

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ INFORMARE ŞI CONSULTARE

Παναγιώτης Κατσαμπάνης
Panagiotis Katsampanis

Παρουσίαση στο Βουκουρέστι στις 15/04/16
Prezentare in Bucureşti 15/04/16



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 ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Proiectul INVOLVE (DG Employment-VP/2015/003/0078). Acest plan este finanţat cu sprijinul Comisiei Europene. Prezentă publicăţie angajează doar persoana care a redactat-o. Comisia neavând nicio răspundere pentru eventuala utilizare a informaţiilor incluse în această.

ΤΙ ΕΊΝΑΙ Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14; CE ESTE DIRECTIVA 2002/14?

- Αφορά την ενημέρωση και την διαβούλευση σε επίπεδο επιχείρησης εθνικής ή πολυεθνικής.
- Για πολυεθνικές επιχειρήσεις, ισχύει η νομοθεσία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ). Τα ΕΣΕ προασπίζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταφοράς παραγωγής από χώρα σε χώρα σε κλείσιμο εργοστασίου, ομαδικές απολύσεις κλπ.
- Priveşte informarea şi consultarea la nivel de întreprindere naţională sau multinaţională**
- **Pentru întreprinderile multinaţionale, este valabilă legislaţia referitoare la Comitetele Europene de Întreprindere (CEI). CEI apără drepturile angajaţilor în cazul mutării producţiei dintr-un stat în altul, închiderii unei fabrici, concedieri masive, etc.**

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ; CE SE ÎNTÂMPLĂ ÎN EUROPA?

- Κάθε ευρωπαϊκό κράτος δεν είναι ίδιο με τα άλλα κράτη
- Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να «συγκεράσει» τα ισχύοντα σε κάθε χώρα και θεσπίζει ευρωπαϊκές οδηγίες και κανονισμούς που έχουν πανευρωπαϊκή ισχύ. Υστερα το κάθε κράτος μεταφέρει τις οδηγίες στην νομοθεσία του.
- **Fiecare stat european este diferit față de celelalte state**
- **Uniunea Europeană încearcă să “împace” regulile în vigoare din fiecare stat și să adopte directive și regulamente europene care să fie aplicabile la nivel european. Apoi fiecare stat va transpune directivele în legislația națională**

ΚΑΙ ΤΙ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΤΑ; ȘI APOI CE SE ÎNTÂMPLĂ?

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.

Pentru că directivele comunitare rezultă în urma unor compromisuri între statele membre, aceste directive nu acoperă integral problemele la care se referă. Aceste aspecte s-au rezolvat prin legislațiile naționale și practicile din fiecare stat, de ex. detaliile practice ale informării și consultării precum și sancțiunile.

**ΠΟΙΕΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;
CARE SUNT DIRECTIVELE EUROPENE CARE SE
REFERĂ LA INFORMARE ȘI CONSULTARE**

- Συλλογικές απολύσεις 98/59
- Ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων 94/45 και 2009/38
- Ευρωπαϊκή εταιρεία 2001/86
- Μεταβίβαση επιχείρησης 2001/23
- Ενημέρωση και διαβούλευση 2002/14
- **Concedierile colective 98/59**
- **Comitetetele Europene de Întreprindere 94/45 și 2009/38**
- **Societatea Europeană 2001/86**
- **Transferul de întreprinderi**
- **Informare și consultare 2002/14**

**Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΕΊΝΑΙ ΤΟ ΙΔΙΟ;
INFORMAREA ȘI CONSULTAREA SUNT
UNUL ȘI ACELAȘI LUCRU?**

- Όχι η ενημέρωση προηγείται της διαβούλευσης
- Η ενημέρωση πρέπει να είναι γραπτή
- Στη διαβούλευση πρέπει να τηρούνται πρακτικά
- **Nu, informarea este anterioară consultării**
- **Informarea trebuie să fie efectuată în scris**
- **În cadrul consultării trebuie să existe procese verbale**

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;
CE ÎNSEAMNĂ INFORMAREA ÎN DIRECTIVA
2002/14**

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

•prin “informare” se înțelege transmiterea datelor de la angajator către reprezentanții angajaților, pentru a lua cunoștință despre problema în cauză și să o examineze

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;
CE INSEAMNĂ CONSULTARE ÎN DIRECTIVA
2002/14**

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

•prin “consultare” se înțelege schimbul de păreri și instituirea unui dialog între reprezentanții angajaților și angajator.

