

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ
ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
INFORMACIÓN Y CONSULTA
LA DIRECTIVA COMUNITARIA 2002/14 Y SU
TRANSPOSICIÓN AL DERECHO GRIEGO

Παναγιώτης Κατσαμπάνης
Panagiotis Katsampanis

Παρουσίαση στο Valladolid στις 6/5/16
Presentación en Valladolid 6/5/16



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.

Programa INVOLVE (DG Employment-VP/2015/003/0078). Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su redactor. La Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

ΤΙ ΕΊΝΑΙ Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14;
¿QUÉ ES LA 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.
- Se refiere a la información y consulta a nivel de empresa, sea nacional o multinacional.
- Para las empresas multinacionales, es válida la legislación sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE). Los CEE defienden los derechos de los trabajadores en caso de traslado de la producción de un país a otro, cierre de la fábrica, despidos masivos e.tc.

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ; ¿QUÉ ES VÁLIDO EN 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.
- Cada país europeo no es el mismo que el resto de países
- La Unión Europea trata de “conciliar” las normas vigentes de cada país y adopta directivas europeas y reglamentos que tienen vigencia a nivel europeo. Luego cada estado traslada las directivas a su legislación.

ΚΑΙ ΤΙ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΤΑ; ¿Y LUEGO QUÉ OCURRE?

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.

Ya que las directivas comunitarias son el resultado de compromisos entre los estados miembros, esto tiene como consecuencia que cada directiva no cubra todos los temas que trata. Estos problemas han sido resueltos por las legislaciones y prácticas nacionales en cada estado, como por ejemplo los detalles prácticos de la información y consulta para las sanciones.

**ΠΟΙΕΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;
¿QUÉ DIRECTIVAS COMUNITARIAS SE REFIEREN A
LA INFORMACIÓN Y CONSULTA?**

- 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
- **Despidos colectivos 98/59**
- **Comités de empresa europeos 94/45 y 2009/38**
- **Sociedad Anónima Europea 2001/86**
- **Transmisión de empresa 2001/23**
- **Información y consulta 2002/14**

**Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΕΊΝΑΙ ΤΟ ΙΔΙΟ;
¿LA INFORMACIÓN Y LA CONSULTA
SON LA MISMA COSA?**

- Όχι η ενημέρωση προηγείται της διαβούλευσης
- Η ενημέρωση πρέπει να είναι γραπτή
- Στη διαβούλευση πρέπει να τηρούνται πρακτικά
- **No, la información es anterior de la consulta**
- **La información debe hacerse por escrito**
- **En la consulta se levanta acta**

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;
¿QUÉ SIGNIFICA INFORMACIÓN EN LA
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

•como “información” se entiende la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores, con el fin de que estén informados sobre cada tema y que puedan examinarlo.

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;
¿QUÉ SIGNIFICA CONSULTA EN LA
DIRECTIVA 2002/14?**

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

•como “consulta” se entiende el intercambio de opiniones, como también el establecimiento de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador

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

¿QUÉ SIGNIFICA INFORMACIÓN EN LA DIRECTIVA 2009/38 SOBRE LOS CEE?

•«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·

•“información”, la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores, con el fin de que estén informados sobre cada tema y que puedan examinarlo. La información se realiza en el momento adecuado, de la manera adecuada y con el contenido adecuado, así que los representantes de los trabajadores puedan examinar en profundidad las posibles persecuciones y, probablemente, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de la escala comunitaria.

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

¿QUÉ SIGNIFICA CONSULTA EN LA DIRECTIVA 2009/38 SOBRE LOS CEE?

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

el establecimiento de un diálogo e intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central, o de cualquier otro órgano más competente a nivel directivo, a un tiempo, de la manera y del contenido que den la posibilidad a los representantes de los empleados, de expresar una opinión sobre las medidas propuestas, asociadas con la consulta, con la reserva de las jurisdicciones de la Dirección, y dentro de un plazo razonable, el cual se puede tener en cuenta por parte de la empresa de escala comunitaria o por parte del grupo de empresas de escala comunitaria.

**ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (α);**

**¿QUÉ CUBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LA
DIRECTIVA 2002/14(a)?**

•α) την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.

•a) la información sobre la reciente y posible evolución de las actividades de la empresa y de su situación económica.

**ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (β);**
**QUÉ CUBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA
EN LA 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) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución posible del empleo en la empresa como también las medidas preventivas previstas en caso de amenaza para el empleo.

ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (γ); **QUÉ CUBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LA 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) **la información y consulta sobre las decisiones que pueden provocar cambios en gran medida a la organización del empleo o a los convenios (despidos masivos, traspaso de empresas).**

13

ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14; **¿CÓMO SE REALIZA LA INFORMACIÓN SEGÚN LA DIRECTIVA 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.

•**La información se realiza en el momento adecuado, de la manera adecuada y con el contenido adecuado, para que los representantes de los trabajadores puedan examinar en profundidad y se preparen, probablemente, para las consultas.**

14

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

**¿CÓMO SE REALIZA LA CONSULTA SEGÚN LA DIRECTIVA
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) **en el tiempo, la manera y el contenido adecuado**
- b) **en el nivel adecuado de dirección y representación dependiendo del tema en discusión,**
- c) **a base de las informaciones proporcionadas por el empleador, y de la opinión que tienen derecho a expresar los representantes de los trabajadores,**

15

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

**¿CÓMO SE REALIZA LA CONSULTA SEGÚN LA
DIRECTIVA 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) **de manera que los representantes de los trabajadores puedan reunirse con el empleador y recibir una respuesta justificada a la opinión que probablemente hayan expresado,**
- e) **para llegar a un acuerdo en cuanto las decisiones que entran en las responsabilidades el empleador,**

16

ΟΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΊΝΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ;

LAS INFORMACIONES QUE PROPORCIONA EL EMPLEADOR DURANTE LA INFORMACIÓN, SON CONFIDENCIALES?

- 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.
- **En principio sí, son confidenciales todas las informaciones proporcionadas por el empleador y de manera explícita ha declarado que son confidenciales**. Pero, ¿por qué razón y para cuánto tiempo?
- **el empleador no está obligado a comunicar informaciones o realizar consultas, si esto objetivamente puede obstaculizar el funcionamiento de la empresa o de la instalación, o afectarla.**

17

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- 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
- **Los representantes de los trabajadores están protegidos de los despidos e.tc.**
- **A los representantes de los trabajadores se les concede permiso retribuido para el tiempo necesario para llevar a cabo sus funciones**

18

ΚΥΡΩΣΕΙΣ SANCIONES

• 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»

• La Directiva 2002/14 prevé en el punto introductorio 28 que “en caso de incumplimiento de las obligaciones que emanan de la presente Directiva, se tendrán que aplicar procedimientos administrativos o judiciales como también sanciones que serán eficaces, disuasorias y proporcionales a la gravedad del delito”

Η ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ LA DIRECTIVA 2002/14 EN EL DERECHO GRIEGO

• 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.

• Antes de la Directiva 2002/14, la legislación griega preveía reuniones periódicas entre los representantes de los trabajadores y el empleador (ley sindical 1264/1982 y ley 1767/88 sobre los comités de empresa) .

• La Directiva 2002/14 se trasladó al derecho griego mediante el Decreto Presidencial 240/2006, copiándola y sin adaptarla a la realidad griega.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2002/14 ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ DESVENTAJAS EN LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2002/14 AL DERECHO GRIEGO

- 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)
- **No prevé las reglas prácticas en el procedimiento de la información y consulta (información escrita, frecuencia de reuniones, actas e.tc.) artículos 4 y 5 de la Directiva 2002/14**
- **Permiso sindical (artículo 7)**
- **Sanciones insuficientes para los empleadores (artículo 8)**

21

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΟΒΕΣ ΕΊΝΑΙ LA POSTURA DE OBES ES

- 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.
- **En caso de incumplimiento grave, por parte del empleador, de las obligaciones de información y consulta ya que habrá consecuencias inmediatas en cuanto la modificación o extinción de los contratos o de las relaciones laborales, las decisiones del empleador no tienen efectos legales en los contratos o las relaciones laborales de los empleados afectados.**

22

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ CATEGORÍAS DE EMPRESAS

•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.

