

Αγαπητοί συνάδελφοι και συναδέλφισες,

Σας αποστέλλω συνημμένα:

1. Σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος (ΠΔ) που μας απέστειλε η ΓΣΕΕ στις 21/12/10, σε ηλεκτρονική μορφή, Το νέο ΠΔ πρόκειται να αντικαταστήσει το παλαιό ΠΔ 40/97, που αφορούσε τα ΕΣΕ. Το ΠΔ 40/97 μετέφερε και ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο την οδηγία 94/45. Ήδη έχει ψηφιστεί και ισχύει η νέα ευρωπαϊκή οδηγία 2009/38 σε αντικατάσταση της παλαιάς οδηγίας 94/45 για τα ΕΣΕ. Η νέα οδηγία 2009/38 πρόκειται να γίνει νομοθεσία του ελληνικού κράτους με το νέο ΠΔ. Το σχέδιο αυτό έχει συνταχθεί από επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας, στην οποία μετέχει η κα Καζάκου της νομικής υπηρεσίας της ΓΣΕΕ ως εκπρόσωπός της ΓΣΕΕ.

2. Σχετικά κείμενα (παλιά και νέα οδηγία κ.λ.π) καθώς και το προσχέδιο των θέσεων της ΟΒΕΣ της 26/4/10 για το νέο ΠΔ που η ΟΒΕΣ έστειλε στις σε πολλούς συνδικαλιστές και στη Νομική Υπηρεσία της ΓΣΕΕ στις 21/4/2010.

Όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν την υποχρέωση να μεταφέρουν και να ενσωματώσουν την νέα οδηγία 2009/38 για τα ΕΣΕ μέχρι τις 5/6/2011 ώστε να γίνει εθνικός νόμος του κράτους τους. Επειδή όμως, σε όλα τα ευρωπαϊκά κράτη δεν ισχύουν οι ίδιοι νόμοι, η οδηγία επιτρέπει παρεκκλίσεις από χώρα σε χώρα σε συγκεκριμένα σημεία. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα ότι θα υπάρξουν πολλοί εθνικοί νόμοι για τα ΕΣΕ, ένας για κάθε χώρα, που θα στηρίζονται όμως όλοι στη νέα οδηγία 2009/38. Το ίδιο ακριβώς συνέβη και με την παλαιά οδηγία 94/45 για την οποία είχαμε πολλούς εθνικούς νόμους. Στην Ελλάδα η μεταφορά της νέας οδηγίας 2009/38 θα γίνει με το νέο ΠΔ. Είναι χρήσιμο να γίνει μια διευκρίνιση για τις επιπτώσεις της παλαιάς και της νέας οδηγίας καθώς και των αντίστοιχων εθνικών νόμων της κάθε χώρας. Πρώτα, στα ΕΣΕ ως ανεξάρτητες νομικές προσωπικότητες και ύστερα στα μέλη των ΕΣΕ ως μεμονωμένα άτομα.

Συγκεκριμένα για ένα ΕΣΕ, ως ανεξάρτητη νομική προσωπικότητα, ισχύει κατά αρχήν ο νόμος για τα ΕΣΕ της χώρας όπου έχει έδρα η μητρική εταιρεία. Ο νόμος αυτός αποτελεί μεταφορά της παλαιάς οδηγίας 94/45 ή τώρα της νέας οδηγίας 2009/38 στο δίκαιο της κάθε χώρας. Μερικές όμως από τις διατάξεις της παλαιάς και της νέας οδηγίας και ειδικότερα οι διατάξεις που αφορούν τα μέλη του ΕΣΕ ως άτομα, ισχύει ο νόμος για τα ΕΣΕ της χώρας προέλευσης του μέλους του ΕΣΕ π.χ. ο τρόπος εκλογής μελών καθορίζεται από τον εθνικό νόμο για τα ΕΣΕ της κάθε χώρας μέλους.. Πιο συγκεκριμένα, όλες οι διατάξεις του νέου ΠΔ θα ισχύουν για όλα τα ΕΣΕ που θα συσταθούν στην Ελλάδα, από πολυεθνικές επιχειρήσεις με έδρα την Ελλάδα (κυρίως από τον χώρο των τραπεζών), ενώ μερικές μόνον από της διατάξεις του, όπως τρόπος εκλογής μελών, προστασία συνδικαλιστικών εκπροσώπων, άδειες κλπ θα ισχύουν για όλους τους Έλληνες, οι οποίοι είναι μέλη ΕΣΕ, ανεξάρτητα από το εάν η μητρική πολυεθνική εταιρεία στην οποία εργάζονται έχει έδρα εντός ή εκτός Ελλάδας.