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

CE ÎNSEAMNĂ INFORMARE ÎN DIRECTIVA 2009/38 PENTRU C.E.I.

•«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·

•“informarea”, este transferul datelor de la angajator către reprezentanții angajaților pentru ca aceștia să fie lămurii despre problema respectivă și să o examineze. Informarea are loc la un timp corespunzător, într-un mod corespunzător și cu un conținut corespunzător, astfel încât reprezentanții angajaților să poată examina în profunzime eventualele consecințe și, eventual, să pregătească consultarea cu organul competent al întreprinderii sau al grupului de întreprinderi de nivel european.

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

CE ÎNSEAMNĂ CONSULTARE ÎN DIRECTIVA 2009/38 PENTRU C.E.I.

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

Stabilirea unui dialog și schimb de opinii între reprezentanții angajaților și conducerea centrală sau oricare alt organ corespunzător de nivel de conducere, într-un timp, mod și conținut care să dea posibilitatea reprezentanților angajaților, în baza datelor care le-au fost oferite, să formuleze o opinie referitoare la măsurile propuse, la care se referă consultarea, sub rezerva competenței conducerii și la un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare de către întreprinderea de nivel comunitar sau grupul întreprinderilor cu prezență la nivel comunitar.

**ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (α);
CE ACOPERĂ INFORMAREA ȘI CONSULTAREA ÎN
DIRECTIVA 2002/14(a)**

- α) την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.
- a) informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii .

**ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (β);
CE ACOPERĂ INFORMAREA ȘI
CONSULTAREA ÎN DIRECTIVA 2002/14(b)**

- 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.
- b) informarea și consultarea cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă

ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (γ); **CE ACOPERĂ ÎNFORMAREA ȘI CONSULTAREA ÎN DIRECTIVA 2002/14(c)**

•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, μεταβίβαση επιχειρήσεων).

•c) **informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale (concedieri masive, transferul întreprinderii).**

13

ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14; **CUM SE IMPLEMENTEAZĂ ÎNFORMAREA CONFORM DIRECTIVEI 2002/14?**

•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.

•**Informarea este implementată într-un timp, mod și conținut, corespunzător, astfel încât să poată reprezentanții angajaților să efectueze o examinarea propice și să fie eventual pregătiți pentru consultare.**

14

**ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;**

**CUM SE IMPLEMENTEAZĂ CONSULTAREA CONFORM
DIRECTIVEI 2002/14?**

- 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,
- α) **într-un timp, mod și conținut corespunzător,**
- b) **la nivelul indicat de conducere și reprezentare în funcție de subiectul discutat,**
- c) **în baza informațiilor în acest sens, furnizate de către angajator și a opiniei pe care au dreptul să o formuleze reprezentanții angajaților,**

15

**ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ
ΟΔΗΓΙΑ 2002/14;**

**CUM SE IMPLEMENTEAZĂ CONSULTAREA
CONFORM DIRECTIVEI 2002/14?**

- d) 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,
- d) **într-un mod în care reprezentanții angajaților pot să îl întâlnească pe angajator și să primească un răspuns justificat la opinia pe care eventual au formulat-o,**
- e) **pentru a se ajunge la o înțelegere în ceea ce privește hotărârile din competența angajatorului,**

16

ΟΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΊΝΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ;

INFORMAȚIILE PE CARE LE FURNIZEAZĂ ANGAJATORUL ÎN CĂDRUL INFOMĂRII SUNT CONFIDENȚIALE?

- 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.
- În principiu da, sunt confidențiale informațiile pe care le-a furnizat angajatorul și pentru care a declarat în mod expres că sunt confidențiale. Însă din ce motiv și pentru cât timp?
- Angajatorul nu este obligat să comunice informațiile sau să efectueze consultări, atunci când sunt în mod obiectiv de natură să obstrueze funcționarea întreprinderii sau a fabricii sau ar putea să îi aducă atingeri.

