§1). Ο καθορισμός του εργατικού εκπροσώπου στη διοίκηση του Ο.Α.Ε. γίνεται από τη Γ.Σ.Ε.Ε., ενώ ο νόμος αφήνει ανοικτό το ζήτημα του καθορισμού του εκπροσώπου των εργαζομένων στη διοίκηση των προβληματικών επιχειρήσεων (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

Βασικό συμμετοχικό θεσμό αποτελούν και οι επιτροπές υγιεινής και ασφαλείας που προβλέφθηκαν με το νόμο 1568/1985 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Οι επιτροπές αυτές συνιστώνται σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζομένους, ενώ στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 εργαζομένους ορίζεται, με τα ίδια

καθήκοντα, αντιπρόσωπος των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλεια. Οι επιτροπές ή ο αντιπρόσωπος είναι όργανα του προσωπικού που εκλέγονται από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή υποδεικνύονται από τα τυχόν υπάρχοντα συμβούλια εργαζομένων.

Ακολουθώντας την προσφιλή για τον έλληνα νομοθέτη τακτική της αποσπασματικής, και συνήθως κάτω από την πίεση των περιστάσεων, ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, ο νόμος 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις επέλεξε έναν ad hoc ειδικό συμμετοχικό τύπο που διαφοροποιείται σαφώς από τα συμμετοχικά μοντέλα που υιοθετούσαν οι παραπάνω νόμοι, αλλά κι από το μοντέλο της εργατικής συμμετοχής που εισήγαγε ο πρόσφατος νόμος 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων και την κύρωση της 135 Δ.Σ.Ε..

Ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις εμφανίστηκε λοιπόν και λειτούργησε στα πλαίσια ενός δικαιικού συστήματος επαγγελματικών σχέσεων που δεν αναγνώριζε τη γενικότερη δυνατότητα συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και συνεπώς ενός συστήματος που δεν κατοχύρωνε καμιάς μορφής προληπτική συμμετοχική παρέμβαση στο επίπεδο της λήψης των αποφάσεων που αφορούν τα οικονομοτεχνικά και παραγωγικά σχέδια του εργοδότη και φυσικά καμιά ευχέρεια έγκαιρης πληροφόρησης των εργαζομένων για την οικονομική κατάσταση και πορεία της επιχείρησης. Έτσι η συμμετοχή που εισήγαγε ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις λειτούργησε ως μια συμμετοχική παρέμβαση συνήθως «κατόπιν εορτής» αφού ήδη, ερήμην των εργαζομένων, κατά το χρόνο του σχεδιασμού των απολύσεων, οι εργοδοτικές αποφάσεις για οικονομοτεχνικές αλλαγές είχαν ληφθεί ή ακόμη είχαν πραγματοποιηθεί, με συνέπειες για το καθεστώς απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση συχνά μη ανατρέψιμες.

Βεβαίως, μετά την ψήφιση του νόμου 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων, και εφόσον οι διατάξεις του τεθούν σε ουσιαστική εφαρμογή, κατοχυρώνεται η δυνατότητα πληροφόρησης των εκπροσώπων του προσωπικού σε θέματα που μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση. Σύμφωνα λοιπόν με τις διατάξεις του άρθρου 13§1 και 2 του νόμου αυτού, ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια των εργαζομένων σε μια σειρά από θέματα, πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του. Θέματα για τα οποία επιβάλλεται κατά τις διατάξεις αυτές η υποχρέωση πληροφόρησης και τα οποία θα μπορούσαν να έχουν επιπτώσεις στη διατήρηση της

εργασιακής θέσης των εργαζομένων, είναι η αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, η ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή ο περιορισμός των εγκαταστάσεών της, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού, η μείωση ή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων καθώς και η θέση σε διαθεσιμότητα ή εκ περιτροπής εργασία. Επίσης οι εργαζόμενοι θα μπορούν πλέον να έχουν μια εικόνα της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης καθώς και μια σχετική γνώση της πορείας αυτής, αφού τα συμβούλια των εργαζομένων έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται για τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα και στον προγραμματισμό της παραγωγής, τον ισολογισμό και απολογισμό καθώς και το λογαριασμό εκμετάλλευσης της επιχείρησης. Εν τούτοις πρέπει να επισημάνουμε ότι για όλα τα παραπάνω θέματα η συμμετοχική δυνατότητα των συμβουλίων εξαντλείται στο δικαίωμα πληροφόρησης, αφού, σε αντίθεση με τις προβλέψεις δικαικών συστημάτων άλλων χωρών, ο νόμος 1767/1988 δεν παρέχει το δικαίωμα διαβουλεύσεων με τον εργοδότη ενόψει της λήψης αποφάσεων για τα παραπάνω θέματα (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

Συνέχεια με τα παραπάνω αποτελεί –με διαφοροποιήσεις- ο Ν. 3863/2010 άρθρο 74 παρ. 1 που τίθενται νέα όρια, πέραν των οποίων οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές και απαγορεύονται (Καραφάς, 2015).

Πίνακας 6.1: Νέα όρια απολύσεων με βάση την δυναμικότητα των επιχειρήσεων.

Δυναμικότητα επιχείρησης	Όριο απολύσεων
1) επιχειρήσεις, που απασχολούν μέχρι 19 εργαζόμενους	Δεν τίθεται όριο
2) επιχειρήσεις, που απασχολούν 20 έως 150 εργαζόμενους	Μέχρι 6 εργαζόμενους
3) επιχειρήσεις, που απασχολούν άνω των 150 εργαζόμενους	5% απασχολουμένων με ανώτατο όριο ουσ 30 εργαζόμενους

Πηγή: (Καραφάς, 2015)

Με την παρ. 2 του άρθρου 74 Ν. 3863/2010, τίθενται νέοι χρόνοι προειδοποίησης (βραχύτερης διάρκειας) για την απόλυση μισθωτού, προκειμένης της καταβολής της αποζημιώσεως μειωμένης κατά το 1/2. Έτσι, τίθενται η νέα διαμορφούμενη κλίμακα αποζημιώσεων, κατόπιν προειδοποίησης⁵⁰.

⁵⁰ Η κλίμακα των αποζημιώσεων, χωρίς προειδοποίηση, παραμένει ως έχει διαμορφωθεί από τους Ν2112/1920 και 3198/1955.

Εάν ο εργοδότης δεν κάνει χρήση της προειδοποίησης, υποχρεούται στην καταβολή της πλήρους αποζημίωσης, της προβλεπόμενης από τις διατάξεις των Ν. 2112/1920 και 3198/1955. Εάν κάνει χρήση της προειδοποίησης, καταβάλλεται η αποζημίωση των διατάξεων των Ν. 2112/1920 και 3198/1955, κατά το ήμισυ, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Με την παρ. 3 άρθρου 74 Ν. 3863/2010, μεταβάλλονται οι όροι καταβολής σε δόσεις της οφειλόμενης από τον εργοδότη αποζημίωσης λόγω απολύσεως μισθωτού. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα καταβολής της αποζημίωσης σε δόσεις.

Με την παρ. 4 άρθρου 74 Ν. 3863/2010, ρυθμίζονται θέματα απόλυσης, με οποιονδήποτε τρόπο, εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών. Οι απολυόμενοι έχουν το δικαίωμα αυτασφάλισης, εντός 2 μηνών από την ημερομηνία καταγγελίας της σχέσεως εργασίας. Ο εργοδότης μετέχει στο κόστος αυτασφάλισης, ως ακολούθως (Καραφάς, 2015):

- Ηλικία απολυομένου 55 – 60 ετών, το 50% του κόστους.
- Ηλικία απολυομένου 60 συμπληρωμένων – 64 ετών, το 80% του κόστους.
- Η ανωτέρω κάλυψη του κόστους μπορεί να ισχύσει μέχρι 3 χρόνια.
- Το υπολειπόμενο 50% ή 20%, κατά περίπτωση, μπορεί να καλύψει ο ΟΑΕΔ, από τον λογαριασμό ΛΑΕΚ, μετά την έκδοση σχετικής Υπουργικής απόφασης.
- Η απόλυση εργαζομένων των ηλικιών 55 έως 64 δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνόλου των εργαζομένων.

6.3 ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Ήδη από το 1983, άρχισε στην Ελλάδα να ισχύει νομοθεσία με την οποία καθιερώθηκε η συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Το σημαντικό γεγονός είναι ότι ο νόμος 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις, προηγήθηκε της εισαγωγής του θεσμού της γενικότερης συμμετοχικής παρέμβασης των εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης, ο οποίος καθιερώθηκε μόλις προσφάτως με το νόμο 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων και την κύρωση της 135 Δ.Σ.Ε. (Δεδουσόπουλος, 2000).

Το γεγονός του πρωθύστερου αυτού έχει σημαντικές συνέπειες αν ληφθεί υπόψη ότι (Δεδουσόπουλος, 2000):

1. η συμμετοχική παρέμβαση των εργαζομένων στο θέμα των ομαδικών απολύσεων πήρε τη μορφή ενός εξαιρετικού και περιπτωσιακού γεγονότος μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον γενικώς αρνητικό στις συμμετοχικές διαδικασίες,
2. η ανυπαρξία θεσμοθετημένου οργάνου γενικότερης συμμετοχικής παρέμβασης του προσωπικού στα πλαίσια της επιχείρησης, οδήγησε στην επιλογή της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης κατά τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, ενώ ο νόμος 1767/1987 για τα συμβούλια των εργαζομένων που επακολούθησε, επέλεξε ως σύστημα για την γενικότερη συμμετοχική παρέμβαση των εργαζομένων στην επιχείρηση την εκπροσώπηση του προσωπικού.

Η διαφοροποίηση αυτή δεν δημιουργεί ευνοϊκό δικαϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη της συμμετοχικής παρέμβασης των εργαζομένων στα θέματα της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση.

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

Ο νόμος οργανώνει τη συμμετοχική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων καθιερώνοντας δύο βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη: την υποχρέωση πληροφόρησης και την υποχρέωση διαβούλευσης με αυτούς. Με την καθιέρωση των δύο αυτών υποχρεώσεων, ο Ν. 3863/2010 ακολούθησε τις γενικές γραμμές που χαράσσει η κοινοτική Οδηγία 75/129 για τις ομαδικές απολύσεις, την προσαρμογή προς την οποία της ελληνικής νομοθεσίας ήλθε άλλωστε να ρυθμίσει, αλλά και γενικώς συντάχθηκε με τα διεθνώς παραδεκτά πρότυπα ελέγχου των ομαδικών απολύσεων που ενσωματώνονται στις διατάξεις της 158 Δ.Σ.Ε. (Μπακόπουλος, 2012).

6.4 ΠΕΛΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ

6.4.1 Υποκείμενες επιχειρήσεις ή εργασίες

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

Σε σχέση με το μέγεθος των επιχειρήσεων ο νόμος καλύπτει μόνο εκείνες οι οποίες απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους (δηλαδή 21 εργαζομένους και πάνω)⁵¹. Συνεπώς, ανεξαρτήτως του αριθμού των απολυομένων, δεν είναι δυνατόν να λειτουργήσει η έννοια των «ομαδικών απολύσεων», εάν στην επιχείρηση απασχολούνται μέχρι και 20 εργαζόμενοι. Για τον υπολογισμό των απασχολούμενων λαμβάνονται υπόψη όλοι οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας⁵², ανεξαρτήτως του κύρους αυτής⁵³ και ανεξαρτήτως του χαρακτήρα της ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Επίσης δεν έχει καμία σημασία ο χαρακτήρας της θέσης του εργαζομένου ως υπαλλήλου, εργάτη ή μαθητευομένου ή και ο τρόπος αμοιβής τους (με μισθό, ημερομίσθιο, φιλοδομήματα, ποσοστά κ.λπ.), ή ακόμη ο διευθυντικός χαρακτήρας της θέσης που κατέχει.

Σε σχέση με τη φύση των επιχειρήσεων ο νόμος καλύπτει μόνο τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και τις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των Ν.Π.Δ.Δ., εφόσον όμως ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας (άρθρ. 2§1 εδάφ. α'). Αυτό σημαίνει ότι στην εφαρμογή του νόμου υπάγονται όσες επιχειρήσεις του δημόσιου

⁵¹Ένα ερμηνευτικό πρόβλημα δημιουργείται από τη διατύπωση του νόμου: Σε ποιο χρονικό σημείο θα εξετασθεί το κριτήριο του αριθμητικού μεγέθους της επιχείρησης; Ο νόμος αναφέρεται στον «αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στις αρχές του μήνα». Ποιου όμως μήνα; Του μήνα μέσα στον οποίο ο εργοδότης θα εξωτερικεύσει την πρόθεσή του να κάνει ομαδικές απολύσεις αρχίζοντας τη διαδικασία των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή του μήνα μέσα στον οποίο θα γίνουν τελικώς οι απολύσεις; Ο νόμος αναφέρεται στον μήνα μέσα στον οποίο θα γίνουν οι απολύσεις γιατί αυτός αποτελεί την κρίσιμη χρονική περίοδο που λειτουργούν τα αριθμητικά όρια του χαρακτηρισμού των απολύσεων ως ομαδικών.

⁵²Συνεπώς δεν λαμβάνονται υπόψη οι εργαζόμενοι με σχέση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή με σύμβαση έργου.

⁵³Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

τομέα έχουν την μορφή Ν.Π.Ι.Δ. (ΕΛ.ΤΑ., Ο.Σ.Ε., Δ.Ε.Π.) ή εμπορικής εταιρείας, π.χ. Α.Ε. (Ο.Τ.Ε., Ε.Ρ.Τ., Ε.Τ.Β.Α.) και φυσικά οι Τράπεζες. Επίσης ο νόμος δεν εφαρμόζεται στο προσωπικό του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των Ν.Π.Δ.Δ. που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (άρθρ. 2§2 περ. β).

Εξάλλου οι διατάξεις του νόμου δεν εφαρμόζονται στα πληρώματα των πλοίων (άρθρ. 2§2 περ. ε). Στο ψηφισθέν κείμενο του νόμου προβλεπόταν και η εξαίρεση των εργοληπτικών επιχειρήσεων, εάν οι απολύσεις προκαλούνταν από την αναστολή ή διακοπή των εργασιών τους από αιτίες οι οποίες οφείλονταν αποδεδειγμένως στον κύριο του έργου, όταν αυτός ήταν το δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. Η εξαίρεση όμως αυτή καταργήθηκε με τη διάταξη του άρθρου 38 Ν. 3863/2010 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων (Βλαστός, 2012).

Κριτήριο άλλωστε για την υπαγωγή των επιχειρήσεων στις διατάξεις του νόμου θεωρείται και η λειτουργική κατάσταση της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2§2 περ. γ., για να εφαρμοσθεί ο νόμος θα πρέπει οι απολύσεις να μην έχουν ως λόγο τη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

Προφανώς εδώ πρόκειται για την περίπτωση που η επιχείρηση έπαψε να λειτουργεί λόγω οριστικής διάλυσής της. Βεβαίως, η απαίτηση του νόμου να προηγείται δικαστική απόφαση με την οποία να κηρύσσεται η διάλυση της επιχείρησης, είναι τουλάχιστον ατυχής. Δυστυχώς αντιγράφοντας ο έλληνας νομοθέτης την αντίστοιχη διάταξη της κοινοτικής Οδηγίας 75/129 για τις ομαδικές απολύσεις, παρέβλεψε ότι το ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπει ειδικώς θεσμοθετημένη διαδικασία δικαστικής διάλυσης ή διακοπής των εργασιών των επιχειρήσεων, όπως συμβαίνει σε άλλες ευρωπαϊκές νομοθεσίες, πράγμα που είχε υπόψη του ο κοινοτικός νομοθέτης όταν θέσπιζε τη διάταξη. Έτσι δικαίως υποστηρίζεται από το σύνολο της θεωρίας ότι ως προς την προϋπόθεση της προηγούμενης έκδοσης δικαστικής απόφασης, η διάταξη πρέπει να θεωρηθεί ανεφάρμοστη⁵⁴.

⁵⁴Αρκεί συνεπώς να επέλθει το πραγματικό γεγονός της διακοπής των εργασιών και της διάλυσης της επιχείρησης για να απαλλαγεί ο εργοδότης από την υποχρέωση τήρησης των συμμετοχικών διαδικασιών που επιβάλλει ο νόμος. Με αυτή την έννοια δεν αρκεί προσωρινή αλλά οριστική διακοπή των εργασιών της επιχείρησης. Εξάλλου δεν συνιστά διάλυση, κατά την έννοια του νόμου, η μεταβίβαση της επιχείρησης σε νέο φορέα, ούτε βεβαίως το γεγονός της συγχώνευσης της εταιρείας με άλλη για τη δημιουργία νέας οικονομικής μονάδας.

Ένα άλλο ζήτημα δημιουργείται από τη διατύπωση της σχετικής διάταξης που ομιλεί για διακοπή των εργασιών «της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης». Εάν βεβαίως διαλυθεί η επιχείρηση δεν υφίσταται αμφιβολία ότι αυτόματα διαλύονται και οι τυχόν περισσότερες εκμεταλλεύσεις που περιλαμβάνει αυτή. Εάν όμως διαλυθεί μόνο μια εκμετάλλευση μιας επιχείρησης που συντίθεται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, νομίζουμε ότι αυτό το γεγονός δεν μπορεί να αποκλείσει την εφαρμογή του νόμου στις υπόλοιπες εκμεταλλεύσεις των οποίων οι εργασίες εξακολουθούν να συνεχίζονται. Αυτό συνάγεται από την ίδια τη διάταξη, γιατί η απαλλαγή της επιχείρησης από την εφαρμογή του νόμου προϋποθέτει την διακοπή των εργασιών της επιχείρησης με την έννοια της συνολικής υπόστασής της και όχι μιας επιμέρους αυτοτελούς παραγωγικής μονάδας της⁵⁵ (Μπακόπουλος, 2012).

