

## **ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ** **ΤΟ ΠΔ 240 ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14**

**Παναγιώτης Κατσαμπάνης**  
**Μηχανολόγος – Ηλεκτρολόγος ΕΜΠ**  
**Επιστημονικός συνεργάτης της ΟΒΕΣ**

**Παρουσίαση στη συνάντηση των συνδικαλιστών της ΟΒΕΣ**  
**στις 27/02/16**



Πρόγραμμα INVOLVE (DG Employment-VP/2015-003/0078). Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ενθαρρύνει για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.

**1**

## **ΤΙ ΕΊΝΑΙ ΤΟ ΠΔ 240/2006;**

- Μεταφορά της κοινοτικής οδηγίας 2002/14 για την ενημέρωση και την διαβούλευση στο ελληνικό δίκαιο.
- Αφορά την **ενημέρωση και την διαβούλευση σε επίπεδο επιχείρησης εθνικής ή πολυεθνικής.**
- Για πολυεθνικές επιχειρήσεις, ισχύει η νομοθεσία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ). **Η ΟΒΕΣ έχει μεγάλη εμπειρία στον θεσμό των ΕΣΕ.** Τα ΕΣΕ προασπίζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταφοράς παραγωγής από χώρα σε χώρα σε κλείσιμο εργοστασίου, ομαδικές απολύσεις κλπ,
- Σε ελληνική θυγατρική πολυεθνικής εταιρείας ισχύει και το ΠΔ 240 την ενημέρωση και την διαβούλευση σε επίπεδο επιχείρησης και **αν το θέμα είναι διακρατικό (αφορά περισσότερες από δύο χώρες ή κλεισίματα εργοστασίων) ισχύει παράλληλα και η ενημέρωση και η διαβούλευση με το ΕΣΕ**

**2**

## ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ;

- Κάθε ευρωπαϊκό κράτος **δεν είναι ίδιο με τα άλλα κράτη**
- Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει πετύχει διαφορετικές μορφές προάσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων (συνδικαλιστικές ελευθερίες, συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενημέρωση και διαβούλευση, κοινωνικός διάλογος, συμμετοχή κ.λ.π.) σε κάθε κράτος της Ευρώπης.
- Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να «συγκεράσει» τα ισχύοντα σε κάθε χώρα και θεσπίζει ευρωπαϊκές οδηγίες και κανονισμούς που έχουν πανευρωπαϊκή ισχύ.
- Κάθε ευρωπαϊκό κράτος μεταφέρει τις ευρωπαϊκές οδηγίες που σχετίζονται με το εργατικό δίκαιο στην εθνική του νομοθεσία με Προεδρικά Διατάγματα, Νόμους ή συμφωνίες εργοδοτών – εργαζομένων

3

## ΚΑΙ ΤΙ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΤΑ;

- Επειδή οι κοινοτικές οδηγίες είναι αποτέλεσμα συμβιβασμών ανάμεσα στα ευρωπαϊκά κράτη, αυτό έχει σαν αποτέλεσμα η **κάθε ευρωπαϊκή οδηγία να μην καλύπτει όλα τα θέματα που αναφέρεται**. Αυτά συνήθως έχουν λυθεί από τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές στο κάθε κράτος όπως για παράδειγμα για τις πρακτικές λεπτομέρειες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και για τις κυρώσεις.
- Το κάθε κράτος μπορεί να «προσαρμόσει» την κάθε κοινοτική οδηγία στη εθνική του νομοθεσία σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητές του.
  - Οι ευρωπαϊκές οδηγίες για εργασιακά θέματα έχουν μεταφερθεί στο ελληνικό δίκαιο χωρίς μελέτη και προσαρμογή (με copy paste) και χωρίς να διασφαλίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η ΟΒΕΣ μπόρεσε να αλλάξει την διαδικασία αυτή με την παρέμβαση της στη μεταφορά της οδηγίας για τα ΕΣΕ το 2011.

