

**Ο.Β.Ε.Σ. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ  
ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ  
ΚΑΝΙΓΓΟΣ 31 106 82, ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ: 2103304120-1-2,  
FAX: 2103825322, email: [info@obes.gr](mailto:info@obes.gr)**

**Αθήνα 07-11-2011 (τρίτη έκδοση)**

**ΥΠΟΜΝΗΜΑ**

**ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΒΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΠΔ ΓΙΑ  
ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

**1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων αποτελούν όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η ίδρυση και η λειτουργία τους προβλέπονται από την οδηγία 94/45, που στην Ελλάδα έχει μεταφερθεί με το ΠΔ 40/97.

Σε γενικές γραμμές, τα ΕΣΕ ιδρύονται ύστερα από συμφωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της εργοδοσίας, που προκύπτει από διαπραγματεύσεις. Σε περιπτώσεις μη συμφωνίας των δύο μερών, το ΕΣΕ ιδρύεται σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις της οδηγίας.

Αρμοδιότητες των ΕΣΕ είναι η ενημέρωση και η διαβούλευση των εργαζομένων σε διακρατικά θέματα χωρίς τα δικαιώματα της διαπραγμάτευσης και της υπογραφής συλλογικών συμβάσεων θέματα που αποτελούν αντικείμενα των εργατικών σωματείων και ομοσπονδιών.

Η νέα οδηγία θα ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με νέο ΠΔ. Ήδη έχει δοθεί το τελικό σχέδιο του νέου ΠΔ που συντάχθηκε από επιτροπή του Υπ. Απασχόλησης και οι παρακάτω παρατηρήσεις αναφέρονται σε αυτό το σχέδιο. Διευκρινίζεται ότι η ΟΒΕΣ είχε κυκλοφορήσει και είχε αποστείλει στη ΓΣΕΕ στις 26/4/2010 προσχέδιο θέσεων για την μεταφορά της νέας οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο, χωρίς όμως αυτές να ληφούν υπ' όψη στο κείμενο του νέου ΠΔ. Το νέο ΠΔ περιλαμβάνει επίσης πρόσθετες διατάξεις αντίθετες με την οδηγία όπως αναλύεται παρακάτω. Οι θέσεις της ΟΒΕΣ της 26/04/2010 προφανώς δεν προέβλεψαν τις πρόσθετες διατάξεις αυτές.

Οι θέσεις του παρόντος εγγράφου στάλθηκαν στις 27/12/2010 με ε-μειλ σε πολλούς αποδέκτες (ΓΣΕΕ συνδικαλιστές κ.λ.π) ως προσχέδιο, για μελέτη και ανταλλαγή απόψεων. Επίσης η πρώτη έκδοση των θέσεων αυτών απεστάλησαν στην Υπουργό Εργασίας κα Κατσέλη στις 28/1/2001. Οι θέσεις αυτές βελτιώθηκαν και η δεύτερη θέση έκδοση των θέσεων αυτών δόθηκε στην Γ. Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας κα Στρατινάκη στις 12/4/2011 σε συνάντηση του προεδρείου της ΟΒΕΣ με την Γεν Γραμματέα.. Οι ίδιες θέσεις απεστάλησαν στον Υπουργό Εργασίας κ. Κουτρουμάνη και σε όλη την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας στις 12/7/2011.

Η παρούσα τρίτη έκδοση των θέσεων αυτών αποτελεί βελτίωση των προηγούμενων εκδόσεων ύστερα από το στρογγυλό τραπέζι συνάντησης συνδικαλιστών πρωτοβαθμίων σωματείων και εργατικών κέντρων που διοργάνωσε η ΟΒΕΣ στις 19/9/2011.

Τέλος διευκρινίζεται ότι στο παρόν κείμενο αναφέρεται ο όρος «σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος», ενώ η λύση που προέκρινε η Γεν. Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας κα Στρατινάκη μετά την συνάντηση της 12/4/2011 ήταν η οδηγία να μεταφερθεί στο ελληνικό δίκαιο με νόμο και όχι με ΠΔ. Την λύση αυτή έχει άλλωστε επιλέξει και η πλειοψηφία όλων των ευρωπαϊκών κρατών όπως φαίνεται και στο σχετικό πίνακα της Ευρωπαϊκής Επιτροπή που περιέχει όλους τους μέχρι την μέχρι 31/08/2011 ευρωπαϊκούς νόμους μεταφοράς της οδηγίας σε κάθε χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο πίνακας είναι στη διεύθυνση. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6888&langId=en>. Επειδή όμως μέχρι σήμερα (07/10/2011) δεν έχει δοθεί στην δημοσιότητα το σχέδιο νόμου το παρόν κείμενο αναφέρεται στο υπάρχον σχέδιο ΠΔ. Ευνόητο είναι ότι οι παραπάνω παρατηρήσεις θα ισχύουν και για το σχέδιο νόμου στο βαθμό που το σχέδιο νόμου θα είναι αντιγραφή του υπάρχοντος σχεδίου ΠΔ.