Να προστεθεί ότι το γεγονός της υπαγωγής της επιχείρησης στις διατάξεις του νόμου 1386/1983 περί Οργανισμού Οικονομικής Ανασυγκροτήσεως Επιχειρήσεων, δεν επηρεάζει την εφαρμογή του νόμου 1387/1983 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων. Ο νόμος αυτός με τον οποίο, μετά από ορισμένη διαδικασία, οι λεγόμενες «προβληματικές» επιχειρήσεις τίθενται υπό προσωρινή διοίκηση την οποία διορίζει ο Ο.Α.Ε., δεν περιέχει διατάξεις που να αναφέρονται στην τύχη των εργασιακών συμβάσεων και συνεπώς η εφαρμογή του δεν επηρεάζει την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων των μισθωτών της επιχείρησης⁵⁶. Βεβαίως δεν αποκλείεται, εάν οι ανάγκες της διαδικασίας εξυγίανσης το υπαγορεύουν, η προσωρινή διοίκηση της επιχείρησης να προχωρήσει σε απολύσεις μέρους του προσωπικού που θεωρεί ως πλεονάζον. Θεωρείται αυτονόητο, αφού με την υπαγωγή των προβληματικών στη διοίκηση του Ο.Α.Ε. δεν επέρχεται διάλυση της επιχείρησης αλλά αντιθέτως η λειτουργία της επιχείρησης συνεχίζεται (αυτός εξάλλου είναι και ο σκοπός της υπαγωγής), ότι θα εφαρμοσθούν οι διατάξεις του νόμου Ν. 3863/2010 και ο εργοδότης (στην περίπτωση η προσωρινή διοίκηση) θα πρέπει, για να εξασφαλίσει την εγκυρότητα των απολύσεων, εφόσον βεβαίως αυτές έχουν το χαρακτήρα των ομαδικών και συντρέχουν και οι

⁵⁵Ως εκμετάλλευση εννοείται η ανεξάρτητη και αυτοτελή παραγωγική μονάδα και όχι κάποιο τμήμα της επιχείρησης που δεν έχει αυτοτέλεια σε σχέση με την κεντρική επιχείρηση ή την εκμετάλλευση. Στην περίπτωση αυτή, εάν διακοπούν οι εργασίες του τμήματος έχουμε απλώς μείωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία όπως είπαμε δεν επιδρά στην εφαρμογή του νόμου.

⁵⁶Η υπαγωγή της επιχείρησης στην προσωρινή διοίκηση που διορίζει ο ΟΑΕ, δεν επιφέρει καμία μεταβολή στις εργασιακές σχέσεις των απασχολουμένων σε αυτή μισθωτών. Συνεπώς με την υπαγωγή σε αυτή οι συμβάσεις συνεχίζονται, όπως άλλωστε συμβαίνει και με την υπαγωγή μιας επιχείρησης στην πτωχευτική διαδικασία.

λοιπές προϋποθέσεις του νόμου, να τηρήσει τις σχετικές υποχρεώσεις που επιβάλλονται από αυτόν. Όπως δέχεται και η νομολογία, η απλή μείωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησης ή οι οικονομικές δυσχέρειες αυτής, δεν απαλλάσσουν τον εργοδότη από την τήρηση της νομοθεσίας για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων. Εάν βεβαίως οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν καταλήξουν σε συμφωνία, οπότε, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, η έκταση των ομαδικών απολύσεων θα καθορισθεί με απόφαση της αρμόδιας αρχής, για την έκδοση αυτής θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της εξυγιαντικής διαδικασίας⁵⁷.

Είναι προφανές ότι εάν η επιχείρηση υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου 3863/2010 και ο εργοδότης προχωρήσει στην πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων χωρίς να τηρήσει τη συμμετοχική διαδικασία που αυτό επιβάλλει, οι απολύσεις αυτές, σύμφωνα με τη ρητή διάταξη του άρθρου 6§1 θα πρέπει να κριθούν από τα δικαστήρια ως άκυρες, ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι έχουν τηρηθεί οι υπόλοιπες κοινές προϋποθέσεις του κύρους κάθε καταγγελίας, δηλαδή ο έγγραφος τύπος και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης (Δεδουσόπουλος, 2000).

6.4.2 Υποκείμενες απολύσεις

Ακολουθώντας στο σημείο αυτό τους ορισμούς της κοινοτικής Οδηγίας 75/129, ο νόμος 3863/2010 υπάγει στις ρυθμίσεις του μόνο τις απολύσεις που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα αριθμητικά ή ποσοστιαία όρια σε σχέση με τον αριθμό του προσωπικού της επιχείρησης στην αρχή του μήνα. Έτσι υιοθετεί τα δύο στοιχεία, το ποιοτικό και το ποσοτικό, από τα οποία συντίθεται η έννοια των ομαδικών απολύσεων κατά το κοινοτικό δίκαιο (Μπακόπουλος, 2012).

Από τη διατύπωση του ποιοτικού κριτηρίου συνάγεται ότι για να υπαχθούν οι απολύσεις στις ρυθμίσεις του νόμου, θα πρέπει τα αίτια που τις προκάλεσαν να σχετίζονται με το πρόσωπο του εργοδότη. Ο νόμος δεν αναφέρεται ειδικώς σε απολύσεις με οικονομοτεχνικά αίτια, όπως κάνουν άλλες νομοθεσίες. Εν τούτοις στην ουσία πρόκειται για

⁵⁷Η αρμόδια δημόσια αρχή για την έκδοση της σχετικής απόφασης πρέπει να λαμβάνει υπόψη «τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας». Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή «ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού είναι άκυρες. Εν τούτοις ο Άρειος Πάγος σε Ολομέλεια έχει κρίνει ότι η μη τήρηση των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων λόγω εύλογης αμφιβολίας και συγγνωστής πλάνης του εργοδότη περί του εάν υπάγεται η επιχείρησή του στο πεδίο εφαρμογής

απολύσεις που οφείλονται σε λόγους που έχουν να κάνουν με την οικονομική, τεχνική και παραγωγική κατάσταση της επιχείρησης και τις ενδεχόμενες μεταβολές που σχεδιάζει να επιφέρει σε αυτήν ο εργοδότης κάνοντας χρήση της οικονομικής και επαγγελματικής του ελευθερίας⁵⁸. Αλλωστε ο εργοδότης που σχεδιάζει να κάνει ομαδικές απολύσεις οφείλει να συγκεκριμενοποιήσει τους λόγους που τις υπαγορεύουν στο έγγραφο κοινοποίησης αυτών προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει της έναρξης των σχετικών διαβουλεύσεων. Βεβαίως η υποχρέωση αυτή δεν έχει ως σκοπό τον έλεγχο του χαρακτήρα των απολύσεων ως ομαδικών ή όχι (μόνος κριτής του χαρακτήρα των απολύσεων είναι στο επίπεδο αυτό μόνο ο ίδιος ο εργοδότης, αφού όσες απολύσεις δεν θεωρεί ότι υπάγονται στις διατάξεις του νόμου απλώς δεν θα τις περιλάβει στη σχετική κοινοποίηση), αλλά τη διευκόλυνση της πραγμάτωσης του σκοπού των διαβουλεύσεων και ασφαλώς, εφόσον παρέμβει η αρμόδια δημόσια αρχή, την πληροφόρηση αυτής ενόψει της έκδοσης της σχετικής απόφασης για την έγκριση ή όχι των ομαδικών απολύσεων (Μπακόπουλος, 2012).

Σύμφωνα με το ποιοτικό αυτό κριτήριο δεν θα συνυπολογισθούν στο συνολικό αριθμό των απολύσεων του μηνός οι απολύσεις μισθωτών οι οποίες έχουν ως λόγο την αθέτηση της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του απολυομένου ή την αναίτια αδυναμία αυτού προς παροχή εργασίας. Βεβαίως δεν μπορούν να υπαχθούν στην έννοια των απολύσεων όλες οι περιπτώσεις στις οποίες δεν πρόκειται για καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη αλλά για παραίτηση ή αποχώρηση του ίδιου του εργαζομένου (είτε συντρέχουν οι όροι προς συνταξιοδότηση αυτού είτε όχι). Αντιθέτως πρέπει να συνυπολογισθούν στον αριθμό των απολύσεων που υπάγονται στην εφαρμογή του νόμου οι απολύσεις που γίνονται με καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του

⁵⁸ Οι λόγοι που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη δεν είναι μόνο όσοι οφείλονται σε οικονομοτεχνικά αίτια. Μια απόλυση για παράδειγμα που γίνεται για νόμιμη συνδικαλιστική δράση ή για λόγους εκδίκησης μολονότι δεν οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, πρέπει εν τούτοις να θεωρηθεί ότι αφορά το πρόσωπο του εργοδότη και όχι του εργαζομένου. Το ίδιο συμβαίνει, κατά τη γνώμη μας, και σε κάθε άλλη περίπτωση που η απόλυση θα κριθεί καταχρηστική, γιατί η ίδια η κρίση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας αναφέρεται στο πρόσωπο του εργοδότη. Επίσης, οι απολύσεις που θα είναι συνέπεια της μη αποδοχής εκ μέρους του εργαζομένου μιας μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασιακής σύμβασης, θα πρέπει επίσης να θεωρηθούν ότι αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη, αφού και σε αυτή την περίπτωση ο λόγος της απόλυσης συνδέεται με την εργοδοτική συμπεριφορά. Εν πάση περιπτώσει για να θεωρηθεί ότι μια απόλυση δεν θα εξαιρεθεί από την υπαγωγή της στο νόμο θα πρέπει να αφορά κατ' αποκλειστικότητα το πρόσωπο του μισθωτού. Έτσι, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εξαιρείται μια απόλυση η οποία γίνεται λόγω της ανεπάρκειας ενός μη ειδικευμένου μισθωτού για το χειρισμό μηχανημάτων νέας τεχνολογίας. Στην περίπτωση αυτή είναι προφανές ότι ο λόγος της απόλυσης είναι οικονομοτεχνικός και βέβαια οφείλεται όχι στο πρόσωπο του μισθωτού αλλά στην απόφαση του εργοδότη να εισαγάγει στην επιχείρησή του νέα τεχνολογία.

εργοδότη στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για την λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος. Στην περίπτωση αυτή δεν συντρέχει «λόγος που αφορά το πρόσωπο του απολυομένου» ώστε να εξαιρεθεί η απόλυση κατά το άρθρο 1§1 του νόμου⁵⁹.

Η απόλυση εδώ δεν έχει ως αιτία τη δυνατότητα συνταξιοδότησης, αλλά απλώς, εάν ο εργαζόμενος απολυθεί ο εργοδότης δικαιούται, εφόσον ο εργαζόμενος συμπληρώνει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, να του καταβάλει μειωμένη αποζημίωση απόλυσης. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση της αζήμιας απόλυσης εξ αιτίας υποβολής μήνυσης ή απαγγελίας κατηγορίας κατά του μισθωτού. Και εδώ πάντοτε η απόλυση γίνεται για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του μισθωτού, παρά μόνο εάν πρόκειται για αδίκημα που έγινε «εν τη εκτελέσει της εργασίας» του. Στις άλλες περιπτώσεις απλώς ο εργοδότης εκμεταλλεύεται την ευχέρεια που του δίνει ο νόμος να απολύσει αζημίως το μισθωτό κατά του οποίου έχει υποβληθεί μήνυση ή έχει απαγγελθεί κατηγορία. Άλλο συνεπώς το ζήτημα η απόλυση να οφείλεται σε λόγους που αφορούν το πρόσωπο του απολυομένου και άλλο να συντρέχει περίπτωση καταβολής μειωμένης αποζημίωσης ή αζήμιας καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Όταν ο νόμος αναφέρεται στις απολύσεις με λόγο που αφορά το πρόσωπο του απολυομένου, εννοεί αποκλειστικώς τις περιπτώσεις που ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας για λόγους που αφορούν την εργασιακή συμπεριφορά του μισθωτού και τη μη τήρηση (υπαίτια ή αναίτια) της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους αυτού και όχι άλλες περιπτώσεις λύσης αυτής.

Ρητώς άλλωστε ο νόμος εξαιρεί από τον συνυπολογισμό του συνολικού αριθμού των απολύσεων τις περιπτώσεις κατά τις οποίες λήγει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου, εκτός εάν πρόκειται για λήξη πριν την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου ή την περάτωση του έργου, οπότε, εάν η λήξη δεν αφορά το πρόσωπο του μισθωτού, θα συνυπολογισθούν και αυτές. Είναι αυτονόητο ότι στην περίπτωση αυτή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο που αφορά το πρόσωπο του μισθωτού, δεν θα συνυπολογισθεί⁶⁰ (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

⁵⁹Κατά τον προϊσχύσαντα α.ν. 99/1967 προβλεπόταν πράγματι η εξαίρεση των απολύσεων εφόσον συνέτρεχε περίπτωση συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση λόγω γήρατος. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι πρέπει να υιοθετηθεί υπό την ισχύ του νέου νομοθετικού καθεστώτος η ίδια λύση.

⁶⁰Προφανώς εκ παραδρομής η διάταξη του άρθ. 1§2 περ. α' αναφέρεται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 έως 50 άτομα, ενώ για να βρίσκεται σε συνέπεια με τη διάταξη της πρώτης παραγράφου θα

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

Η περίπτωση αυτή διαφέρει από αυτήν που, λόγω μη συνυπολογισμού μιας ή περισσότερων απολύσεων, θεωρεί ο εργοδότης ότι δεν υπάγονται ούτε οι υπόλοιπες στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και συνεπώς δεν ακολουθεί τη διαδικασία που αυτός επιτάσσει. Στην τελευταία περίπτωση δεν υπάρχει αμφιβολία ότι, εάν κακώς δεν έγινε ο συνυπολογισμός, και συνεπώς παρανόμως δεν χαρακτηρίστηκαν οι απολύσεις ως ομαδικές και δεν τηρήθηκαν οι διαδικασίες που επιτάσσει ο νόμος, όλες οι απολύσεις θα κριθούν ως άκυρες κατ' εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 6§1 αυτού. Αντιθέτως, η μη υπαγωγή της απόλυσης, που κακώς θεωρήθηκε ότι οφείλεται στο πρόσωπο του μισθωτού, στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, δεν επηρεάζει την κανονική τήρηση των νομοθετικών υποχρεώσεων σε σχέση με τις υπόλοιπες απολύσεις που χαρακτηρίστηκαν ομαδικές.

Στην τελευταία αυτή περίπτωση δεν είναι δυνατόν να ανατραπεί η νομιμότητα των υπολοίπων απολύσεων που χαρακτηρίστηκαν ομαδικές και για τις οποίες ακολουθήθηκε η νόμιμη διαδικασία, από το γεγονός ότι κάποια ή κάποιες άλλες απολύσεις παρανόμως δεν υπήχθησαν στη διαδικασία. Αναμφιβόλως όμως, αφού ο εργοδότης με την μη υπαγωγή παρανόμως δεν τήρησε ως προς κάποια ή κάποιες απολύσεις τις υποχρεώσεις που επιβάλλει ο νόμος 3863/2010, πρέπει να κριθούν οι απολύσεις αυτές άκυρες, σύμφωνα πάντοτε με τη

έπρεπε να αναφέρεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα. Πράγματι, το ζήτημα του προσδιορισμού του χαρακτήρα του λόγου για τον οποίο γίνεται μια απόλυση είναι πολλές φορές δυσχερές, δεν είναι δε σπάνιες οι περιπτώσεις που βρισκόμαστε μπροστά σε απολύσεις που συνδέονται αιτιακά με ένα σύνθετο λόγο, με την έννοια ότι αφορούν τόσο στο πρόσωπο του εργοδότη (οικονομοτεχνικές αλλαγές) όσο και στο πρόσωπο του μισθωτού (επαγγελματική ανεπάρκεια). Όπως αναφέρθηκε, μια απόλυση θα εξαιρεθεί από την υπαγωγή της στο νόμο 3863/2010 μόνο εάν αφορά κατ' αποκλειστικότητα το πρόσωπο του μισθωτού.

διάταξη του άρθρου 6§1 αυτού, γιατί συντρέχοντας με τις υπόλοιπες ομαδικές απολύσεις έχουν κι αυτές τον ίδιο χαρακτήρα (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

Σχετικώς με το ποσοτικό κριτήριο, ο νόμος διακρίνει τις υποκείμενες επιχειρήσεις⁶¹ σε δύο κατηγορίες αναλόγως του αριθμού των μισθωτών που απασχολούν: τις επιχειρήσεις που απασχολούν 21 μέχρι 50 άτομα και τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50. Στις πρώτες, το αριθμητικό όριο πέρα από το οποίο οι απολύσεις θεωρούνται ως ομαδικές είναι 5 εργαζόμενοι. Στις δεύτερες, το όριο προσδιορίζεται στο ποσοστό 2 έως 3% επί του συνολικού αριθμού του προσωπικού αλλά δεν μπορεί να υπερβεί τα 30 άτομα, ανεξαρτήτως του αριθμού των απασχολουμένων στην επιχείρηση. Και στις δύο περιπτώσεις, το αριθμητικό ή ποσοστιαίο όριο αναφέρεται στον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του κάθε ημερολογιακού μήνα.