4

## ΠΟΙΕΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;

- Συλλογικές απολύσεις 98/59
- Ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων 94/45 και 2009/38
- Ευρωπαϊκή εταιρεία 2001/86
- Μεταβίβαση επιχείρησης 2001/23 (ΠΔ 178)
- Υποβολή πρότασης για εξαγορά επιχείρησης 2004/25
- Ενημέρωση και διαβούλευση 2002/14 που στην Ελλάδα ισχύει με το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006

## ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;

- ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΟΙΝΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
- ΚΑΘΕ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ ΑΡΑ ΚΑΙ ΚΑΘΕ ΝΟΜΟΣ Ή ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΕΧΕΙ ΞΕΧΩΡΙΣΤΟ ΟΡΙΣΜΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
- Ο λύκος στην αναμπουμπούλα χάιρεται.
- Ιδιαίτερα αν δεν υπάρχουν κυρώσεις για τους εργοδότες στις περιπτώσεις παραβίασης των νόμων

## ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΟ ΠΔ 240/2006 ;

**•ως «ενημέρωση» νοείται η διαβίβαση  
στοιχείων από τον εργοδότη στους  
εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου  
να λάβουν γνώση του εκάστοτε θέματος και να  
το εξετάσουν**

7

## ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΟ ΠΔ 240/2006 ;

**•ως «διαβούλευση» νοείται η ανταλλαγή  
απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ  
των εκπροσώπων των εργαζομένων και του  
εργοδότη.**

8

## ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2009/38 ΓΙΑ ΤΑ ΕΣΕ ;

•«ενημέρωση», η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να κατατοπιστούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν· η ενημέρωση πραγματοποιείται **τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο**, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων **να εξετάσουν σε βάθος** τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, να προετοιμάζουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας·

9

## ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2009/38 ΓΙΑ ΤΑ ΕΣΕ ;

η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διοίκησης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, **να διατυπώνουν** γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα, με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση, **με κάθε επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της διοίκησης**, και σε εύλογη προθεσμία, η οποία **μπορεί να λαμβάνεται υπόψη** από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας

10

## ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΟ ΠΔ 240/2006 ;

- α) την ενημέρωση σχετικά με την **πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης** της επιχείρησης.
- β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την **πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης** μέσα στην επιχείρηση καθώς και **τα μέτρα πρόληψης** που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται.
- γ) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν **ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας** (ομαδικές απολύσεις, μεταβίβασης επιχειρήσεων).

11

## ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΠΔ 240/2006 ;

- Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον **κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο**, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις.

12

## ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΠΔ 240/2006 ;

- α) κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο,
- β) στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης ανάλογα με το θέμα που συζητείται,
- γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων,
- δ) κατά τρόπον ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν,
- ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη,

13

## ΤΙ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ Ο ΝΟΜΟΣ 3846/2010 «ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΆΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»;

Ο εργοδότης μπορεί να θέτει εργαζόμενους σε:

- μερική απασχόληση
- διαθεσιμότητα

Προϋπόθεση είναι να ενημερώσει ο εργοδότης τους εργαζόμενους και να διαβουλευθεί; Πώς όμως;

- Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφ' άπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης
- Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης
- Ο Νόμος 3846/2010 μνημονεύει το ΠΔ 240 (δεν είναι ειρωνεία;)
- Τι ρόλο προβλέπει ο Ν. 3846 για τα Εργατικά Κέντρα;

14

## ΟΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΡΩΣΗ ΕΊΝΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ;

- Καταρχήν ναι, είναι εμπιστευτικές όσες πληροφορίες έδωσε ο εργοδότης και **ρητά δήλωσε ότι είναι εμπιστευτικές**. Όμως για ποιο λόγο και για πόσο χρόνο;
- ο εργοδότης δεν υποχρεούται να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβουλεύσεις, όταν η φύση τους είναι τέτοια που, αντικειμενικώς, θα εμπόδιζαν σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, ή θα έθιγαν αυτή.
- σε περίπτωση **που ο εργοδότης απαιτεί εμπιστευτικότητα ή δεν παρέχει πληροφορίες**, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να προσφύγουν με σχετική αίτηση τους στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της επιχείρησης, το οποίο κρίνει κατά τη **διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων**

