

ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

- Στο σχέδιο νόμου «Έλεγχος των ομαδικών απολύσεων».

Προς τή Βουλή των Ελλήνων

Α'. Γενικά :

Ο Πρωθυπουργός Ανδρέας Παπανδρέου εξάγγειλε προς τον Ελληνικό λαό σειρά μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό του θεσμικού καθεστώτος των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας.

Στη συνέχεια ο Υπουργός Εργασίας Ευάγγελος Γιαννόπουλος εξειδίκευσε τα μέτρα αυτά, και προσδιόρισε τις ρυθμίσεις που θα γίνουν για το σκοπό αυτό.

Μεταξύ των μέτρων που ανακοινώθηκαν είναι και η τροποποίηση των διατάξεων για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων.

Συνεπώς προς την εξαγγελία αυτή η Κυβέρνηση καταθέτει στη Βουλή για ψήφιση το σχέδιο νόμου «Έλεγχος των ομαδικών απολύσεων» το οποίο είναι το πρώτο, μέσα στο έτος 1983 από την σειρά των μέτρων που εξαγγέλθηκαν.

1. Σκοπός του σχεδίου νόμου.

Το υπό κρίση σχέδιο νόμου έχει σαν σκοπό την εναρμόνιση των κανόνων του εσωτερικού δικαίου, που διέπουν τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, προς τις διατάξεις της οδηγίας του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αριθ. 75/129 από 17 Δεκεμβρίου 1975, σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών των Κρατών - Μελών σε ό, τι αφορά τις ομαδικές απολύσεις.

Οι λόγοι που οδήγησαν τις διάφορες χώρες να λάβουν νομοθετικά μέτρα που περιορίζουν το «διευθυντικό» δικαίωμα του εργοδότη, να διατηρεί το άριστο, κατά την κρίση του, μέγεθος προσωπικού, υπαγορεύτηκαν από τη διαπίστωση ότι απολύσεις, ομαδικά διενεργούμενες, δημιουργούν σοβαρά προβλήματα όχι μόνο για τους απολυμένους μισθωτούς και τις οικογένειές τους, αλλά και για το κοινωνικό σύνολο, όπως είναι μεταξύ άλλων :

η διατάραξη της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, η επιβάρυνση των συστημάτων κοινωνικών παροχών (επιδότηση ανεργίας),

οι αυξημένες δυσχέρειες επανατοποθέτησης των απολυθέντων σε εργασία κ.λπ.

Στη χώρα μας ο έλεγχος των ομαδικών απολύσεων ασκείται βάσει ενός Αναγκαστικού Νόμου (99/67) όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα.

Από τη μέχρι τώρα εφαρμογή του παραπάνω νόμου προκύπτει, ότι δεν επιτυγχάνονται σε ικανοποιητικό βαθμό οι στόχοι που επιδιώκουν διεθνώς παρόμοια νομοθετήματα, για τους εξής κυρίως λόγους :

α) Η υπαγωγή στον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων μόνο των επιχειρήσεων που απασχολούν 50 και άνω μισθωτούς, αφήνει ακάλυπτους 1.032.900 εργαζόμενους ή το 68,1 % του συνόλου των μισθωτών που απασχολούνται σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους σύμφωνα με στοιχεία της Απογραφής Καταστημάτων έτους 1978.

Γίνεται φανερό, ότι η ισχύουσα νομοθεσία παραβλέπει στο σημείο αυτό το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων (99,4 %) είναι μικρού μεγέθους (απασχολούν κάτω από 50 εργαζόμενους).

Έτσι επιχειρήσεις, που απασχολούν μέχρι 50 εργαζόμενους μπορούν να απολύσουν αμέσως (θεωρητικά τουλάχιστον, εφόσον δεν περιορίζονται από το νόμο) το σύνολο του προσωπικού τους, γεγονός που αποτελεί στην ουσία διενέργεια ομαδικών απολύσεων.

β) Εξάλλου, όσο προχωρούμε προς τις μεγάλες επιχειρήσεις οδηγούμεθα στην ίδια υπερβολή : Επιχειρήσεις που απασχολούν 1.000 - 5.000 εργαζόμενους μπορούν να απολύσουν 20 μέχρι 100 εργαζόμενους (εάν το όριο έχει καθο-

ρισθεί σε ποσοστό 2 %) και 100 μέχρι 500 εργαζόμενους (εάν το όριο είναι 10 %). Πρόκειται, όπως γίνεται φανερό, για πολύ μεγάλους αριθμούς με βάση τα ελληνικά μέτρα, που όμως η ισχύουσα νομοθεσία δεν θεωρεί ότι συνιστούν ομαδικές απολύσεις υποκείμενες σε έλεγχο.