Ενώ για την πρώτη κατηγορία το αριθμητικό όριο των 5 εργαζομένων καθορίζεται παγίως από το νόμο, χωρίς να είναι δυνατόν να αυξομειωθεί, για τη δεύτερη κατηγορία η συγκεκριμενοποίηση του ποσοστού (μέσα στα όρια του 2-3%) γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας που εκδίδεται και αφορά κάθε ημερολογιακό εξάμηνο. Πρέπει εξάλλου να σημειώσουμε ότι η νομοθετική αυτή ρύθμιση μπορεί να οδηγήσει στο εξής παράδοξο: επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται λιγότεροι μισθωτοί να μπορούν να απολύσουν περισσότερους εργαζομένους χωρίς να θεωρούνται οι απολύσεις ομαδικές, από ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους μισθωτούς. Για παράδειγμα ένας εργοδότης που απασχολεί 50 εργαζομένους μπορεί ελεύθερα να απολύσει 5 από αυτούς, ενώ ένας εργοδότης που απασχολεί 100 εργαζομένους δεν μπορεί να απολύσει πάνω από 2 (για

⁶¹Για την ακρίβεια ο νόμος δεν αναφέρεται μόνο στις επιχειρήσεις αλλά συνδέει το ποσοτικό αυτό κριτήριο και με την έννοια της εκμετάλλευσης. Πρόβλημα τίθεται βεβαίως όταν μια επιχείρηση διατηρεί περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις και ο εργοδότης προτίθεται να πραγματοποιήσει απολύσεις είτε σε μία από αυτές είτε σε περισσότερες. Το ερώτημα είναι εάν η εκτίμηση του ποσοτικού κριτηρίου θα γίνει χωριστά για κάθε εκμετάλλευση ή εάν αντιθέτως θα πρέπει να γίνεται σε αναφορά με το σύνολο των απασχολουμένων σε όλες τις εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης. Κατά τη γνώμη μας ο νόμος είναι σαφής: η εκτίμηση της ύπαρξης ομαδικών απολύσεων πρέπει να γίνεται εκεί όπου γίνονται οι απολύσεις. Διαφορετικά δεν θα είχε κανένα λόγο ο νόμος να αναφέρεται στην έννοια της εκμετάλλευσης αλλά, αφού δεν θα είχε καμία σημασία για την εκτίμηση του χαρακτήρα των απολύσεων η ύπαρξη περισσότερων εκμεταλλεύσεων, θα έπρεπε να αναφέρεται μόνο στην έννοια της επιχείρησης. Συνεπώς, εάν μια επιχείρηση διαθέτει περισσότερες εκμεταλλεύσεις, η εκτίμηση της συνδρομής του ποσοτικού κριτηρίου πρέπει να γίνεται χωριστά σε κάθε μία εκμετάλλευση στην οποία επιχειρούνται απολύσεις. Και αυτό θα γίνει τόσο για την εκτίμηση του αριθμού των απασχολουμένων όσο και για τον υπολογισμό αυτών των ίδιων των απολύσεων που θα συναριθμηθούν για τη διαπίστωση του ομαδικού ή όχι χαρακτήρα τους. Βεβαίως δεν πρέπει να συγχέεται η έννοια της εκμετάλλευσης με την έννοια των απλών τμημάτων ή υποκαταστημάτων της επιχείρησης που δεν συνιστούν ανεξάρτητες και αυτοτελείς παραγωγικές μονάδες. Είναι αυτονόητο ότι στην περίπτωση αυτή θα γίνει ενιαίος συνυπολογισμός.

ποσοστό 2%) ή 3 (για ποσοστό 3%) εργαζομένους Είναι συνεπώς επιβεβλημένο, το νομοθετικό αυτό παράλογο της ρύθμισης της υπαγωγής των απολύσεων στην έννοια των ομαδικών οφείλει να αρθεί με άμεση τροποποίηση των σχετικών διατάξεων (Ληξουριώτης, Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1999).

6.5 Η ΕΚΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

6.5.1 Γενική νομοθετική διαμόρφωση της εκπροσώπησης

6.5.1.1 Εφαρμογή επικουρικών μορφών εκπροσώπησης και κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας

Ο νόμος 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις και το εκπροσωπευτικό μοντέλο των εργαζομένων που εισάγει, προηγήθηκε της εισαγωγής του θεσμού της γενικότερης συμμετοχικής παρέμβασης των εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης, η οποία έγινε μόλις προσφάτως με το νόμο 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων και την κύρωση της 135 Δ.Σ.Ε. Το ερώτημα είναι πως τροποποιήθηκε και εάν ναι σε ποιο βαθμό το εκπροσωπευτικό μοντέλο που επιβάλλει ο νέος νόμος 3863/2010 για τις ομαδικές απολύσεις;

Το ερώτημα αυτό γίνεται πιο συγκεκριμένο εάν ληφθεί υπόψη ότι ο τελευταίος νόμος για τα συμβούλια των εργαζομένων περιέχει ειδική διάταξη με την οποία ορίζεται ότι στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με όσα προβλέπονται από τη νομοθεσία που ισχύει κάθε φορά για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, αρμόδια να διαβουλευονται με τον εργοδότη είναι τα συμβούλια των εργαζομένων.

Μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι ο πρόσφατος νόμος για τα συμβούλια των εργαζομένων δεν ανέτρεψε ολοκληρωτικά το εκπροσωπευτικό μοντέλο του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις και προτίμησε, διατηρώντας καταρχήν τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, να αποδώσει μόνο επικουρική εκπροσωπευτική αρμοδιότητα στα συμβούλια των εργαζομένων. Ωστόσο πρέπει να διευκρινιστεί η λειτουργία της επικουρικότητας αυτής, δεδομένου ότι η διατύπωση της παραπάνω διάταξης του νόμου 3863/2010 δεν έχει τη σαφήνεια που θα έπρεπε (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

Όπως είναι διατυπωμένη η διάταξη, δίνεται η εντύπωση ότι για να αποκτήσει το συμβούλιο εργαζομένων την αρμοδιότητα να εκπροσωπήσει το προσωπικό της επιχείρησης κατά τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, δεν θα πρέπει να υπάρχει κανένα επιχειρησιακό σωματείο και όχι το ή τα υπάρχοντα να μην πληρούν απλώς τις προϋποθέσεις για την εκπροσώπηση στις διαβουλεύσεις που έθετε ο νόμος 1387/1983.

Σύμφωνα δηλαδή με το γράμμα της διάταξης αυτής, εάν υπάρχει επιχειρησιακό ή επιχειρησιακά σωματεία, πλην όμως δεν έχουν ως μέλη το 70% των εργαζομένων στην επιχείρηση καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, τότε το τυχόν υπάρχον συμβούλιο εργαζομένων δεν αποκτά την αρμοδιότητα εκπροσώπησης, αλλά ενεργοποιείται η επικουρική αρμοδιότητα της ειδικής τριμελούς ή πενταμελούς επιτροπής -του νόμου 1387/1983- που εκλέγεται από τη συνέλευση του προσωπικού με ad hoc εκλογικές διαδικασίες. Ακόμη χειρότερα, εάν υιοθετηθεί μια τέτοια γραμματική ερμηνεία της παραπάνω διάταξης του νόμου 1767/1988, υπάρχει και το ενδεχόμενο να ενεργοποιηθούν κατά σειρά και οι λοιπές επικουρικές εκπροσωπευτικές διαδικασίες που ο νόμος 3863/2010 προβλέπει, με αποτέλεσμα, ενώ στην επιχείρηση θα υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, η εκπροσώπηση του προσωπικού σε περίπτωση διαβουλεύσεων ενόψει ομαδικών απολύσεων, να φθάνει να γίνεται από τους «γέροντες» του προσωπικού⁶².

Διατυπώνεται συνεπώς το εξής συμπέρασμα: Εφόσον στην επιχείρηση υπάρχει επιχειρησιακό ή επιχειρησιακά σωματεία τα οποία συγκεντρώνουν ως μέλη το 70% του προσωπικού της επιχείρησης και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, τότε η αρμοδιότητα καθορισμού των εκπροσώπων που θα συμμετάσχουν στις διαβουλεύσεις ενόψει της σχεδιαζόμενης ομαδικής απόλυσης, ανήκει στο ή στα επιχειρησιακά αυτά σωματεία σύμφωνα με τους όρους του νόμου 1767/1988. Εάν αντιθέτως δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία επιχειρησιακά ή εάν αυτά που υπάρχουν δεν καλύπτουν τις προϋποθέσεις αντιπροσωπευτικότητας που θέτουν οι παραπάνω διατάξεις, τότε σύμφωνα με το νόμο 3863/2010, η αρμοδιότητα διεξαγωγής των διαβουλεύσεων για τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις περιέρχεται στο υπάρχον συμβούλιο εργαζομένων (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

⁶² Αν βεβαίως δεχθούμε ότι η τελευταία αυτή επικουρική λύση μπορεί να συμβιβασθεί, σύμφωνα με όσα παραπάνω αναφέραμε, με τις διατάξεις της 135 Δ.Σ.Ε. που κύρωσε η Ελλάδα.

Είναι βεβαίως αυτονόητο ότι η παραπάνω θέση ισχύει μόνο όταν σε μια επιχείρηση υφίσταται συμβούλιο εργαζομένων. Σύμφωνα με το νόμο 3863/2010, δυνατότητα εκλογής και συγκρότησης συμβουλίου εργαζομένων έχουν οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα, καθώς και οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον 20 άτομα υπό την προϋπόθεση, στην τελευταία περίπτωση, να μην υπάρχει στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση. Αν συνδυάσουμε τις διατάξεις αυτές με τις διατάξεις του νόμου 1767/1988 για τις ομαδικές απολύσεις, ο οποίος ορίζει ότι ομαδικές απολύσεις σχετικές με τις οποίες παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων δικαίωμα διαβούλευσης, θεωρούνται, εκτός των άλλων προϋποθέσεων, αυτές που γίνονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζομένους, διακρίνονται δύο περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατόν να μην υπάρχει σε μία επιχείρηση συμβούλιο εργαζομένων: Πρώτον, στην περίπτωση κατά την οποία, μολονότι υφίστανται οι νόμιμες προϋποθέσεις συγκρότησης συμβουλίου εργαζομένων, οι μισθωτοί της συγκεκριμένης επιχείρησης δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους αυτού. Δεύτερον, στην περίπτωση κατά την οποία στην επιχείρηση, μολονότι απασχολούνται τουλάχιστον 20 έως 49 εργαζόμενοι, υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, οπότε κατά το νόμο δεν απονέμεται δικαίωμα συγκρότησης συμβουλίου εργαζομένων (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

6.5.2 Η προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων

Ένα ζήτημα για το οποίο δεν κάνει καμιά αναφορά ο νόμος 1767/1988 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων είναι η προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων που συμμετέχουν στις διαδικασίες που ιδρύει ο νόμος αυτός, προστασία που θα τους διασφαλίζει από κάθε δυσμενές μέτρο που μπορεί να λάβει ο εργοδότης εναντίον τους και ιδίως από την αυθαίρετη απόλυση.

Βεβαίως, ειδικώς ως προς τους εκπροσώπους οι οποίοι αποτελούν μέλη της ή των λειτουργούντων επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων, ισχύει η προστασία και η έκταση αυτής που προβλέπει ο νόμος 1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων και συγκεκριμένα οι διατάξεις του άρθρου 14§5 και 9 του νόμου αυτού (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

Εν τούτοις, όταν η εκπροσώπηση του προσωπικού περιέρχεται επικουρικό στην τριμελή ή πενταμελή επιτροπή που εκλέγεται ad hoc για τις συμμετοχικές ανάγκες της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων, τα μέλη αυτής δεν απολαμβάνουν καμία ειδική προστασία έναντι της αυθαίρετης απόλυσης ή μετάθεσης εκ μέρους του εργοδότη. Το ίδιο συμβαίνει και όταν η επιτροπή εκπροσώπησης των εργαζομένων ορίζεται από το πλέον αντιπροσωπευτικό εργατικό κέντρο ή, τέλος, όταν αυτή αποτελείται από τους εργαζομένους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, σύμφωνα με τις εναλλακτικές διαδικασίες εκπροσώπησης των εργαζομένων που προβλέπει ο νόμος.

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

Συνεπώς ανοικτό μένει το θέμα της προστασίας των εκπροσώπων των εργαζομένων μόνο στην περίπτωση της λειτουργίας των επικουρικών αντιπροσωπευτικών διαδικασιών που προβλέπει ο νόμος 3863/2010, αφού ο νόμος αυτός δεν περιέχει καμία ειδική πρόβλεψη. Βεβαίως η εφήμερη λειτουργία των αντιπροσωπευτικών αυτών οργάνων, κάνει προβληματική τη θέσπιση ειδικής προστασίας για τα μέλη τους, τα οποία εν πάση περιπτώσει καλύπτονται από τη γενική προστασία κάθε εργαζομένου απέναντι σε απολύσεις που οφείλονται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση, σύμφωνα με το νόμο 1767/1988. Εν τούτοις, αναδεικνύεται και σε αυτή την περίπτωση η γενικότερη προβληματικότητα των ρυθμίσεων του νόμου 3863/2010, αφού διαβαθμίζουν από πλευράς προστασίας τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων σε πρώτη και δεύτερης κατηγορίας (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

6.6 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

6.6.1 Η υποχρέωση έγγραφης κοινοποίησης

Ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις, ακολουθώντας εν μέρει και ως προς αυτό το σημείο τη σχετική κοινοτική Οδηγία, αλλά και τη νομοθετική πρακτική των άλλων χωρών,

θέτει ως περιεχόμενο της πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων την υποχρέωση κοινοποίησης:

1. των λόγων για τους οποίους σχεδιάζει ο εργοδότης να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις,
2. τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει και προσδιορισμό τους κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα,
3. τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση και
4. κάθε άλλη πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων κατά τις διαβουλεύσεις.

Σχετικώς προς το παραπάνω περιεχόμενο της πληροφόρησης που προβλέπει ο νόμος 3863/2010, μια πρώτη παρατήρηση –σύμφωνα με τον Ληξουριώτη– αφορά στην παράλειψη αναφοράς στο προβλεπόμενο από το κοινοτικό κείμενο, αλλά κι από το σύνολο σχεδόν των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων των ευρωπαϊκών χωρών, στοιχείο της γνωστοποίησης του χρονοδιαγράμματος πραγματοποίησης των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Η παράλειψη αυτή, εκτός του ότι παραβιάζει το κοινοτικό κείμενο το οποίο ρητώς περιλαμβάνει στο περιεχόμενο της υποχρεωτικής πληροφόρησης την έγγραφη ανακοίνωση της «περιόδου μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις», δημιουργεί ουσιαστικά προβλήματα για την εξέλιξη των διαβουλεύσεων, αφού ο χρόνος της πραγμάτωσης των απολύσεων είναι αποφασιστικό στοιχείο ακόμη και για το χαρακτηρισμό των απολύσεων ως «ομαδικών» (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

Μια δεύτερη παρατήρηση αφορά στον προβλεπόμενο από το ελληνικό νομοθέτημα τύπο που πρέπει να έχει η γνωστοποίηση της σχετικής πληροφόρησης. Είναι προφανές ότι η μορφή της διατύπωσης της σχετικής διάταξης, μπορεί να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η υποχρέωση της τήρησης εγγράφου τύπου για τη γνωστοποίηση των πληροφοριών δεν αφορά και τις γενικότερες πληροφορίες που οφείλει να παρέχει ο εργοδότης για τη διευκόλυνση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων. Κάτι τέτοιο βεβαίως θα ήταν αντίθετο προς την κοινοτική Οδηγία, η οποία ρητώς προβλέπει τον έγγραφο τύπο της πληροφόρησης ανεξαρτήτως του ειδικότερου περιεχομένου της. Εν τούτοις μάλλον εκ παραδρομής ο Έλληνας νομοθέτης παρέλειψε να αναφέρει τον έγγραφο τύπο και στην περίπτωση β της διάταξης της

παραγράφου 2 του άρθρου 3, αφού στην επόμενη διάταξη της παραγράφου 3 του ίδιου άρθρου γενικώς επιβάλλεται στον εργοδότη η υποχρέωση να υποβάλλει στη δημόσια αρχή αντίγραφα των εγγράφων της πληροφόρησης που έχει παράσχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων⁶³. Είναι φανερό ότι η προφορική παροχή πληροφοριών εκ μέρους του εργοδότη, όχι μόνο δεν συνιστά επαρκή εγγύηση για τη σοβαρή εξέλιξη των διαβουλεύσεων και δεν διευκολύνει σε έναν καλόπιστο διάλογο και λύση των προβλημάτων, αλλά δεν κατοχυρώνει αποδεικτικώς ούτε τον ίδιο τον εργοδότη, ενώ εμποδίζει τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων του από τη δημόσια αρχή που θέλει να επιβάλλει η διάταξη αυτή του νόμου (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

6.6.2 Το περιεχόμενο της πληροφόρησης

Ζήτημα γεννάται σχετικά με το περιεχόμενο της πληροφόρησης που πρέπει να παρέχει ο εργοδότης στους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει των ομαδικών απολύσεων, αφού η σχετική διάταξη του άρθρου 3 § 2 περίπτωση β, αναφέρεται γενικώς στην υποχρέωση παροχής «κάθε πληροφορίας που μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων».

