

# Διακοπή της Λειτουργίας της Επιχείρησης και Ομαδικές Απολύσεις,

Σιέψεις με αφορμή την απόφαση ΑΠ 1541/2011.

---

Ηρωφίλη Πεχλιβανίδη, Προπτυχιακή φοιτήτρια,  
Τμήμα Νομικής, Ευρωπαϊκό Παν/μιο Κύπρου

Η κατάργηση της διοικητικής έγκρισης των ομαδικών απολύσεων στο ελληνικό δίκαιο βρίσκεται στην επικαιρότητα λόγω των σχετικών απαιτήσεων της τρoίκας. Η σχολιαζόμενη απόφαση απέρριψε αίτημα για υποβολή προδικαστικού ερωτήματος στο ΔΕΕ για το αν θεωρείται συμβατή με την Οδηγία 75/129 η προβλεπόμενη από το άρθρ. 5 παρ. 3 του Ν. 1387/1983 παρέμβαση της διοίκησης στην εργοδοτική απόφαση για ομαδικές απολύσεις. Ο Άρειος Πάγος έπρεπε να είχε παραπέμψει το ερώτημα στο ΔΕΕ, για να κριθεί αν η εθνική νομοθεσία ενσωματώνει ορθά την Οδηγία 75/129 και αν ακολουθεί τις ευρωπαϊκές επιταγές για την εξισορρόπηση της προστασίας των εργαζομένων με την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Το άρθρο υποστηρίζει ότι η Οδηγία επιτάσσει η προστασία των εργαζομένων από ομαδικές απολύσεις να γίνεται με τη διαδικασία της διαβούλευσης και τον δικαστικό έλεγχο της κατάχρησης δικαιώματος και όχι με παρεμβάσεις της δημόσιας διοίκησης, όπως στην Ελλάδα. Η νομολογία του Αρείου Πάγου παρακάμπτοντας το προδικαστικό ερώτημα παρέμεινε προσκολλημένη σε ερμηνείες που δεν συμβαδίζουν με το ευρωπαϊκό δίκαιο.

## 1. Πραγματικά περιστατικά

Η απόφαση ΑΠ 1541/2011 αφορά αγωγή 76 εργατών που δούλευαν σε μονάδα παραγωγής ενδυμάτων. Το ΔΣ της εναγόμενης εταιρίας το Σεπτέμβριο του 2004 αποφάσισε τη διακοπή της βιομηχανικής δραστηριότητας και την οριστική παύση της λειτουργίας του εργοστασίου της καθώς και την οριστική απόλυση όλων των εκεί εργαζομένων της. Σε σχετική ενημέρωση και πρόσκληση για διαβουλεύσεις, η οποία κοινοποιήθηκε στους εργαζομένους στις 14.9.2004, και στον Νομάρχη Ημαθίας, στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας στις 15.9.2004, καθίστατο σαφές ότι η απόφαση του ΔΣ λήφθηκε μετά από πολλαπλές προσπάθειες εναλλακτικής επίλυσης του οικονομικού προβλήματος που αντιμετώπιζε η εταιρία, οι οποίες όμως δεν καρποφόρησαν. Επειδή στη διαβούλευση που πραγματοποιήθηκε δεν

υπήρξε συμφωνία για τις ομαδικές απολύσεις, η εταιρία κοινοποίησε στο σωματείο οικονομικά της στοιχεία στις 20.9.2004, τα οποία την επομένη κοινοποίησε στο Νομάρχη Ημαθίας, στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Ακολούθησε, την ίδια μέρα, σύσκεψη στο Υπουργείο Απασχόλησης μεταξύ του Υπουργού και αντιπροσώπων της εταιρίας και των εργατών, η οποία και πάλι δεν οδήγησε σε συμφωνία. Στις 5.10.2004 η εταιρία συνέταξε μονομερές πρακτικό στο οποίο καταγράφονταν όλες οι μέχρι τότε εξελίξεις το οποίο υπέβαλε αυθημερόν στον Υπουργό Απασχόλησης και στον Νομάρχη Ημαθίας. Την επομένη, όπως είχε ανακοινώσει και στην πρόσκληση των εργατών για διαβουλεύσεις στις 14.9.2004, η εταιρία κατήγγειλε εγγράφως τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου των 94 από τους 98 εργαζομένους του εργοστασίου, διατήρησε τέσσερις από αυτούς

---

"η εταιρία κατήγγειλε εγγράφως τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου των 94 από τους 98 εργαζομένους του εργοστασίου"

ως προσωπικό ασφαλείας, κατέβαλε ένα μέρος της αποζημίωσης και ενημέρωσε τους απολυθέντες εργαζομένους ότι θα λάβουν το υπόλοιπο ποσό σε έξι μηνιαίες δόσεις.

## 2. Νομικά ζητήματα

Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η απόλυσή τους είναι άκυρη επειδή δεν πληροί τις διαδικαστικές προϋποθέσεις έγκυρης ομαδικής απόλυσης. Ο ΑΠ επικυρώνει την απόφαση του Εφετείου που καταδικάζει την εταιρία. Η απόφαση παρουσιάζει ενδιαφέρον σχετικά με τα εξής δύο ερωτήματα. α) αν η εταιρία τήρησε τις διαδικαστικές προϋποθέσεις που προβλέπει ο νόμος για την απόλυση των εργαζομένων και β) εάν θεωρείται συμβατή με το ευρωπαϊκό δίκαιο η παρέμβαση της διοίκησης στην εργοδοτική απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις.