γ) Τέλος οι εξαιρέσεις που ισχύουν σήμερα περιορίζουν αισθητά το πεδίο εφαρμογής των σχετικών με τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, διατάξεων, με αποτέλεσμα την παραπέρα συρρίκνωση της προστασίας που πρέπει να παρέχεται στον εργαζόμενο.

Για τους παραπάνω λόγους, κρίνεται, ότι η αναθεώρηση του όλου συστήματος ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, θα ήταν αναγκαία και αν ακόμη δεν υπήρχε τέτοια υποχρέωση έναντι των Ευρ. Κοινοτήτων.

Το δίκαιο των Ευρωπ. Κοινοτήτων, όπως εκφράζεται με την οδηγία 75/129 διέπεται πράγματι από μία λογική συνέπεια και ένα εντελώς διαφορετικό πνεύμα, όπως φαίνεται από την παρακάτω συγκριτική ανάλυση.

Η επιδιωκόμενη άλλωστε εναρμόνιση της νομοθεσίας των Κρατών - Μελών των Ε.Κ. προς το περιεχόμενο της Οδηγίας σκοπεύει στην εξασφάλιση ελάχιστων ορίων προστασίας των εργαζομένων. Δεν αποκλείει, συνεπώς, την εκ μέρους του Έλληνα νομοθέτη παροχή αυξημένης προστασίας, ευχέρεια της οποίας γίνεται ευρύτατη χρήση στο υπό κρίση σχέδιο νόμου.

2. Ισχύουσες διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας.

Οι ισχύουσες διατάξεις της Ελληνικής νομοθεσίας σχετικά με τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων περιέχονται στα εξής νομοθετήματα :

α) Αν. Νόμος 99/1967 «περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων κ.λπ.» (Φ.Ε.Κ. 140 τεύχ. Α' της 11.8.1967).

β) Αν. Νόμος 173/1967 «περί τροποποίησης και συμπλήρωσης του Α.Ν. 99/67 κ.λπ.» (Φ.Ε.Κ. 189 τεύχ. Α' της 31.10.1967).

γ) Νομ. Δ/γμα 206/1974 «περί τροποποίησης και συμπλήρωσης των διατάξεων περί της διαθεσιμότητας των μισθωτών και του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων» (Φ.Ε.Κ. 362 τεύχ. Α' της 7.12.1974).

δ) Νόμος 334/1976 «περί συμπλήρωσης του Α.Ν. 173/67 κ.λπ.» (Φ.Ε.Κ. 133 τεύχ. Α' της 3.6.1976).

ε) Άρθρο 31 παρ. 4 του Ν. 1264/1982 «για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Φ.Ε.Κ. 79 τεύχ. Α' της 1.7.82).

3. Διαφορές μεταξύ Ελληνικής και Κοινοτικής νομοθεσίας.

α) Ως προς τις υποκείμενες εκμεταλλεύσεις :

Κατά την Ελληνική νομοθεσία : Κάθε επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 50 μισθωτούς.

Κατά την Κοινοτική : Κάθε επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 20 μισθωτούς.

β) Ως προς τις επιτρεπόμενες εξαιρέσεις :

Κατά την Ελληνική νομοθεσία εξαιρούνται :

(1) μεταλλευτικές, αγροτικές, εποχικές, αλλιευτικές και ναυτιλιακές εκμεταλλεύσεις, ως και επιχειρήσεις που α-
κούονται υπό των συνεταιρισμών του Ν. 602/1915,

(2) εργολάβοι, δημοσίων ή ιδιωτικών δομικών έργων,

(3) εκμεταλλεύσεις που διέκοψαν τη λειτουργία τους λόγω πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας,

(4) διευθυντές, διαχειριστές και λοιπά πρόσωπα εμπι-
στοσύνης.

Κατά την Κοινοτική : Το Δημόσιο, έστω και αν δρά κατά τις αρχές της ελευθέρως οικονομίας (κατά την Ελληνική νομοθεσία υπάγεται).

Κατά την Ελληνική και την Κοινοτική : (εξαιρέσεις κοινές και για τα δύο δίκαια).