Και τώρα μερικές παρατηρήσεις, συμπληρωματικές στις παρατηρήσεις της ΟΒΕΣ της 26/4/10, οι οποίες όμως στηρίζονται σε αυτές, για το πώς θα κατοχυρωθούν καλλίτερα τα δικαιώματα των εργαζομένων που αναφέρονται στην νέα οδηγία για

ενημέρωση και διαβούλευση. Ας μη ξεχνάμε ότι σκοπός της νέας οδηγίας είναι ο εκσυγχρονισμός της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και η αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση (εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας)

Μια πρώτη παρατήρηση αφορά τις διατάξεις της οδηγίας, οι οποίες από μερικούς μπορεί να θεωρούνται ότι πρέπει να είναι κοινές σε όλα τα κράτη μέλη. Εσφαλμένα μπορεί να ισχυριστεί κάποιος ότι αυτές δεν μπορεί να διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα προς το συμφέρον των εργαζομένων. Συγκεκριμένα η νέα οδηγία έχει ως υπόβαθρο το άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλέπε εισαγωγική εκτίμηση 46 της νέας οδηγίας, η οποία δεν υπήρχε στην παλαιότερη οδηγία 94/45) και αποσκοπεί στο “να εκσυγχρονισθεί η κοινοτική νομοθεσία που διέπει την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, με σκοπό να εξασφαλισθεί η αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, να αυξηθεί το ποσοστό των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων που έχουν συσταθεί, εξασφαλίζοντας συγχρόνως τη συνεχή λειτουργία των υφισταμένων συμφωνιών, να επιλυθούν τα προβλήματα που διαπιστώθηκαν κατά την πρακτική εφαρμογή της οδηγίας 94/45/ΕΚ και να αντιμετωπισθεί η ανασφάλεια δικαίου που προκαλείται από ορισμένες διατάξεις ή από την απουσία διατάξεων και να εξασφαλισθεί καλύτερη διασύνδεση των κοινοτικών νομικών πράξεων στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς.. (εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας) Το γεγονός αυτό όμως σημαίνει ότι, ή νέα οδηγία θέτει μόνο ένα ελάχιστο όριο στις απαιτήσεις, που πρέπει να καλύπτει ή ενημέρωση και η διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε διακρατικό επίπεδο. Άρα, προφανώς δεν απαγορεύει στην κάθε χώρα μέλος να θέτει πρόσθετους όρους για την καλλίτερη ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων. Ακόμα περισσότερο, αν οι όροι αυτοί εδράζονται στην ισχύουσα εθνική νομοθεσία και πρακτική. Για παράδειγμα, ο Νόμος 1767/88 (άρθρο 11) για τα εργασιακά συμβούλια προβλέπει συνάντηση εκπροσώπων των εργαζομένων με τον εργοδότη κάθε δύο μήνες., ο Ν. 1264 κάθε μήνα, ενώ η οδηγία προβλέπει υποχρεωτική συνάντηση με τον εργοδότη κάθε χρόνο. Γιατί να μη προβλέπει το νέο ΠΔ για τα ΕΣΕ συχνότερες συναντήσεις μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη; π.χ. κάθε δύο μήνες; Πως θα γίνει αυτό;