### Α. Τήρηση των διαδικαστικών προϋποθέσεων και οικειοθελής διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης

Η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων χρονολογείται από το 1934 στην ελληνική έννομη τάξη<sup>(1)</sup>. Πλέον το ελληνικό δίκαιο εναρμονίζεται με το ευρωπαϊκό<sup>(2)</sup>, χάρη στο Ν. 1387/1983<sup>(3)</sup>. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, ομαδικές απολύσεις είναι εκείνες που γίνονται «από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους<sup>(4)</sup> για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων<sup>(5)</sup> και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα»... «α) για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως εκατόν πενήντα εργαζομένους» τους έξι εργαζομένους. Η ειδικότερη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων ρυθμίζεται στα άρθρα 3 και 5 του Ν.1387/1983. Εξαιρέση όμως από την παραπάνω διαδικασία εισάγει η παράγραφος 5 του άρθρου 5 του νόμου αυτού. «Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν

δικαστικής αποφάσεως, δεν εφαρμόζονται οι παρ.1,2,3 και 4 του παρόντος άρθρου»<sup>(6)</sup>.

Στη σχολιαζόμενη απόφαση η ανεραισείουσα επικαλείται την παραπάνω εξαίρεση προκειμένου να αιτιολογήσει την διενέργεια ομαδικών απολύσεων στις 6/10/2004 χωρίς να παρέλθει η δεκαήμερη προθεσμία από την υποβολή του πρακτικού των διαβουλεύσεων για τις ομαδικές απολύσεις στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και στο Νομάρχη Ημαθίας. Ισχυρίζεται ότι «εφόσον πρόκειται για οριστικό κλείσιμο της επιχείρησης, με δική της απόφαση, δεν είχε υποχρέωση να αναμείνει την πάροδο της δεκαήμερου προθεσμίας, προκειμένου να προβεί σε καταγγελία των επίδικων εργασιακών συμβάσεων, αλλά μόνο να προβεί σε σχετικές διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους»<sup>(7)</sup>, και στην υποβολή του πρακτικού. Θεωρεί ότι η παράγραφος 5 του άρθρου 5 θα πρέπει να εφαρμόζεται (και εφαρμόζεται) στην οικειοθελή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, αφού στο ελληνικό δίκαιο η διάταξη για διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής απόφασης είναι αδύνατο να εφαρμοστεί: θεωρείται ότι αποτελεί έλεγχο σκοπιμότητας και ότι αντίκειται στο συνταγματικά προστατευόμενο δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας.

Οι παραπάνω ισχυρισμοί της εταιρίας είναι αβάσιμοι και έρχονται σε αντίθεση με τις αρχές της συνεργασίας ευρωπαϊκού και εθνικού δικαίου και της συστατικής ερμηνείας των εξαιρέσεων. Επί σειράς ετών, η ερμηνεία της διάταξης 5 του άρθρου 5 του Ν. 1387/1983 ήταν αμφίβολη. Η κρατούσα ελληνική θεωρία και νομολογία επιβεβαίωνε τους ισχυρισμούς της εταιρίας. Το 2005 όμως, το ΔΕΕ, ύστερα από προδικαστικό ερώτημα του Αρείου Πάγου (ΑΠ 24/2005), αποφάνθηκε ότι η Οδηγία 75/129/ΕΟΚ εφαρμόζεται και επί των ομαδικών απολύσεων που πραγματοποιούνται λόγω οικειοθελούς οριστικής διακοπής της δραστηριότητας της επιχείρησης<sup>(8)</sup>. Σύμφωνα με την απόφαση του ΔΕΕ ήταν και η πιο

" Ισχυρίζεται ότι «εφόσον πρόκειται για οριστικό κλείσιμο της επιχείρησης, με δική της απόφαση, δεν είχε υποχρέωση να αναμείνει την πάροδο της δεκαήμερου προθεσμίας, προκειμένου να προβεί σε καταγγελία των επίδικων εργασιακών συμβάσεων, αλλά μόνο να προβεί σε σχετικές διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους»"

πρόσφατη απόφαση ΑΠ 1067/2010<sup>(9)</sup>. Επικράτησε λοιπόν σταδιακά στη νομολογία η άποψη ότι η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων ακολουθείται και στην οικειοθελή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Συνάγεται, ότι η εταιρία όφειλε να γνωρίζει τη νέα νομολογιακή εξέλιξη και έπρεπε να αναμείνει την πάροδο των δέκα ημερών από την υποβολή του πρακτικού στις αρμόδιες διοικητικές αρχές. Ο ΑΠ παρατηρεί επιπροσθέτως, ότι οι ισχυρισμοί της αναιρεσειούσας είναι ασυνεπείς διότι υπό το ίδιο σκεπτικό θα έπρεπε η εταιρία να μην εφαρμόσει καμία από τις παραγράφους 1-4 του άρθρου 5 του Ν.1387/1983 και όχι μόνο την πρόβλεψη της παραγράφου 3 σχετικά με την δεκαήμερη προθεσμία.