## **2. ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Μετά την δεκάχρονη λειτουργία του θεσμού των ΕΣΕ η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Επιτροπή), από το 2005, μελέτησαν σε βάθος τον θεσμό και προχώρησαν σε αλλαγές στην οδηγία 94/45 και πιο συγκεκριμένα στη θέσπιση της νέας οδηγίας 2009/38 με σκοπό **τον εκσυγχρονισμό της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση** όπως αναφέρεται στην εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας.

Ειδικότερα, στο **A5-0282/2001 Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου** αναφέρεται ότι «εκτιμώντας ότι τα συμφέροντα και οι ανησυχίες των εργαζόμενων σε περίπτωση αναδιάρθρωσης είναι δυνατόν να λαμβάνονται υπόψη μόνον εάν υπάρχει έγκαιρη και κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση· εκτιμώντας ότι τους περασμένους μήνες υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις στις οποίες εδόθη ευρεία δημοσιότητα λόγω της παράλειψης αυτής και ότι οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν μόνον από τον Τύπο για σημαντικές αναδιρθρώσεις στην επιχείρησή τους και/ή αφού είχε ήδη αποφασιστεί η αναδιάρθρωση, ενώ οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να ασκούν τα δικαιώματά τους για ενημέρωση και διαβούλευση στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας»

Στη **γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής στις 4/12/2008** με θέμα: "Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους" αναφέρεται ότι

«Για να καταστεί πιο αποτελεσματικό το έργο των ΕΣΕ, και προκειμένου να εκπληρώσουν καλύτερα τη λειτουργία τους στην επιχείρηση, η αναδιάρθρωση της οδηγίας ΕΣΕ θα πρέπει τουλάχιστον να ενθαρρύνει την αύξηση των δυνατοτήτων διεξαγωγής συνεδριάσεων. Γενικά, πρέπει να αναφέρεται σαφώς ότι αυτές οι νομικές διατάξεις ισχύουν ως ελάχιστες προδιαγραφές και ότι, σε κάθε περίπτωση, τα κράτη μέλη μπορούν πάντοτε να προχωρήσουν κι άλλο κατά τη μεταφορά τους στο εθνικό δίκαιο.»

Στην περίληψη **της εκτίμησης επιπτώσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο COM(2008) 419 τελικό SEC(2008) 2166** αναφέρεται ότι:

«Δεν εξασφαλίζεται αποτελεσματική ενημέρωση των εργαζομένων ή διαβούλευση με αυτούς σε διακρατικό επίπεδο, δεδομένου ότι τα υφιστάμενα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων δεν ενημερώνονται σωστά ούτε ζητείται η γνώμη τους σε πάνω από τις μισές περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων και, επιπλέον, ο ρυθμός σύστασης Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων εξακολουθεί να είναι σχετικά χαμηλός και δεν έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια.

Υπάρχει ανασφάλεια δικαίου η οποία έχει ως αποτέλεσμα, αφενός, αδυναμίες κατά την εφαρμογή της οδηγίας και, αφετέρου, δαπάνες και καθυστερήσεις κυρίως σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών και σε ότι αφορά τη διασύνδεση μεταξύ εθνικού και ευρωπαϊκού επιπέδου ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Οι έννοιες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης στην οδηγία του 1994 για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης διαφέρουν από τις έννοιες που περιλαμβάνονται σε πιο πρόσφατες οδηγίες στον τομέα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και δεν υπάρχουν σαφείς κανόνες για τη διασύνδεση μεταξύ αυτών των οδηγιών.»

Επίσης **στο ίδιο έγγραφο, η αναθεωρημένη οδηγία για τα ΕΣΕ έχει τους εξής στόχους:**

«να εξασφαλίσει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε διακρατικό επίπεδο στις υφιστάμενες ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης·

να αυξήσει το ρυθμό ίδρυσης ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης (το ποσοστό των ιδρυόμενων επιτροπών σε σχέση με τον αριθμό των επιχειρήσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας)·

να εξασφαλίσει ασφάλεια δικαίου όσον αφορά τη σύσταση και λειτουργία ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης·

να εξασφαλίσει μεγαλύτερη συνέπεια και καλύτερη διασύνδεση μεταξύ των κοινοτικών νομικών πράξεων στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς.»

**Δεν είναι λογικό και εύλογο, οι παραπάνω, ευρωπαϊκού επιπέδου διαπιστώσεις, να αποτυπωθούν στο νέο ΠΔ;**

## **2. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ**

Οι διατάξεις της οδηγίας μπορεί να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι διατάξεις που μπορεί να είναι κοινές σε όλες τις εθνικές νομοθεσίες. Στη δεύτερη κατηγορία, ανήκουν οι διατάξεις που ο ευρωπαϊός νομοθέτης αφήνει στην διακρατική ευχέρεια του κάθε κράτους μέλους να τις προσδιορίσει ανάλογα με την εθνική νομοθεσία και την κρατούσα σε κάθε χώρα πρακτική.