17

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

PROTECȚIA DREPTURILOR ANGAJAȚILOR

- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων προστατεύονται από απολύσεις κλπ.
- Στους εκπροσώπους των εργαζομένων χορηγείται άδεια με αποδοχές για το χρόνο που απαιτείται να εκπληρώνουν τα καθήκοντα
- Reprezentanții angajaților sunt protejați de concedieri etc.
- Reprezentanților angajaților le este acordat un concediu cu plată pentru intervalul necesar îndeplinirii atribuțiilor lor

18

ΚΥΡΩΣΕΙΣ SANCTIUNI

• 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»

• Directiva 2002/14 prevede în introducerea la punctul 28 că “Trebuie să se aplice proceduri administrative sau judiciare, precum și sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale cu gravitatea infracțiunii în cazul încălcării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.”

Η ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ DIRECTIVA 2002/14 ÎN DREPTUL ELEN

• Πριν από την οδηγία 2002/14 η ελληνική νομοθεσία προέβλεπε τακτικές συναντήσεις μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη (συνδικαλιστικός νόμος 1264/1982 και νόμος 1767/88 για τα εργασιακά συμβούλια).

• Η οδηγία 2002/14 μεταφέρθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 με αντιγραφή χωρίς προσαρμογή στις ελληνικές συνθήκες.

• **Anterior directivei 2002/14, legislația elenă prevedea întâlniri regulate între reprezentanții angajaților și angajator (legea sindicatelor 1264/1982 și legea 1767/88 referitoare la comitetele de muncă).**

• **Directiva 2002/14, a fost transpusă în dreptul grecesc prin Decretul Prezidențial 240/2006 prin copiere, fără adaptare la condițiile din Grecia.**

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2002/14 ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ DEZAVANTAJELE TRANSPUNERII DIRECTIVEI 2002/14 ÎN DREPTUL ELEN

- Δεν προβλέπει πρακτικές λεπτομέρειες στην διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης (γραπτή ενημέρωση, συχνότητα συναντήσεων, τήρηση πρακτικών κλπ) αρθρα 4 και 5 της οδηγίας 2002/14)
- Συνδικαλιστική άδεια. (άρθρο 7)
- Ανεπαρκείς κυρώσεις στους εργοδότες (άρθρο 8)
- **Nu prevede detalii practice în ceea ce privește procedura informării și consilierii (informare în scris, frecvența întâlnirilor, existența proceselor verbale etc), articolele 4 și 5 din Directiva 2002/14**
- **Concediul sindical (articolul 7)**
- **Sancțiuni insuficiente pentru angajatori (articolul 8)**

21

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΟΒΕΣ ΕΊΝΑΙ POZIȚIA OBES ESTE

- 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.
- **În cazul unei încălcări grave din partea angajatorului, a obligațiilor de informare și consultare, dacă au consecințe imediate în ceea ce privește modificarea substanțială sau desfacerea contractelor sau relațiilor de muncă, hotărârile angajatorului nu au consecințe juridice în contractele sau relațiile de muncă ale angajaților afectați.**

22

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ CATEGORII DE ÎNTRERINDERI

•Ολοι οι εργοδότες δεν είναι ίδιοι. (εθνικές επιχειρήσεις – πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων – παγκόσμιοι 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.

•Nu sunt toți angajatorii la fel. (întreprinderi naționale-grupuri multinaționale de întreprinderi-grupuri internaționale de întreprinderi)

•În mediul actual, globalizat, întreprinderile sau grupurile de întreprinderi sunt de obicei diferențiate de

-Gradul de dependență de piața internă (vânzări, exporturi, concurență, materii prime)

-Gradul de dependență față de societatea mamă

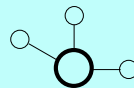
-Cultura de afaceri a conducerii întreprinderii

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (2) CATEGORII DE ÎNTRERINDERI (2)



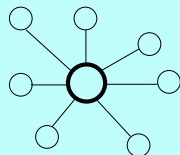
Εθνική εταιρεία

Societate
națională



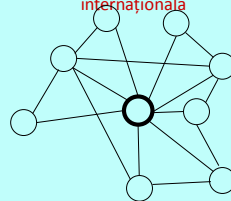
Διεθνής εταιρεία

Societate
internațională



Πολυεθνική εταιρεία

Societate multinațională



Παγκόσμια εταιρεία

Societate globală

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ
ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (1);**
**CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE
INFORMAREA ȘI CONSULTAREA (1)**

- 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;
- Când trebuie să înceapă reprezentanții angajaților informarea și consultarea (în perioada de criză sau înainte)?**
- Cum trebuie făcută informarea și consultarea?**
Verbal sau în scris?