- (1) οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου,
- (2) τα πληρώματα θαλασσίων σκαφών,
- (3) επιχειρήσεις που διέκοψαν τη λειτουργία τους συνεπεία δικαστικής απόφασης και
- (4) το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., για το απασχολούμενο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό.

γ) Ως προς το ελάχιστο όριο απολύσεων, οι οποίες θεωρούνται ομαδικές :

Κατά την Ελληνική νομοθεσία : Το όριο τούτο καθορίζεται στην αρχή κάθε εξαμήνου με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μεταξύ 2 και 10 %, ανάλογα με τις συνθήκες στην αγορά εργασίας.

Κατά την Κοινοτική : Τα ελάχιστα όρια ομαδικών απολύσεων καθορίζονται σε ποσοστό ή σε απολύτους αριθμούς, ανάλογα με τον αριθμό των απασχολουμένων και τη διάρκεια της χρονικής περιόδου, εντός της οποίας πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις. Έτσι :

(γα) Εφόσον οι απολύσεις γίνονται εντός μιας περιόδου 30 ημερών.

Ο αριθμός ή το ποσοστό των ομαδικών απολύσεων δεν πρέπει να υπερβαίνει :

τα 10 άτομα, για επιχ/σεις που απασχολούν συνήθως 20-99 μισθωτούς,

το 10 % του προσωπικού, για επιχ/σεις 100-299 μισθωτών και

τα 30 άτομα για εκμεταλλεύσεις 300 και άνω μισθωτών.

(γβ) Εφόσον, όμως, οι απολύσεις γίνονται εντός μιας περιόδου 90 ημερών, ο κρίσιμος αριθμός δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τα 20 άτομα, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχ/σεως σε προσωπικό.

δ) Ως προς τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Κατά την Κοινοτική νομοθεσία, ο εργοδότης, ο οποίος προτίθεται να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται, να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, που έχουν σαν σκοπό την αποφυγή ή την μείωση των ομαδικών απολύσεων ή τον περιορισμό των δυσμενών συνεπειών που συνεπάγονται οι απολύσεις αυτές.

Κατά την Ελληνική νομοθεσία, δεν προβλέπεται υποχρέωση του εργοδότη για διαβουλεύσεις. Απλώς, η απόφαση του Υπουργού Εργασίας, περί εγκρίσεως ή μη των ομαδικών απολύσεων, λαμβάνεται «μετά γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας» (Συλλογικό Όργανο Τριμερούς Εκπροσωπήσεως).

ε) Ως προς τις διαδικασίες :

Κατά την Ελληνική νομοθεσία : ο Υπουργός Εργασίας εγκρίνει ή απορρίπτει τις γενόμενες ήδη, με ευθύνη του εργοδότη, ομαδικές απολύσεις, εντός προθεσμίας 30 ημερών (δυνάμει να παραταθεί για 30 ακόμη ημέρες) από την ημερομηνία αναγγελίας αυτών στον Ο.Α.Ε.Δ. Σε περίπτωση μη εγκρίσεως, οι ομαδικές απολύσεις θεωρούνται άκυρες εξ υπαρχής (ως μηδέποτε γενόμενες), ο εργοδότης, οφείλει μισθούς υπερμερείας, οι εργαζόμενοι επανέρχονται αυτοδικαίως στην εργασία τους και η σχέση εργασίας θεωρείται ότι δέν λύθηκε ποτέ, ως προς τα λοιπά έννομα αποτελέσματα.

Κατά την Κοινοτική νομοθεσία, ο εργοδότης που σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, οφείλει να πληροφωρήσει προηγουμένως τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να συζητήσει μαζί τους, με σκοπό την εξεύρεση λύσεως που να αποβλέπει στην αποφυγή των ομαδικών απολύσεων, ή στη μείωση του αριθμού τους και στην ελαχιστοποίηση των δυσμενών συνεπειών που ανκύπτουν από αυτές.

Μετά το στάδιο αυτό, οφείλει να αναγγείλει τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις στη δημόσια αρχή. Η αναγγελία αναστέλλει την ισχύ των απολύσεων για περίοδο 30 ημερών, κατά κανόνα, που μπορεί (με απόφαση της αρχής) να φθάσει ή και να υπερβεί τις 40 συνολικά ημέρες.