Είναι φανερό ότι η παραπάνω γενικόλογη και αφηρημένη αναφορά στο περιεχόμενο της υποχρέωσης πληροφόρησης, μπορεί να δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα στην εξέλιξη της συμμετοχικής διαδικασίας και να υπονομεύσει την ουσιαστική πραγμάτωση των διαβουλεύσεων. Το εύρος του περιεχομένου της πληροφόρησης είναι αποφασιστικής σημασίας για μια ουσιαστική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Μόνο με την αναγνώριση μιας ευρύτατης πληροφόρησης μπορεί να εγκαθιδρυθεί η ισοτιμία στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων και συνεπώς να αποβεί αποτελεσματική η εξέλιξη των διαβουλεύσεων.

Αν ο τελευταίος προσδιορισμός μπορεί να θεωρηθεί χρήσιμος ώστε να είναι δυνατόν να εκτιμηθούν κατά τις διαβουλεύσεις τα κριτήρια που χρησιμοποίησε ο εργοδότης κάνοντας την επιλογή των απολυομένων, δεν φαίνεται ποια αναγκαιότητα υπαγορεύει, στην περίπτωση της ύπαρξης συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον ονομαστικό προσδιορισμό αυ-

⁶³Τα αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Περιφερειάρχη και στον Επιθεωρητή Εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερες Περιφέρειες, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου σχεδιάζονται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

τών. Ήδη παραπάνω αναφέρθηκαν οι γενικότερες αντιρρήσεις για τη σχετική ρύθμιση που οργανώνει την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε συνάρτηση με τα πρόσωπα των απολυομένων. Εδώ προστίθεται ότι ο ονομαστικός προσδιορισμός των απολυομένων είναι δυνατόν να οξύνει την αντιπαράθεση κατά τις διαβουλεύσεις, ειδικώς μάλιστα στην περίπτωση που τις διεξάγει συνδικαλιστική οργάνωση και οι απολύσεις αφορούν κατά πλειοψηφία μέλη της. Εξάλλου, βασικό αντικείμενο των διαβουλεύσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων με τον εργοδότη είναι τα κριτήρια βάσει των οποίων πρέπει να γίνουν οι ομαδικές απολύσεις και συνεπώς κατά τη διάρκεια αυτών μπορεί να συμφωνηθούν κριτήρια διαφορετικά από αυτά που χρησιμοποίησε ο εργοδότης για την επιλογή των απολυομένων, δεν έχει κανένα νόημα η αρχική υποχρεωτική αναφορά του σχεδίου απολύσεων στον ονομαστικό προσδιορισμό αυτών (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

6.6.3 Επιχειρηματικό απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας

Ο νόμος 3863/2010 δεν περιέχει ειδική διάταξη με την οποία να διασφαλίζεται ο εργοδότης από την περίπτωση κοινολόγησης σε τρίτους εμπιστευτικών πληροφοριών ή απορρήτων στοιχείων που περιέρχονται εις γνώση των εκπροσώπων των εργαζομένων κατά τη διαδικασία της πληροφόρησής τους. Βεβαίως στα πλαίσια της υποχρέωσης καλόπιστης συμπεριφοράς, κάθε μισθωτός πρέπει να είναι εχέμυθος ως προς τα απόρρητα της επιχείρησης, τυχόν δε παραβίαση της υποχρέωσης αυτής, ενδεχομένως επιφέρει και ποινικές κυρώσεις. Εξάλλου, σύμφωνα με το νόμο 1767/1988, ο εργοδότης μπορεί να κινήσει τη διαδικασία απόλυσης προστατευομένου συνδικαλιστικού στελέχους εφόσον απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά.

6.7 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ

6.7.1 Διαδικασία έναρξης των διαβουλεύσεων και προθεσμία αυτών

6.7.1.1 Η πρόσκληση για διαβουλεύσεις

Ο νόμος 3863/2010, αναφέρει ότι η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη προς τους

εκπροσώπους των εργαζομένων⁶⁴. Εν τούτοις σε κανένα άλλο σημείο δεν αναφέρεται ο νόμος σε κάποια ειδική διατύπωση ή συγκεκριμένο χρονικό σημείο κατά το οποίο θα πρέπει να απευθύνεται μια τέτοια πρόσκληση για διαπραγματεύσεις.

Βεβαίως ο νόμος θεωρεί ότι η πρόσκληση για διαβουλεύσεις γίνεται ταυτοχρόνως με την γνωστοποίηση των ομαδικών απολύσεων και την παροχή των εγγράφων πληροφοριών προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων που προβλέπει η διάταξη του άρθρου 3§2. Η αποδοχή όμως μιας τέτοιας λύσης δημιουργεί αρκετά ειδικότερα ζητήματα.

Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι με την έννοια των διαβουλεύσεων εννοείται η ουσιαστική διαδικασία επαφών και συνομιλιών μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Αυτό επίσης σημαίνει ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αρχίζει η διαδικασία των διαβουλεύσεων εάν δεν είναι γνωστοί στον εργοδότη οι συνομιλητές του, εάν δηλαδή δεν έχουν περατωθεί οι σχετικές διαδικασίες προσδιορισμού του αρμοδίου εκπροσωπευτικού φορέα των εργαζομένων.

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

6.7.1.2 Η προθεσμία των διαβουλεύσεων

Σύμφωνα με το νόμο 3863/2010 η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη είναι είκοσι ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις. Για το χρονικό σημείο κοινοποίησης της πρόσκλησης αυτής έγιναν αναφορές παραπάνω και βεβαίως από τον χρόνο της κοινοποίησης

⁶⁴Η πρωτοβουλία συνεπώς για τις διαβουλεύσεις ανήκει αποκλειστικώς στον εργοδότη, ο οποίος άλλωστε είναι και ο μόνος ενδιαφερόμενος να γίνουν οι ομαδικές απολύσεις.

αυτής θα αρχίσει να τρέχει η εικοσαήμερη προθεσμία των διαβουλεύσεων⁶⁵. Προκύπτει ασφαλώς από το πνεύμα του νόμου ότι δεν αρκεί η κοινοποίηση απλώς της πρόσκλησης για διαπραγματεύσεις, αλλά για να εκπληρωθεί ο σκοπός που εξυπηρετούν οι διαβουλεύσεις, θα πρέπει αναγκαίως να ακολουθείται κι από την εκπλήρωση της υποχρέωσης πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων, δηλαδή από την έγγραφη κοινοποίηση όλων των στοιχείων. Στην περίπτωση που η πρόσκληση για διαβουλεύσεις δεν συνοδεύεται από την κοινοποίηση των στοιχείων αυτών ή η πληροφόρηση δεν είναι πλήρης, δεν αρχίζει και η διαδρομή της προθεσμίας διαβουλεύσεως.

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

6.7.2 Εξέλιξη και αντικείμενο των διαβουλεύσεων

Σε αντίθεση με άλλες εθνικές νομοθεσίες⁶⁶, ο νόμος 3863/2010 δεν περιέχει καμία διάταξη σχετική με τον τρόπο που πρέπει να πραγματοποιηθούν οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Ασφαλώς οι διαβουλεύσεις υπονοούν συζητήσεις μεταξύ των μερών κατά τις οποίες θα ανταλλάσσονται αμοιβαίως οι απόψεις που υποστηρίζουν αυτά και θα γίνεται προσπάθεια σύγκλισης των αντιθέσεων με σκοπό την εξεύρεση κοινώς αποδεκτών λύσεων. Εν τούτοις νομοθετικώς μένει ανοικτό το θέμα του

⁶⁵Η αναφορά βεβαίως είναι για το χρονικό σημείο της οριστικής κοινοποίησης της πρόσκλησης, όταν, σύμφωνα με όσα παραπάνω αναφέραμε, συντρέχει περίπτωση μη ευόδωσης της αρχικής πρόσκλησης.

⁶⁶Στην περίπτωση του γαλλικού δικαίου που προβλέπει την υποχρεωτική σύγκληση του αρμόδιου εκπροσωπευτικού οργάνου του προσωπικού και, εφόσον πρόκειται για απολύσεις που θίγουν 10 τουλάχιστον εργαζομένους, την υποχρεωτική διάσκεψη του εργοδότη με το συμβούλιο της επιχείρησης σε δύο τουλάχιστον συνόδους που απέχουν μεταξύ τους με μια προθεσμία.

υποχρεωτικού αριθμού των συνενυρέσεων (συσκέψεων) των εκπροσώπων των εργαζομένων με τον εργοδότη καθώς και το ζήτημα της διαδικαστικής οργάνωσης αυτών⁶⁷.

Έτσι λοιπόν, κατά τη θέληση των μερών, οι διαβουλεύσεις μπορεί να εξελιχθούν σε μία ή περισσότερες συσκέψεις, η δε διαδικασία που θα ακολουθηθεί για την πραγματοποίησή τους οργανώνεται επίσης συναινετικά. Μολονότι, άλλωστε, ο νόμος ομιλεί για πρακτικό αναφερόμενος μόνο στα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων, επιβάλλεται η τήρηση πρακτικών καθ' όλη τη διάρκεια των διαβουλεύσεων ακόμη και των συσκέψεων που δεν κατέληξαν σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Σχετικώς με το αντικείμενο των διαβουλεύσεων του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο νόμος 3863/2010 ορίζει ότι σκοπός αυτών είναι να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Η ελληνική νομοθεσία επαναλαμβάνει τη σχετική διάταξη της κοινοτικής Οδηγίας 75/129, με τη διαφορά ότι η τελευταία ορίζει το ίδιο αντικείμενο των διαβουλεύσεων ως το ελάχιστο περιεχόμενο των εθνικών ρυθμίσεων.

Σύμφωνα με τον παραπάνω σκοπό των διαβουλεύσεων, μπορεί κατά τις συζητήσεις να εξετασθούν μέτρα τα οποία να αποβλέπουν είτε στην ματαίωση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων είτε στην αναβολή αυτών για αψότερο χρόνο, ή, εφόσον δεν είναι δυνατή η αποφυγή των απολύσεων, να ερευνηθεί η δυνατότητα εξεύρεσης μέτρων διορθωτικών των συνεπειών αυτών. Στην πρώτη κατηγορία μέτρων μπορούν να ενταχθούν η δυνατότητα προσφοράς προς τους απειλούμενους με απόλυση εργαζομένους άλλων θέσεων εργασίας στην ίδια επιχείρηση, συνδυασμένη ενδεχομένως με μέτρα επανειδίκευσης αυτών, μέτρα μετάθεσης σε άλλες εκμεταλλεύσεις της ίδιας επιχείρησης, διευθέτησης του ωραρίου εργασίας, υιοθέτησης της εκούσιας μερικής εργασίας κ.λπ.⁶⁸ Στη δεύτερη κατηγορία μέτρων είναι η καταβολή προς τους απολυόμενους βοηθημάτων ή αποζημιώσεων πέραν των ελαχίστων νομίμων αποζημιώσεων απόλυσης, την εκμετάλλευση τυχόν ευχερειών που παρέχει ή ενδέχεται να παράσχει ο νόμος για πρόωρη συνταξιοδότηση,

⁶⁷Π.χ. το θέμα της προέδρευσης αυτών.

⁶⁸Παρατηρείται ότι ο νόμος 3863/2010 δεν επαναλαμβάνει διάταξη του προϊσχύοντος δικαίου σύμφωνα με την οποία εάν ο εργοδότης δεν μπορούσε να απασχολήσει πλήρως τους μισθωτούς του μέχρι την έγκριση ή όχι των απολύσεων από τον Υπουργό Εργασίας, είχε τη δυνατότητα να ζητήσει με αίτησή του από τον ίδιο να εφαρμόσει σύστημα μερικής εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας με αντίστοιχη μείωση των μισθολογικών παροχών.

σύναψη ειδικών συμφωνιών με τους απολυόμενους για την επαγγελματική τους επανεκπαίδευση ώστε να διευκολυνθεί η μελλοντική τους ένταξη σε άλλη απασχόληση, ενδεχομένως και της ίδιας επιχείρησης κ.λπ.⁶⁹ (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

6.7.3 Η κατάληξη των διαβουλεύσεων και η σύναψη συμφωνιών

6.7.3.1 Η σύνταξη πρακτικού διαβουλεύσεων

Σύμφωνα με το νόμο, τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων πρέπει να καταγράφονται σε ένα πρακτικό, το οποίο υπογράφεται κι από τα δύο μέρη (εργοδότης και εκπρόσωποι εργαζομένων), και στο οποίο είτε διατυπώνεται η αδυναμία εξεύρεσης κοινώς αποδεκτών λύσεων (πρακτικό διαφωνίας), είτε συνάπτεται μια συμφωνία (πρακτικό συμφωνίας).

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

Όμως και το πρακτικό διαφωνίας επιφέρει νομικά αποτελέσματα, τόσο διαδικαστικά όσο και ουσιαστικά, δηλαδή (Μπακόπουλος, 2012):

- Πρώτον, από την υποβολή του πρακτικού αυτού στην αρμόδια δημόσια αρχή, αρχίζει να τρέχει η προθεσμία μέσα στην οποία η τελευταία οφείλει να εκδώσει είτε απόφαση παράτασης των διαβουλεύσεων, είτε απόφαση με την οποία θα εγκρίνεται ή όχι η πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων.
- Δεύτερον, στην περίπτωση που η αρμόδια δημόσια αρχή δεν προβεί στην έκδοση της απόφασης έγκρισης ή όχι των ομαδικών απολύσεων, οι τελευταίες πρέπει να

⁶⁹Με την ευκαιρία πρέπει να τονιστεί ότι η κοινοτική Οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις θέτει ως κύριο και σπουδαιότερο αντικείμενο των διαβουλεύσεων «τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων και τις δυνατότητες αμβλύνσεως των εξ αυτών συνεπειών». Ο νόμος 3863/2010, αν και υιοθετεί το ίδιο αντικείμενο των διαβουλεύσεων, όταν αναφέρεται στη «συμφωνία» που ενδεχομένως προκύψει από τις διαπραγματεύσεις, φαίνεται να τον ενδιαφέρει μόνο το ζήτημα του αριθμού των απολυομένων και δεν κάνει καμία ρητή αναφορά για την τύχη των συμφωνιών αυτών στην περίπτωση που περιέχουν μέτρα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων.

πραγματοποιηθούν κατά την έκταση που δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις, έτσι βεβαίως όπως διατυπώνεται η βούλησή του στο πρακτικό.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία η συνέχιση της διαδικασίας περνά, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου, στα χέρια της δημόσιας αρχής. Αντιθέτως, εάν τα μέρη καταλήξουν σε συμφωνία, η διαδικασία ουσιαστικώς περαιώνεται και απαιτείται μόνο η υποβολή του πρακτικού συμφωνίας στη δημόσια αρχή, ώστε από το χρονικό αυτό σημείο να τρέξει η δεκαήμερη προθεσμία, μετά την πάροδο της οποίας μπορεί ο εργοδότης να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις, έτσι όπως συμφωνήθηκαν.

6.7.3.2 Το περιεχόμενο των συμφωνιών

Όπως ήδη αναφέρθηκε, δύο κατηγορίες ζητημάτων μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων και συνεπώς να αποτελέσουν περιεχόμενο της συμφωνίας που ενδεχομένως καταλήξουν αυτές. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι όροι που έχουν ως αντικείμενο τον προσδιορισμό του αριθμού των απολυομένων ή τον συναφή προσδιορισμό του χρόνου που θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις ή και την κλιμάκωση της πραγματοποίησής τους μέσα σε ένα ευρύτερο χρονικό διάστημα⁷⁰. Όμως, αντικείμενο των διαβουλεύσεων και συνεπώς περιεχόμενο των σχετικών συμφωνιών στις οποίες μπορούν να καταλήξουν, δεν είναι μόνο ο αριθμητικός προσδιορισμός των απολύσεων ή ο χρόνος πραγματοποίησης αυτών. Υπάρχει και μια δεύτερη κατηγορία όρων που έχουν ως αντικείμενο κάθε μέτρο με το οποίο να επιτυγχάνεται η αποφυγή ή η μείωση των απολύσεων ή η άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών τους για τους εργαζομένους που θα θιγούν από αυτές.

Η πρώτη κατηγορία όρων μπορεί να συνοδεύεται και από τον ονομαστικό προσδιορισμό των μισθωτών που πρόκειται να απολυθούν ή, χωρίς να αναφέρονται ονομαστικά οι απολυόμενοι, να προσδιορίζονται απλώς τα κριτήρια επιλογής που πρέπει να ακολουθήσει ο εργοδότης για τον καθορισμό των συγκεκριμένων μισθωτών που θα απολύσει⁷¹.

⁷⁰Προφανώς ο προσδιορισμός χρόνου πραγματοποίησης των απολύσεων μπορεί να είναι μόνο πέραν της νόμιμης δεκαήμερης ελάχιστης προθεσμίας.