## **Β. Είναι συμβατή με το δίκαιο της ΕΕ η παρέμβαση της διοίκησης στην εργοδοτική απόφαση για ομαδικές απολύσεις;**

Παρότι η νομική αιτιολόγηση των πράξεων της εταιρίας είναι ασθενής, στο αίτημά της για προδικαστική παραπομπή στο ΔΕΕ τίθεται ένα κομβικής σημασίας ζήτημα το οποίο προσπερνάται από τον Άρειο Πάγο χωρίς να δοθεί ιδιαίτερη σημασία. Το ερώτημα που η εταιρία επιδιώκει να τεθεί ενώπιον του ΔΕΕ είναι το εξής: «σε περίπτωση διακοπής της λειτουργίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, μετά την υποβολή του πρακτικού διαβουλεύσεων στον Υπουργό Εργασίας, είναι αναγκαία η παρέλευση της δεκαήμερης προθεσμίας του άρθρου 5 παρ.3 του Ν.1387/1983 (για τη διενέργεια απολύσεων»; Στην πραγματικότητα, στο σημείο αυτό τίθεται το κεντρικό ερώτημα του ρόλου της δημόσιας αρχής<sup>(10)</sup> στις ομαδικές απολύσεις όταν αυτές προκαλούνται από την οικειοθελή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης/εκμετάλλευσης. Μέχρι σήμερα το ΔΕΕ δεν έχει αποφανθεί νομολογιακά επί του παρόντος ερωτήματος<sup>(11)</sup>, θεωρητικά όμως ένα σύστημα στο οποίο ο ρόλος της δημόσιας αρχής είναι παρεμβατικός δεν είναι συμβατός με το ευρωπαϊκό δίκαιο και κατ' επέκταση ούτε

με το εθνικό.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι δύο κεντρικοί πόλοι γύρω από τους οποίους στρέφεται η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων είναι η διαδικασία των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και η ενημέρωση της δημόσιας αρχής για τις απολύσεις. Η δημόσια αρχή, με στόχο τη συνεργασία εργοδότη και εργαζομένων, μπορεί, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, να καθυστερεί τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων προκειμένου να επιλύσει τα προβλήματα που ανακύπτουν από τις απολύσεις (άρθρο 4 της οδηγίας). Δεν παρεμβαίνει όμως στη διαδικασία απαγορεύοντας ή εγκρίνοντας το σύνολο ή μέρος των ομαδικών απολύσεων. Έτσι, εάν η διαδικασία των διαβουλεύσεων αποτύχει εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει το προσωπικό που σχεδίαζε να διώξει χωρίς να τίθενται περιορισμοί από την εκτελεστική εξουσία. «Το ΔΕΚ τόσο παλαιότερα όσο και πρόσφατα δέχθηκε ότι η Οδηγία 75/129 δεν θίγει την ελευθερία του εργοδότη να προβεί ή να μην προβεί σε ομαδικές απολύσεις αλλά μοναδικός στόχος της είναι οι απολύσεις αυτές να πραγματοποιούνται κατόπιν διαβουλεύσεως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και ενημέρωσης της αρμόδιας δημόσιας αρχής»<sup>(12)</sup>. Σε αντίθεση με το δίκαιο της ευρωπαϊκής ένωσης, στο εθνικό δίκαιο, πέρα από τις διαδικασίες των διαβουλεύσεων και της ενημέρωσης της δημόσιας αρχής (που είναι σύμφωνες με το ευρωπαϊκό δίκαιο), προβλέπεται και η παρέμβαση της εκτελεστικής εξουσίας στην απόφαση του εργοδότη για ομαδικές απολύσεις. Την τελική απόφαση σχετικά με τον αριθμό των απολυομένων έχει συνεπώς η διοίκηση, που μπορεί να θέσει περιορισμούς στην έκταση ή και να απαγορεύσει εντελώς τις απολύσεις. Στο ελληνικό δίκαιο, ο νομοθέτης επιχειρεί να διατηρήσει παράλληλα το σύστημα της απαγόρευσης των ομαδικών απολύσεων χωρίς την έγκριση της εκτελεστικής εξουσίας, (το σύστημα αυτό ίσχυε στο προγενέστερο

---

"Σε αντίθεση με το δίκαιο της ευρωπαϊκής ένωσης, στο εθνικό δίκαιο, πέρα από τις διαδικασίες των διαβουλεύσεων και της ενημέρωσης της δημόσιας αρχής (που είναι σύμφωνες με το ευρωπαϊκό δίκαιο), προβλέπεται και η παρέμβαση της εκτελεστικής εξουσίας στην απόφαση του εργοδότη για ομαδικές απολύσεις."

ελληνικό δίκαιο), και το σύστημα των διαβουλευσεων και της απλής ενημέρωσης της διοίκησης (πρόβλεψη που εισάγει το κοινοτικό δίκαιο για την προστασία των εργαζομένων). Αποτέλεσμα, ο ρόλος της δημόσιας αρχής να παραμένει καθοριστικός, ενώ κάτι τέτοιο δεν συμβαδίζει με τις διατάξεις του ευρωπαϊκού δικαίου<sup>(13)</sup>.