Στο διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην επιχείρηση κανονικά, ενώ παράλληλα η δημοσία αρχή καταβάλλει, από κοινού με τα ενδιαφερόμενα μέρη, νέες προσπάθειες για την αποφυγή, μείωση κ.λπ. των ομαδικών απολύσεων και των εξ αυτών συνεπειών.

στ) Μεταβατική περίοδος :

Για την εναρμόνιση της Ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της παραπάνω Οδηγίας, συμφωνήθηκε με την Πράξη Προσχώρησης της Ελλάδος στις Ε.Κ. να ισχύσει διετής μεταβατική περίοδος (μέχρι 31.12.82).

Β'. Περιεχόμενο των διατάξεων του σχεδίου νόμου :

4. Έννοια ομαδικών απολύσεων.

Με το άρθρο 1 του σ. ν. ορίζονται η έννοια των ομαδικών απολύσεων, οι υποκείμενες εκμεταλλεύσεις (παρ. 1) και τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές (παρ. 2).

Σε σχέση με τις αντίστοιχες διατάξεις της Οδηγίας (άρθρο 1 παρ. 1) παρατηρούνται τα εξής :

α) Σύμφωνα με την Οδηγία, στις ομαδικές απολύσεις υπάγεται κάθε εκμετάλλευση που απασχολεί «συνήθως» πάνω από 20 μισθωτούς. Η «συνήθης» απασχόληση δεν αποτελεί για την Ελληνική πραγματικότητα ασφαλές κριτήριο για τον προσδιορισμό των επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που θα υπάγονται ή όχι κάθε φορά στις διατάξεις του νόμου. Γι αυτό κρίθηκε σκόπιμο να διατηρηθεί η μέθοδος που ισχύει μέχρι σήμερα (άρθρο 2 Α.Ν. 99/67), σύμφωνα με την οποία τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις χαρακτηρίζονται ομαδικές, προσδιορίζονται κάθε φορά σε σχέση με τον αριθμό του προσωρικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα, κατά τον οποίο ο εργοδότης εκδηλώνει τη βούλησή του να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις.

β) Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές και υπόκεινται στη διαδικασία ελέγχου του υπό κρίση σ.ν. καθορίζονται, με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου, σε 5 άτομα για επιχ/σεις μεγέθους 20-50 ατόμων και σε ποσοστά 2-3 % για επιχ/σεις πάνω από 50 άτομα, υπό τον όρο, ότι οι απολύσεις αυτές δεν θα υπερβαίνουν οπωσδήποτε τα 30 άτομα. Ο περιορισμός αυτός θέτει τέρμα στις υπερβολές που οδηγούσαν οι κείμενες διατάξεις, όσον αφορά τις μεγάλες επιχ/σεις (βλ. παρ. 1, β της Εισηγητικής Έκθεσης).

Από το άλλο μέρος, είναι αλήθεια, ότι ο αριθμός των 5 ατόμων, που ισχύει για τις επιχ/σεις 20-50 ατόμων, είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό που προκύπτει από το ποσοστό 2-3 % για όλες τις επιχ/σεις 51-125 ατόμων, Ωστόσο η ρύθμιση αυτή υπαγορεύεται από το γεγονός, ότι οι επιχ/σεις 20-50 ατόμων εξαίρονται εντελώς μέχρι σήμερα, από τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων. Εξάλλου, πρόκειται για επιχ/σεις μικρού μεγέθους, οικογενειακού κατά βάση χαρακτήρα, με μεγάλη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, όπου δηλαδή οι απολύσεις και οι προσλήψεις είναι περισσότερο συχνές. Διαθέτουν επίσης μεγαλύτερη ευελιξία προσαρμογής στις οικονομικές συγκυρίες, η οποία κρίθηκε ότι θα έπρεπε να διατηρηθεί, προς το συμφέρον των ιδίων των εργαζομένων.

Είναι αξιοσημείωτο, ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι περίπου 137.000 και απασχολούνται σε 4.700 επιχ/σεις 20-50 ατόμων, σύμφωνα με την Απογραφή Καταστημάτων 1978. Υπάγονται δε για πρώτη φορά στην προστασία του νόμου.

5. Πεδίο εφαρμογής (εξαιρέσεις).

Οι εισαγόμενες με το άρθρο 2 του σ.ν. εξαιρέσεις είναι οι ίδιες σε αριθμό και περιεχόμενο με εκείνες της παρ. 2 του άρθρου 1 της Οδηγίας.