Οι διατάξεις της πρώτης κατηγορίας **μπορούν να διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα προς βελτίωση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση** Για παράδειγμα η συντηρητική κυβέρνηση της κας Μέρκελ στο σχέδιο νόμου που θα ενσωματώσει την οδηγία στο γερμανικό δίκαιο σε μερικά σημεία ενισχύει περισσότερο της αρμοδιότητες των ΕΣΕ,. Γιατί όμως είναι δυνατή η παραπάνω διαφοροποίηση η οποία ενισχύεται από τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της 4/12/2008;

Η νέα οδηγία έχει ως υπόβαθρο το άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλέπε εισαγωγική εκτίμηση 46 της νέας οδηγίας) 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, η 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. Αυτό άλλωστε αναφέρεται και στην παραπάνω γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της 4/12/2008. Άρα, **προφανώς δεν απαγορεύει στην κάθε χώρα μέλος να θέτει πρόσθετους όρους για την καλύτερη 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, στις επικουρικές διατάξεις της, προβλέπει υποχρεωτική συνάντηση με τον εργοδότη κάθε χρόνο. Δεν είναι εύλογο το νέο ΠΔ να βελτιώνει τις διατάξεις της νέας οδηγίας προς την κατεύθυνση ενίσχυσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση;

Ένα άλλο θέμα είναι η **σχέση του νέου ΠΔ με την νέα οδηγία 2009/38**. Συγκεκριμένα σε πολλά **σημεία το σχέδιο του νέου ΠΔ δεν διασφαλίζει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων όπως η οδηγία**

**κατά παράβαση της αργής της αποτελεσματικότητας και της άμεσης εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου.** Συγκεκριμένα για το θέμα των «συνδικαλιστικών αδειών» η παράγραφος 3 του άρθρου 10 της οδηγίας 2009/38 αναφέρει ότι

«3. Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, τα μέλη του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας που προβλέπεται στο άρθρο 6 παράγραφος 3 απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προστασίας, καθώς και εγγυήσεων ανάλογων προς την προστασία και τις εγγυήσεις που προβλέπονται για τους εκπροσώπους των εργαζομένων βάσει της νομοθεσίας ή/και της πρακτικής της χώρας στην οποία εργάζονται.

Αυτό αφορά ιδιαίτερα τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας ή του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή σε οποιαδήποτε άλλη συνεδρίαση, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο της συμφωνίας κατά το άρθρο 6 παράγραφος 3, καθώς **και την καταβολή των αποδοχών των μελών** που ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή του κοινοτικής κλίμακας ομίλου επιχειρήσεων, **κατά την αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων τους απουσία**. (Η υπογράμμιση δική μας).

Στις παραγράφους 4 και 5 του άρθρου 17 του νέου ΠΔ η «συνδικαλιστική άδεια» αναφέρεται ως εξής:

«3. Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (ΕΔΟ), του ΕΣΕ και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση του άρθρου 8 παρ. 3, απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, της αυτής προστασίας, που προβλέπεται στο άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 1767/1988.

4. Οι εκπρόσωποι της προηγούμενης παραγράφου λαμβάνουν άδεια μετ' αποδοχών από την επιχείρηση για το χρόνο συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις ή σε συνέδρια που έχουν σχέση με το παρόν διάταγμα και διοργανώνονται από οργανισμό που ασκεί αναγνωρισμένο έργο ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να προσκομίσουν, απαραιτήτως, στον εργοδότη αποδεικτικά συμμετοχής στις συνεδριάσεις και στα συνέδρια για να τύχουν της σχετικής άδειας μετ' αποδοχών.

5. Στα μέλη του ΕΣΕ, προκειμένου να ενημερώσουν τους εργαζόμενους, χορηγείται άδεια με αποδοχές μέχρι δύο (2) ώρες την εβδομάδα με αποδοχές, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δεκαπέντε (15) ημέρες συνολικά το χρόνο.»

Είναι προφανές ότι το νέο ΠΔ δεν είναι σύμφωνο με την οδηγία.

Η ευρωπαϊκή οδηγία αναφέρεται “**στην καταβολή των αποδοχών των μελών που ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή του κοινοτικής κλίμακας ομίλου επιχειρήσεων, κατά την αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων τους απουσία**” Δηλαδή, ο ευρωπαίος νομοθέτης προβλέπει ότι ο εργοδότης **πρέπει να καταβάλει αποδοχές** στους εργαζόμενους μέλη των ΕΣΕ **κατά την αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων τους απουσία**. Η απουσία αυτή δεν συνίσταται μόνο στον αναγκαίο χρόνο για την συμμετοχή στις συνεδριάσεις του

