



8

Ομαδικές Απολύσεις

Ο Νόμος

Ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 9 Μαρτίου 2001 και σκοπός του είναι η προστασία των εργοδοτούμενων σε περίπτωση «ομαδικών απολύσεων».

Πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται στις περιπτώσεις «ομαδικών απολύσεων», όπως αυτό ορίζεται από τη νομοθεσία (δείτε πιο κάτω). Οικειοθελής αποχώρηση και λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν θεωρούνται απολύσεις.

Ομαδική απόλυση και πεδίο εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται όταν πρόκειται για «ομαδικές απολύσεις», όπως αυτό καθορίζεται. Τα κριτήρια για το τι συνιστά ομαδική απόλυση, τα οποία πρέπει να ικανοποιούνται στο σύνολό τους, είναι τα ακόλουθα:

- Οι απολύσεις πρέπει να γίνονται από τον εργοδότη.
- Οι λόγοι της απόλυσης (που μπορεί να είναι ένας ή περισσότεροι), δεν πρέπει να έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργοδοτούμενου. Για παράδειγμα, απολύσεις για οικονομικούς ή τεχνικούς λόγους ικανοποιούν το συγκεκριμένο κριτήριο επειδή δεν σχετίζονται με το πρόσωπο του εργοδοτούμενου, ενώ απολύσεις λόγω παραβίασης των κανόνων εργασίας από τον εργοδοτούμενο ή διάπραξης παραπτώματος, δεν το ικανοποιούν.
- Ο αριθμός των απολύσεων μέσα σε χρονικό διάστημα τριάντα ημερών θα πρέπει να ανέρχεται ως ακολούθως:
 - Για επιχειρήσεις, που συνήθως απασχολούν από 21 μέχρι 99 εργοδοτούμενους, τουλάχιστον 10 απολύσεις. Στο πλαίσιο του Νόμου αυτού και εφόσον οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε, στις απολύσεις συνυπολογίζονται και όλοι οι τερματισμοί σύμβασης εργασίας που επισυμβαίνουν στους εργοδοτούμενους για οποιοδήποτε λόγο. Συνεπώς, στην περίπτωση που μια επιχείρηση απασχολεί συνήθως από 21 μέχρι 99 άτομα, ο Νόμος εφαρμόζεται εάν υπάρχουν άλλοι 5 (ή περισσότεροι) τερματισμοί σύμβασης εργασίας, δεδομένου ότι υπάρχουν και τουλάχιστον 5 άτομα με ομαδική απόλυση όπως ορίζεται πιο πάνω.
 - Για επιχειρήσεις, που συνήθως απασχολούν από 100 μέχρι 299 εργοδοτούμενους, οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον δέκα τοις εκατόν (10%) του αριθμού των εργοδοτούμενων που συνήθως απασχολούνται.
 - Για επιχειρήσεις, που συνήθως απασχολούν 300 εργοδοτούμενους ή περισσότερους, οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον 30.

Ο ελάχιστος αριθμός απολύσεων σε σχέση με το συνολικό αριθμό απασχολούμενων σε μια επιχείρηση, που απαιτείται ώστε να τεθεί ο Νόμος σε εφαρμογή, φαίνεται και στον πιο κάτω πίνακα.

Επιχείρηση Εργοδότη		
Αριθμός Απασχολούμενων		Αριθμός Απολύσεων
(α)	20 ή λιγότεροι	Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται
(β)	21 μέχρι 99	10 ή περισσότερες απολύσεις (εάν οι ομαδικές απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε, στις απολύσεις συνυπολογίζονται και όλοι οι τερματισμοί σύμβασης εργασίας που επισυμβαίνουν στους εργοδοτούμενους για οποιοδήποτε λόγο)
(γ)	100 μέχρι 299	Απολύσεις ύψους 10% του αριθμού των εργαζομένων
(δ)	300 ή περισσότεροι	Τουλάχιστον 30 απολύσεις

Ο Νόμος δεν εφαρμόζεται:

- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν είκοσι (20) ή λιγότερα άτομα (όπως φαίνεται στον πίνακα πιο πάνω),
- σε σχέση με ομαδικές απολύσεις, που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία, εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν πριν τη λήξη ή την εκτέλεση των συμβάσεων αυτών,
- σε πληρώματα των θαλάσσιων σκαφών,
- σε σχέση με εργοδοτούμενους:
 - της Δημόσιας Υπηρεσίας
 - των ημικρατικών οργανισμών
 - των αρχών τοπικής αυτοδιοίκησης
 - των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Ενημέρωση και διαβούλευση

Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να πραγματοποιεί έγκαιρα διαβουλεύσεις με εκπροσώπους των εργοδοτούμενων με στόχο την επίτευξη συμφωνίας.