Από την αντιπαράθεση των σχετικών διατάξεων προκύπτει ότι οι εισαγόμενες με το σ.ν. εξαιρέσεις είναι κατά πολύ λιγότερες από τις προβλεπόμενες από την ισχύουσα νομοθεσία, με αποτέλεσμα την αισθητή διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των διατάξεων για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, επ' ωφελεία των εργαζομένων.

Δεν θεσπίζεται διάταξη που να προβλέπει εάν στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων υπάγονται και οι απολύσεις που γίνονται λόγω οριστικής διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης συνεπεία διάλυσης ή λύσης της Εταιρείας κ.λπ., γιατί, όπως είναι ευνόητο, η εφαρμογή του νόμου προϋποθέτει την ύπαρξη επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

6. Υποχρέωση για πληροφόρηση και διαβουλεύσεις.

Με το άρθρο 3 του σ.ν., που εισάγει αντίστοιχα διατάξεις του άρθρου 2 της Οδηγίας, καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη να προβαίνει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, κάθε φορά που προτίθεται να διενεργήσει ομαδικές απολύσεις.

Πρόκειται για μια νέα διάταξη μέσα στο όλο πλέγμα των διατάξεων που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις, όπως αυτές έχουν εξελιχθεί μέχρι σήμερα στη χώρα μας, δεδομένου ότι σε τέτοιες περιπτώσεις, ο εργοδότης δεν είχε νομική υποχρέωση να ζητεί, πολύ δε περισσότερο, να λαμβάνει υπόψη τη γνώμη των εργαζομένων.

Μέσω των διαβουλεύσεων αυτών επιδιώκεται να επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των μερών σε ό, τι αφορά την αντιμετώπιση της κατάστασης που δημιουργήθηκε συνεπεία των ομαδικών απολύσεων. Για το σκοπό αυτό ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει εγγράφως στους εκπροσώπους των μισθωτών τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 3, καθώς και κάθε άλλη πληροφορία που θα μπορούσε να βοηθήσει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων εκ μέρους των εργαζομένων. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη και στις δημόσιες αρχές, οι οποίες θα επιληφθούν σε ένα μεταγενέστερο στάδιο.

7. Εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Το άρθρο 4 ορίζει ποιοί θα είναι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Επειδή δεν έχει ακόμη εισαχθεί στη χώρα μας ο θεσμός της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης και μέχρι να καθιερωθεί ο θεσμός αυτός, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται, κατ' αρχήν, οι νόμιμοι εκπρόσωποι σωματίου, το οποίο καλύπτει κατά 70 % τουλάχιστον εργαζομένους του οικείου εργοδότη, στη δύναμη του οποίου ανήκει η πλειοψηφία των εργαζομένων στους οποίους αφορούν οι ομαδικές απολύσεις.

Στις επόμενες παραγράφους ορίζεται ο τρόπος ανάδειξης των εκπροσώπων των εργαζομένων σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία που να καλύπτουν τις παραπάνω προϋποθέσεις.

Η ρύθμιση αυτή είναι σύμφωνη με τη διάταξη του β' εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 1 της Οδηγίας, κατά την οποία, ως «εκπρόσωποι των εργαζομένων» νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των Κρατών - Μελών.

8. Διαδικασία ομαδικών απολύσεων.

Με το άρθρο 5 του σχεδίου νόμου καθορίζεται η παραπέρα διαδικασία για την αντιμετώπιση του προβλήματος των σχεδιαζομένων ομαδικών απολύσεων.

Οι διατάξεις του άρθρου αυτού προβλέπουν δύο φάσεις :

α) Η πρώτη φάση αναφέρεται στη διαδικασία των απευθείας διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Τα δύο άμεσα ενδιαφερόμενα μέρη, με αίσθημα κοινωνικής ευθύνης, καλούνται να αποφασίσουν για την τύχη των ομαδικών απολύσεων, εάν δηλαδή οι ομαδικές απολύσεις είναι οικονομικά δικαιολογημένες και συνεπώς η πραγματοποίησή τους αποτελεί αναπότρεπτη ανάγκη, ή, αντίθετα, οι ομαδικές απολύσεις είναι δυνατόν να αποφευχθούν εν όλω ή εν μέρει.