ΕΣΕ (που εκτός από τον χρόνο των συνεδριάσεων περιλαμβάνει εύλογα και τους χρόνους μετακίνησης από τον τόπο εργασίας του μέλους του ΕΣΕ προς τον τόπο συνεδρίασης του ΕΣΕ και πίσω) που αναφέρεται στην αρχή του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 3, αλλά περιλαμβάνει και ακόμα περισσότερο χρόνο. Περιλαμβάνει δηλαδή και όλο τον αναγκαίο χρόνο που αναλώνει ένα μέλος του ΕΣΕ για την άσκηση των καθηκόντων του. Ο χρόνος αυτός, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, αποτελείται από το χρόνο προετοιμασίας των εισηγήσεων των μελών του ΕΣΕ στις συνεδριάσεις του, το χρόνο επικοινωνίας μεταξύ των μελών του ΕΣΕ με e-mail, το χρόνο για εξέταση των θεμάτων που περιλαμβάνονται στις συνεδριάσεις του ΕΣΕ κ.λ.π. Στο ελληνικό σχέδιο ΠΔ απουσιάζουν τα παραπάνω Με μια στενή, κατά γράμμα, ερμηνεία του ΠΔ, βλέπουμε ότι απουσιάζει μέχρι και το δικαίωμα λήψης άδειας με αποδοχές του μέλους του ΕΣΕ για συμμετοχή στις συνεδριάσεις του (εκτός αν θεωρηθεί ότι το ΕΣΕ είναι οργανισμός που ασκεί αναγνωρισμένο έργο)

Οι οδηγίες όμως, ως δευτερογενές ή παράγωγο δίκαιο την Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπερισχύουν των εθνικών νομοθεσιών (Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης απόφαση Costa κατά Enel της 15ης Ιουλίου 1964) άρα και του ελληνικού Προεδρικού Διατάγματος. Άρα θα φτάσουμε στο σημείο, οι έλληνες συνδικαλιστές να επικαλούνται την ευρωπαϊκή οδηγία και όχι το ελληνικό προεδρικό διάταγμα, προκειμένου να πάρουν άδεια με αποδοχές **κατά την αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων τους απουσία** Είναι αυτό σύμφωνο με το γράμμα και το πνεύμα της οδηγίας; **Τέτοια παραδείγματα είναι αρκετά στο σχέδιο του ΠΔ που αντιβαίνουν στην ευρωπαϊκή νομοθεσία.** Στο σημείο αυτό σημειώνουμε ότι, σύμφωνα με πάγια νομολογία του ΔΕΚ «το άρθρο 5 της Συνθήκης (νυν άρθρο 10) επιβάλλει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν όλα τα πρόσφορα μέσα προκειμένου να εξασφαλίζεται η εφαρμογή και η αποτελεσματικότητα του κοινοτικού δικαίου».

**Τι να περιμένουμε όμως από ένα σχέδιο ΠΔ που και στον τίτλο του δεν αναφέρει την λέξη «σκοπός» όπως η οδηγία** και πιο συγκεκριμένα στην πρώτη παράγραφο του πρώτου άρθρου του δεν αναφέρει, όπως η οδηγία, ότι **«σκοπός ...είναι να βελτιωθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και για διαβούλευση ...»** αλλά περιορίζεται στην **«.....αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση...»** Τι περιμένουμε από το νέο ΠΔ; Να πάνε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιθεώρηση εργασίας και στα δικαστήρια (εθνικά και ΔΕΚ) «για να βρουν το δίκιο τους» ώστε να τους χορηγηθεί η άδεια με αποδοχές που προβλέπει η οδηγία και «παραβλέπει» το ΠΔ; Ισχύει βέβαια η απόφαση του ΔΕΚ Simmenthal: «Θα ήταν, επομένως, ασυμβίβαστη με τις απαιτήσεις, που συνάπτονται με την ίδια τη φύση του κοινοτικού δικαίου, οιαδήποτε διάταξη εθνικής έννομης τάξης, ή οιαδήποτε πρακτική, νομοθετική, διοικητική ή δικαστική, που θα είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου από το γεγονός της άρνησης στο δικαστή, που είναι αρμόδιος της εξουσίας να εφαρμόσει αυτό το δίκαιο, της εξουσίας να πράξει κατά τον ίδιο χρόνο αυτής της εφαρμογής ότι είναι αναγκαίο για να αποκλείσει τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις, που θα συνιστούσαν ενδεχομένως εμπόδιο στην πλήρη αποτελεσματικότητα των κοινοτικών κανόνων». Όμως τελικά θα φθάσουμε στο σημείο οι έλληνες εργαζόμενοι να επικαλούνται την οδηγία και όχι το ΠΔ; **Μήπως πρέπει να ξανακοιταχθούν όλα τα άρθρα του ΠΔ αν είναι σύμφωνα με την οδηγία και τις αρχές της άμεσης εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου, όπως αναφέρουμε και στο κεφάλαιο 5. σχετικά με τις κυρώσεις;**

### **3. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ**

Από το 1996, έτος ψήφισης της παλαιάς οδηγίας 94/45, 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 ισχύουν και τα εξής δύο δεδομένα:

Πρώτον το κυρίως κείμενο της νέας οδηγίας δίνει περισσότερα δικαιώματα στους εργαζόμενους.

Δεύτερον, η νέα οδηγία έχει 49 εισαγωγικές εκτιμήσεις από τις οποίες οι 29 είναι νέες. Όλες οι νέες εκτιμήσεις είναι στην κατεύθυνση της βελτίωσης του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση.