Οι συνέπειες από την ανεπιτυχή ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο, είναι σημαντικές. Καταρχήν, περιορίζεται αποφασιστικά το δικαίωμα του επιχειρείν. Η προστασία των εργαζομένων είναι διπλή (διαβουλευσεις και προστασία από τη διοίκηση), ενώ αντίθετα, συρρικνώνεται υπερβολικά το διευθυντικό δικαίωμα των εργοδοτών και κατ' επέκταση η επαγγελματική και οικονομική ελευθερία τους. Στην περίπτωση της μερικής ή ολικής απαγόρευσης των ομαδικών απολύσεων από την εκτελεστική εξουσία, ο εργοδότης βρίσκεται αντιμέτωπος με το «βάρος του κόστους των εργασιακών σχέσεων, την ίδια στιγμή που δεν πορίζεται κανένα όφελος από την δραστηριότητά του». Ο μόνος τρόπος απόδοσης δικαιοσύνης είναι η πολύχρονη και πολυδάπανη αναμονή δικαστικής απόφασης<sup>(14)</sup>.

Δεύτερη συνέπεια της παρούσας ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων είναι ότι προτιμάται η συγκρουσιακή λογική μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και όχι ο διάλογος. Στη σύγκρουση αυτή την τελική απόφαση έχει η ανεύθυνη για τις αποφάσεις της διοίκησης. Έτσι, ο εργοδότης, προκειμένου να επιβιώσει η επιχείρησή του, προτιμά να μην εμπλακεί καθόλου στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων και να εφαρμόσει με μεγαλύτερη ή μικρότερη επιτυχία άλλες μεθόδους για να μειώσει τη ζημία του ή να αυξήσει το κέρδος του<sup>(15)</sup>.

Η ανεπιτυχής ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας έχει αρνητικές επιπτώσεις και στη λειτουργία της αγοράς, στον ανταγωνισμό και γενικότερα στο σύνολο της κοινωνίας, εφόσον ενδέχεται η Ελλάδα να μην προτιμάται για

επιχειρηματικές επενδύσεις.

Συνεπώς, «η δυνατότητα της δημόσιας αρχής να απαγορεύσει τις ομαδικές απολύσεις ... δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μια επιτρεπόμενη από την οδηγία ευνοϊκότερη ρύθμιση», αντίθετα, η «αστυνομικής φύσεως» διοικητική απαγόρευση των ομαδικών απολύσεων είναι ένα μέτρο «μη συμβατό με το σκοπό των κοινοτικών οδηγιών»<sup>(16)</sup> που επιδιώκει την ομοιομορφία εφαρμογή του ευρωπαϊκού δικαίου στα κράτη μέλη, την προστασία της ευρωπαϊκής οικονομίας, της επιχειρηματικότητας, αλλά και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Επιστρέφοντας στην απόφαση 1541/2011, η οποία αποτελεί αντικείμενο του σχολιασμού, αν ο Άρειος Πάγος είχε δεχθεί την προδικαστική παραπομπή<sup>(17)</sup>, αναγνωρίζοντας το βαθύτερο ζήτημα το οποίο προβάλλεται μέσα από αυτήν, το ΔΕΕ θα εκκαλείτο να απαντήσει οριστικά στο ζήτημα που αναλύθηκε παραπάνω. Κατά συνέπεια η εθνική νομοθεσία και η νομολογία θα έπρεπε να μεταβληθεί ριζικώς. Ο έλεγχος της εταιρίας για την απόλυση του προσωπικού θα αφορούσε πλέον όχι τις διαδικαστικές προϋποθέσεις, αλλά τις ουσιαστικές και συγκεκριμένα την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος (ΑΚ 281).

Το δικαστήριο όμως, θεώρησε εσφαλμένα ότι ο νόμος εναρμονίζεται με την Οδηγία και δεν υπάρχει λόγος προδικαστικής παραπομπής<sup>(18)</sup>. Ο Άρειος Πάγος, αγνοώντας προγενέστερη προτροπή του ΔΕΕ παρέμεινε σταθερός σε πάγιες αντιλήψεις που έχουν καθιερωθεί.

Ωστόσο, σε μια Ελλάδα που επιδιώκει να ξεφύγει από την οικονομική κρίση, το κράτος θα έπρεπε εκτός των άλλων να επενδύει στον επιχειρηματικό τομέα περιορίζοντας τον κρατικό παρεμβατισμό και συμβαδίζοντας με τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Επένδυση στον επιχειρηματικό τομέα δεν σημαίνει αναπόφευκτα τον περιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Αντίθετα, σηματοδοτεί την ανάγκη εξεύρεσης νέων τρόπων προστασίας τους. Όπως αναγνωρίζει το ευρωπαϊκό δίκαιο αλλά και άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, στη

"σε μια Ελλάδα που επιδιώκει να ξεφύγει από την οικονομική κρίση, το κράτος θα έπρεπε εκτός των άλλων να επενδύει στον επιχειρηματικό τομέα περιορίζοντας τον κρατικό παρεμβατισμό και συμβαδίζοντας με τα ευρωπαϊκά πρότυπα".

διαδικασία των ομαδικών απολύσεων οι εργαζόμενοι προστατεύονται αποτελεσματικά από την διαδικασία της διαβούλευσης και από τον δικαστικό έλεγχο της κατάχρησης δικαιώματος<sup>(19)</sup>. Συνεπώς, απόφαση 1541/2011, χαρακτηριστική των ξεπερασμένων στο δυτικό κόσμο αντιλήψεων που επικρατούν στη χώρα μας, προβληματίζει και γεννά κινδύνους για την ελληνική οικονομική ανάπτυξη. Όπως έχει αποδειχθεί από την ελληνική ιστορία, η στροφή της χώρας μας προς τις δυτικές επιρροές και η μεταστροφή της ελληνικής ιδεολογίας, κοσμοαντίληψης και κοσμοθεωρίας περπατά με ρυθμούς αργούς - μεσογειακούς.