⁷¹Βεβαίως, όταν η εκπροσώπηση των εργαζομένων γίνεται από την ή τις επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο νόμος απαιτεί στην αρχική κοινοποίηση των απολύσεων να συμπεριλαμβάνεται ο ονομαστικός προσδιορισμός των απολυομένων, ώστε να ελέγχεται η ύπαρξη εκπροσωπευτικής ικανότητας αυτών. Η

Η δεύτερη κατηγορία όρων μπορεί να αναφέρεται σε μια ιδιαίτερος μεγάλη έκταση αντικειμένων. Είναι, για παράδειγμα, δυνατόν να συμφωνηθεί, για την αποφυγή ή τη μείωση των αρχικώς σχεδιαζόμενων από τον εργοδότη απολύσεων, η μετάθεση κάποιου αριθμού μισθωτών σε άλλη εργασιακή θέση της ίδιας ή άλλης εκμετάλλευσης της επιχείρησης, η διαφορετική διευθέτηση του ωραρίου ή και μείωση αυτού με ανάλογη μείωση της αμοιβής εργασίας (μερική απασχόληση), είτε ακόμη η θέση κάποιου αριθμού εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας⁷². Επίσης μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο των όρων αυτής της κατηγορίας η ανάληψη της υποχρέωσης από τον εργοδότη να οργανώσει ή να συμμετάσχει στην οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής επανεκπαίδευσης εργαζομένων που δεν θα απολυθούν ενόψει της τοποθέτησής τους σε νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται λόγω τεχνολογικών αλλαγών στην επιχείρηση. Ακόμη, εφόσον δεν είναι δυνατόν να αποφευχθούν οι απολύσεις, μπορεί ο εργοδότης να αναλάβει την υποχρέωση να καταβάλει στους εργαζομένους που θα θίξουν αυτές διάφορα βοηθήματα ή αποζημιώσεις απόλυσης πλέον του ύψους των νομίμων ή τέλος να καλύψει προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης των απολυομένων ενόψει της διευκόλυνσής τους για την ανεύρεση νέας απασχόλησης⁷³ (Μπακόπουλος, 2012).

6.7.3.3 Η ισχύς των συμφωνιών

Ως προς τη νομική φύση τους, οι συμφωνίες αυτές δεν είναι παρά ιδιόμορφες συμφωνίες συλλογικού χαρακτήρα, θα μπορούσαν μάλιστα ως προς τα στοιχεία της ικανότητας σύναψής τους να προσομοιαστούν με τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις του νόμου 1767/1988, αφού, όπως κι εκείνες, απο τη μια μεριά συνάπτονται από τον μεμονωμένο εργοδότη κι απο την άλλη, καταρχήν, απο την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση.

αναφορά όμως αυτή δεν δεσμεύει τα μέρη κατά τις διαπραγματεύσεις να καταλήξουν βάσει διαφορετικών κριτηρίων από αυτά που χρησιμοποίησε ο εργοδότης, σε άλλα πρόσωπα ή να αποφύγουν να προσδιορίσουν με τη συμφωνία τα πρόσωπα που θα απολυθούν, αρκούμενα στον καθορισμό απλώς των κριτηρίων επιλογής που ο εργοδότης οφείλει να ακολουθήσει.

⁷²Μολονότι ο θεσμός της διαθεσιμότητας στο ελληνικό δίκαιο χαρακτηρίζεται από το στοιχείο της μονομερούς επιβολής της από τον εργοδότη, μπορεί να αποκλεισθεί η δυνατότητα της λειτουργίας του και μέσα από συναινετικές διαδικασίες.

⁷³Το θέμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης των εργαζομένων έχει ήδη αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ελλάδα μεταξύ των κεντρικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Μάλιστα το άρθρο 6 της από 26.1.1988 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (που κυρώθηκε με το άρθρο 2 του νόμου 1766/1988) προβλέπει καταβολή πρόσθετης εργοδοτικής εισφοράς ποσοστού 0,2% στον Ο.Α.Ε.Δ. για την ενίσχυση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, δίνοντας όμως την ευχέρεια στις επιχειρήσεις να διαθέσουν αυτό το ποσοστό σε προγράμματα εκπαίδευσης που θα σχεδιάσουν και θα εκτελέσουν οι ίδιες.

Βεβαίως, στην περίπτωση των συμφωνιών του νόμου 3863/2010, συμβαλλόμενο μέρος από την εργατική πλευρά δεν είναι πάντοτε συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά ενδέχεται να είναι και το συμβούλιο του προσωπικού ή κάποιο από τα επικουρικά προβλεπόμενα αντιπροσωπευτικά όργανα. Μπορεί δηλαδή να συμβάλλεται όχι μόνο νομικό πρόσωπο αλλά και ευκαιριακό όργανο ad hoc συστημένο, το οποίο μετά το πέρας της συμμετοχικής διαδικασίας παύει να υφίσταται. Επίσης, ενώ σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη η δυνατότητα της δικαιοπρακτικής ικανότητας του μεμονωμένου εργοδότη εισάγεται ως εξαίρεση στο θεσμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας του νόμου 1387/1983, στην περίπτωση των συμφωνιών του νόμου 1767/1988 ο μεμονωμένος εργοδότης είναι πάντοτε ο αποκλειστικός αντισυμβαλλόμενος στη σύναψη αυτών.

Συμπεραίνεται δηλαδή ότι με την αναγνώριση κανονιστικής ισχύος στις συμφωνίες αυτές, δίνεται η δυνατότητα να τροποποιούνται δυσμενέστερα οι ατομικές εργασιακές σχέσεις των μισθωτών της επιχείρησης (ανεξαρτήτως των επιφυλάξεων ή αντιρρήσεων που θα προβληθούν απέναντι σε μια τέτοια δυνατότητα από πλευράς συνδικαλιστικής πολιτικής). Με ένα τέτοιο ερώτημα δεν τίθεται μόνο το ζήτημα της σχέσης των συμφωνιών αυτών με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και το ζήτημα της σχέσης αυτών με υφιστάμενους όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς ακόμη με ισχύοντες όρους λειτουργούντος στην επιχείρηση κανονισμού εργασίας οι οποίοι διαμορφώνουν τις ατομικές εργασιακές σχέσεις των μισθωτών της επιχείρησης. Καθώς οι συμφωνίες αυτές δεν μπορούν να θεωρηθούν ούτε συλλογικές συμβάσεις υπό την έννοια του νόμου 1387/1983, ούτε συμφωνίες υπό την έννοια του νόμου 3863/2010, το ζήτημα καθίσταται ιδιαίτερος δυσχερές, δεδομένου ότι ο νόμος 1767/1988 δεν δίνει ασφαλείς ερμηνευτικές διεξόδους ως προς τη συσχέτιση της νομικής ισχύος των συμφωνιών που προβλέπει με την ισχύ των λοιπών κανόνων του εργατικού δικαίου και ειδικότερα με τις συλλογικές συμβάσεις και κανονισμούς εργασίας (Μπακόπουλος, 2012).

6.8 ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ

6.8.1 Διοικητική εποπτεία κατά τη συμμετοχική διαδικασία

Η προβλεπόμενη από το νόμο 1767/1988 διοικητική εποπτεία κατά την έναρξη και εξέλιξη της συμμετοχικής παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στη

διαδικασία των ομαδικών απολύσεων είναι ιδιαίτερος ασθενής και ελάχιστα μπορεί να επηρεάσει την πορεία και κατάληξη των διαβουλεύσεων.

Συγκεκριμένα, κατά την έναρξη της διαδικασίας, η μόνη υποχρέωση που τίθεται από το νόμο στον εργοδότη είναι να υποβάλει στο Περιφερειάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας αντίγραφα των εγγράφων με το περιεχόμενο της πληροφόρησης που ήδη έχει κοινοποιήσει στους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει της έναρξης των διαβουλεύσεων⁷⁴. Δηλαδή ο νόμος δεν προβλέπει, σε αντίθεση με τη διάταξη του άρθρου 3§1 της Οδηγίας της ΕΕ για τις ομαδικές απολύσεις, αυτοτελή υποχρέωση έγγραφης κοινοποίησης των σχεδιαζόμενων απολύσεων, αλλά απλώς υποχρέωση υποβολής αντιγράφων της έγγραφης πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Χαρακτηριστικό είναι ότι ο νόμος δεν προσδιορίζει χρονικώς πότε πρέπει να αποστέλλονται τα αντίγραφα αυτά στην αρμόδια αρχή, ούτε σε σχέση με την κοινοποίηση των απολύσεων στους εκπροσώπους των εργαζομένων ούτε σε σχέση με την πραγματοποίηση των απολύσεων. Παραβιάζεται έτσι η κοινοτική οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις η οποία σαφέστατα προσδιορίζει την προθεσμία πραγματοποίησης από τον εργοδότη των απολύσεων σε σχέση με το χρονικό σημείο κοινοποίησης των ομαδικών απολύσεων στην αρμόδια δημόσια αρχή⁷⁵, αλλά και σημειώνεται χαρακτηριστική διαφοροποίηση από το σύνολο σχεδόν των σχετικών δικαικών ρυθμίσεων των άλλων χωρών, που ορίζουν επίσης την κοινοποίηση των απολύσεων στη δημόσια αρχή ως χρονικό σημείο έναρξης του υπολογισμού της ελάχιστης προθεσμίας για την πραγματοποίηση αυτών (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

6.8.2 Διοικητική παρέμβαση μετά το πέρας των διαβουλεύσεων

6.8.2.1 Η παρέμβαση σε περίπτωση σύναψης συμφωνίας

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, εάν οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων καταλήξουν σε συμφωνία, η συμμετοχική διαδικασία ουσιαστικώς περατώνεται και απαιτείται μόνο η υποβολή του σχετικού πρακτικού συμ-

⁷⁴Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζεται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

⁷⁵Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή οι ομαδικές απολύσεις ισχύουν το νωρίτερο 30 ημέρες από την έγγραφη κοινοποίηση του σχεδίου των ομαδικών απολύσεων στην αρμόδια δημόσια αρχή.

φωνίας στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας, ώστε από αυτό το χρονικό σημείο να τρέξει η δεκαήμερη προθεσμία, μετά την πάροδο της οποίας μπορεί ο εργοδότης να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις κατά τα συμφωνηθέντα.

Σε αυτή την περίπτωση ο νόμος δεν απονέμει στη δημόσια αρχή καμία αρμοδιότητα ελέγχου του περιεχομένου της συμφωνίας, ούτε από πλευράς νομιμότητας ούτε, πολύ περισσότερο, από πλευράς σκοπιμότητας. Δεν προβλέπεται επίσης καμία διατύπωση για να τεθεί σε ισχύ η συμφωνία αυτή, ούτε κάποια διαδικασία δημοσίευσής της, ανάλογη με αυτή που ακολουθείται για τη θέση σε ισχύ των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εκτός από την απλή υποβολή της στην αρμόδια δημόσια αρχή. Ούτε άλλωστε προβλέπεται κάποια ειδική διαδικασία δικαστικού ή διοικητικού ελέγχου της τήρησης της νόμιμης διαδικασίας εκπροσώπησης των εργαζομένων και της διαδικασίας διεξαγωγής των διαβουλεύσεων. Αυτό σημαίνει ότι όλα τα ζητήματα νομιμότητας που μπορεί να προκύψουν από τη διαδικασία των διαβουλεύσεων θα λυθούν μόνο με εκ των υστέρων δικαστική προσφυγή, που μπορεί να καταλήξει στην παρεμπόδιση κρίση για την ακυρότητα της σχετικής συμφωνίας και την ανατροπή των αποτελεσμάτων της εφαρμογής της (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

6.8.2.2 Η παρέμβαση σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας

➤ Έκδοση διοικητικής απόφασης

Ωστόσο, όταν οι διαβουλεύσεις δεν καταλήξουν σε κάποια συμφωνία, η συνέχιση της διαδικασίας ελέγχου των ομαδικών απολύσεων παραδίδεται ολοκληρωτικά στα χέρια της δημόσιας αρχής. Αν εξαιρεθεί η περίπτωση της δυνατότητας, σύμφωνα με όσα ήδη έχουν αναφερθεί, να αρχίσει νέος κύκλος διαβουλεύσεων, η δημόσια αρχή είναι η μόνη αρμόδια να εγκρίνει ή όχι την πραγματοποίηση των απολύσεων εκδίδοντας σχετική απόφαση. Η απόφαση αυτή πρέπει να εκδοθεί μέσα σε δέκα ημέρες από την υποβολή του σχετικού πρακτικού διαφωνίας και το δυνατό περιεχόμενο της μπορεί να είναι «η μη έγκριση της πραγματοποίησης του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων». Η διατύπωση αυτή του νόμου οδήγησε τη θεωρία να υποστηρίζει την άποψη ότι το αρμόδιο δημόσιο όργανο δεν μπορεί να εκδώσει απόφαση με την οποία να εγκρίνει το σύνολο των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Η ερμηνευτική αυτή εκδοχή η οποία επί πλέον υποστηρίζει ότι σε περίπτωση που η αρμόδια αρχή συμφωνεί στην πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων στο σύνολο τους, δεν θα προβεί στην έκδοση απόφασης, αλλά θα αφήσει να

περάσει άπρακτη η αποκλειστική προθεσμία των 10 ημερών, ώστε να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις σύμφωνα με τον νόμο 3863/2010, δηλαδή στην έκταση που ο εργοδότης δέχθηκε κατά τις διαβουλεύσεις (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

➤ **Συνέπειες από τη μη έκδοση διοικητικής απόφασης**

Σοβαρό ασφαλώς ζήτημα γεννάται στην περίπτωση που η αρμόδια αρχή απόσχει από την έκδοση απόφασης, οπότε, σύμφωνα με τα αναφερθέντα, οι ομαδικές απολύσεις πρέπει να γίνουν στην έκταση που ο εργοδότης δέχθηκε κατά τις διαβουλεύσεις. Αναφέρεται βεβαίως το ενδεχόμενο, κατά την εξέλιξη των διαβουλεύσεων, να έχει δεχθεί ο εργοδότης έναν περιορισμό των απολύσεων σε σχέση με το αρχικό του σχέδιο, χωρίς όμως η πρόταση του αυτή να έχει γίνει αποδεκτή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αφού τελικώς οι διαβουλεύσεις δεν κατέληξαν σε συμφωνία. Εδώ τίθεται θέμα «δέσμευσης» του εργοδότη από το περιεχόμενο του πρακτικού διαφωνίας (Ληξουριώτης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2013).

7 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: «ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Παρακάτω πραγματοποιείται επισκόπηση δικαστικών αποφάσεων που αφορούν ομαδικές απολύσεις.

Πίνακας 7.1: Επισκόπηση δικαστικών αποφάσεων που αφορούν ομαδικές απολύσεις.

Αριθμός απόφασης Π.χ. ΑΠ 102/1994 Δημοσιευμένη σε ΕΕΔ 1994, σελ. „„	Θέμα απόφασης	Πραγματικά περιστατικά (περιληπτικά γράφεται το πραγματικό πρόβλημα που απασχόλησε το δικαστήριο, χρησιμοποιώντας φράσεις μέσα από την απόφαση)	Κρίση Δικαστηρίου (τι αποφάσισε το Δικαστήριο, παίρνεται αυτούσιο το σχετικό κομμάτι από την απόφαση στο οποίο να φαίνεται το σκεπτικό του Δικαστηρίου)
ΑΠ1001/2004 του Β2΄ Πολιτικού Τμήματος (Ομαδικές απολύσεις εργαζομένων λόγω οριστικής διακοπής επιχείρησης, 2015).	Η μη ενημέρωση των εργαζομένων για τις επικείμενες απολύσεις.	Η εργοδότηρια εταιρεία δεν ενημέρωσε και δε διαβουλευτήκε με τους εργαζομένους τις επικείμενες απολύσεις, αφού η εν λόγω διακοπή των δραστηριοτήτων εκμεταλλεύσεως της επιχείρησεως αποφασίσθηκε οικειοθελώς από την εργοδότηρια και έγινε χωρίς να προηγηθεί σχετική δικαστική απόφαση.	Αναίρει την 8495/1999 απόφαση του Εφετείου Αθηνών. Παραπέμπει την υπόθεση για περαιτέρω εκδίκασή της στο ίδιο Εφετείο, συγκροτούμενο από άλλους δικαστές, εκτός από εκείνους που εξέδωσαν την αναιρούμενη απόφαση. Καταδικάζει την αναιρεσίβλητη στα δικαστικά έξοδα, την αναιρεσειόντων και των υπέρ αυτών προσθέτως παρεμβαίνόντων «Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος-ΓΣΕΕ» και «Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Θεσσαλονίκης», τα οποία ορίζει στα ποσά των οκτακοσίων (800), τριακοσίων (300) και