Άρα είναι προφανές ότι **ολόκληρη η νέα οδηγία (εισαγωγικές εκτιμήσεις και κυρίως κείμενο) είναι, σε σχέση με την παλαιά οδηγία, προς την κατεύθυνση της υποστήριξης των εργαζομένων και όχι των εργοδοτών, Αυτό δεν πρέπει να αντικατοπτρίζεται και στο νέο ΠΔ;** Αν το σχέδιο του νέου ΠΔ αντιγράφει σε πολλά σημεία το προηγούμενο ΠΔ 40/97 χωρίς παράλληλα να βελτιώνει την θέση των εργαζομένων ή, ακόμη χειρότερα, να επιδεινώνει την θέση τους **και αυτό αν δεν είναι οπισθοδρόμηση τότε τι είναι;**

Τέλος νέες οδηγίες έχουν εκδοθεί, πχ. η οδηγία 2002/14 για θέσπιση γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων (ΠΔ 240/2006), ενώ η συνισταμένη άποψη που προκύπτει από πολλές σχετικές ερευνητικές εργασίες είναι ότι η νέα οδηγία είναι προσανατολισμένη προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της θέσης των εργαζομένων.

### **4. ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ**

Η νέα οδηγία ενδυναμώνει το **ρόλο των εργατικών σωματείων και ομοσπονδιών ως εκπροσώπων των εργαζομένων.** Το ίδιο ισχύει και για την ελληνική νομοθεσία. Είναι παράδοξο, αλλά μάλλον είναι αληθινό, ότι, μέχρι και ο πρόσφατος, αντεργατικός ν. 3899/2010 ενδυναμώνει, 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 έχει γίνει ξεκάθαρο στους εργαζόμενους. Με δεδομένο ότι τα σωματεία και οι ομοσπονδίες έχουν σήμερα αυξημένους ρόλους, αυτό θα πρέπει να αντικατοπτρίζεται με απτό 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 της εκτίμησης 27. Για παράδειγμα, το νέο ΠΔ πρέπει να προβλέπει ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο, οι εκλογές εκπροσώπων στα ΕΣΕ πρέπει να γίνονται με την παρουσία εκπροσώπων ομοσπονδιών ή της ΓΣΕΕ για να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητά τους. 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. 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 ενδυναμωθεί ο ρόλος των ομοσπονδιών και στην εκλογή εκπροσώπων στα ΕΣΕ όταν δεν υπάρχει σωματείο, γ) 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.

## **5. ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ**

Η νέα οδηγία στην εισαγωγική παρατήρηση 36 προβλέπει: "Σύμφωνα με τις γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου 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, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με τη σοβαρότητα των παραβάσεων." Η παραπάνω παρατήρηση δεν υπήρχε στην προηγούμενη οδηγία. Το σχέδιο του νέου ΠΔ απλά αντιγράφει το κείμενο για κυρώσεις που περιλαμβάνεται στο παλαιό ΠΔ. Είναι αυτό σύμφωνο με το γράμμα και το πνεύμα της νέας οδηγίας; Στο άρθρο 8 του ΠΔ 90/2006 για τον ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία όπου προβλέπεται, ανάλογο με το ΕΣΕ, όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα προσφυγής στο Μονομελές Πρωτοδικείο για λήψη ασφαλιστικών μέτρων όταν η διοίκηση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας δεν παρέχει πληροφορίες. Δεν πρέπει να προβλέπονται τουλάχιστον ανάλογες διαδικασίες δικαστικής προσφυγής του ΕΣΕ όταν η διοίκηση της επιχείρησης δεν εφαρμόζει τις διατάξεις του νέου ΠΔ; Είναι σύμφωνη με το ευρωπαϊκό δίκαιο η προσέγγιση του θέματος στο σχέδιο του νέου ΠΔ;

Διευκρινίζεται ότι η εισαγωγική εκτίμηση 36 που προβλέπει ότι οι κυρώσεις να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων» δεν περιλαμβάνεται στο κείμενο του σχεδίου του νέου ΠΔ. Μήπως αν αυτή η εκτίμηση, μαζί με ανάλογα μέτρα εφαρμογής, συμπεριληφθούν 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. τότε 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 γνωρίζουμε, ακόμη να εισπραχθεί. Η άποψη αυτή δεν σχετίζεται με το έργο του ΣΕΠΕ που και αναγνωρίζεται από τους εργαζόμενους και πρέπει να ενισχυθεί από την πολιτεία

Επίσης, 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 υποχρεωτικά «πρόβλεψη κυρώσεων σε περίπτωση μονομερούς ανάκλησης ή παραβίασης της συμφωνίας» Τι περιμένει με αυτόν τον όρο η επιτροπή; 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 αναφέραμε παραπάνω, ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι **«αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων»** **Μόνο τότε το ΠΔ θα είναι σύμφωνο με την αρχή της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου.** Μήπως πρέπει να ξαναδούμε το νέο ΠΔ, άρθρο με άρθρο, εδάφιο με εδάφιο, με μια νέα θεώρηση;