.....

## Σημειώσεις

1. Οι πρώτοι νόμοι που ρυθμίζουν τις ομαδικές απολύσεις ήταν οι Ν.6299/1934 και Ν.2511/1953. Καταργήθηκαν με το άρθρο 15 του Ν.3463/1955 και στη συνέχεια ακολούθησε ο ΑΝ 99/1967 που τροποποιήθηκε από τον ΑΝ 173/1967, το ΝΔ 206/1974 και το Ν.334/1976. Βλ. Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο ,εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σ.957.

2. Οι οδηγίες 75/129 και 92/56 ρυθμίζουν σε κοινοτικό επίπεδο τις ομαδικές απολύσεις ορίζοντας τις διαδικαστικές προϋποθέσεις και τις γενικές αρχές στις οποίες θα πρέπει να στηριχθεί η ειδικότερη νομοθεσία των κρατών μελών. Οι παραπάνω οδηγίες κωδικοποιήθηκαν με την οδηγία 98/59. Το ΔΕΕ ορίζει την έννοια της «απόλυσης» ως κάθε λήξη της σύμβασης χωρίς τη βούληση του εργαζομένου με την προϋπόθεση ότι οι λόγοι λύσης δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου. Η λήξη της σύμβασης μπορεί να οφείλεται και σε περιστάσεις ανεξάρτητες από τη βούληση του εργοδότη (πχ δικαστική απόφαση). Βλ. Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ Παπαδημητρίου, *ibidem*, σ.954 και Βλ. Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Αντ.Ν. Σάικουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2011, σ 1158,1165.

3. «Ο Ν.1387/1983 έχει τροποποιηθεί από τους Ν. 2736/1999, 2874/2000,3488/2006, την από 16.9.2009 ΠΝΠ και τον Ν.3863/2010» Βλ. Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ Παπαδημητρίου, *οπ. παρ*, σ. 958.

4. Ο Ν.1387/1983 εφαρμόζεται καταρχήν στις επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα. Εφαρμόζεται και σε επιχειρήσεις/ εκμεταλλεύσεις του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ εάν λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Σημαντική προϋπόθεση για την εφαρμογή του Ν. είναι το μέγεθος της επιχείρησης/εκμετάλλευσης, δηλαδή ο αριθμός των απασχολούμενων (πρέπει να είναι πάνω από 20).«Για να διαπιστωθεί αν είναι εφαρμοστέος ο Ν.1387/1983, εάν μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, συναριθμούνται οι μισθωτοί όλων των επί μέρους εκμεταλλεύσεων». Κατά την ορθότερη άποψη, «το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται επί του αριθμού των απασχολούμενων της εκμετάλλευσης, εκτός αν οι απολύσεις επεκτείνονται σε όλες ή σε περισσότερες εκμεταλλεύσεις οπότε το ποσοστό υπολογίζεται επί του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η λύση αυτή υπαγορεύεται από την αρχή ότι κρίσιμο μέγεθος για την εφαρμογή του ν.1387.1983 είναι η εκμετάλλευση». Σε περίπτωση κλάσματος στον υπολογισμό του αριθμού των απολυομένων αυτό στρογγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο. «Το είδος της επιχείρησης δεν έχει κατ' αρχήν σημασία». Βλ. Δ. Ζερδελής, *ο.π*, σ.1173επ. και βλ. Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ Παπαδημητρίου, *ibidem* σ.959επ. Βλ. Ι.Δ.Κουιιάδης, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 6η έκδοση, εκδ. Σάικουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2012, σ.935 επ.

5. Προτιμάται όπως και στην οδηγία η γενικότερη διατύπωση «για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των εργαζομένων», αλλά εννοούνται οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι. «Οικονομοτεχνικοί θεωρούνται οι λόγοι που σχετίζονται με αναδιαρθρώσεις που υπαγορεύουν ανάγκες οικονομικές, οργανωτικές ή τεχνολογικές της επιχείρησης». Οι λόγοι αυτοί ελέγχονται δικαστικώς με βάση τον ΑΚ 281, υπάρχει όμως διαφωνία στη θεωρία για τον έλεγχο αυτό. Από τη μια πλευρά υποστηρίζεται ότι αποτελεί στην ουσία έλεγχο σκοπιμότητας των

αποφάσεων του εργοδότη, και ότι το δικαστήριο δεν έχει την αρμοδιότητα να κρίνει τα μέσα που τη συγκεκριμένη οικονομική περίοδο επέλεξε ο εργοδότης ως προσφορότερα. Το δικαστήριο μπορεί μόνο να κρίνει αν πράγματι συνέτρεξαν οικονομικοτεχνικοί λόγοι, αν υπήρξε αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της επιλογής του εργοδότη για αναδιάρθρωση της επιχείρησης και της καταγγελίας της σύμβασης και αν η επιλογή απόλυσης του συγκεκριμένου εργαζόμενου ήταν αντικειμενική. Βλ. Ι. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 3η έκδοση, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2011, σ.646 επ. Η αντίθετη πλευρά ισχυρίζεται ότι θα πρέπει να ενισχυθεί ο δικαστικός έλεγχος στις ομαδικές απολύσεις με σκοπό την μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων. Ο Άρης Καζάκος γράφει «Μόνο τότε μπορεί η συνδρομή οικονομικοτεχνικών λόγων να δικαιολογήσει απολύσεις, ατομικές ή ομαδικές, όταν οι λόγοι αυτοί έχουν την απαιτούμενη πυκνότητα και βαρύτητα, όταν αναφέρονται δηλαδή σε μια επείγουσα κατάσταση και ανάγκη της επιχείρησης, εξαιτίας της οποίας λαμβάνονται επιχειρηματικές αποφάσεις που συνεπάγονται μεταξύ άλλων ελάττωση της ποσότητας εργασίας κατά το μέρος που πλεονάζει». «Πρόκειται για μια κατάσταση που υπερβαίνει τον επιχειρηματικό κίνδυνο που φέρει ο εργοδότης κατά την οποία η συνέχιση παροχής της ίδιας ποσότητας εργασίας δημιουργεί απτούς κινδύνους για την τύχη των υπολοίπων θέσεων εργασίας ή ακόμη και της ίδιας της επιχείρησης». Επίσης, για την αντιμετώπιση της κατάστασης αυτής δεν μπορούν να υπάρξουν ηπιότερα μέσα. Μόνο τότε επιτρέπεται η μετακύληση του επιχειρηματικού κινδύνου από τον εργοδότη στους εργαζομένους. Βλ. Α. Καζάκος, Απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους και επιχειρηματικός κίνδυνος, Νόμιμοι περιορισμοί των απολύσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους και δικαστικός έλεγχος, εκδ. Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 71ος, 2012, σ. 1293 επ. και Βλ. υποσημείωση 15, Βλ. Ι. Κουιάδης, *ibidem*, σ.936 επ.

6. Βλ. Ι. Ληξουριώτης, Εργατική Νομοθεσία, 4η έκδοση, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2011, σ. 576, Ν.1387/1983.

7. Βλ. απόφαση ΑΠ 1541/2011.

8. Η μειοψηφούσα ελληνική θεωρία (Καζάκος Τραυλός, Τζανετάτος) από παλαιότερα είχαν εκφράσει τη γνώμη ότι οι διατάξεις του νόμου πρέπει να εφαρμόζονται και στην περίπτωση οικειοθελούς διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης. Από πλευράς ευρωπαϊκού δικαίου, το ΔΕΕ αναγνωρίζει νομολογιακά ότι οι προβλέψεις της οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε κάθε

περίπτωση ήδη με την απόφαση 215/1983 (προσφυγή της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Βασιλείου του Βελγίου). «Με την απόφαση αυτή το ΔΕΚ είχε δεχθεί ότι το Βασίλειο του Βελγίου είχε υποχρέωση να παρέχει την προστασία που προβλέπει η Οδηγία σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων που δεν απορρέουν από δικαστική απόφαση». Και με την από 7/9/2006 απόφασή του επί του προδικαστικού ερωτήματος το οποίο παραπέμφθηκε από τον ΑΠ στα πλαίσια της εκδίκασης της υπόθεσης 24/2005, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι «η Οδηγία 75/129.ΕΟΚ πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι εφαρμόζεται και επί των ομαδικών απολύσεων που πραγματοποιούνται λόγω οριστικής διακοπής της δραστηριότητας της επιχείρησης, όταν ιδίως η οριστική διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης αποφασίζεται οικειοθελώς από τον εργοδότη και θεμελιώνεται σε εκτιμήσεις οικονομικής φύσεως (Σκέψη 32). Η Οδηγία 75/129 αποσκοπεί στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων (Σκέψη 34) χωρίς να θίγει την ελευθερία του εργοδότη να προβεί ή να μην προβεί σε ομαδικές απολύσεις (Σκέψη 35)». Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ. Παπαδημητρίου, ο.π, σ. 979. Ο Γαβαλάς παραπέμποντας στον Τσιμπούνη παρατηρεί ότι «ενδεικτικό του πάγιου χαρακτήρα της θέσεως του ΔΕΚ είναι ότι η από 7/9/2006 απόφαση του επί του ελληνικού προδικαστικού ερωτήματος που του υπέβαλε η Ολομέλεια του Άρειου Πάγου (σχετικά με το αν οι διαβουλεύσεις παρακάμπτονται σε περίπτωση που η δραστηριότητα της επιχείρησης/επιμετάλλευσης διακόπτεται οικειοθελώς από τον εργοδότη) εξεδόθη χωρίς εισήγηση Γενικού Εισαγγελέα και από το Τμήμα Πενταμελούς και όχι Μειζονος Συνθέσεως. Ευλόγως επομένως θεωρήθηκε «αφελέσ» και «άσκοπο» το εν λόγω ερώτημα». Βλ. Ν.Κ. Γαβαλάς, Ο νόμος 1387/1983 για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και πάλι ενώπιον του Άρειου Πάγου ΑΠ 1067.2010, εκδ. Επιθεώρησις εργατικού δικαίου, τόμος 70ος, έτος 2011, σ.134.