			τριακοσίων (300) ευρώ, αντίστοιχα.
ΟΛΑΠ 37/2007, ΑΠ 803/2003, Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (Μίσθωση εργασίας. Ομαδικές απολύσεις, 2015).	Η εγκυρότητα της απόλυσης του ενάγοντος.	Ο ενάγων ισχυρίστηκε ότι κατά το μήνα που απολύθηκε, απολύθηκαν και άλλοι συνάδελφοί του, όπως επίσης, έγιναν και συναινετικές απολύσεις με οικειοθελή αποχώρηση άλλων τριών, με αποτέλεσμα να υπερβαίνουν το όριο 2% που ορίζονται από τις διατάξεις του νόμου 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις και ως εκ τούτου η απόλυση του είναι άκυρη.	Ο ισχυρισμός όμως αυτός είναι αβάσιμος καθόσον οι επικαλούμενες από τον ενάγοντα οικειοθελείς απολύσεις (συναινετικές) που οφείλονται στο πρόσωπο των εργαζομένων, δεν συναριθμούνται και δεν υπολογίζονται με τις καταγγελίες των υπολοίπων τεσσάρων εργαζομένων που έγιναν το Μάιο 2002 και οφείλονται στο πρόσωπο της εναγομένης (ΑΠ 803/2003), οι υπόλοιπες αυτές απολύσεις δεν υπερβαίνουν τον προβλεπόμενο αριθμό των τεσσάρων εργαζομένων για το μήνα Μάιο 2002 (άρθρο 1 § 2 περ. α ν. 1387/1983), ώστε να θεωρούνταν ως ομαδική απόλυση, και τέλος στο ποσοστό 2-3% κατά τη διάταξη του άρθρου 1 § 2 περ. β ν. 1387/1983 δεν εμπίπτει η εναγομένη για το μήνα Μάιο 2002 αφού δεν απασχολούσε πάνω από διακόσιους εργαζόμενους, αλλά μικρότερο αριθμό (άρθρο 9 ν. 2874/2000),

			κατά συνέπεια η απόλυση του ενάγοντος δεν παραβιάζει ούτε τις διατάξεις του Νόμου 1387/1983 και η παραπάνω δεύτερη επικουρική βάση της αγωγής είναι αβάσιμη.
ΑΠ 1284/2012, δικαστήριο Αρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα (Νομική Βιβλιοθήκη, 2015)	Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 13/5/2004 αγωγή του ήδη αναιρεσιβλήτου, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί η αναιρεσείουσα με την από 12-7-2010 αίτησή της.	Πρόκειται για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου, που προσλήφθηκε για αόριστο χρόνο και ζητά να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Σε περίπτωση που δεν τηρηθούν οι προϋποθέσεις, η εξ αυτής προκύπτουσα ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική υπέρ του εργαζομένου, ο οποίος έχει την ευχέρεια, είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει την καταβολή των αποδοχών του, προσφέροντας κανονικώς τις υπηρεσίες του, είτε, παραιτούμενος ρητώς ή σιωπηρώς του δικαιώματος προσβολής του κύρους της καταγγελίας, να την θεωρήσει έγκυρη και να απαιτήσει την οριζόμενη από το νόμο αποζημίωση.	Απορρίπτει την από 12-7-2010 αίτηση της ανώνυμης τεχνικής εταιρείας, με την επωνυμία «ΑΝΥΨΩΤΙΚΗ ΑΤΕ», για αναίρεση της υπ' αριθμ. 140/2008 αποφάσεως του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Πατρών. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 5 Ιουνίου 2012. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 5 Ιουλίου 2012.
ΑΠ 997/2012, δικαστήριο Αρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα (Νομική Βιβλιοθήκη, 2015)	Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 2-10-2007 αγωγή του ήδη αναιρεσιβλήτου, που κατατέθηκε στο Μονομελές	Ο ενάγων και ήδη εφεσίβλητος Ι. Π. την 26-11-1984 προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ως τεχνικός παιγνίων, για να εργασθεί στο Καζίνο	Αναιρεί την 8959/2006 απόφαση του Εφετείου Αθηνών. Παραπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Δικαστήριο, συγκροτούμενο από άλλους δικαστές.

	<p>Πρωτοδικείο Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί η αναιρεσείουσα με την από 20-7-2011 αίτησή της.</p>	<p>Πάρνηθας. Ο ενάγων με την από 28-3-2003 αίτηση –δήλωση συμμετοχής στο πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου, που απηύθυνε προς την πρώτη εναγόμενη ETA ΑΕ, δήλωσε ότι δεν επιθυμεί την αυτοδίκαιη μεταφορά του στην "ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΑΖΙΝΟ ΠΑΡΝΗΘΑΣ Α,Ε", και ζητούσε να συμμετάσχει στο Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου της αναιρεσείουσας, η αίτηση δε αυτή έγινε δεκτή από την αναιρεσείουσα και ο ενάγων αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία του στις 1-8-2003. Με την υποβολή της αίτησής του ο ενάγων εκδήλωσε σαφώς την πρόθεση του να αποχωρήσει από την εργασία του, λαμβάνοντας ως αποζημίωση τις παροχές που προβλέπονται από την παραπάνω συμφωνία. Η δε αναιρεσείουσα έδωσε τη συγκατάθεσή της για την αποχώρηση αυτή. Ο ενάγων, λοιπόν, κατά την αποχώρησή του από την εργασία του (1-8-2003) έπρεπε να λάβει από την αναιρεσείουσα ως αποζημίωση ποσό διπλάσιο από την οφειλόμενη λόγω καταγγελίας, υπολογιζόμενη με βάση το μέσο όρο των τακτικών μηνιαίων αποδοχών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης του 12μήνου πριν από την υποβολή της</p>	<p>Καταδικάζει τον αναιρεσίβλητο στα δικαστικά έξοδα της αναιρεσείουσας, τα οποία ορίζει σε δύο χιλιάδες τριακόσια (2.300) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 18 Ιανουαρίου 2012. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 23 Ιανουαρίου 2012.</p>
--	--	--	---

		αίτησης εθελούσιας εξόδου, η οποία ανέρχεται στο συνολικό ποσό των 111.287,16 ευρώ.	
ΑΠ753/2012, δικαστήριο Αρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα (Νομική Βιβλιοθήκη, 2015)	Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 5-4-2006 αγωγή του ήδη αναιρεσιβλήτου, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί η αναιρεσείουσα με την από 14-9-2009 αίτησή της και τους από 20-7-2011 πρόσθετους λόγους.	Ο ενάγων, προσλήφθηκε από την εναγομένη Τράπεζα στις 15-5-1973 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και εργάστηκε ως υπάλληλος αυτής, εξελιχθείς βαθμολογικά μέχρι τον βαθμό του Τμηματάρχη. Στις 30-4-2001 υπέβαλε αίτηση, με την οποία γνωστοποιούσε σ' αυτή την πρόθεσή του να παραιτηθεί, πριν από την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησεως, που για τους Τμηματάρχες της εναγομένης, όπως ο ενάγων, είναι το 60ο έτος της ηλικίας τους. Την δήλωση παραιτήσεως του ενάγοντος αποδέχθηκε η εναγομένη και έτσι ο ενάγων διαγράφηκε από το προσωπικό της εναγομένης στις 14-5-2001, οπότε και αποχώρησε από την υπηρεσία της, λαμβάνοντας μειωμένη αποζημίωση ποσού 1.500.000 δραχμών (4.402,05 ευρώ). Κατά την αποχώρησή του ο ενάγων, είχε κατοχυρώσει δικαίωμα λήψεως πλήρους συντάξεως γήρατος, πριν αυτός συμπληρώσει το ως άνω όριο του 60ου έτους της ηλικίας του, η δε παραίτησή του και η	Καταργεί την δίκη ως προς τον δεύτερο λόγο της κρινόμενης αιτήσεως αναιρέσεως. Αναίρει την υπ' αριθμ. 3064/2009 απόφαση του Εφετείου Αθηνών. Παραπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο, το οποίο θα συγκροτηθεί από άλλους Δικαστές, εκτός από εκείνους που δίκασαν προηγουμένως την υπόθεση. Καταδικάζει τον αναιρεσιβλήτο στην δικαστική δαπάνη της αναιρεσείουσας, την οποία ορίζει στο ποσό των δύο χιλιάδων επτακοσίων (2.700) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 3 Απριλίου 2012. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 8 Μαΐου 2012.

		<p>αποδοχή της έγιναν σύμφωνα με τα άρθρα 16 και 18 του Γενικού Κανονισμού Καταστάσεως των Υπαλλήλων της εναγομένης. Η σύμβαση εργασίας του ενάγοντος ρυθμιζόταν από τον παραπάνω συμβατικής ισχύος Κανονισμό, που προέβλεπε την λύση της συμβάσεώς του με την συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας και επομένως ήταν ορισμένου χρόνου. Με τον ίδιο, όμως, Κανονισμό, προβλεπόταν και περίπτωση πρόωρης λύσης της συμβάσεως, με μονομερή δήλωση παραιτήσεως του μισθωτού. Επομένως, υπήρχε διαλυτική αίρεση στη σύμβαση εργασίας του ενάγοντος, η οποία πληρώθηκε με την δήλωση παραιτήσεως που υποβλήθηκε από αυτόν και η σύμβαση εργασίας του κατέστη εξ υπαρχής αορίστου χρόνου και λύθηκε με την συγκατάθεση της εργοδότης του εναγομένης. Ακολούθως το Εφετείο αποφάνθηκε, ότι εφόσον η εναγόμενη Τράπεζα δεν υπάγεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ο ενάγων δικαιούται να λάβει την προβλεπόμενη αποζημίωση, χωρίς περιορισμούς. Ενόψει δε του ότι ήταν επικουρικά ασφαλισμένος και οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές του, κατά τον</p>	
--	--	---	--

		<p>τελευταίο πριν από την παραίτησή του μήνα, ανέρχονταν στο ποσό των 750.759 δραχμών, η οφειλόμενη σ' αυτόν νόμιμη αποζημίωση ανέρχεται στο ποσό των 25.557,75 ευρώ. Έτσι η εναγομένη που του κατέβαλε αποζημίωση περιορισμένη, δηλαδή το ποσό του 1.500.000 δραχμών ή 4.402,05 ευρώ, υποχρεούται να καταβάλει στον ενάγοντα την εντεύθεν προκύπτουσα διαφορά, ανερχομένη στο ποσό των 21.155,40 ευρώ (25.557,75 - 4.402,05).</p>	
<p>ΑΠ674/2012, δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β2' Πολιτικό Τμήμα (Νομική Βιβλιοθήκη, 2015)</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 24/10/2005 αγωγή των ήδη αναιρεσιόντων και προσώπων που δεν είναι διάδικοι στην παρούσα δίκη, η οποία κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζήτησαν οι αναιρεσιόντες με την από 12/6/2009 αίτησή τους, επί της οποίας εκδόθηκε η 1598/2010 απόφαση του Αρείου Πάγου που κήρυξε την</p>	<p>Η "Εθνοντάτα ΑΕ" την 1/5/1989 και 1/1/2000 συνήψε διαδοχικά με την εταιρεία " ΙΝΤΕΡΣΙΣ ΑΕ", σύμβαση, με την οποία ανέλαβε την υποχρέωση να διαθέσει στην Εθνοντάτα ΑΕ, 10 χειρίστριες ηλεκτρονικών υπολογιστών με τη συμφωνία ότι μόνη κατά νόμο εργοδότρια του προσωπικού αυτού, με όλες τις υποχρεώσεις της εργατικής και λοιπής νομοθεσίας, είναι η εταιρεία " ΙΝΤΕΡΣΙΣ ΑΕ", που αναλαμβάνει την υποχρέωση να διαθέτει το προσωπικό της έναντι μηνιαίας αμοιβής, για κάθε χειρίστρια 350.000 δρχ., νόμιμα ασφαλισμένο, για το ορισμένο χρονικό διάστημα και θα επιβαρύνεται με την άδεια, το επίδομα άδειας και τις αυξήσεις των ΣΣΕ. Η διάρκεια της ως άνω</p>	<p>Απορρίπτει την πρόσθετη υπέρ της αναιρεσίβλητης πρόσθετη παρέμβαση. Απορρίπτει την από 12/6/2009 αίτηση για αναίρεση της 313/2009 αποφάσεως του Εφετείου Αθηνών. Καταδικάζει τους αναιρεσιόντες στη δικαστική δαπάνη της αναιρεσίβλητης την οποία ορίζει σε χίλια οκτακόσια (1.800) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίστηκε στην Αθήνα στις 27 Μαρτίου 2012. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 24 Απριλίου 2012.</p>

	<p>συζήτηση απαράδεκτη.</p>	<p>συμβάσεως ορίσθηκε τρίμηνη, με δυνατότητα παράτασης της για αόριστο χρόνο. Κατόπιν η εταιρεία "ΙΝΤΕΡΣΙΣ ΑΕ", προκειμένου να εκπληρώσει τις ως άνω συμβατικές της υποχρεώσεις προς την εταιρεία " Εθνοντάτα ΑΕ " προσέλαβε τους ενάγοντες με διαδοχικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, που αφορούσαν στο χρονικό διάστημα από 1/4/1999 μέχρι 31/12/2001 και διέθεσε τις εργασίες τους στην "Εθνοντάτα Α.Ε.", η οποία με τη σειρά της, κατόπιν αιτήματος της εναγομένης, έθεσε τους ενάγοντες στις υπηρεσίες της εναγομένης, για να εργασθούν στη διαδιευθυνσιακή ομάδα έργου ΣΥ.ΔΙ.ΠΕΛ. Ενώ διαρκούσε η απασχόληση των εναγόντων με τα παραπάνω έργο της εναγομένης, η εναγομένη κατάρτισε στις 20/4/2001 σύμβαση έργου με την εταιρεία "DATA PLAN Α.Ε.". Η σύμβασης με την τελευταία εταιρεία συμφωνήθηκε εξάμηνης διάρκειας και παρατάθηκε διαδοχικά έως τις 28/2/2003. Έκτοτε οι ενάγοντες έπαυσαν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην εναγομένη.</p>	
--	---------------------------------	--	--

<p>ΑΠ467/2012, δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 22-6-2005 αγωγή των ήδη αναιρεσιόντων και της Ε. Π. του Κ., που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Σύρου.. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητούν οι αναιρεσιόντες με την από 26-7-2011 αίτησή τους.</p>	<p>Ο πρώτος αναιρεσίβλητος (ΔΗΜΟΣ ΣΥΡΟΥ – ΕΡΜΟΥΠΟΛΗΣ) προσέλαβε τους ενάγοντες με συμβάσεις έργου ορισμένης διάρκειας προκειμένου να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο νεοσύστατο κέντρο Εξυπηρέτησης Πολίτη (Κ.Ε.Π.) του Δήμου Ερμούπολης. Ο καθένας δε από αυτούς υπέγραψε συνολικά τέσσερις συμβάσεις έργου για το χρονικό διάστημα από 19-8-2002 έως 18-8-2005. Καθ' όλη τη διάρκεια των συμβάσεων αυτών, εργάστηκαν στον αναιρεσίβλητο Δήμο. Οι συμβάσεις εργασίας τους κατ' επίφαση μόνο χαρακτηρίζονταν ως συμβάσεις έργου, αφού στην πραγματικότητα ήταν συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου δεδομένου ότι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη τους, η ορισμένη δε διάρκεια των συμβάσεων εργασίας τους δεν δικαιολογείται από τη φύση, το είδος ή τον σκοπό της εργασίας που ανελλιπώς παρείχαν από 19-8-2002 χωρίς διακοπή. Με βάση το ιστορικό αυτό ζητούν να αναγνωρισθεί ότι συνδέονται με τον αναιρεσίβλητο Δήμο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.</p>	<p>Αναιρεί την υπ' αριθμ. 284/2009 απόφαση του Εφετείου Αιγαίου. Παραπέμπει την υπόθεση για περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο που θα συγκροτηθεί από άλλους δικαστές. Καταδικάζει τους αναιρεσίβλητους στη δικαστική δαπάνη των αναιρεσιόντων, την οποία ορίζει στο ποσό των εξακοσίων (600) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 21 Φεβρουαρίου 2012. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 20 Μαρτίου 2012.</p>
--	---	--	---

<p>ΑΠ342/2012 δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 30- 7-1998 αγωγή των ήδη αναιρεσιόντων και άλλων προσώπων, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζήτησε η ήδη αναιρεσίβλητη με την από 28- 2-2000 αίτησή της.</p>	<p>Το Εφετείο Αθηνών, κρίνοντας ύστερα από εφέσεις αμφοτέρων των διαδίκων μερών και μετά από αναίρεση προηγούμενων αποφάσεών του, επί αγωγής των αναιρεσιόντων, καθώς και άλλων προσώπων που δεν είναι διάδικοι στην αναιρετική αυτή δίκη, κατά της αναιρεσίβλητης ανώνυμης εταιρείας "ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.", με αίτημα την αναγνώριση της υποχρέωσής της για την καταβολή αποζημίωσης λόγω της οικειοθελούς αποχώρησής τους από την υπηρεσία της, δέχθηκε με την προσβαλλόμενη 2621/2009 απόφασή του τα ακόλουθα: Οι αναιρεσιόντες με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, που ο καθένας είχε καταρτίσει με την αναιρεσίβλητη Τράπεζα, προσέφεραν σ' αυτή τις υπηρεσίες τους έως τις 31- 12-1994, οπότε είχαν συμπληρώσει χρόνο υπηρεσίας πλέον των 19 ετών. Το Γενικό Συμβούλιο της αναιρεσίβλητης Τράπεζας, ενδιαφερόμενο για την ανανέωση του προσωπικού της, αποφάσισε να απευθύνει πρόσκληση προς τους υπαλλήλους για την υποβολή ανέκκλητων δηλώσεων οικειοθελούς αποχώρησης από την υπηρεσία τους στις 31-12- 1994 και λήψης των</p>	<p>Κηρύσσει απαράδεκτη την από 20-4-2010 αίτηση για αναίρεση της υπ' αριθμ. 2621/2009 αποφάσεως του Εφετείου Αθηνών ως προς τον αναιρεσιόντα Θ. Κ.. Απορρίπτει την ως άνω αίτηση ως προς όλους τους λοιπούς αναιρεσιόντες. Καταδικάζει τους αναιρεσιόντες αυτούς στα δικαστικά έξοδα της αναιρεσίβλητης, τα οποία ορίζει σε χίλια οκτακόσια (1.800) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 24 Ιανουαρίου 2012. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 23 Φεβρουαρίου 2012.</p>
---	---	---	---

