



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
2012 - 2015

## Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

**Εργασιακά Θέματα**

Ομαδικές απολύσεις



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"  
2007 - 2013  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



## Περιεχόμενα

Ομαδικές απολύσεις .....	2
1. Η έννοια των ομαδικών απολύσεων .....	3
1.1 Όρια ομαδικών απολύσεων .....	3
1.2 Διαδικασία ομαδικών απολύσεων.....	3
1.2.1 Εκπρόσωποι των εργαζομένων .....	4
1.3 Φάσεις διαδικασίας ομαδικής απόλυσης.....	5
Πηγές.....	6
Συντακτική ομάδα .....	6

## Ομαδικές απολύσεις

ΘΕΜΑ	Η έννοια των ομαδικών απολύσεων
ΟΡΙΣΜΟΣ	<p>Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές που γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζομένους, για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια.</p>
ΟΡΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ	<ul style="list-style-type: none"><li>• Έξι (6) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-150 άτομα.</li><li>• Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα κάθε ημερολογιακό μήνα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζομένους.</li></ul>
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ	<p>Ο εργοδότης που επιθυμεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις υποχρεούται να έλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και, ειδικότερα, υποχρεούται:</p> <p>α) Να συντάξει οικονομοτεχνική έκθεση.</p> <p>β) Να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις προθέσεις του, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων.</p> <p>γ) Να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.</p> <p>δ) Να τους γνωστοποιήσει εγγράφως τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θα απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα.</p>

## 1. Η έννοια των ομαδικών απολύσεων

Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται από τον Ν. 1387/1983 (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 2874/2000 και τον Ν. 3963/2010), ο οποίος εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονιστεί το ελληνικό δίκαιο προς την κοινοτική οδηγία 75/129 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις».

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές που γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) εργαζομένους, για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια.

### 1.1 Όρια ομαδικών απολύσεων

Τα όρια των ομαδικών απολύσεων είναι τα εξής:

- Έξι (6) εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-150 άτομα.
- Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα κάθε ημερολογιακό μήνα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζομένους.

### 1.2 Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

Για να υπολογιστεί ο αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού αυτής (υπάλληλοι, εργάτες, μαθητευόμενοι κ.λπ.), τόσο στο κεντρικό όσο και σε τυχόν υποκαταστήματα αυτής, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου). Στις ομαδικές απολύσεις υπάγονται, επίσης, οι οφειλόμενες στην κατάργηση της θέσης εργασίας και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις. Ο εργοδότης που επιθυμεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις υποχρεούται να έλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και, ειδικότερα, υποχρεούται:

α) Να συντάξει οικονομοτεχνική έκθεση.

β) Να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις προθέσεις του, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων.

γ) Να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

δ) Να τους γνωστοποιήσει εγγράφως τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις καθώς και τον αριθμό εκείνων που θα απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα.

### **1.2.1 Εκπρόσωποι των εργαζομένων**

Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματίου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση χωρίς κανένα να καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι υποδεικνυόμενοι από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι αυτοί υποδεικνύονται αναλογικά με τη δύναμη των σωματείων, εφόσον σ' αυτή συνολικά ανήκε το 70% των εργαζομένων και η πλειοψηφία εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις. Η υπόδειξη των εκπροσώπων αυτών πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις (3) ημέρες από τη γνωστοποίηση του εργοδότη, όπως προβλέπει η παράγραφος 2 του άρθρου 3.

Εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία που να καλύπτουν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι (20) έως πενήντα (50) εργαζομένους και πενταμελή επιτροπή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα (50) εργαζομένους.

Τα μέλη της παραπάνω επιτροπής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η συνέλευση συνέρχεται μέσα σε επτά (7) ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση ορίζει το θέμα, την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης και κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του 51% των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση και για την εκλογή των εκπροσώπων η σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επομένη της σύγκλησης της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

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

### 1.3 Φάσεις διαδικασίας ομαδικής απόλυσης

Η διαδικασία περιλαμβάνει δύο φάσεις:

Η πρώτη αναφέρεται στις διαβουλεύσεις μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη και διαρκεί είκοσι (20) ημέρες. Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων διατυπώνονται σε πρακτικό που υπογράφεται και από τα δύο μέρη και υποβάλλεται στον Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας.

Η δεύτερη φάση αρχίζει εάν δεν υπάρχει συμφωνία μεταξύ των μερών, οπότε ο Νομάρχης (πλέον ο Αντιπεριφερειάρχης) ή ο Υπουργός Εργασίας κατά περίπτωση έχει δικαίωμα είτε να παρατείνει για είκοσι (20) ημέρες τις διαβουλεύσεις είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των απολύσεων.

Η πρόσκληση του εργοδότη σε διαβουλεύσεις πριν από τις ομαδικές απολύσεις εξαντλείται συνήθως στο τυπικό στοιχείο της αποστολής της πρόσκλησης. Τα στοιχεία που συνήθως δίνονται από την εργοδοτική πλευρά, πέραν της γενικότητάς τους, είναι εξαιρετικά ανεπαρκή και δεν εξαντλούν την υποχρέωση πληροφόρησης των εργαζομένων που επιβάλλει ο νόμος στον εργοδότη (άρθρο 3 του Ν. 1387/83).

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

Σε περίπτωση που πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων, αυτές είναι άκυρες και ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης καθώς και μισθούς υπερημερίας.

Σε μαζικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν δικαστικής απόφασης (περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη), δεν έχουν εφαρμογή τα όσα αναφέρθηκαν για τις ομαδικές απολύσεις.

Η αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων (Ν. 3863/2010) αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που διευκολύνει τις απολύσεις, περιορίζοντας το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, δεδομένου μάλιστα του γεγονότος ότι η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται ως επί το πλείστον από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (98% του ιδιωτικού τομέα απασχολεί μέχρι είκοσι (20) εργαζομένους) όπου δεν υφίσταται προστασία από τις μαζικές απολύσεις, αφού αυτή εξακολουθεί να ισχύει μόνο για εκείνες που απασχολούν τουλάχιστον είκοσι (20) εργαζομένους.

## **Πηγές**

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ. (2009). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεοντάρη, Μ. (2010). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος.

Ληξουριώτης, Ι. (2010). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Νομική Βιβλιοθήκη.

## **Συντακτική ομάδα**

Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης