



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ ΑΝΩΤΑΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Συνεδρίαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας
της 22 Ιανουαρίου 2014**

Στην Αθήνα σήμερα 22-01-2014 ημέρα Τετάρτη και ώρα 12:00 στο κεντρικό κατάστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Σταδίου 29 (2^{ος} όροφος), στο γραφείο της Προέδρου, συνήλθε σε συνεδρίαση η Ολομέλεια του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), που έχει συγκροτηθεί με την με αριθμ.2062/Δ1.631/11-04-2011(ΑΔΑ:4ΑΓΝΛ-ΟΝ) απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα, έπειτα από την υπ.αριθμ. 1 της 20-01-2014 Πρόσκλησης της Προέδρου του ΑΣΕ με θέμα ημερήσιας διάταξης «Καθορισμός του περιεχομένου των φακέλων υποβολής στο ΑΣΕ από τους εργοδότες για τη διαμόρφωση από αυτό ασφαλούς και τεκμηριωμένης γνώμης κατά τη διαδικασία εξέτασης αιτημάτων για ομαδικές απολύσεις (Ν.1387/1983, όπως ισχύει και Οδηγία 98/59/ΕΚ)».

Παρόντες ήταν όλα τα τακτικά μέλη του ΑΣΕ ως εξής:

1. Άννα Στρατινάκη, Γενική Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ως πρόεδρος.
- 2.Κωνσταντίνος Τσαγκαρόπουλος, Ειδικός Συνεργάτης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ως μέλος.
- 3.Μαρία Ντότσικα, Δικηγόρος, ειδική στα θέματα εργατικής πολιτικής, ως μέλος.
- 4.Αντώνιος Τσαρνάς, Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Κοινωνικής Πολιτικής του Υπουργείου Οικονομικών, ως μέλος.
- 5.Κυριακή Παπαδοπούλου, Προϊστάμενη της Διεύθυνσης Προσωπικού του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ως μέλος.

6.Αντώνιος Βάγιας, Δικηγόρος, εκπρόσωπος των εργοδοτών, ως μέλος.

7.Ευθύμιος Παπαγιάννης, εκπρόσωπος της Γ.Σ.Ε.Ε., ως μέλος.

Ως γραμματέας και χωρίς δικαίωμα ψήφου παραβρέθηκε η Ευσταθία Μουλοπούλου Προϊστάμενη του Τμήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Επαγγελμάτων της Διεύθυνσης Επαγγελματικής Κατάρτισης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, με βαθμό Β΄.

Αφού διαπιστώθηκε η απαρτία, το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ) προχώρησε στη συζήτηση του θέματος της ημερήσιας διάταξης. Κατόπιν αυτών,

Έχοντας υπόψη :

1. Τις διατάξεις του άρθρου 3¹ και 5² του Ν.1387/1983, όπως ισχύουν μετά την ενσωμάτωση της Οδηγίας 98/59³ στο ελληνικό δίκαιο .

¹ Άρθρο 3 ν.1387/1983 Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση

1. Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προσέλθει 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.

Για παραβάσεις των υποχρεώσεων της ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες. Η έλλειψη ενημέρωσης του εργοδότη από την επιχείρηση, που έλαβε την παραπάνω απόφαση, δεν αίρει την υποχρέωσή του. *** (Η παρ.2 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 15 Ν.2736/1999, ΦΕΚ Α 172/26.8.1999).

3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Νομάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας.

Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους Νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζεται να γίνουν ο απολύσεις ή οι περισσότερες απ' αυτές. *** **ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:**

Οι ειδικές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης του παρόντος άρθρου δεν θίγονται από τις διατάξεις του ΠΔ 240/2006, "Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβουλεύσεως των εργαζομένων", σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ 80/23.3.2002)", ΦΕΚ Α 252/16.11.2006, σύμφωνα με το άρθρο 9 αυτού.

² Άρθρο 5 ν.1387/1983 Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

1. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι είκοσι ημερών και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 3.

2. Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας κατά περίπτωση.

3. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, 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. Πριν από την έκδοση της παραπάνω απόφασης ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, μπορούν να ζητούν τη γνώμη της Επιτροπής Υπουργείου Εργασίας, που εδρεύει σε κάθε νομό, ή του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αντίστοιχα. Τα γνωμοδοτικά αυτά

2. Την ανάγκη αποτελεσματικής εκπλήρωσης της υποχρέωσης του εργοδότη για πληροφόρηση των εκπρόσωπων εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς σχετικά με την εφαρμογή σχεδίου ομαδικών απολύσεων
3. Την ανάγκη τεκμηρίωσης της γνώμης του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας στο πλαίσιο της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 1387/1983 όπως ισχύει με βάση τα στοιχεία που απαιτείται να προσκομίσει ο εργοδότης για την πραγματοποίηση Ομαδικών Απολύσεων.

όργανα, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, μπορούν να καλούν και να ακούουν τόσο τους κατά το άρθρο 4 εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη, όσο και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επί μέρους τεχνικά θέματα. *** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Με το άρθρο 15 παρ.10 Ν.2396/1998 ορίζεται ότι: " Στην αρμοδιότητα των νομαρχών ανήκουν : Η έγκριση ή απόρριψη των ομαδικών απολύσεων, που σχεδιάζονται από τον εργοδότη, καθώς και η παράταση των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων (παράγραφος 3 του άρθρου 5 του ν. 1387/1983)".

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

"5. Σε ομαδικές απολύσεις που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, δεν εφαρμόζονται οι παράγραφοι 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου." *** Η παρ.5, η οποία είχε προστεθεί με το άρθρο 15 Ν.2736/1999, ΦΕΚ Α 172/26.8.1999 και τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 Ν.2874/2000 (Α 286/29-12-2000).

³ Άρθρο 2 ΟΛΗΓΙΑ 98/59

1. Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να πραγματοποιεί, εγκαίρως, διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

2. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των συνεπειών, δια της προσφυγής σε συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα με σκοπό τη βοήθεια για την επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυομένων εργαζομένων.

Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

3. Για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων:

- α) να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και
- β) εν πάση περιπτώσει, να τους ανακοινώνει εγγράφως:
 - i) τους λόγους του σχεδίου απολύσεων,
 - ii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων,
 - iii) τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων,
 - iv) την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις,
 - v) τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, εφόσον οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές αποδίδουν τη σχετική αρμοδιότητα στον εργοδότη,
 - vi) την προβλεπόμενη μέθοδο υπολογισμού οιασδήποτε ενδεχόμενης αποζημίωσης απολύσεως, εκτός εκείνης που απορρέει από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Ο εργοδότης οφείλει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή αντίγραφο τουλάχιστον των στοιχείων της γραπτής ανακοίνωσης που αναφέρονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο β) σημεία i) έως v).

4. Οι υποχρεώσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 1, 2 και 3 εφαρμόζονται ανεξάρτητα από το αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Όσον αφορά τις προβαλλόμενες παραβάσεις των υποχρεώσεων ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, δεν θα λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες.

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΟΜΟΦΩΝΑ

Για τη διατύπωση τεκμηριωμένης γνώμης του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας σε σχέση με την απόφαση του εργοδότη για τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις εξετάζονται υποχρεωτικά:

- 1) ο Φάκελος με τα στοιχεία της επιχείρησης,
- 2) το Σχέδιο Ομαδικών Απολύσεων,
- 3) τα Πρακτικά Διαβούλευσης και τυχόν λοιπά στοιχεία που τα συνοδεύουν.