		<p>αναφερομένων στην πρόσκληση παροχών, δηλαδή εφάπαξ αποζημίωσης, αποζημίωση από το Ταμείο Αυτασφάλειας, μισθούς τριών μηνών και αποδοχές έως την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας για την συνταξιοδότησή τους, για όσους δεν είχαν συμπληρώσει. Μεταξύ εκείνων, συμπεριλαμβάνονται και οι αναιρεσεύοντες.</p> <p>Περαιτέρω, το Εφετείο δέχθηκε ότι, οι μόνιμοι υπάλληλοι της Τράπεζας απολύονται μόνο λόγω συμπλήρωσης του 63ου έτους της ηλικίας τους για τους διευθυντές, του 62ου έτους για τους τμηματάρχες και το προσωπικό των λοιπών βαθμίδων κ.λπ., ενώ οι κατά την διάρκεια του έτους συμπληρώσαντες το ως άνω όριο ηλικίας αποχωρούν της υπηρεσίας, τιθέμενοι υπό σύνταξη, εφόσον δικαιούνται, από 1ης Ιανουαρίου του επόμενου έτους. Από τις διατάξεις αυτές προκύπτει, ότι οι συμβάσεις εργασίας, που υπήρχαν πριν από την 31-12-1994, μεταξύ των εναγόντων και της εναγόμενης Τράπεζας, ήταν ορισμένου χρόνου, αφού ο Κανονισμός προβλέπει την αυτοδίκαιη αποχώρηση των μισθωτών από την υπηρεσία τους με την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας.</p>	
--	--	--	--

<p>ΑΠ 82/2012, δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β2' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 2/3/2004 αγωγή της ήδη αναιρεσείουσας, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί η αναιρεσείουσα με την από 24/10/2007 αίτησή της.</p>	<p>Στην προκειμένη περίπτωση, η ενάγουσα και ήδη αναιρεσείουσα εκθέτει ότι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου είχε προσληφθεί από την κρατική ορχήστρα Αθηνών (ΚΟΑ) και απασχολήθηκε στις δοκιμές και στις συναυλίες της Κ.Ο.Α. ως καλλιτέχνης βιόλας: από 28-9-1995 έως 31-7-2004. Οι επικαλούμενες από την ενάγουσα συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έγιναν προς καταστρατήγηση του Ν. 2112/1920 και των σχετικών νόμων κατά προφανή υπέρβαση των αρχών της καλής πίστης, και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Άρα, όλες οι ανωτέρω συμβάσεις συνιστούν μία σύμβαση αορίστου χρόνου. Απέκρουσε δε ως βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της, την οποία επιχείρησε το εναγόμενο. Ζήτησε δε να αναγνωρισθεί ότι η ανωτέρω σχέση, που τη συνδέει με το εναγόμενο είναι σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και να υποχρεωθεί το εναγόμενο να αποδέχεται τη προσφερόμενη σε αυτό εργασία της.</p>	<p>Αναιρεί την 4162/2006 απόφαση του Εφετείου Αθηνών. Παραπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Δικαστήριο που θα συγκροτηθεί από άλλους δικαστές. Καταδικάζει το αναιρεσίβλητο στα δικαστικά έξοδα της αναιρεσείουσας, τα οποία ορίζει σε τριακόσια (300) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίστηκε στην Αθήνα στις 14 Δεκεμβρίου 2011. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 23 Ιανουαρίου 2012.</p>
--	--	---	---

<p>ΑΠ859/2010, δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 6- 10-2004 αγωγή της ήδη αναιρεσίβλητης, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί η αναιρεσείουσα με την από 28- 2-2007 αίτησή της.</p>	<p>Η ενάγουσα πληρούσε τις προϋποθέσεις που όριζε ο άνω νόμος, ώστε να προσληφθεί αναγκαστικώς στις υπηρεσίες του εναγομένου ως θυγατέρα πολεμιστή της Εθνικής Αντίστασης. Η ενάγουσα για πρώτη φορά από την πρόσληψη της στο εναγόμενο ασφαλίστηκε στον αρμόδιο κύριο ασφαλιστικό της φορέα ΤΑΠ/ΟΤΕ. Μετά από ευδόκιμη υπηρεσία δυο ετών από την πρόσληψη της η ενάγουσα εντάχθηκε στο τακτικό προσωπικό του και στον ειδικότερο κλάδο Διοικητικών - Οικονομικών Υπαλλήλων αναδρομικά από 17-7- 1995. Έκτοτε εξελίχθηκε τόσο βαθμολογικά όσο και μισθολογικά. Στις 31-12- 2002 η ενάγουσα, συμπλήρωνε το όριο ηλικίας που αφορούσε την κατηγορία της ως διοικητικός υπάλληλος. Επομένως, η σύμβαση εργασίας της με τον εναγόμενο από 1-1-2003 έπρεπε να θεωρηθεί αυτοδικαίως λυθείσα, οπότε και όφειλε να αποχωρήσει από τη υπηρεσία της και να συνταξιοδοτηθεί από τον πιο πάνω κύριο ασφαλιστικό της φορέα. Όμως, σύμφωνα με το καταστατικό του ασφαλιστικού αυτού φορέα, προκειμένου να αποχωρήσει εργαζόμενος του εναγομένου από την υπηρεσία του, θα έπρεπε</p>	<p>Απορρίπτει την από 28- 2-2007 αίτηση της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία "ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε." (Ο.Σ.Ε. Α.Ε.) για αναίρεση της υπ' αριθμ. 8728/2006 αποφάσεως του Εφετείου Αθηνών. Καταδικάζει την αναιρεσείουσα στα δικαστικά έξοδα της αναιρεσίβλητης, τα οποία ορίζει στο ποσό χιλίων οκτακοσίων (1.800) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 29 Απριλίου 2010. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα, σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 18 Μαΐου 2010.</p>
--	--	---	--

		<p>ταυτοχρόνως να πληροί τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης του που προβλέπονται από το καταστατικό αυτού, δηλαδή να έχει συμπληρώσει συνολική συντάξιμη υπηρεσία τουλάχιστον 15 ετών, προϋπόθεση όμως την οποία η ενάγουσα δεν πληρούσε. Ο εναγόμενος εξέδωσε την υπ' αριθμ. ...απόφαση του, με την οποία ενέκρινε την παραμονή της ενάγουσας στην υπηρεσία μέχρι και τις 30-8-2009 για τη θεμελίωση το συνταξιοδοτικού της δικαιώματος με την ιδιότητα του εκτάκτου υπαλλήλου.</p>	
<p>ΑΠ768/2010, δικαστήριο Αρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα,</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 25-10-2007 αγωγή της ήδη αναιρεσείουσας, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Πειραιώς. Την ανáιρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί η αναιρεσείουσα με την από 26-6-2009 αίτησή της.</p>	<p>Η αναιρεσείουσα προσλήφθηκε από την αναιρεσίβλητη την 1η Ιουλίου 1983, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, για να παρέχει τις υπηρεσίες της ως γραμματέας γενικών καθηκόντων. Έκτοτε απασχολήθηκε με καθήκοντα γραμματειακής υποστηρίξεως και μηχανοργάνωσης του γραφείου του Σ, που διετέλεσε μέχρι 29.9.2006 γενικός διευθυντής της και δεν χρησιμοποιούσε ηλεκτρονικό υπολογιστή, καθώς και του βοηθού του Ν. Ο ως άνω γενικός διευθυντής ήταν αποκλειστικά αρμόδιος για θέματα προμηθειών της αναιρεσίβλητης από τις εμπορικές της συναλλαγές</p>	<p>Απορρίπτει την, από 26-6-2009, αίτηση της αναιρεσείουσας, για ανáιρεση της με αριθμό 323/2009 αποφάσεως του Εφετείου Πειραιώς. Καταδικάζει την αναιρεσείουσα στη δικαστική δαπάνη της αναιρεσίβλητης, την οποία ορίζει σε χίλια οκτακόσια(1800) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 15 Απριλίου 2010. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα, σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 4 Μαΐου 2010.</p>

		<p>και είχε αναθέσει στην αναιρεσείουσα την πλήρη παρακολούθηση και διεκπεραίωση των προμηθειών της αναιρεσίβλητης μέχρι το στάδιο της πληρωμής τους σε συνεργασία με τον ίδιο, και τη σύνταξη εξαμηνιαίων καταστάσεων ανά αντιπροσωπευόμενο οίκο, που ανέφεραν την επωνυμία του πελάτη, τον αριθμό του τιμολογίου, τα στοιχεία του προϊόντος, την αξία και το ποσό της εισπρακτέας προμήθειας δυνάμει των οικείων συμβάσεων αντιπροσωπείας. Η αναιρεσείουσα ανταποκρινόταν στις υποχρεώσεις της με τη χρήση του εταιρικού ηλεκτρονικού υπολογιστή, στα αρχεία του οποίου μόνο η ίδια είχε πρόσβαση με ειδικό κωδικό. Συνεπεία της παραπάνω απασχολήσεως της η αναιρεσείουσα γνώριζε το πελατολόγιο της αναιρεσίβλητης, είχε δε άμεση επικοινωνία με τους πελάτες της. Ως εκ τούτου ασκούσε τα καθήκοντα της από θέση ιδιαίτερης εμπιστοσύνης και αυξημένης ευθύνης. Η αναιρεσείουσα όταν κλήθηκε από την αναιρεσίβλητη να ενημερώσει και να παραδώσει στον επόμενο γενικό διευθυντή της το αρχείο των συμβάσεων πελατών, τη σχετική αλληλογραφία με τους</p>	
--	--	---	--

		<p>αντιπροσωπευόμενους οίκους και τους πελάτες, τις παραγγελίες και είχαν μηχανογραφηθεί από την αναιρεσείουσα στον εταιρικό ηλεκτρονικό υπολογιστή, αρνήθηκε οποιαδήποτε συνεργασία με την αναιρεσίβλητη, υποστηρίζοντας ότι τα σχετικά αρχεία δεν υπήρχαν πλέον, διότι είχαν διαγραφεί.</p>	
<p>ΑΠ464/2010, δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 30-6-2005 αγωγή του ήδη αποβιώσαντος Ζ, που κατατέθηκε στο Ειρηνοδικείο Πατρών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητούν οι αναιρεσεύοντες με την από 30-1-2009 αίτησή τους.</p>	<p>Ο ενάγων έλαβε από 1-4-2005 σύνταξη από το ΙΚΑ για αόριστο χρόνο, λόγω βαριάς αναπηρίας από νόσο και συμπλήρωσης του 57ου έτους της ηλικίας του και συνεπώς από την ημερομηνία αυτή θεωρείται πλέον λυθείσα η σύμβαση εργασίας, λόγω συνταξιοδότησής του. Από την λύση όμως της σύμβασης του ενάγοντα λόγω διαρκούς ανικανότητάς του προς εργασία, έως την άσκηση της αγωγής, παρήλθε χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τους έξι μήνες, που προβλέπει ειδική διάταξη, η οποία ως αποσβεστική προθεσμία λαμβάνεται υπόψη και αυτεπαγγέλτως από το Δικαστήριο και επομένως, το με την ένδικη η αγωγή ασκούμενο δικαίωμα για καταβολή στον ενάγοντα της αποζημιώσεως, υπέπεσε στην αποσβεστική προθεσμία. Στη συνέχεια το Πολυμελές Πρωτοδικείο εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση, με την οποία είχε γίνει</p>	<p>Αναιρεί την υπ' αριθ. 993/2007 απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Πατρών. Παραπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Πρωτοδικείο, που θα συγκροτηθεί από άλλους δικαστές. Καταδικάζει τους αναιρεσίβλητους στα δικαστικά έξοδα των αναιρεσειόντων, τα οποία ορίζει σε δύο χιλιάδες τριακόσια (2.300) Ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 22 Φεβρουαρίου 2010. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 16 Μαρτίου 2010.</p>

		<p>κατά ένα μέρος δεκτή η αγωγή του ήδη αποβιώσαντος μισθωτού οδηγού (στη θέση του οποίου υπεισιήλθαν οι αναιρεσεύοντες) κατά των αναιρεσιβλήτων, που ασκήθηκε μετά την πάροδο της από το άρθρο 6 παρ. 2 του Ν. 3198/1955 προθεσμίας, την οποία ακολούθως απέρριψε. Με τη κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε τις προαναφερθείσες διατάξεις ουσιαστικού δικαίου, με τις οποίες προβάλλεται η παραπάνω πλημμέλεια ως βάσιμος.</p>	
<p>ΑΠ323/2010, δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 31-7-2006 αγωγή του ήδη αναιρεσιβλήτου, που κατατέθηκε στο Ειρηνοδικείο Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί το αναιρεσεύον με την από 2-4-2009 αίτησή του.</p>	<p>Το ΕΠΠ, το οποίο αποτελεί ανεξάρτητο ερευνητικό ινστιτούτο, δεν διοικείται από την Ελληνική Κυβέρνηση, αλλά το 1/3 των μελών του ΔΣ διορίζεται από το Ινστιτούτο Παστέρ των Παρισίων και δεν χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από το Κράτος αλλά λαμβάνει κατ' έτος συγκεκριμένες επιχορηγήσεις για την κάλυψη δαπανών δραστηριοτήτων στον τομέα της υγείας και για την κάλυψη δαπανών πραγματοποίησης ερευνητικών προγραμμάτων, οι οποίες επιχορηγήσεις αποτελούν χωριστό κεφάλαιο του προϋπολογισμού του, ενώ πέραν αυτών των επιχορηγήσεων έχει έσοδα και από άλλες πηγές και δη από την εμπορική του</p>	<p>Αναιρεί την υπ' αριθμ. 7807/2008 απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών. Παραπέμπει την υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Πολυμελές Πρωτοδικείο, το οποίο θα συγκροτηθεί από άλλους δικαστές, εκτός από εκείνους που εξέδωσαν την αναιρούμενη απόφαση. Καταδικάζει τον αναιρεσίβλητο στα δικαστικά έξοδα του αναιρεσεύοντος, τα οποία ορίζει σε δυο χιλιάδες τριακόσια (2.300) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 26 Ιανουαρίου 2010. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο</p>

		<p>δραστηριότητα την οποία εκ παραλλήλου ασκεί. Η εποπτεία του δε από το Υπουργείο Ανάπτυξης και το Υπουργείο Υγείας εντάσσεται στην ανάγκη συντονισμού της επιστημονικής έρευνας, χωρίς τούτο να σημαίνει ότι μετατρέπεται σε παράρτημα δημόσιας υπηρεσίας. Ως ανεξάρτητο ερευνητικό ινστιτούτο δεν έχει το εναγόμενο καθαρώς δημόσιο χαρακτήρα, διότι δεν χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από το Δημόσιο και δεν επιδιώκει δημόσιους μόνο σκοπούς, καθόσον τα παραγόμενα υπ' αυτού είναι αντικείμενα ελεύθερης εμπορίας. Ο ισχυρισμός, επομένως, του εκκαλούντος, ότι οι σκοποί του Ε.Ι.Π. έχουν δημόσιο χαρακτήρα, καθώς αφορούν τη δημόσια υγεία, την έρευνα και την προαγωγή της επιστήμης, επιχορηγείται αυτό τακτικά κατ' έτος από τον κρατικό προϋπολογισμό και για τους λόγους αυτούς τυγχάνει Ν.Π.Ι.Δ. με ερευνητικούς σκοπούς, κρίνεται ουσία αβάσιμος.</p>	<p>ακροατήριό του στις 23 Φεβρουαρίου 2010.</p>
<p>ΑΠ311/2010, δικαστήριο Άρειου Πάγου, Β1' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 15- 12-2003 αγωγή της ήδη αναιρεσείουσας, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Χαλκιδικής.</p>	<p>Όπως προκύπτει από την ένδικη από 15-12-2003 αγωγή της αναιρεσείουσας, αυτή, έχοντας την ιδιότητα της χημικού, το υπό στοιχείο Β αγωγικό αίτημα για καταβολή του συνολικού ποσού των 16.413,04 ευρώ για διαφορές αποδοχών για</p>	<p>Αναιρεί, εν μέρει, τη με αριθμό 2032/2005 απόφαση του Εφετείου Θεσσαλονίκης και ειδικότερα κατά το αναφερόμενο στο σκεπτικό μέρος της. Παραπέμπει την υπόθεση, κατά το αναιρούμενο μέρος της,</p>