9. Η απόφαση αυτή αφορά ομαδικές απολύσεις πριν διεξαχθούν οι προβλεπόμενες από τον νόμο διαβουλεύσεις. Κατόπιν προδικαστικού ερωτήματος στο ΔΕΕ, ο ΑΠ καταδικάζει την επιχείρηση και αναιρεί την προηγούμενη νομολογία. Βλ. άρθρο Ν.Κ. Γαβαλάς, *ibidem*, σ. 132.

10. Συγκεκριμένα, το ερώτημα που τίθεται είναι αν είναι συμβατό με την Οδηγία ένα σύστημα ομαδικών απολύσεων όπως το ελληνικό και το Ισπανικό όπου ο ρόλος της δημόσιας αρχής αν δεν επιτευχθεί συμφωνία είναι εξαιρετικά παρεμβατικός.

11. «Κατά τη συζήτηση ενώπιον του ΔΕΚ (υπόθ. C-270/05, Αθηναϊκή Χαρτοποιία) τέθηκε επανειλημμένως το εξεταζόμενο ζήτημα. Η απόφαση της 15.2.2007. του ΔΕΚ επί της υποθ. C-270/05 σημειώνει με νόημα (Σκέψη37): «Κατά την ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία συζητήθηκε επίμονα το ζήτημα της συμβατότητας της προβλεπομένης στο άρθρο 5 παρ.3 του Ν.1387/1983 παρεμβάσεως των αρμοδίων εθνικών Αρχών, και συγκεκριμένα του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας, με την Οδηγία 98/59 και με το άρθρο 43 ΕΚ. Το ζήτημα αυτό δεν εθίγη, ωστόσο με την υπό κρίση αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως». Επομένως, το ΔΕΚ δεν ασχολήθηκε με το ζήτημα αυτό, γιατί δεν του τέθηκε σχετικό προδικαστικό ερώτημα. Η σκέψη, πάντως 37 της παραπάνω αποφάσεως του ΔΕΚ περιέχει μια έμμεση προτροπή στον εθνικό δικαστή να θέσει το καίριο αυτό ερώτημα της συμβατότητας της παρέμβασης της δημόσιας Αρχής με την Οδηγία και το άρθρο 43 της ΣυνθΕΕ». Βλ Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ Παπαδημητρίου, ο.π, σ.985.

12. Βλ Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ Παπαδημητρίου, ο.π, σ.984, οι συγγραφείς παραπέμπουν στην απόφαση της 12.2.1985, Συλλογική Νομολογία 1985, σ.563.

13. Σύμφωνα με τον ν. 1387/1983 η εκτελεστική εξουσία αφενός ενημερώνεται για την εξέλιξη των διαβουλεύσεων και συμβάλλει στη συμφωνία των μερών, και αφετέρου, σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία, «με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του παραπάνω πρακτικού και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων» (άρθρο5 παρ.3 ν.1387/1983). Βλ. Ι. Ληξουριώτης, Εργατική Νομοθεσία, ο.π, σ.576.

14. Ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος γίνεται με βάση τις γενικές αρχές του δικαίου και συγκεκριμένα τις αρχές που προβλέπονται στο άρθρο 281 του ΑΚ. Στην Ελλάδα ο έλεγχος καταχρηστικότητας δεν είναι καθαρά υποκειμενικός αλλά έχει και στοιχεία αντικειμενικότητας (οι εργοδοτικές αποφάσεις κρίνονται με κριτήρια αντικειμενικά και όχι μόνο υποκειμενικά). Έτσι, μια πράξη είναι παράνομη όταν λείπει ο σοβαρός λόγος που την καθιστά νόμιμη ή όταν τα κίνητρα του εργοδότη είναι

επιλήψιμα ή προσχηματικά. Επίσης, στον έλεγχο καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος αναζητείται αν θα μπορούσαν να αποφευχθούν οι απολύσεις με την αρχή της ultima ratio, δηλαδή αν θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν ηπιότερα μέτρα και όχι η απόλυση. «Η εφαρμογή της αρχής αυτής συμπλέκεται αλλά δεν ταυτίζεται με τον έλεγχο σκοπιμότητας. Άλλο ο έλεγχος σκοπιμότητας των οικονομοτεχνικών αποφάσεων και άλλο έλεγχος της αναγκαιότητας των απολύσεων σε σχέση με τα συγκεκριμένα μέτρα». Βλ. Ι.Δ.Κουσιδάκης, ο.π, σ.904επ. Η γενικότερη αρχή που εκφράζεται μέσω της εφαρμογής της ultima ratio είναι η αρχή της αναλογικότητας, δηλαδή αν τα μέτρα που λαμβάνει ο εργοδότης είναι πρόσφορα, αναγκαία και αν πλήττουν ή όχι τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό άλλο δικαιώματος. Τέλος γίνεται δευτερευόντως έλεγχος της σωστής επιλογής του προσώπου που απολύεται. Βλ. Δ. Ζερδελής, ο.π, σ. 1059 επ. Βλ. και υποσημείωση 6. Ο Ληξουριώτης διαφωνεί με την εφαρμογή της αρχής της ultima ratio διότι θεωρεί ότι ο δικαστής υπερβαίνει την συνταγματική αρμοδιότητά του με το να κρίνει αν η επιλογή του εργοδότη ήταν πρόσφορη ή αν υπήρχαν ηπιότερα μέτρα που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν. Με την εφαρμογή της αρχής της ultima ratio, ο δικαστής «γίνεται συμμετοχος της επιχειρηματικής δραστηριότητας», υποκαθιστά τα πρόσωπα διατυπώνοντας βούληση» και η αρχή της κατάχρησης δικαιώματος «ιδεολογικοποιείται» υπερβολικά. Βλ. Ι. Ληξουριώτης, ο.π. σ.646επ.