15

## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- ν. 1264/1982
- στους εκπροσώπους των εργαζομένων χορηγείται **άδεια με αποδοχές για το χρόνο που απαιτείται να εκπληρώνουν τα καθήκοντα**, που απορρέουν από το παρόν Προεδρικό Διάταγμα (άρθρο 7 παρ. 2 του ΠΔ 240) (πόσος χρόνος; τι καταλαβαίνετε εκτός από το ότι δεν κατοχυρώνονται με συγκεκριμένο τρόπο τα δικαιώματα των συνδικαλιστών; **To copy paste φταίει ή το κακό το ριζικό μας;** )
- Στη Γερμανία το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης ασκείται από το εργασιακό συμβούλιο (στο οποίο συμμετέχουν κύρια συνδικαλιστές) **τα μέλη του δικαιούνται άδεια με αποδοχές** ανάλογα με τον αριθμό εργαζομένων στην επιχείρηση πχ για αριθμό εργαζομένων 200-500 ένα άτομο, 500-1000 δύο άτομα κλπ.

16



## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΚΥΡΩΣΕΙΣ

•Μόνο πρόστιμα από την επιθεώρηση εργασίας **Η ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΟΥ ΠΔ 240 ΕΙΝΑΙ «ΧΑΜΗΛΗΣ» ΣΟΒΑΡΟΤΗΤΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΑ 2063/2011 (μέχρι 10.000 ευρώ πρόστιμο).**

•Η οδηγία 2002/14 προβλέπει στην εισαγωγική εκτίμηση 28 ότι «Σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζονται **διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες καθώς και κυρώσεις που θα είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με τη σοβαρότητα των παραβάσεων**»

•Τα πρόστιμα που προβλέπει το ΠΔ 240/2006 είναι αρκετά;  
**ΚΑΛΥΠΤΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ;**

17

## ΣΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΟΒΕΣ ΗΤΑΝ.

•Σε περίπτωση **σοβαρής παραβίασης εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης εφόσον θα έχουν άμεσες συνέπειες** όσον αφορά την ουσιαστική τροποποίηση ή τη λύση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας, **οι αποφάσεις του εργοδότη δεν επιφέρουν νομικές συνέπειες στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας των εργαζομένων που θίγονται.**

•Η παραπάνω παράγραφος ΔΕΝ υπάρχει νόμο 4052/12 για τα ΕΣΕ και στο ΠΔ 240 **Τι πρέπει να γίνει;**

18

## ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

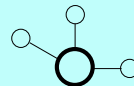
- Ολοι οι εργοδότες δεν είναι ίδιοι. **(εθνικές επιχειρήσεις – πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων)**
- Στο σημερινό παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον οι επιχειρήσεις ή οι όμιλοι επιχειρήσεων **διαφοροποιούνται** συνήθως από
  - τον **βαθμό εξάρτησης** από την εσωτερική αγορά (πωλήσεις, εξαγωγές, ανταγωνισμός, πρώτες ύλες)
  - τον **βαθμό εξάρτησης** από την μητρική εταιρεία
  - την **επιχειρηματική κουλτούρα** της διοίκησης της επιχείρησης.