•**No todos los empleadores son los mismos. (empresas nacionales-grupos multinacionales de empresas-grupos mundiales de empresas)**

•**En el entorno globalizado actual, las empresas o grupos de empresas se diferencian según**

-el grado de dependencia del mercado interno (ventas, exportaciones, competencia, materias primas)

-el grado de dependencia de la empresa matriz

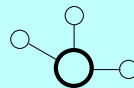
-la mentalidad empresarial de la dirección de la empresa

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (2) CATEGORÍAS DE EMPRESAS (2)



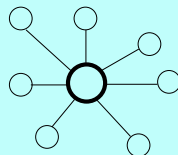
Εθνική εταιρεία

Empresa nacional



Διεθνής εταιρεία

Empresa internacional



Πολυεθνική εταιρεία

Empresa multinacional



Παγκόσμια εταιρεία

Empresa global

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ
ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (1);**
**ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y
CONSULTA (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;
- ¿Cuándo, los representantes de los trabajadores, tienen que empezar la información y consulta (durante la crisis o antes)?
- ¿Cómo se tiene que hacer la información y la consulta?
¿Verbalmente o por escrito?

25

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (2);**
**ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y
CONSULTA (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;
- ¿El balance de la empresa es suficiente para la información de los representantes de los trabajadores?
- ¿Por qué los empleados deben solicitar datos adicionales (aparte del balance) del empleador? ¿Cuáles podrían ser ellos? ¿Puede ser el plan de negocios (business plan) que tiene o la empresa ingresa en los bancos por los prestamos o en la empresa matriz o en los accionistas? ¿Está la empresa en el Mercado de valores (Bolsa)?

26

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (3);**
ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA (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;
- ¿De qué manera tienen que solicitar los datos adicionales los empleados al empleador?
- Los empleados pueden pedir la ayuda de un experto (aparte del abogado)? ¿Tal vez el ex-contable sea el más apropiado?
- ¿Pueden utilizar los datos adicionales en las negociaciones colectivas?

27

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (4);**
ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA (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;
- Y si el empleador afirma que los datos que solicitáis son confidenciales, ¿qué vais a hacer?
- Si el empleador no proporciona los datos que solicitan los empleados, ¿entonces, que tienen que hacer los empleados?
- ¿Dónde y cómo podéis utilizar los datos proporcionados por el empleador? ¿Informaréis a los empleados?

28

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (5);**

ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA (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;
- **De conformidad con la Directiva 2002/14 los representantes de los trabajadores deben recibir una respuesta justificada a la opinión expresada. ¿Esto sucede en la realidad? ¿Qué deben hacer los representantes de los trabajadores?**
- **¿Tenemos que recurrir a la consulta si el empleador ha anunciado el cierre de la fábrica?**

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (6);**

ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA (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;
- **¿Qué intenciones tiene el empleador con la consulta? ¿Aplicar la táctica del salami? ¿Puede que el empleador quiera cerrar la empresa? (¿de qué manera? ¿quiebra, reestructuración, liquidación ?)**
- **¿Hasta dónde llega la consulta?**

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

ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA (7)

- Οι θέσεις του εργοδότη που διατυπώνει στην διαβούλευση είναι δεσμευτικές για τον εργοδότη;
- Η διαβούλευση απαγορεύει στον εργοδότη να λάβει αντεργατικές αποφάσεις;
- ¿La posición expresada del empleador durante la consulta, le compromete?
- ¿La consulta prohíbe a que el empleador tome decisiones en contra de los empleados?

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

**ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE LA INFORMACIÓN Y
CONSULTA (8)**

- Η διαβούλευση απαγορεύει άλλες νομικές ενέργειες (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα) ή απεργία;
- Ποιες συνδικαλιστικές πιέσεις μπορούμε να ασκήσουμε;
- Πόσο ενωμένοι είναι οι εργαζόμενοι;
- ¿La consulta prohíbe otro tipo de medidas legales (por ejemplo, medidas de precaución) o huelga?
- ¿Qué presiones sindicales podemos ejercer?
- ¿Cuán unidos están los empleados?

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ MUCHAS GRACIAS

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

Visiten nuestra página www.obes.gr

Entren en la plataforma de educación de OBES

<http://www.obes.gr/elearning/> (griego, inglés, italiano, español)

Rellenen el formulario con sus datos para que les enviemos el nombre de usuario y la contraseña

Contacten conmigo en panos@obes.gr y al tel.+00306973202630 para cualquier aclaración.