Οι διαβουλεύσεις θα καλύπτουν τουλάχιστον τα ακόλουθα θέματα:

- Πιθανούς τρόπους και μέσα για αποφυγή των ομαδικών απολύσεων, ή τη μείωση του αριθμού των επηρεαζόμενων εργοδοτούμενων, και
- τρόπους και μέσα για μείωση των συνεπειών που θα προκύψουν από τις ομαδικές απολύσεις (με χρήση κοινωνικών μέτρων τα οποία έχουν σκοπό, μεταξύ άλλων, την επαναπασχόληση ή επανεκπαίδευση των απολυόμενων εργοδοτούμενων).

Επιπλέον, ο εργοδότης παρέχει στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων έγκαιρα όλες τις χρήσιμες πληροφορίες για να μπορέσουν να διατυπώσουν προτάσεις στη διάρκεια των διαβουλεύσεων. Μεταξύ άλλων, ο εργοδότης οφείλει να τους γνωστοποιεί γραπτώς τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τους λόγους των προγραμματιζόμενων απολύσεων,
- τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργοδοτούμενων που προτίθεται να απολύσει,
- τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργοδοτούμενων που κανονικά απασχολεί ο εργοδότης,
- την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις,
- τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την επιλογή των εργοδοτούμενων που θα απολυθούν (τα οποία καθορίζονται ως αρμοδιότητα του εργοδότη βάσει της νομοθεσίας ή της πρακτικής),
- τη μέθοδο υπολογισμού ενδεχόμενων πληρωμών σε σχέση με τις απολύσεις, εκτός από εκείνη τη μέθοδο που απορρέει από τους περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμους του 1967 μέχρι 1994.

Γνωστοποίηση Υπουργείου

Ο εργοδότης διαβιβάζει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αντίγραφο με όλα τα πιο πάνω στοιχεία (η μέθοδος υπολογισμού ενδεχόμενων πληρωμών μπορεί να παραλείπεται). Επιπλέον, οφείλει να ενημερώνει γραπτώς, το συντομότερο, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για κάθε προγραμματισμένη ομαδική απόλυση και να παρέχει κάθε σχετική πληροφορία, καθώς και τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων (όπως προβλέπεται στο Νόμο) και ιδίως:

- Τους λόγους της προγραμματιζόμενης απόλυσης,
- τον αριθμό των υπό απόλυση εργοδοτούμενων,
- τον αριθμό των κανονικά απασχολημένων από τον εργοδότη,
- την περίοδο στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις.

Αντίγραφο της γνωστοποίησης θα πρέπει να διαβιβάζεται από τον εργοδότη και στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων, οι οποίοι μπορούν να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι πιο πάνω υποχρεώσεις ισχύουν ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Επισημαίνεται ότι δεν αποτελεί υπεράσπιση για τον εργοδότη το γεγονός ότι η επιχείρηση που πήρε την απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις δεν τον ενημέρωσε σωστά.

Ισχύς απολύσεων

Οι προγραμματιζόμενες ομαδικές απολύσεις τίθενται σε ισχύ όχι νωρίτερα από 30 μέρες από τη γνωστοποίηση τους στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ταυτόχρονα, πρέπει να τηρούνται οι προθεσμίες προειδοποίησης που προνοούνται σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων χρησιμοποιεί το διάστημα των 30 ημερών για να αναζητήσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται. Η προθεσμία των 30 ημερών δεν ισχύει στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων που προκαλούνται από διακοπή των δραστηριοτήτων της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής απόφασης.

Κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης του Νόμου

Όλες οι πληροφορίες που παρέχονται στο πλαίσιο του Νόμου τυγχάνουν εμπιστευτικού χειρισμού. Οποιοσδήποτε παραβιάζει τις διατάξεις του Νόμου για εμπιστευτικότητα υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει το ποσό των €1.708.

Επιπλέον, εργοδότης που παραβιάζει διατάξεις του Νόμου σχετικά με την ενημέρωση, διαβούλευση και γνωστοποίηση (π.χ. δεν ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων, δεν παρέχει έγκαιρα τις σχετικές πληροφορίες κ.ά.), είναι ένοχος και σε περίπτωση καταδίκης του υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει το ποσό των €1.708. Σε περίπτωση που οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται πριν την πάροδο των 30 ημερών, ο εργοδότης που τις πραγματοποιεί, σε περίπτωση καταδίκης του, αντιμετωπίζει ποινή προστίμου μέχρι €3.417.

Αποζημιώσεις λόγω τερματισμού απασχόλησης

Το δικαίωμα των εργοδοτούμενων για αποζημίωση με βάση τους περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμους δεν επηρεάζεται από τις διατάξεις του Νόμου αυτού.