

Ομαδικές Απολύσεις

Ποιές θεωρούνται Ομαδικές Απολύσεις

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

Σύμφωνα με το ν. 2874/2000, ο οποίος αντικατέστησε το εδάφιο α' της παρ.2 του άρθρου 1 του ν. 1387/1983 (ΦΕΚ 110Α') το όριο που οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζεται:

α) Σε 4 εργαζόμενους, προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που στην αρχή του μήνα απασχολούν από 20 έως 200 εργαζόμενους και

β) Σε ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι και 30 άτομα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 200 εργαζόμενους.

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

Το ποσοστό στα παραπάνω πλαίσια καθορίζεται κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Επί σειρά ετών με τις ανά εξάμηνο αποφάσεις το ποσοστό καθορίζεται σταθερά στο 2%.

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

Ποιοί εξαιρούνται από το Νόμο

Οι διατάξεις του Ν.1387/83 για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται:

Στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν τη λήξη της σύμβασης ή αποπεράτωσης του έργου.

Στο προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

Στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω αναστολής ή διακοπής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στο κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ.

Στα πληρώματα των πλοίων.

Στις απολύσεις που έγιναν για λόγους που αφορούν τους απολυθέντες, όπως λ.χ. αντισυμβατική συμπεριφορά, μήνυση, συνταξιοδότηση, ασθένεια, ακαταλληλότητα κλπ.

Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης πριν πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις πρέπει να προχωρήσει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής των απολύσεων ή η μείωσή τους. Ειδικότερα υποχρεώνεται:

Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί.

Να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει την διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

Να υποβάλει αντίγραφα όλων των εγγράφων στην Επιθεώρηση Εργασίας και το Νομόρχη. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της επιχείρησης ή του Υποκαταστήματος, όπου πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, ή οι περισσότερες από αυτές.

Εκπρόσωποι Εργαζομένων

Εκπρόσωποι των εργαζομένων για την εφαρμογή του νόμου, είναι οι εκπρόσωποι του σωματείου που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία των απολυόμενων.

Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία γίνεται αναλογική εκπροσώπηση. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο που να καλύπτει τις προϋποθέσεις αυτές εκλέγονται τριμελείς ή πενταμελείς επιτροπές με μυστική ψηφοφορία κατόπιν Γενικής Συνέλευσης.

Διαδικασία Ομαδικών Απολύσεων

Η διαδικασία για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει 2 φάσεις:

1. Στην πρώτη φάση γίνονται οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι 20 ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη. Για τις διαβουλεύσεις συντάσσεται πρακτικό και υποβάλλεται στο Νομόρχη ή τον Υπουργό Εργασίας.

2. Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας μέσα σε 10 ημέρες. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία, ο Υπουργός Εργασίας ή ο Νομόρχης μέσα σε 10 ημέρες από την υποβολή του πρακτικού εκδίδει απόφαση με την οποία μπορεί να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για 20 ακόμη ημέρες με αίτηση των ενδιαφερομένων, ή να μην εγκρίνει τις απολύσεις.

Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να

πραγματοποιήσει τις απολύσεις στην έκταση που δέχτηκε κατά τις διαπραγματεύσεις. Σε περίπτωση που δεν τηρηθούν αυτές οι προϋποθέσεις οι απολύσεις είναι άκυρες. Στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν από το Δικαστήριο την ακύρωση της απόλυσης τους και τους μισθούς υπερημερίας.

Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων ακολουθούνται οι διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας, δηλαδή έγγραφη καταγγελία και καταβολή νόμιμης αποζημίωσης. Αν διακοπεί η λειτουργία μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης δεν υπάρχει υποχρέωση τήρησης των παραπάνω διαδικασιών, προκειμένου να γίνουν ομαδικές απολύσεις.

Τροποποιήσεις - Αλλαγές

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3863

Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.

Άρθρο 74. Ρύθμιση θεμάτων εργασιακών σχέσεων

1. Τα όρια, των εδαφίων α' και β' της παραγράφου 2 του ν.1387/1983 (ΦΕΚ 110 Α), πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται ως εξής:

α) Μέχρι έξι (6) εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) εργαζόμενους.

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

Πηγή: [ΚΕΠΕΑ](#)

Μαμάκης Στέφανος

Οικονομολόγος MSc - Λογιστής Α' Τάξης