25

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (2);**
**CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE INFORMAREA ȘI
CONSULTAREA (2)**

- 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;
- Bilantul întreprinderii este suficient pentru informarea reprezentanților angajaților?**
- De ce trebuie să solicite date suplimentare (în afara bilanțului) angajații de la angajator? Care sunt astea? Pot fi planul de afaceri (business plan) pe care îl are sau îl depune întreprinderea la banci pentru credite sau la societatea mamă sau la acționari? Este întreprinderea introdusă la bursă?**

26

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (3);
CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE INFORMAREA ȘI
CONSULTAREA (3)**

- 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;
- **Cum trebuie să solicite datele suplimentare angajații de la angajator?**
- **Angajații pot solicita ajutorul din partea unui expert (altul decât un avocat)? Poate fostul contabil al întreprinderii ar fi mai potrivit?**
- **Pot utiliza datele suplimentare în negocierile colective?**

27

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (4);
CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE INFORMAREA ȘI
CONSULTAREA (4)**

- 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;
- **Și dacă un angajator pretinde că datele pe care le solicitați sunt confidențiale, ce o să faceți?**
- **Dacă un angajator nu furnizează datele pe care le solicitați angajații, atunci ce trebuie să facă aceștia?**
- **Unde și cum puteți utiliza datele pe care le furnizează un angajator? O să îi informați pe angajați?**

28

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (5);
CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE INFORMAREA ȘI
CONSULTAREA (5)**

- Σύμφωνα με το ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 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;
- Πρέπει να πάμε στη διαβούλευση όταν ο εργοδότης έχει ανακοινώσει το κλείσιμο του εργοστασίου;
- **Conform DIRECTIVEI 2002/14, reprezentanții angajaților trebuie să primească un răspuns justificat la opinia pe care eventual au formulat-o. Asta se întâmplă în practică? Ce trebuie să facă reprezentanții angajaților?**
- **Trebuie să mergem la consultare atunci când angajatorul a anunțat închiderea fabricii?**

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (6);
CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE INFORMAREA ȘI
CONSULTAREA (6)**

- 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);
- Που σταματάει η διαβούλευση;
- **Ce dorește angajatorul prin consultare? Poare să aplice tactica "salamului"? Nu cumva angajatorul dorește să închidă întreprinderea? (în ce mod, faliment, restructurare, lichidare?)**
- **Unde se termină consultarea?**

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (7);**

**CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE INFORMAREA ȘI
CONSULTAREA (7)**

- Οι θέσεις του εργοδότη που διατυπώνει στην διαβούλευση είναι δεσμευτικές για τον εργοδότη;
- Η διαβούλευση απαγορεύει στον εργοδότη να λάβει αντεργατικές αποφάσεις;
- **Pozițiile pe care angajatorul le formulează în cadrul consultării, sunt angajatorii pentru acesta?**
- **Consultarea interzice angajatorului să ia hotărâri împotriva angajaților?**

31

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (8);**

**CÂTEVA ÎNTREBĂRI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE
INFORMAREA ȘI CONSULTAREA (8)**

- Η διαβούλευση απαγορεύει άλλες νομικές ενέργειες (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα) ή απεργία;
- Ποιες συνδικαλιστικές πιέσεις μπορούμε να ασκήσουμε;
- Πόσο ενωμένοι είναι οι εργαζόμενοι;
- **Consultarea interzice alte acțiuni juridice (ex. Măsuri asiguratorii)sau greva?**
- **Care sunt presiunile sindicale pe care le putem exercita?**
- **Cât de uniți sunt angajații?**

32

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ VĂ MULȚUMESC

Δείτε το σάιτ μας www.obes.gr

Μπείτε στην εκπαιδευτική πλατφόρμα της OBES

<http://www.obes.gr/elearning/> (ελληνικά, αγγλικά, ιταλικά, ισπανικά)

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

Επικοινωνήστε μαζί μου στο panos@obes.gr και στο +00306973202630 για διευκρινίσεις

Vizitați pagina noastră www.obes.gr

Intrați pe platforma de formare a OBES

<http://www.obes.gr/elearning/> (greacă, engleză, italiană, spaniolă)

Completați datele dumneavoastră în formular pentru a vă trimite username și password

Contactați-mă la adresa panos@obes.gr și la tel.+00306973202630 pentru orice clarificare