Η αποφασιστική αυτή αρμοδιότητα που ανατίθεται στα δύο μέρη, εργασίας και εργοδότης, αποτελεί λογική κατάληξη της διαδικασίας πληροφόρησης και διαβουλεύσεων και, γενικά, του νέου πνεύματος αντιμετώπισης του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων που εισάγεται με το υπό κρίση σχέδιο νόμου.

Γι αυτό, στην περίπτωση που θα υπάρξει συμφωνία των μερών, η όλη διαδικασία τερματίζεται. Οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται (ή δεν πραγματοποιούνται, ανάλογα), σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας δηλαδή στην έκταση που αμοιβαία συμφωνήθηκε και ισχύουν 10 ημέρες μετά την κατάθεση του σχετικού πρακτικού στις αρμόδιες αρχές :

Όσον αφορά τα χρονικά πλαίσια, μέσα στα οποία τερματίζεται η φάση αυτή, σημειώνεται ότι απαιτούνται συνολικά μέχρι 30 ημέρες από την ημερομηνία που ο εργοδότης θα απευθύνει στους εκπροσώπους των εργαζομένων έγγραφο για την έναρξη διαβουλεύσεων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 (δηλαδή 20 ημέρες για διαβουλεύσεις και 10 ημέρες μέχρι την ισχυροποίηση των απλύσεων).

β) Κατά τη δεύτερη φάση της σχετικής διαδικασίας επιλαμβάνονται οι δημόσιες αρχές, που είναι ο αρμόδιος Νομάρχης, στην περιοχή του οποίου είναι εγκαταστημένη η επιχείρηση, ή ο Υπουργός Εργασίας, στην περίπτωση που η επιχείρηση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους Νομούς.

Η παρεμβολή των δημοσίων αρχών κρίθηκε αναγκαία για την οριστική επίλυση του προβλήματος των ομαδικών απολύσεων, στην περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, ανάλογα, έχει την ευχέρεια είτε να εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζομένων ομαδικών απολύσεων είτε να παρατείνει για 20 ακόμη ημέρες την προθεσμία των διαβουλεύσεων, ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών, ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα για επανεξέταση του θέματος.

Στην πρώτη περίπτωση, οι απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που επιτρέπει η σχετική απόφαση, με την επιφύλαξη βεβαίως των διατάξεων σχετικά με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβολή αποζημίωσης (άρθρο 9 παρ. 2).

Στη δεύτερη περίπτωση αρχίζει νέος κύκλος διαβουλεύσεων, οπότε έχουμε επανάληψη της διαδικασίας που προβλέπεται από τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 5.

Στη δεύτερη αυτή περίπτωση η διάρκεια για την ολοκλήρωση της όλης διαδικασίας μπορεί να φθάσει στις 60 συνολικά ημέρες, οι οποίες αποτελούνται από τις 30 ημέρες που προβλέπονταν αρχικά, τις 20 ημέρες που δόθηκαν για την επανάληψη των διαβουλεύσεων και τις 10 ημέρες που απαιτούνται για την έκδοση τελικής απόφασης του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας, κατά περίπτωση. Οι προθεσμίες αυτές βρίσκονται μέσα στα πλαίσια που καθορίζει η Οδηγία.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση, η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας, πρέπει να είναι αιτιολογημένη κατάλληλα και εκδίδεται αφού ληφθούν υπόψη όλα τα στοιχεία του φακέλλου και συνεκτιμηθούν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας.

Με τη διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 5 καθορίζεται, σε τελευταία ανάλυση, η έκταση του δικαιώματος του εργοδότη να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις.

9. Γενικές διατάξεις.

Με το άρθρο 6 εισάγονται γενικές διατάξεις, σύμφωνα με τις οποίες θεσπίζεται ακυρότητα των ομαδικών απολύσεων που έγιναν κατά παράβαση των διατάξεων του υπό κρίση σχεδίου νόμου, καθώς επίσης ότι δεν θίγονται οι διατάξεις σχετικά με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την αποζημίωση που οφείλεται στους απολυμένους μισθωτούς.

10. Καταργούμενες διατάξεις.

Τέλος με το άρθρο 7, καταργείται κάθε άλλη, γενική ή ειδική διάταξη, που είναι αντίθετη ή ρυθμίζει με άλλο τρόπο θέματα ελέγχου ομαδικών απολύσεων, ενώ με το τελευταίο άρθρο 8 ορίζεται η έναρξη της ισχύος του νόμου από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 30 Μαρτίου 1983

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