Στο σημείο αυτό αναφέρουμε και απόσπασμα από την απόφαση 1067/2010 του Αρείου Πάγου «ο Ν. 1387/83 για τις ομαδικές απολύσεις και η εναρμόνιση του με το κοινοτικό δίκαιο» όπου αναφέρεται «Εξάλλου, όταν κοινοτική οδηγία δεν προβλέπει ειδική κύρωση σε περίπτωση παραβίασεως των διατάξεων της ή παραπέμπει για το ζήτημα αυτό στις εθνικές, νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, το άρθρο 5 της Συνθήκης της ΕΟΚ **επιβάλλει στα κράτη - μέλη να λαμβάνουν όλα τα πρόσφορα μέτρα, προκειμένου να εξασφαλίζεται η εφαρμογή και η αποτελεσματικότητα του κοινοτικού δικαίου** Προς τούτο, μολονότι διατηρούν διακριτική ευχέρεια ως προς την επιλογή των κυρώσεων, τα κράτη μέλη πρέπει να μεριμνούν ώστε να προβλέπονται κυρώσεις για τις παραβιάσεις της κοινοτικής νομοθεσίας, υπό ουσιαστικές και διαδικαστικές προϋποθέσεις ανάλογες προς τις ισχύουσες για παραβιάσεις παρόμοιας φύσεως και σημασίας του εθνικού δικαίου και σε κάθε περίπτωση προδίδουσες στην κύρωση αποτελεσματικό, ανάλογο και αποτρεπτικό χαρακτήρα (βλ. σκέψη 40 της από 8-6-1994 απόφασης ΔΕΚ, υπόθεση 383/1992 - Επιτροπή κατά Ην. Βασιλείου Μ. Βρετανίας και Β. Ιρλανδίας)»

Τέλος στην ολιγόλογη ανακοίνωση τύπου της 17/12/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την ψήφιση της νέας οδηγίας για τα ΕΣΕ, και πιο συγκεκριμένα στην τελευταία πρόταση της ανακοίνωσης αναφέρεται ότι "Τα κράτη

μέλη πρέπει να διασφαλίσουν ότι στις περιπτώσεις παραβίασης της οδηγίας τα μέτρα πρέπει να είναι αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά"

## **6. ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ**

Κατ' αρχή θεωρείται θετικό σημείο ότι το η νέα οδηγία 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 όρος 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,» Αυτό όμως δεν αποτελεί ακριβή ορισμό γιατί είναι 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» Διευκρινίζεται ότι και στις τρεις κύριες γλώσσες της ΕΕ, αγγλικά, γαλλικά και γερμανικά, χρησιμοποιείται απαρέμφατο σε χρόνο ενεστώτα. Στην νέα ελληνική το απαρέμφατο μεταφράζεται σε κλίση υποτακτική αλλά ο χρόνος πρέπει να παραμείνει ενεστώτας και όχι αόριστος, όπως λαθεμένα αναφέρεται στο σχέδιο ΠΔ. 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). Τέλος στην οδηγία 2002/14 για ενημέρωση και διαβούλευση και στο αντίστοιχο ΠΔ 240/2006 «διαβούλευση», νοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη άρα η διαβούλευση νοείται σαν μια συνεχής διαδικασία.

## **7. ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ (ΕΔΟ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ)**

Η οδηγία προβλέπει την δυνατότητα, στα κράτη μέλη να περιορίσουν την κάλυψη των εξόδων ενός μόνου εμπειρογνώμονα στην Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα, και στο ΕΣΕ που ιδρύεται σύμφωνα με τις επικουρικές διατάξεις. Το ΕΣΕ των επικουρικών διατάξεων ιδρύεται σε περιπτώσεις κωλυσιεργίας ή άρνησης των εργοδοτών να υπογράψουν συμφωνία ίδρυσης ΕΣΕ με του εργαζόμενους. (Στην περίπτωση που υπογραφεί η συμφωνία τότε η συμφωνία αυτή θα προβλέπει και "τους οικονομικούς πόρους και τα υλικά μέσα που διατίθενται στο ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων" σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 2 εδάφιο στ της οδηγίας. Τότε προφανώς το θέμα του εμπειρογνώμονα θα έχει διευθετηθεί μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διοίκησης.)

Ακόμα και αν δεχθούμε (πράγμα το οποίο δεν είναι ακριβές όπως θα εξηγήσουμε παρακάτω) ότι πιθανά ένας εμπειρογνώμονας να επαρκεί για την ΕΔΟ, είναι ηλίου φαεινότερο ότι, ένας εμπειρογνώμονας δεν επαρκεί στην περίπτωση που ένα ΕΣΕ έχει συσταθεί με τις επικουρικές διατάξεις. Στην περίπτωση εφαρμογής των επικουρικών διατάξεων, ο εργοδότης δεν συμφωνεί με την λειτουργία του ΕΣΕ. Τότε προφανώς, μπορεί να βάζει συνεχώς εμπόδια στη λειτουργία του ΕΣΕ, να μην ενημερώνει επαρκώς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, να προχωρά σε ουσιαστική διαβούλευση κ.λ.π. Στην περίπτωση αυτή η ανάγκη υποστήριξης των εργαζομένων, εκτός από το ένα μόνιμο εμπειρογνώμονα, πρέπει να επεκτείνεται σε τουλάχιστον ένα δεύτερο εμπειρογνώμονα, ανάλογα με το εκάστοτε θέμα της συνεδρίασης και εφόσον αυτό το ζητήσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων (π.χ. σε θέματα οικονομικά, οικονομολόγος, σε νομικά δικηγόρος κ.λ.π.) Την λύση αυτή εφαρμόζουν και ΕΣΕ που έχουν συσταθεί με συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων. Μια πρακτική αντιμετώπιση του θέματος αυτό μπορεί να υλοποιηθεί με την προσθήκη της παρακάτω πρότασης μετά την δεύτερη πρόταση της παραγράφου 2 του άρθρου 14 του σχεδίου του ΠΔ.