Δεύτερον, από το 1996 μέχρι σήμερα έχει κυλήσει πολύ νερό στο αυλάκι. Πρώτα από όλα, η νέα οδηγία για τα ΕΣΕ, αντικαθιστά την παλαιότερη οδηγία με το ίδιο αντικείμενο και έχει στόχο να βελτιώσει την θέση των εργαζόμενων στις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης σε σχέση με την παλαιά οδηγία, ώστε οι διαδικασίες αυτές να είναι πιο αποτελεσματικές. Αν η παλαιά οδηγία είχε κριθεί ικανοποιητική δεν θα άλλαζε. Επίσης νέες οδηγίες έχων εκδοθεί, πχ. η οδηγία 2002/14 για θέσπιση γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων (ΠΔ 240/2006), ενώ ο ρόλος των εργατικών σωματείων και ομοσπονδιών ως εκπροσώπων των εργαζομένων έχει ενδυναμωθεί. Είναι παράδοξο, αλλά μάλλον είναι αληθινό, ότι, μέχρι και οι πρόσφατες, αντεργατικές νομοθετικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις (για άλλους κατ’ επιταγή ή για άλλους καθ’ υπόδειξη της τρόικας), κατά την προσωπική μου άποψη, ενδυναμώνουν έστω θεωρητικά το ρόλο των σωματείων και των ομοσπονδιών. Άλλο θέμα είναι αν οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις υποσκάπτουν τον ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων από την πίσω πόρτα και αυτό θα γίνει ξεκάθαρο στους εργαζόμενους πολύ σύντομα. Με δεδομένο ότι τα σωματεία και οι

ομοσπονδίες έχουν σήμερα αυξημένους ρόλους, αυτό θα πρέπει να αντικατοπτρίζεται με από και συγκεκριμένο τρόπο στο νέο ΠΔ. Αυτό άλλωστε επιτάσσει και η εισαγωγική εκτίμηση 27 της νέας οδηγίας, που αναφέρεται στον ρόλο που μπορεί να διαδραματίσουν οι αναγνωρισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην διαπραγμάτευση ή επαναδιαπραγμάτευση των συμφωνιών ίδρυσης των ΕΣΕ κ.λ.π. Προσοχή η πρώτη πρόταση της εκτίμησης 27 αναφέρεται σε αναγνωρισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις γενικότερα και όχι μόνο σε αναγνωρισμένες ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις όπως οι επόμενες προτάσεις. Για παράδειγμα, το νέο ΠΔ πρέπει να προβλέπει ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο, οι εκλογές εκπροσώπων στα ΕΣΕ να γίνονται με την παρουσία εκπροσώπων ομοσπονδιών ή της ΓΣΕΕ. Παράλληλα, η νέα οδηγία (εισαγωγική εκτίμηση 77 της νέας οδηγίας) έχει στόχο τη σύνδεση των ισχυουσών κοινοτικών οδηγιών με τα ισχύοντα από τις εθνικές νομοθεσίες σε κάθε κράτος μέλος.. Όσον αφορά την σύνδεση αυτή, οι περισσότεροι θυμόμαστε την έξοχη παρουσίαση της κας Καζάκου σε ημερίδα της ΟΒΕΣ, πριν από μερικά χρόνια, όπου η κα Καζάκου ανέλυσε το παράδειγμα ακύρωσης ομαδικών απολύσεων από πολυεθνική εταιρεία για τη μη τήρηση της διαδικασίας της διαβούλευσης πριν από τις απολύσεις. Η ακύρωση στηρίχθηκε σε ανάλογες ευρωπαϊκή οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις.(92/56 κ.λ.π) Οι ευρωπαϊκές αυτές οδηγίες προβλέπουν διαβούλευση με τους εργαζόμενους πριν τις ομαδικές απολύσεις. Γιατί να μην ισχύουν παρόμοιες ρυθμίσεις και στο νέο ΠΔ για τα ΕΣΕ όσον αφορά την εγκυρότητα αποφάσεων των εργοδοτών που δεν είναι αποτέλεσμα ορθής διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης; Όλα τα παραπάνω σηματοδοτούν ότι το νέο ΠΔ για τα ΕΣΕ μπορεί και πρέπει να ενσωματώνει όλα τα θετικά σημεία από την ισχύουσα νομοθεσία και πρακτική για να ισχυροποιήσει το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, αυτό μπορεί πρακτικά να σημαίνει ότι στο νέο ΠΔ, α) πρέπει να γίνεται αναφορά στο Ν1264 για την προστασία και τις συνδικαλιστικές άδειες των εκπροσώπων των εργαζομένων, β) να συγκαλείται το ΕΣΕ συχνότερα όπως προβλέπει ο Νόμος 1767, γ) να ενδυναμωθεί ο ρόλος των ομοσπονδιών και στην εκλογή εκπροσώπων στα ΕΣΕ όταν δεν υπάρχει σωματείο, δ) να ισχύουν σοβαρές κυρώσεις για τη μη τήρηση των υποχρεώσεων των εργοδοτών, που προβλέπει η οδηγία π.χ. ακυρότητα αποφάσεων εργοδοτών, δυνατότητα προσφυγής των εργαζομένων στα δικαστήρια (ασφαλιστικά μέτρα) για τη μη τήρηση της οδηγίας κ.λ.π.