1. Ο φάκελος στοιχείων της επιχείρησης περιέχει ενδεικτικά:

- i) την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης κατά την τελευταία τριετία για τη θέση της στην αγορά και τις προοπτικές βιωσιμότητας και ανταγωνιστικότητας της συνοδευόμενη από α) στοιχεία του ισολογισμού και προϋπολογισμού της, β) αποδεικτικά φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας ή και αποδεικτικά ρύθμισης των σχετικών υποχρεώσεων, εφόσον υπάρχουν οφειλές, γ) τυχόν δανειακές υποχρεώσεις αποδεικνυόμενες με σχετικές βεβαιώσεις από τον αντίστοιχο χρηματοπιστωτικό φορέα και λοιπές απαιτήσεις τρίτων, δ) τυχόν απαιτήσεις της εταιρείας έναντι τρίτων, ε) τυχόν χρηματοδότηση επενδυτικών προγραμμάτων της εταιρείας από κοινοτικούς ή εθνικούς πόρους και στοιχεία για τη ροή της εφαρμογής τους και των όρων τους, ή πρόσφατη τυχόν συμμετοχή τους σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα., ιδίως σε σχέση με την απασχόληση,
- ii) στοιχεία της στελέχωσης της επιχείρησης και του κόστους εργασίας κατά την τελευταία τριετία σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα και το ετήσιο κόστος εργασίας καθώς και στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό που υπηρετεί κατά το χρόνο σύνταξης της μελέτης με αναφορά στη : α) ειδικότητα – προσόντα εκπαίδευσης, β) είδος σύμβασης εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου με πλήρη ή μερική απασχόληση, γ) οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος- άγαμος- προστάτης μονογονεϊκής οικογενείας ή εργαζόμενος με σύζυγο ή τεκνό που είναι άτομο με ειδικές ανάγκες.), δ) αριθμός εργαζομένων ανά ειδικότητα μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και είδος της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου με πλήρη ή μερική απασχόληση και χρόνος έναρξης και λήξης αυτής ,
- iii) αιτιολόγηση της αναγκαιότητας των ομαδικών απολύσεων με αναφορά : α) στον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που προσλήφθηκαν ή απολυθήκαν στην τελευταία τριετία, β) τυχόν διαρθρωτικά μέτρα της απασχόλησης που έχουν ληφθεί στην τελευταία τριετία π.χ. μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής, εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, γ) επίπτωση της εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων στην βιωσιμότητα της επιχείρησης και τις προοπτικές ανάπτυξης της, δ) εκτιμήσεις για την προοπτική δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

2. Το Σχέδιο Ομαδικών Απολύσεων πρέπει να παρουσιάζει:

- i) τον αριθμό των εργαζομένων ανά ειδικότητα που προτείνεται να απολυθούν
- ii) τα κριτήρια επιλογής των ομαδικά απολυομένων
- iii) το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων
- iv) προτεινόμενα μέτρα άμβλυνσης των επιπτώσεων της απόλυσης όπως : α) προτεινόμενα ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης β) διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, γ) ενέργειες για την αξιοποίηση ειδικών προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ αντιμετώπισης της επαπειλούμενης ανεργίας ή των ομαδικώς απολυομένων, δ) δυνατότητες, μέθοδοι και κριτήρια για την κατά προτεραιότητα επαναπρόσληψη των ομαδικώς απολυομένων.

3. Τα Πρακτικά Διαβούλευσης πρέπει να αναφέρουν:

- i) τον τόπο και το χρόνο συναντήσεων της διαβούλευσης,
- ii) τους μετέχοντες ως εκπρόσωπους της επιχείρησης και ως εκπρόσωπους των εργαζόμενων,
- iii) τα στοιχεία πληροφόρησης των εκπρόσωπων των εργαζομένων εκ μέρους του εργοδότη όπως αναφέρονται στα σημεία 1 και 2 της παρούσας,
- iv) τυχόν λοιπά στοιχεία πληροφόρησης του εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων
- v) στοιχεία, υπομνήματα, εναλλακτικές Προτάσεις κλπ. που κατέθεσαν οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων κατά τη διαδικασία διαβούλευσης, και
- vi) την έκβαση της διαβούλευσης με τυχόν συνοπτική τοποθέτηση των απόψεων των μερών.

Τα στοιχεία iii, iv, και v θα αναφέρονται ως αντικείμενο της πληροφόρησης και διαβούλευσης και συνοδεύουν τα Πρακτικά.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ANNA ΣΤΡΑΤΙΝΑΚΗ

Ε.ΜΟΥΛΟΠΟΥΛΟΥ