"Η κεντρική διοίκηση επίσης αναλαμβάνει τα έξοδα και ενός δεύτερου εμπειρογνώμονα, ανάλογα με το εκάστοτε συζητούμενο θέμα στο ΕΣΕ, εφ' όσον αυτό ζητηθεί από τους εκπροσώπους των εργαζομένων"

Ας μη λησμονούμε ότι η κεντρική διοίκηση επικουρείται από στρατιές συμβούλων, παρασυμβούλων, τεχνοκρατών κ.λ.π. Επίσης το κόστος της λειτουργίας ενός ΕΣΕ είναι υποπολλαπλάσιο των εξόδων που καλύπτουν οι μεγάλες επιχειρήσεις στα πλαίσια την λεγόμενης "Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης" όπου ξοδεύουν εκατομμύρια για να πείσουν το κοινό ότι έχουν κοινωνικές ευαισθησίες, ενώ, από την άλλη μεριά, πολλές από αυτές κυριολεκτικά "πετάνε στο δρόμο" τους εργαζόμενους.

Η ίδια επιχειρηματολογία ισχύει και για την ΕΔΟ η οποία έχει να αντιμετωπίσει πολλά νομικά προβλήματα. Εκτός από τον ένα εμπειρογνώμονα που μπορεί να είναι συνδικαλιστής όπως προβλέπεται στο άρθρο παράγραφο 4 τρίτη υποπαράγραφο της οδηγίας, η παρουσία ενός, συνήθως δικηγόρου, σαν δεύτερου εμπειρογνώμονα, είναι αναγκαία και απαραίτητη. Στην περίπτωση αυτή, η παραπάνω προσθήκη μπορεί να μπει και στο τέλος της παραγράφου 4 του άρθρου 7 του σχεδίου του ΠΔ με την αλλαγή από ΕΣΕ σε ΕΔΟ.

## **8. ΣΗΜΕΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΠΔ**

Στα επόμενα παραθέτουμε μια **πολύ συνοπτική επισήμανση των σημείων που χρήζουν βελτίωσης** στο κάθε άρθρο του σχεδίου του νέου ΠΔ. Τα σημεία αυτά, συνοπτικά, έχουν ως εξής:

1. Να συμπεριληφθούν οι εισαγωγικές εκτιμήσεις ανεξάρτητα αν αυτό δεν αποτελεί νομική υποχρέωση του κάθε κράτους μέλους.

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» όπως αναφέρεται στην παράγραφο 1 του

άρθρου 1 της οδηγίας. Το ΠΔ αναφέρεται στην παρ 1 του άρθρου 1 “Για την αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις .....” **Ενώ η οδηγία αναφέρεται σε “βελτίωση του δικαιώματος για ενημέρωση και διαβούλευση” το ΠΔ αναφέρεται σε “διασφάλιση του δικαιώματος για ενημέρωση και διαβούλευση”** Είναι σύμφωνο αυτό με την οδηγία; Γιατί μπήκε έτσι στο σχέδιο του νέου ΠΔ; Η προσέγγιση αυτή, και μάλιστα στο πρώτο άρθρο του ΠΔ αποδεικνύει μια αντεργατική αντιμετώπιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση και προεικάζει την αναγκαιότητα υλοποίησης των επομένων σημείων προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της θέσης των εργαζομένων.

3. Βελτίωση του ορισμού «διακρατικά ζητήματα» **με χρήση και της εισαγωγικής εκτίμησης 12, και όχι μόνο της εισαγωγικής εκτίμησης 16** Στην εισαγωγική παρατήρηση 12 αναφέρεται «Πρέπει να θεσπισθούν οι κατάλληλες διατάξεις, οι οποίες θα εξασφαλίζουν την ορθή ενημέρωση των εργαζομένων στις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων και την ορθή διαβούλευση μαζί τους στις περιπτώσεις που αποφάσεις, **οι οποίες ενδέχεται να τους επηρεάζουν, λαμβάνονται σε άλλο κράτος μέλος από εκείνο στο οποίο εργάζονται**».

4. Στο άρθρο 2 παρ 1 η «διεύρυνση της διαδικασίας εκπροσώπησης τους» να γίνει «ευρύτερο πεδίο εφαρμογής» όπως είναι στην οδηγία. Επίσης παραλείπονται οι όροι «οι εξουσίες και οι αρμοδιότητες των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων» και δεν αναφέρεται ότι η συμφωνία είναι σύμφωνη με το άρθρο 6 Επίσης το άρθρο 2 δεν αφορά μόνο τις παραγράφους 6 και 7 του άρθρου 1 της οδηγίας αλλά και την παράγραφο 5 η οποία παραλείπεται στην επεξηγηματική επικεφαλίδα του άρθρου.