Η τρίτη παρατήρηση αφορά τους ορισμούς ενημέρωσης και διαβούλευσης. Κατ' αρχή θεωρείται θετικό σημείο ότι το νέο ΠΔ προσδιορίζει καλλίτερα τους ορισμούς αυτούς, Αυτό άλλωστε θεωρείται από πολλούς, ότι είναι ένα πολύ θετικό σημείο της νέας οδηγίας για τα ΕΣΕ. Στο σχέδιο όμως του ΠΔ ο ορος ενημέρωση ορίζεται ως «η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπρόσωπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να ενημερωθούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν,» Αυτός όμως δεν είναι ακριβής ορισμός γιατί πρόκειται για ταυτολογία παρά τις επιπρόσθετες διευκρινίσεις που ακολουθούν «η ενημέρωση πραγματοποιείται το κατάλληλο χρόνο κ.λ.π.....». Σημειώνεται εδώ ότι η νομολογία των γαλλικών δικαστηρίων θεωρεί ότι ένα ΕΣΕ πρέπει ενημερωθεί τουλάχιστον 15 ημέρες πριν από την σύγκλησή του ώστε η ενημέρωση να θεωρηθεί ότι δόθηκε στο σωστό χρόνο. Επίσης στον ορισμό της διαβούλευσης το «να διατυπώσουν γνώμη» πρέπει να αντικατασταθεί με το «να διατυπώνουν γνώμη» Επισημαίνεται ότι στο άρθρο 13 (παράγραφος 2 στο τέλος) του νέου ΠΔ αναφέρεται ότι «Η διαβούλευση πραγματοποιείται κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να

μπορούν να συνεδριάζουν με την κεντρική διοίκηση και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση σε κάθε γνώμη που ενδεχομένως διατυπώνουν» (βλέπε παρόμοια παρατήρηση για την διαβούλευση στο προσχέδιο θέσεων της ΟΒΕΣ της 26/4/10).