	<p>Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητεί η αναιρεσείουσα με την από 7-10-2005 αίτησή της.</p>	<p>το χρονικό διάστημα από 17-7-2001 έως και 21-10-2003 στήριξε, όπως εκτιμάται, στο γεγονός ότι δεν αμειβόταν με βάση την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας των επιστημόνων χημικών βιομηχανίας, η οποία όμως δεν έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική. Η αναιρεσίβλητη όμως, όπως προκύπτει από τις πρωτόδικες προτάσεις της, αμφισβήτησε ειδικά την ιδιότητα και της ίδιας, αλλά και της αναιρεσείουσας ως μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες κατάρτισαν την αμέσως πιο πάνω Σ.Σ.Ε.</p>	<p>στο ίδιο Εφετείο, συντιθέμενο από άλλους δικαστές. Καταδικάζει την αναιρεσίβλητη σε μέρος των δικαστικών εξόδων της αναιρεσείουσας, τα οποία ορίζει σε χίλια τριακόσια (1.300) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 26 Ιανουαρίου 2010. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 23 Φεβρουαρίου 2010.</p>
<p>ΑΠ1512/2009, δικαστήριο Αρειου Πάγου, Β2' Πολιτικό Τμήμα</p>	<p>Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 7-12-2005 αγωγή του ήδη αναιρεσιβλήτου που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης.. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητά το αναιρεσείων με την από 22-7-2008 αίτησή του.</p>	<p>Το ΔΣ του αναιρεσείοντος με την ... απόφασή του προσέλαβε τον αναιρεσίβλητο-αρχιτέκτονα μηχανικό, με 10μηνια σύμβαση έργου, προκειμένου να στελεχώσει τη Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών του Περιφερειακού Τμήματος Μακεδονίας Θράκης. Στην απόφαση αυτή δεν γίνεται μνεία για κάλυψη πρόσκαιρων και έκτακτων αναγκών του Ιδρύματος. Μετά ταύτα το αναιρεσείων δια του Προέδρου του ΔΣ συνήψε με τον αναιρεσίβλητο, την από 17-5-2002 έγγραφη «σύμβαση ανάθεσης έργου» συμφωνά με την οποία αυτός ως αρχιτέκτων μηχανικός, ανέλαβε την υποχρέωση της εκπόνησης μελετών και τις επιβλέψεις</p>	<p>Απορρίπτει την από 29-7-2008 αίτηση του ΝΠΙΔ "ΕΘΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΝΕΟΤΗΤΑΣ" για αναίρεση της υπ' αριθμ. 1138/2008 αποφάσεως του Εφετείου Θεσσαλονίκης. Καταδικάζει το αναιρεσείων στη δικαστική δαπάνη του αναιρεσιβλήτου, την οποία ορίζει σε χίλια διακόσια (1.200) ευρώ. Κρίθηκε και αποφασίσθηκε στην Αθήνα στις 26 Μαΐου 2009. Δημοσιεύθηκε στην Αθήνα σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στις 16 Ιουνίου 2009.</p>

		<p>έργων, αρμοδιότητας του Περιφερειακού Τμήματος της Διεύθυνσης Τεχνικών Έργων του Ε. Ι.Ν. Με τους ειδικότερους όρους της σύμβασης αυτής προβλέφθηκε ότι το ανατιθέμενο σε αυτόν έργο δεν ανάγεται στον κύκλο καθηκόντων που ασκεί το μόνιμο προσωπικό του Ε.Ι.Ν., και συμφωνήθηκε ότι η διάρκεια της σύμβασης αυτής θα είναι 10 μήνες, η οποία «συμπίπτει με το χρονικό διάστημα ολοκλήρωσης του αναληφθέντος έργου», ότι «ο εργολάβος κατά την εκτέλεση των πιο πάνω καθηκόντων του δεν θα υποβάλλεται σε έλεγχο και εποπτεία του Ε.Ι.Ν. ως προς τον τρόπο και χρόνο παροχής της υπηρεσίας του, αλλά θα εκτελεί τις υποχρεώσεις του σε χρόνο ανεξάρτητο από το ωράριο υπηρεσίας του ιδρύματος, υποχρεούμενος όμως να παραδώσει το συμφωνημένο έργο εντός της συμφωνημένης προθεσμίας». Τέλος, συμφωνήθηκε ως αμοιβή του, για τους δέκα μήνες διάρκειας της σύμβασης, το ποσό των 9.100,00 Ευρώ, πλέον ΦΠΑ, το οποίο υπήρχε η δυνατότητα να καταβληθεί τμηματικά ανά μήνα, εκδιδόμενων των νομίμων παραστατικών πληρωμής και αντίστοιχου τιμολογίου παροχής υπηρεσιών από τον εργολάβο, μετά από αντίστοιχη παράδοση</p>	
--	--	--	--

		τμήματος του έργου ή μετά την αντίστοιχη υποβολή στη Διευθύνουσα Σύμβουλο του Ιδρύματος έκθεσης προόδου των εργασιών του και τη συνακόλουθη έγκρισή της.	
--	--	--	--

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι ομαδικές απολύσεις είναι απόρροια των επιβαλλομένων αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων και των παραγωγικών κατευθύνσεων, έτσι πολλές βιομηχανίες έκλεισαν, περιόρισαν ή μετέβαλαν τους παραγωγικούς τους στόχους ή ακόμη μετέφεραν τις παραγωγικές τους εγκαταστάσεις. Σήμερα το φαινόμενο παίρνει διαστάσεις τεραστίου μεγέθους σε όλο τον κόσμο λόγω της οικονομικής ύφεσης, με αποτέλεσμα την εμφάνιση ενός κύματος ομαδικών απολύσεων και υποαπασχόλησης που προκαλεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα και φυσικά ισχυρές κοινωνικές αντιδράσεις.

Τα κοινωνικά αλλά και οικονομικά προβλήματα έθεσαν, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, σε νέα συζήτηση το ζήτημα της ασφάλειας της μισθωτής εργασίας και αναδείχθηκε σε πρωταρχικής προτεραιότητας θέμα η αντιμετώπιση της ανεργίας. Η όξυνση της οικονομικής κρίσης και η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση, επέφεραν συνέπειες όχι μόνο στην έκταση των απολύσεων και στη διεύρυνση του προβλήματος της ανεργίας, αλλά και στην ελαστικότητα της εργασίας με την ανάπτυξη των μορφών εργασίας.

Για την ομαλή διευθέτηση των προβλημάτων αυτών, δηλαδή προς την κατεύθυνση του περιορισμού της ελευθερίας των εργοδοτών να απολύουν ανεμπόδιστα τους μισθωτούς των επιχειρήσεών τους προσανατολίστηκαν τόσο οι εθνικές νομοθεσίες των διαφόρων χωρών, όσο και τα κανονιστικά όργανα πολυεθνικών ή διεθνών οργανισμών, όπως το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και η Διεθνής Συνδιάσκεψη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, με την φροντίδα όμως, τα ρυθμιστικά μέτρα να επιτυγχάνουν μια χρυσή τομή μεταξύ της εξασφάλισης της απόλυτης σταθερότητας της απασχόλησης, που βεβαίως εμφανίζεται ως ουτοπικός στόχος, και της απόλυτης άσκησης της επιχειρηματικής ελευθερίας. Έτσι θεσπίστηκαν νομοθετικά κείμενα με τα οποία οι απολύσεις, ιδίως αυτές που αποβλέπουν στη μείωση του προσωπικού εξ αιτίας οικονομοτεχνικών λόγων, υπόκεινται σε μια διαδικασία διοικητικού ελέγχου, λιγότερο ή περισσότερο αυστηρού.

Η δεκαετία του '90 ήταν για την Ελλάδα η εποχή που θεσπίστηκαν οι συμμετοχικές διαδικασίες για τις ομαδικές απολύσεις, μολονότι το νομοθέτημα αυτό εμφανίστηκε στα πλαίσια μιας γενικότερης έξαρσης της νομοθετικής δραστηριότητας με βασικό χαρακτηριστικό την εισαγωγή επί μέρους συμμετοχικών θεσμών, η συμμετοχική ιδέα

αποτελούσε ακόμη ξένο σώμα στο ελληνικό εργατικό δίκαιο και ειδικότερα στο σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, ενώ το περιβάλλον της ελληνικής επιχείρησης δύσκολα επέτρεπε τον εύκολο εγκλιματισμό και τη λειτουργία της αντιπροσωπευτικής παρουσίας του προσωπικού.

Το πρώτο σημαντικό πρόβλημα δυσλειτουργίας των νόμων που περιείχαν τις ομαδικές απολύσεις έγκειται στο γεγονός ότι, μολονότι η όλη του φιλοσοφία στηρίχθηκε στην ιδέα της συμμετοχής των εργαζομένων, έλειπε το γενικότερο θεσμικό υπόβαθρο εφαρμογής της ιδέας αυτής στο χώρο των επαγγελματικών σχέσεων και ειδικότερα στο χώρο της επιχείρησης. Ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις, εμφανίστηκε και προσπάθησε ανεπιτυχώς να λειτουργήσει, στα πλαίσια ενός δικαιικού συστήματος επαγγελματικών σχέσεων που δεν αναγνώριζε τη γενικότερη δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων και στη διοίκηση των επιχειρήσεων και δεν παρείχε την ελάχιστη δυνατότητα έγκαιρης πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων για τα παραγωγικά και οικονομοτεχνικά σχέδια του εργοδότη και για την οικονομική κατάσταση και πορεία της επιχείρησης.

Η έλλειψη αυτή δεν μπόρεσε να αναπληρωθεί από την ευκαιριακή και αποσπασματική εισαγωγή του θεσμού της συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων από τα επί μέρους νομοθετήματα που πειραματίστηκαν ποικιλοτρόπως με την εφαρμογή της συμμετοχικής ιδέας, για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων.

Είναι λοιπόν χαρακτηριστικό ότι ο ελληνικός νόμος για τις ομαδικές απολύσεις, σε αντίθεση με ότι συνέβη στα δικαιικά συστήματα άλλων χωρών, προηγήθηκε της γενικότερης δικαιικής αναγνώρισης της επιμέρους προστασίας των εργαζομένων στην επιχείρηση και προσπάθησε να αυτοσχεδιάσει μέσα σε ένα δικαιικό περιβάλλον που αγνοούσε τη θέσπιση γενικών θεσμών εργατικής εκπροσώπησης κ.α., στα πλαίσια της επιχείρησης.

Δυστυχώς λόγω των οικονομικών προβλημάτων της χώρας μας αλλά και των ρητρών απέναντι της τρόικας (μνημόνια) ο έλληνας νομοθέτης, κατά την ψήφιση του πρόσφατου νόμου 3863/2010, ελάχιστα προβληματίστηκε πάνω στην ανάγκη ένταξης των συμμετοχικών διαδικασιών που προβλέπονται στο νόμο για τις ομαδικές απολύσεις στο γενικότερο αντιπροσωπευτικό μοντέλο των συμβουλίων του προσωπικού που καθιέρωσε ο νόμος 1767/1988. Αντί να ανατρέψει ολοκληρωτικά το πολύπλοκο, δύσχρηστο και

νομοτεχνικά προβληματικό μοντέλο εργατικής εκπροσώπησης και να εντάξει τις συμμετοχικές διαδικασίες των ομαδικών απολύσεων στο πλαίσιο της εργατικής εκπροσώπησης, εισήγαγε μια ακόμη επικουρική αντιπροσωπευτική αρμοδιότητα, περιοριζόμενος να αποδώσει στα συμβούλια των εργαζομένων το δικαίωμα να εκπροσωπούν το προσωπικό της επιχείρησης στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων μόνο αν δεν υπάρχει σε αυτήν επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.* (2011, 8 5). Ανάκτηση από Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων:
www.kepea.gr/uplds/File/nomos%203969%202011%20sepe.pdf
- Απογραφή.* (2015). Ανάκτηση από ΙΚΑ-ΕΤΑΜ:
<http://www.ika.gr/gr/infopages/ergo/fysika.cfm>
- Αποζημίωση Απόλυσης.* (2015). Ανάκτηση από Εργατικά Θέματα και προγράμματα:
<http://ergatika.gr/program/apoz-apol/>
- Ασημακοπούλου, Β. (2008). *Η τέχνη της ειρήνης στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Κριτική.
- Βάλβης, Μ. (2005). *Διοίκηση προσωπικού. Αλλαγές και προγράμματα δράσης της επιχείρησης*. Αθήνα: Πρόπομος.
- Βαξεβανίδου, Μ., & Ρεκλείτης, Π. (2008). *Management ανθρώπινων πόρων. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Πρόπομος.
- Βλαστός, Σ. (2012). *Ατομικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας Π. Ν.
- Δασκαλοπούλου, Ν., & Πολίτη, Α. (2010, 9 12). Συνδικάτα: Εργατοπατερισμός, η χρόνια ασθένεια του συνδικαλισμού. *Έψιλον*, σσ. 11-15.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).* (2015). Ανάκτηση από ΚΕ.Π.Ε.Α.:
<http://www.kepea.gr/article.php?cat=15>
- Ειδικό Βιβλίο.* (2015). Ανάκτηση από ΙΚΑ-ΕΤΑΜ:
<http://www.ika.gr/gr/infopages/ergo/eidiko.cfm>
- Ζαμπαρλούκου, Σ. (1997). *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα. Μια συγκριτική προσέγγιση*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

- Θανόπουλος, Γ. (2009). *Επιχειρηματική Ηθική και Δεοντολογία*. Αθήνα: ΝΙΚΗΤΟΠΟΥΛΟΣ Ε & ΣΙΑ ΕΕ ΕΚΔ.INTERBOOKS.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2012). *Εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Καραμεσίνη, Μ. (2001). Μισθοί, ευελιξία και ανεργία: Η τροφοδότηση ενός Φαύλου κύκλου. *Ημερίδα ΕΙΕΑΔ*. Αθήνα.
- Καρατζάς, Χ. (2009). *Διαμόρφωση των Εργασιακών Σχέσεων*. Αθήνα: Πρόγραμμα Διεθνών Μεθόδων ΠΙΜ .
- Καραφάς, Ι. (2015). *Διοιτάξεις για τις Ομαδικές απολύσεις*. Ανάκτηση από ΗΑΤΤΑ : <http://www.hatta.gr/%CE%9A%CE%BB%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%AC/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AC%CE%A3%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/%CE%A5%CF%80%CE%AC%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BB%CE%BF%CE%B9%CE%A4%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B>
- Κατσανέβας, Θ. (2007). *Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις* (Γ' εκδ.). Αθήνα: Σταμούλη.
- Κορδάτος, Γ. (1972). *Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος*. Αθήνα: Μπουκουμάνη.
- Λαναρά, Κ. (1999). *Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική (εφαρμογή- νομολογία-ερμηνεία)*. Αθήνα: Τριανταφύλλης.
- Λεοντάρης, Μ. (2010). *Εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: ΠΑΜΙΣΟΣ.
- Ληξουριώτης, Ι. (1999). *Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Ληξουριώτης, Ι. (2013). *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μίσθωση εργασίας. Ομαδικές απολύσεις*. (2015). Ανάκτηση από ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFT INTERNATIONAL): <https://lawdb.intrasoftnet.com/>
- Μπακόπουλος, Κ. (2012). *Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλα Α.Ε.
- Νομική Βιβλιοθήκη. (2015, 6 15). *Δικαστικές Αποφάσεις*. Ανάκτηση από Ομαδικές Απολύσεις-Καταγγελία σύμβασης και τροποποίηση-Συλλογικές εργασιακές σχέσεις-

- Σύμβαση εργασίας:
http://www.4hr.gr/thelawlibrary/?page_id=40&wlaw_category=23
- Ομαδικές απολύσεις.* (2015). Ανάκτηση από Ευρωπαϊκή Επιτροπή:
http://europa.eu/youreurope/business/staff/redundancy/index_el.htm
- Ομαδικές απολύσεις εργαζομένων λόγω οριστικής διακοπής επιχείρησης.* (2015). Ανάκτηση από ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ:
http://www.areiospagos.gr/apofaseis_plain/O003707.DOC
- Παλαιολόγος, Ν. (2006). *Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Παναγιώτου, Ν. Α., Κατημερτζόγλου, Π. Κ., Ευαγγελόπουλος, Ν. Π., & Γκαγιαλής, Σ. Π. (2013). *Διαχείριση επιχειρησιακών διαδικασιών*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Πίνακας Αποζημίωσης Εργατοτεχνιτών.* (2015). Ανάκτηση από ΚΕ.Π.Ε.Α.:
<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=109>
- Πίνακας Αποζημίωσης Υπαλλήλων.* (2015). Ανάκτηση από ΚΕ.Π.Ε.Α.:
<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=108>
- Πληρωμή Εισφορών.* (2015). Ανάκτηση από ΙΚΑ-ΕΤΑΜ:
<http://www.ika.gr/gr/infopages/ergo/parakrathsh.cfm>
- Σεβαστίδης, Χ. Θ. (2008). *Ομαδικές απολύσεις*. Αθήνα: Σάκκουλα Α.Ε.
- Σινανιώτη – Μαρούδη, Α. (2010). *Εμπορικό Δίκαιο (τόμος 2ος). Εμπορικές Εταιρίες*. Αθήνα: Σάκκουλας Αντ.
- Συνέπειες.* (2015). Ανάκτηση από ΙΚΑ-ΕΤΑΜ:
<http://www.ika.gr/gr/infopages/ergo/synepeis.cfm>
- Τήρηση Αντιγράφου ΑΠΔ.* (2015). Ανάκτηση από ΙΚΑ-ΕΤΑΜ:
<http://www.ika.gr/gr/infopages/ergo/antigrafo.cfm>
- Χυτήρης, Λ. (2013). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Φαίδημος.

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1988 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

Μαρινού Ελισσάβετ, Καρνέρη Ειρήνη, Αλεξανδρόπουλος Δημήτριος, 2015