



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:258

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΚΟΙΝ.: 1.Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία
2.Υπουργείο Ανάπτυξης
Υπηρεσία Συντονισμού
Γραφείο Νομικών και Κοιν. Θεμάτων
Email:m_theohari@mnec.gr

ΘΕΜΑ: «Άμεσα να παρέμβει η Κυβέρνηση για την προστασία των 300 εργατών του εργοστασίου ΓΙΟΥΛΑ που οδηγείται σε αιφνίδιο λουκέτο».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ.3876/20-3-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Γαβρήλο Γιώργο, Δούρου Ρένα και Παππά Νίκο, σας πληροφορούμε τα εξής:

Σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις.

α.Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις ομαδικές απολύσεις, καθορίζεται με τις διατάξεις του ν.1387/1983 (Α' 110), όπως ισχύει, (μετά τις τροποποιήσεις του από τους ν. 1568/1985 (Α' 177), ν. 2736/1999 (Α' 172), ν. 2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286), ν. 3488/2006 (Α' 191), 3863/2010 (Α' 115), ν. 4472/2017 (Α' 74), σε ενσωμάτωση των σχετικών Ευρωπαϊκών Οδηγιών του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης 75/129/ΕΚ, 92/56/ΕΚ και 98/59/ΕΚ).

Συγκεκριμένα, με το άρθρο 1 του ως άνω νόμου προβλέπεται ότι:

« 1. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου.

2. Τα όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) 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.

3. Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στις παραγράφους 1 και 2 του παρόντος άρθρου, όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.»

Επιπλέον, με το άρθρο 3 του ιδίου νόμου καθορίζεται ότι:

«1. Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

2. Ο εργοδότης οφείλει: α) να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και β) να τους ανακοινώνει εγγράφως :

αα) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,

ββ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,

γγ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,

δδ) το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις,

εε) τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.

Οι παραπάνω υποχρεώσεις εφαρμόζονται ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

...

3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.).

4. Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζόμενους, δηλαδή μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον Ο.Α.Ε.Δ. αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας των υπό απόλυση εργαζομένων, καθώς και δυνατότητες, μεθόδους και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψή τους».

Σχετικά με την διαδικασία στις περιπτώσεις σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων, η αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου μας υποβάλλει στο Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), εκ μέρους των ενδιαφερόμενων εργοδοτών, όλα τα προβλεπόμενα έγγραφα. Το Α.Σ.Ε. επιλαμβάνεται των σχετικών υποθέσεων, στις περιπτώσεις επίτευξης ή μη συμφωνίας μεταξύ των διαπραγματευόμενων μερών, ελέγχει και διαπιστώνει αν τηρήθηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, όπως και την υποχρέωση κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 5 του ν. 1387/1983.

Σε ότι αφορά τη σχετική Ερώτηση για το κλείσιμο του εργοστασίου υαλουργίας ΓΙΟΥΛΑ και την απομάκρυνση των 300 εργαζομένων του, σημειώνεται ότι μετά από έλεγχο στο αρχείο της αρμόδια Υπηρεσίας μας διαπιστώθηκε ότι δεν έχει κατατεθεί μέχρι σήμερα από την πλευρά της εργοδοσίας σχετικός φάκελος επί σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων ενώπιον του Α.Σ.Ε., βάσει της παρ. 3 του άρθρου 3 του ν. 1387/1983 (Α' 110) όπως ισχύει, καθώς και ότι δεν έχει υποβληθεί οποιοδήποτε άλλο, συναφές με το θέμα, αίτημα από συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων/εργοδοτική οργάνωση/εργοδότη.