Τέταρτη παρατήρηση είναι ότι στο σχέδιο του νέου ΠΔ δεν περιέχονται οι εισαγωγικές εκτιμήσεις εκτός ίσως από την περίπτωση ορισμού του τι είναι διακρατικό θέμα (παράβαλε εισαγωγική εκτίμηση 16 της νέας οδηγίας καθώς και το άρθρο 1 παράγραφος 4 της νέας οδηγίας με το άρθρο 1 παράγραφος 3 του νέου ΠΔ). Αν και τα κράτη μέλη δεν έχουν την νομική υποχρέωση να περιλάβουν και τις εισαγωγικές εκτιμήσεις στην εθνική τους νομοθεσία, το να συμπεριληφθεί έστω μέρος από αυτές είναι θετικό. Για παράδειγμα στην εισαγωγική εκτίμηση 37 προβλέπεται ότι οι κυρώσεις να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων» Μήπως αν αυτή η εκτίμηση, μαζί με ανάλογα μέτρα εφαρμογής, συμπεριληφθεί στο άρθρο 18 του ΠΔ,, που αναφέρεται στις κυρώσεις, ενώ παράλληλα προβλεφθεί η δυνατότητα των εργαζομένων να προσφεύγουν στα δικαστήρια με νομικές διαδικασίες κ.λ.π. δεν θα ισχυροποιούσαν το άρθρο αυτό ώστε να γίνει περισσότερο αποτελεσματικό; Σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 2 προβλέπεται ότι «οι ρυθμίσεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση θεσμοθετούνται και εφαρμόζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους » Μήπως η αναφορά σε πρόστιμα από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και έστω και σε ποινές φυλάκισης, οι οποίες στρέφονται κατά ατόμων και όχι επιχειρήσεων, ποινές που πρακτικά δεν εφαρμόζονται, δεν είναι αρκετή; (βλέπε άρθρο 18 του νέου ΠΔ). Εδώ παρακολουθούσαν το κινητό τηλέφωνο του πρωθυπουργού της πατρίδας μας και το πρόστιμο από ότι γνωρίζω ακόμη να εισπραχθεί. Τέλος όσον αφορά τις κυρώσεις, το νέο ΠΔ προβλέπει στο άρθρο 6, παράγραφος 2, εδάφιο θ, (χωρίς αυτό να υπάρχει στο αντίστοιχο άρθρο 6 της οδηγίας) ότι η συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ θα περιλαμβάνει «πρόβλεψη κυρώσεων σε περίπτωση μονομερούς ανάκλησης ή παραβίασης της συμφωνίας» Τι περιμένει με αυτόν τον όρο ο νομοθέτης; Ότι οι εργαζόμενοι και ο εργοδότης θα συμφωνήσουν σε ποινική ρήτρα π.χ. 10.000 ευρώ σε περίπτωση αθέτησης της συμφωνίας; Πως βλέπουμε τη συμφωνία ίδρυσης ΕΣΕ; Μήπως σαν μια συμφωνία αγοράς διαμερίσματος από εργολάβο σε πολυκατοικία, που ανεγείρεται με το σύστημα της αντιπαροχής; Μήπως αυτός ο όρος είναι σε βάρος των εργαζομένων και αντιβαίνει σε μια γενική αρχή του εργατικού δικαίου ότι ο εργαζόμενος και ο εργοδότης δεν έχουν την ίδια δύναμη; Επισημαίνεται ότι οι κυρώσεις που προβλέπει το άρθρο 18 του νέου ΠΔ είναι ίδιες περίπου με τις κυρώσεις που προέβλεπε το ΠΔ 40/97, όμως η νέα οδηγία έχει την νέα εισαγωγική παρατήρηση 37, που δεν υπήρχε στην παλαιά οδηγία. Η νέα εισαγωγική παρατήρηση 37 προβλέπει, όπως ήδη αναφέρουμε παραπάνω, ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων» Μήπως πρέπει να ξαναδούμε το νέο ΠΔ με μια νέα θεώρηση;

Η πέμπτη παρατήρηση συνίσταται από μια πολύ συνοπτική επισήμανση των σημείων που χρήζουν βελτίωσης στο κάθε άρθρο του νέου ΠΔ. Τα σημεία αυτά προέκυψαν από μια πρώτη ανάγνωση του σχεδίου του ΠΔ και συνοπτικά, έχουν ως εξής:

1. Να συμπεριληφθούν οι εισαγωγικές εκτιμήσεις

2. Στο άρθρο 1 να περιληφθεί η παράγραφος 1 της οδηγίας. Στόχος της νέας οδηγίας, άρα και του νέου ΠΔ, είναι να «βελτιωθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και για διαβούλευση»
3. Βελτίωση του ορισμού «διακρατικά ζητήματα» με χρήση και της εισαγωγικής εκτίμησης 12.
4. Στο άρθρο 2 η «διεύρυνση της διαδικασίας εκπροσώπησης τους» να γίνει «ευρύτερο πεδίο εφαρμογής» όπως είναι στην οδηγία.
5. Στο άρθρο 2 προβλέπεται η δυνατότητα εξαίρεσης των πληρωμάτων των εμπορικών πλοίων. Τι θέλουν όμως οι ναυτικοί;
6. Άρθρο 3 ορισμοί ενημέρωσης και διαβούλευσης όπως παραπάνω. Ειδικότερα για την διαβούλευση πρέπει να ληφθεί υπ' όψη και η εισαγωγική εκτίμηση 44 που προβλέπει την «δυνατότητα λήψης αιτιολογημένης απάντησης σε κάθε γνώμη που έχει διατυπωθεί»
7. Άρθρο 4 παράγραφος 6 Μήπως πρέπει να γίνει αναφορά και στο ελληνικό δίκαιο για τον ορισμό της ελέγχουσας επιχείρησης;
8. Άρθρο 7 παράγραφος 4, η περιγραφή των δαπανών είναι περιοριστική, για παράδειγμα δεν αναφέρονται τα έξοδα νομικών συμβουλών ενώ ο ορισμός ενός μόνου εμπειρογνώμονα δεν αρκεί.. Άλλωστε και η οδηγία αναφέρεται σε «δαπάνες ... ώστε η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα (ΕΔΟ) να μπορεί να εκπληρώνει την αποστολή της κατά τον κατάλληλο τρόπο»
9. Άρθρο 7 οι παράγραφοι 5,6 και 7 γιατί έχουν τεθεί ενώ δεν προβλέπονται στο αντίστοιχο άρθρο 5 της συμφωνίας; Έχουν θετικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους ή έχουν αρνητικές; Πρέπει η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα (ΕΔΟ) να παύσει να υφίσταται μόλις υπογραφεί η συμφωνία; Αν ή κεντρική διοίκηση υπαναχωρήσει στο μεσοδιάστημα από την υπογραφή της συμφωνίας μέχρι την σύσταση του ΕΣΕ τι θα πρέπει να γίνει;
10. Άρθρο 8 παράγραφος 2 εδάφιο α. Είναι μάλλον πλεονασμός γιατί είναι αυτονόητο. Άλλωστε και τα δύο μέρη και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα συνεπικουρούνται κατά την υπογραφή της συμφωνίας από δικηγόρους.
11. Άρθρο 8 παράγραφος 2 εδάφιο θ. Δεν προβλέπεται τέτοιος όρος στην οδηγία. Είναι χρήσιμος; Βλέπε παραπάνω παρατηρήσεις για την αποτελεσματικότητα των κυρώσεων.
12. Άρθρο 9 Ποια είναι η σκοπιμότητά του; Σε ποιο άρθρο της οδηγίας αναφέρεται;
13. Άρθρο 13 παράγραφος 1 «Το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων (ΕΣΕ) καταρτίζει τον εσωτερικό του κανονισμό.» πρέπει να μπει στο άρθρο 12.
14. Άρθρο 13 παράγραφος 4. Γιατί μπήκε όριο 10 ημερών ενώ η οδηγία αναφέρεται «εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος» Είναι μήπως υπέρ των εργαζομένων; Και αν οι εξηγήσεις που δώσει στην έκθεσή της η κεντρική διοίκηση δεν είναι επαρκείς,

πράγμα που είναι πολύ πιθανό, σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει το νέο ΠΔ για την ενημέρωση τι πρέπει να γίνει; Δεν πρέπει τότε να γίνει ουσιαστική διαβούλευση; Μπορεί να είχε και το ΠΔ 40/97 ανάλογη ρύθμιση, κατά παράβαση της οδηγίας 94/45 αυτό όμως δεν σημαίνει ότι το λάθος αυτό πρέπει να συνεχισθεί και στο νέο ΠΔ.