15. Βλ. Δ. Ζερδελής, ο.π, σ. 1160 επ.

16. Βλ Γ. Α. Λεβέντη και Κ. Δ Παπαδημητρίου, ο.π, σ.985.

17. Ο Άρειος Πάγος παρότι καταρχήν οφείλει να παραπέμπει τα προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΕ γιατί «οι αποφάσεις (του) δεν υπόκεινται σε ένδεια μέσα του εσωτερικού δικαίου», μπορεί να αρνηθεί να παραπέμψει ένα προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ, χωρίς να υπάρχει τρόπος να ελεγχθεί η αιτιολογία που προφασίζεται. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση που θεωρεί ότι το ΔΕΕ έχει ήδη αποφανθεί για παρόμοιες αποφάσεις ή όταν θεωρείται ότι είναι σαφές πως θα ερμηνευτεί η διάταξη του ενωσιακού δικαίου (acte clair), (άρθρο 267, ΣυνθΛΕΕ).

18. Η απάντηση του δικαστηρίου στο αίτημα της αναίρεσεύσεως ήταν η εξής: «Το αίτημα αυτό είναι απορριπτέο, καθόσον, κατά την κρίση του δικαστηρίου, δεν συντρέχουν οι προς τούτο προϋποθέσεις, που τίθενται από το άρθρο 234 της ΣυνθΕΚ, για “προδικαστική παραπομπή”, δοθέντος ότι τόσο στη διάταξη αυτή όσο και στην αντίστοιχη της ως άνω Κοινοτικής Οδηγίας, δεν

υπάρχει ασάφεια, σχετική με τη ρύθμιση της επίδικης έννομης σχέσης και, επομένως, δεν ανακύπτει ζήτημα ερμηνείας της κοινοτικής αυτής διατάξεως». «Εξάλλου το ΔΕΕ με την από 7-9-2006 απόφαση του» αποφάνθηκε ότι οι διατάξεις της 75/129 Οδηγίας εφαρμόζονται και «επί ομαδικών απολύσεων προκαλουμένων από την οριστική διακοπή της λειτουργίας μιας επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, η οποία αποφασίστηκε οικειοθελώς από τον εργοδότη και έγινε χωρίς να προηγηθεί σχετική δικαστική απόφαση», «ενώ η παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 1 παραγρ. 2 στοιχ. δ της εν λόγω οδηγίας δεν δικαιολογεί τη μη εφαρμογή της». Βλ. ΑΠ 1541/2011

19. Αντίθετη η άποψη του Καζάκου. Βλ. υποσημείωση 5 και υποσημείωση 14. Ο Καζάκος πιστεύει ότι τόσο το κράτος όσο και το εργατικό δίκαιο πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στα δικαιώματα των εργαζομένων, διότι αυτό επιτάσσεται από το Σύνταγμα (άρθρα 22 παρ. 1 και 2), από την έννοια του κοινωνικού κράτους, που δημιουργεί συνείδηση δικαίου στους πολίτες του και από την ίδια τη δομή του εργατικού δικαίου που δίδει δικαιώματα στους εργαζομένους προκειμένου να τους προστατεύσει από την κατάχρηση της εξουσίας εκ μέρους του εργοδότη. Πιστεύει ότι σήμερα «η τάση που εκδηλώνεται σε σειρά αποφάσεων των δικαστηρίων αντιμετωπίζει την επιχειρηματική ελευθερία περίπου σαν ιερή αγελάδα του νομικού μας συστήματος». Ο έλεγχος της κατάχρησης δικαιώματος δεν είναι επαρκής και συχνά οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που προβάλλονται δεν έχουν «την αναγκαία πυκνότητα και βαρύτητα» δεν αναφέρονται «σε επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης» και έχουν ως αποτέλεσμα την «μετακύλιση του επιχειρηματικού κινδύνου» στους εργαζομένους. Συνέπεια τούτων είναι ότι πλήττεται η αξία και η αξιοπρέπεια του ανθρώπου (άρθρο 2 του Συντάγματος), η οποία κατά την άποψη του Καζάκου τίθεται σε ιεραρχικά ανώτερο επίπεδο προστασίας στο Σύνταγμα και γενικότερα στην έννομη τάξη σε σχέση με τα «επιχειρηματικά και κερδοσκοπικά» συμφέροντα του εργοδότη (που προστατεύονται κυρίως από το άρθρο 5 του Συντάγματος). «Ακόμη (όμως) και χωρίς (συνταγματικά) αξιολογική προτεραιότητα των δικαιωμάτων του εργαζομένου έναντι της επιχειρηματικής ελευθερίας, η πρακτική εναρμόνιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων και ελευθεριών εργαζόμενων και εργοδοτών οδηγεί σε εύλογους περιορισμούς της επιχειρηματικής ελευθερίας έναντι του δικαιώματος της εργασίας». Βλ. Α. Καζάκος, ο.π., σ.1293 ε.π.