2. Όσον αφορά τη διενέργεια τριμερούς συνάντησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 98 του ν. 4808/2021 (Α' 101), το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 13 του ν. 1876/1990 (Α' 27), με ισχύ την 19η.6.2021, το έργο της Συμφιλίωσης (συνήθως λεγόμενες «τριμερείς συναντήσεις») ανήκει πλέον στην αρμοδιότητα του Ο.ΜΕ.Δ., στη Γραμματεία του οποίου μπορούν πλέον οι ενδιαφερόμενοι να προσφύγουν, εφόσον επιθυμούν την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης. Συμφιλίωση είναι η επιδίωξη διευθέτησης ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και ο συντονισμός της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών και αντικείμενό της μπορεί να είναι: α) κάθε θέμα το οποίο έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και για το οποίο ο νόμος προβλέπει διαβούλευση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών πριν την απόφαση του εργοδότη ή β) γενικά κάθε θέμα σχετικό με την απασχόληση και τους όρους εργασίας σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, για το οποίο εκπρόσωποι των εργαζομένων και εργοδότης έχουν νομική υποχρέωση ή επιθυμούν να διαβουλευθούν για τη διερεύνηση κοινά αποδεκτών λύσεων. Επομένως ζητήματα που σχετίζονται με σχεδιαζόμενες απολύσεις είναι δυνατόν να αποτελέσουν, κατ' επιλογή των ενδιαφερομένων, αντικείμενο συμφιλιωτικής επίλυσης.

3. Σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και την εθελουσία έξοδο από την εργασία.

α. Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 2112/20 (Α' 67), των άρθρων 1 και 5 του ν. 3198/55 (Α' 98), των άρθρων 167, 168 και της παρ. 2 του άρθρου 669 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς αναιτιώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου.

Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 330 του π.δ. 80/2022 «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» (Α' 222) «1. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ε-Ε.Φ.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης από τις κατά το άρθρο 326 οφειλόμενες και η μη

καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζομένου στα μισθολόγια του e-Ε.Φ.Κ.Α. ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του....

2. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας.»

Περαιτέρω, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια. Έχει κριθεί νομολογιακά ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου ή συνεπεία της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου, όπως είναι η διεκδίκηση των εκ της εργασιακής του σχέσεως δικαιωμάτων του και η αξίωσή του κατά του εργοδότη προς τήρηση των συμφωνηθέντων όρων εργασίας ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά. Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενόμενη (180 Α.Κ.), δηλαδή η άκυρη καταγγελία δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, η οποία συνεχίζεται μετά την καταγγελία εφόσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του εργαζομένου, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας (349, 350, 351, 656

Α.Κ.). Τα ανωτέρω ισχύουν σε συνδυασμό με το άρθρο 339 «Προστασία από τις απολύσεις» του π.δ. 80/2022.

β. Οι όροι «εθελούσια έξοδος» ή «πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου» δεν απαντώνται στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Έχει γίνει όμως δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων, ότι στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας, που κατοχυρώνεται από τη διάταξη του άρθρου 361 Α.Κ. και κατ' αρχήν διέπει όλες τις συμβατικές σχέσεις, είναι δυνατό να συμφωνηθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ότι ο τελευταίος θα αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του λαμβάνοντας όμως, εκτός από την αποζημίωση απολύσεως που θα είχε δικαίωμα να λάβει - στην περίπτωση που ο εργοδότης θα κατήγγειλε τη σύμβαση - σύμφωνα με τις διατάξεις των ν. 2112/20 (Α' 67) και 3198/55 (Α' 98), όπως ισχύουν, και επί πλέον αποζημίωση. Αν ο εργοδότης επιθυμεί να αποχωρήσουν από την επιχείρησή του περισσότεροι εργαζόμενοι, πρέπει να τηρηθεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 288 του Α.Κ. Αν αυθαίρετα ο εργοδότης απορρίψει το αίτημα εργαζομένου να αποχωρήσει με τους παραπάνω όρους, ενώ έχει δεχτεί τα αντίστοιχα αιτήματα άλλων εργαζομένων που τελούσαν υπό τις ίδιες συνθήκες, μπορεί να ανακύψει θέμα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη. Αυτονόητο είναι ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να διέπει όλες τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου όχι μόνο κατά την λειτουργία της εργασιακής σύμβασης αλλά και κατά τη λύση της.

Για τα λοιπά θέματα που τίθενται στη σχετική Ερώτηση, αρμόδιο να σας ενημερώσει είναι το Υπουργείο Ανάπτυξης.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