15. Άρθρο 14 παράγραφοι 1 και 2. Η προεδρία των συνεδριάσεων του ΕΣΕ με τον εργοδότη επαφίεται σε κοινή συμφωνία εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 6. Διευκρινίζεται ότι οι επικουρικές υποχρεώσεις ισχύουν συνήθως στις περιπτώσεις που η εργοδοσία δεν συμφωνεί με τη σύσταση ΕΣΕ και τα λεγόμενά της για Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι «επείγουσα» και «όνειρα θερινής νυκτός». Είναι προφανές ότι στην περίπτωση αυτή πρέπει οι εργαζόμενοι να έχουν την προεδρία της κοινής συνεδρίασης με τον εργοδότη. Τότε μόνο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να λαμβάνουν, πιθανά, «αιτιολογημένη απάντηση σε κάθε γνώμη που ενδεχομένως διατυπώνουν» Επίσης στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου πρέπει να περιγράφονται οι δαπάνες, που πρέπει να αναλαμβάνει η κεντρική διοίκηση σύμφωνα με την παράγραφο 6 του παραρτήματος της οδηγίας για να μη γίνονται παρανοήσεις. Τέλος, πρέπει στην περίπτωση αυτή, να μη περιορίζεται το δικαίωμα κάλυψης των εξόδων ενός μόνου εμπειρογνώμονα αλλά περισσότερων. Ας μη ξεχνάμε ότι οι επικουρικές διατάξεις εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που δεν είναι δυνατή συμφωνία εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοσίας.

16. Άρθρο 14 παράγραφος 3. Είναι αναγκαίο να μπει; Προβλέπεται από την οδηγία; Είναι γνωστό ότι το νέο ΠΔ θα αναρτηθεί σε μετάφραση στα αγγλικά στο επίσημο site της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ελπίζουμε ότι η παρούσα παράγραφος δεν θα γίνει πρόξενος υποτιμητικών σχολίων του τύπου «οι έλληνες αποφασίζουν κατά πλειοψηφία μόνον όταν το προβλέπουν οι νόμοι κ.λ.π»

17. Άρθρο 17 παράγραφος 3 Είναι πιο σωστό να γίνεται αναφορά στο Ν. 1264 και όχι στον 1767.

18. Άρθρο 17 παράγραφος 5 Είναι πιο σωστό να γίνεται αναφορά στο Ν. 1264 και στις συνδικαλιστικές άδειες που προβλέπει.

19. Άρθρο 17 παράγραφος 7 Μήπως είναι πλεονασμός;

20. Άρθρο 18 παράγραφος 2 Προτείνεται να αναθεωρηθεί, προκειμένου να προβλέπεται η δυνατότητα προσφυγής των εκπροσώπων των εργαζομένων στα δικαστήρια με θέμα την ακύρωση ή αναστολή της εφαρμογής αποφάσεων των εργοδοτών που δεν έχουν ακολουθήσει σωστές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης. Επιπρόσθετα οι κυρώσεις να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων», όπως προβλέπει η νέα εισαγωγική παρατήρηση 37

21. Άρθρο 19 παράγραφος 4. Προτείνεται να αναφερθούν ονομαστικά οι άλλες διατάξεις του ελληνικού δικαίου.

22. Τέλος μια παρατήρηση σχετικά με την αρίθμηση των άρθρων του νέου ΠΔ σε σχέση με την αρίθμηση των άρθρων στην οδηγία. Η επιτροπή επέλεξε να την αλλάξει, για λόγους που αγνοώ, αλλά πιθανά να είναι σωστοί και να έχουν μία

συγκεκριμένη λογική. Όμως η αλλαγή αυτή της αρίθμησης, κατά την προσωπική μου άποψη, δεν βοηθά στην κατανόηση του νέου ΠΔ και περισσότερο στην αντιπαράβολή του με το κείμενο της νέας οδηγίας που τα βασικά της σημεία περιλαμβάνονται σε όλες της εθνικές νομοθεσίες. Η διαδικασία της αντιπαράβολής είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στους συνδικαλιστές για να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως μέλη των ΕΣΕ. Επιπρόσθετα υπάρχει και ένας ουσιαστικός λόγος. Οι επικουρικές διατάξεις ως γνωστόν ισχύουν εκεί που οι εργοδότες δεν συμφωνούν σε μια αμοιβαία αποδεκτή και από τους εργαζόμενους συμφωνία. Ο κοινοτικός νομοθέτης προβλέπει τις επικουρικές διατάξεις να μπου στο παράρτημα προκειμένου να δείξει ότι η εφαρμογή τους είναι το έσχατο σημείο ασυμφωνίας. Το ίδιο ίσχυε και στην παλαιά οδηγία. Αν από λάθος στο παλαιό ΠΔ 40/97 μπήκαν στο κυρίως κείμενο του ΠΔ αυτό δεν σημαίνει ότι το λάθος αυτό πρέπει να συνεχισθεί.