19

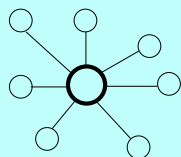
## ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (2)



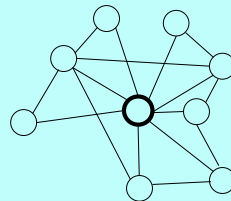
Εθνική εταιρεία



Διεθνής εταιρεία



Πολυεθνική εταιρεία



Παγκόσμια εταιρεία

20

## ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;

- Πότε πρέπει να ξεκινήσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων την ενημέρωση και την διαβούλευση (σε εποχή κρίσης ή από πριν);
- Πως πρέπει να γίνεται η ενημέρωση και η διαβούλευση; Προφορικά ή γραπτά;
- Ο ισολογισμός της επιχείρησης αρκεί για την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων;
- Γιατί πρέπει να ζητούν πρόσθετα στοιχεία (εκτός από τον ισολογισμό) οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη; Ποια μπορεί να είναι αυτά; Μπορεί να είναι το επιχειρησιακό σχέδιο (business plan) που έχει ή καταθέτει η επιχείρηση στις τράπεζες για τα δάνεια ή στην μητρική εταιρεία ή στους μετόχους; Είναι η επιχείρηση στο χρηματιστήριο;

21

## ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (2);

- Πως πρέπει να ζητούν τα πρόσθετα στοιχεία οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη;
- Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν βοήθεια από εμπειρογνώμονα (εκτός του δικηγόρου); Μήπως ο πρώην λογιστής της επιχείρησης είναι ο πιο κατάλληλος; Μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα πρόσθετα στοιχεία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις;
- Και εάν ο εργοδότης ισχυριστεί ότι τα στοιχεία που ζητάτε είναι εμπιστευτικά τι θα κάνετε;
- Αν δεν δώσει ο εργοδότης τα στοιχεία που ζητούν οι εργαζόμενοι τότε τι πρέπει να κάνουν οι εργαζόμενοι;
- Που και πως μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα στοιχεία που θα σας δώσει ο εργοδότης; Θα ενημερώσετε τους εργαζόμενους;

22

## ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (3);

- Σύμφωνα με το ΠΔ 240/2006 οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν. Αυτό συμβαίνει στην πράξη; Τι πρέπει να κάνουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων;
- Τι επιδιώκει ο εργοδότης από την διαβούλευση; Μήπως να εφαρμόσει την τακτική του «σαλαμιού»; Μήπως ο εργοδότης θέλει να κλείσει την επιχείρηση; (με ποιο τρόπο, πτώχευση, εξυγίανση, λύση;)
- Πρέπει να πάμε στη διαβούλευση όταν ο εργοδότης έχει ανακοινώσει το κλείσιμο του εργοστασίου;
- Που σταματάει η διαβούλευση;

23

## ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (4);

- Και αν ο εργοδότης επικαλεστεί το νόμο 3846/2010 που προβλέπει  ενημέρωση και διαβούλευση «μαϊμού» ; Υπάρχει σωματείο; Υπάρχει εργασιακό συμβούλιο;
- Οι θέσεις του εργοδότη που διατυπώνει στην διαβούλευση είναι  δεσμευτικές για τον εργοδότη ;
- Η διαβούλευση  απαγορεύει στον εργοδότη να λάβει αντεργατικές αποφάσεις ;
- Η διαβούλευση απαγορεύει άλλες νομικές ενέργειες (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα) ή απεργία;
- Ποιες συνδικαλιστικές πιέσεις μπορούμε να ασκήσουμε;
- Πόσο ενωμένοι είναι οι εργαζόμενοι ;

24

## ΤΕΛΙΚΑ ΤΙ ΕΊΝΑΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;

- 1) δεν είναι πανάκεια,
- 2) δεν απαγορεύουν το δικαίωμα της απεργίας και ούτε το υποκαθιστούν,
- 3) δεν αντικαθιστούν την διαπραγμάτευση για υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας
- 4) πρέπει να ασκούνται με την κατάλληλη διαδικασία

25

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ

Δείτε το σάιτ μας [www.obes.gr](http://www.obes.gr)

Μπείτε στην εκπαιδευτική πλατφόρμα της ΟΒΕΣ  
<http://www.obes.gr/elearning/>

Συμπληρώσατε τα στοιχεία σας στην κατάσταση για να σας στείλουμε username και password

Επικοινωνήστε μαζί μου στο [panos@obes.gr](mailto:panos@obes.gr) και στο 6973202630 για διευκρινίσεις

26