Από τις παραπάνω παρατηρήσεις, το προσχέδιο των θέσεων της ΟΒΕΣ της 26/4/10 και από μια αρχική ανάγνωση του νέου ΠΔ προκύπτει το συμπέρασμα ότι το νέο ΠΔ αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελείται από τις διατάξεις της οδηγίας, που έχουν «πανευρωπαϊκή» ισχύ χωρίς όμως να εμποδίζεται το κάθε κράτος μέλος να τις βελτιώνει προς όφελος των δικαιωμάτων των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση, όπως έχουμε ήδη επισημάνει στην πρώτη παρατήρηση. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από διατάξεις, που η παλαιά και η νέα οδηγία επιβάλλουν να καθορισθούν από την κάθε χώρα – μέλος. Δυστυχώς, το δεύτερο μέρος, αποτελεί μια μηχανιστική μεταφορά των αντίστοιχων σημείων του προηγούμενου ΠΔ 40/97 χωρίς να προσθέτει κάτι νέο στα δικαιώματα των εργαζομένων. Είναι βέβαια γνωστό, ότι η νέα οδηγία αποτελεί προϊόν συμβιβασμού μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και όχι αποτέλεσμα έντονης πίεσης των εργαζομένων, οπότε πιθανά θα είχε περισσότερο ευνοϊκές διατάξεις για τους εργαζόμενους. Παρά το γεγονός αυτό, οι διατάξεις της νέας οδηγίας που έχουν «πανευρωπαϊκή» ισχύ, έχουν θετικά στοιχεία για τους εργαζόμενους σε σχέση με την παλαιά οδηγία, Αυτό όμως θα πρέπει να ισχύσει και για το δεύτερο μέρος της οδηγίας, που αποτελείται από εκείνες τις διατάξεις οι οποίες στη νέα οδηγία, όπως και στην παλαιά, επιβάλλεται να καθορισθούν από την κάθε χώρα – μέλος. Αν τελικά γίνει μια απλή μεταφορά των διατάξεων του δεύτερου μέρους από το ΠΔ 40/97 στο νέο ΠΔ, όπως αυτό συμβαίνει στο παρόν σχέδιο του ΠΔ, τότε η προσέγγιση αυτή δεν είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων, ενώ παράλληλα δεν είναι σύμφωνη ούτε και με το γράμμα ούτε και το πνεύμα της νέας οδηγίας, Ακόμα περισσότερο άμα λάβουμε υπ' όψη ότι και το δεύτερο μέρος του ΠΔ 40/97 είχε αρνητικά σημεία για τους εργαζόμενους και το δεύτερο μέρος του νέου ΠΔ έχει επιπρόσθετα αρνητικά σημεία από ότι είχε το ΠΔ 40/97. Άρα είναι προφανές ότι το προσχέδιο του νέου ΠΔ πρέπει να αναπροσαρμοσθεί.

Οι παραπάνω παρατηρήσεις αποσκοπούν στο να γίνει ένας γόνιμος διάλογος ανάμεσα σε συνδικαλιστές.

Για τυχόν παρατηρήσεις σας μη διστάσετε να επικοινωνήσετε με τα γραφεία της ΟΒΕΣ, ή να επικοινωνήσετε μαζί μου στο 6973 202630 ή να στείλετε e-mail.

Χρόνια πολλά και ευτυχισμένος ο καινούργιος χρόνος.

Με εκτίμηση

--

Panos KATSAMPANIS
Training consultant
Federation of Industrial Workers Unions (OBES)
Kanigos 31
Athens 106 82
Tel: +30 210 3304120 - Fax: +30 210 3825322
Mobile: +30 6973 202630
<http://www.obes.gr>
obes@obes.gr