5. Στο άρθρο 2 προβλέπεται η δυνατότητα εξαίρεσης των πληρωμάτων των εμπορικών πλοίων. Το θέλουν όμως οι ναυτικοί;

6. Άρθρο 3 **οι ορισμοί ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι λάθος** όπως αναλύθηκε στην παραπάνω τρίτη παρατήρηση. 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; Για παράδειγμα, υπάρχουν νομικές διατάξεις με τις οποίες ενσωματώνονται οι ισολογισμοί των επιχειρήσεων σε επίπεδο ομίλων. Αυτό δεν αποτελεί απόδειξη ότι μια επιχείρηση είναι ελέγχουσα; Η οδηγία προβλέπει ότι «Προκειμένου να κριθεί εάν επιχείρηση είναι ελέγχουσα επιχείρηση, εφαρμόζεται το δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο υπόκειται η εν λόγω επιχείρηση» Το νέο ΠΔ δεν αναφέρεται σε διατάξεις του ισχύοντος ελληνικού δικαίου. Με κάθε επιφύλαξη, λόγω του εξειδικευμένου του θέματος, μάλλον το άρθρο αυτό πρέπει να αναλυθεί περισσότερο ώστε να ανταποκρίνεται καλλίτερα στις ελληνικές συνθήκες και στο ελληνικό δίκαιο.

8. Άρθρο 7 παράγραφος 4, **η περιγραφή των δαπανών είναι περιοριστική**, για παράδειγμα δεν αναφέρονται τα έξοδα νομικών συμβουλών, οικονομολόγων κ.λπ. 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» Εξ άλλου το

νέο ΠΔ δεν προβλέπει κάλυψη των εξόδων της γραμματείας της ΕΔΟ. Επίσης η επικοινωνία μεταξύ των μελών της ΕΔΟ είναι αναγκαία αλλά το ΠΔ δεν καλύπτει τα σχετικά έξοδα (φαξ, ε-μπαίλ κ.λ.π.) Δεν πρέπει να περιληφθούν και οι παραπάνω δαπάνες; Σημειώνεται ότι στο άρθρο 5 παρ 1 αναφέρεται ότι . **«Η κεντρική διοίκηση είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία των προϋποθέσεων και την παροχή των μέσων που είναι αναγκαία για τη σύσταση του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ...»** Αυτό γιατί το «ξεχνάει» το νέο ΠΔ όταν αναφέρεται στις δαπάνες Γενικά οι δαπάνες αναφέρονται περιοριστικά και πρέπει να διευρυνθούν. Το κράτος--μέλος έχει το δικαίωμα να καθορίσει «δημοσιονομικούς κανόνες σχετικά με την λειτουργία της ΕΔΟ,,,», (άρθρο 5 παρ 6 της οδηγίας) όμως οι κανόνες αυτοί δεν πρέπει να είναι σε βάρος της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας της ΕΔΟ. Σημειώνεται επίσης ότι οι διαδικασίες ίδρυσης του ΕΣΕ είναι πιθανά μακρόχρονες (μέχρι 3 έτη) και κατά την διάρκεια του διαστήματος αυτού, πρέπει οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να επικοινωνούν ακώλυτα με στόχο την επίτευξη της συμφωνίας ίδρυσης του ΕΣΕ. Μετά την ίδρυση του ΕΣΕ η συμφωνία ίδρυσής του θα περιέχει «τους οικονομικούς πόρους και τα υλικά μέσα που διατίθενται (στο ΕΣΕ)», άρθρο 6 παρ 2 εδάφιο στ της οδηγίας. Άρα τα έξοδα της μετέπειτα λειτουργίας του ΕΣΕ θα συμφωνηθούν ελεύθερα από τα δύο μέρη και θα περιγραφούν στην συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ σε περίπτωση βέβαια που θα υπάρξει συμφωνία μεταξύ των δύο μερών.

9 Άρθρο 6 Στο άρθρο αυτό πρέπει να προβλέπεται και η **παρουσία εκπροσώπων των δευτεροβαθμίων συνδικαλιστικών οργανώσεων στις διαδικασίες εκλογής μελών της ΕΔΟ όταν δεν υπάρχει σωματείο**. Μέχρι και οι πρόσφατες αντεργατικές ρυθμίσεις προβλέπουν ενδυνάμωση του ρόλου των σωματείων και των ομοσπονδιών.

10. Άρθρο 7 **οι παράγραφοι 5,6 και 7 γιατί έχουν τεθεί ενώ δεν προβλέπονται στο αντίστοιχο άρθρο 5 της συμφωνίας;** Το ότι υπήρχαν στο παλαιό ΠΔ 40/97 δεν αποτελεί λόγο να υπάρχουν και στη νέα συμφωνία; Έχουν θετικές επιπτώσεις στη βελτίωση του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση 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; Τέλος οι παράγραφοι 5 και 7 δημιουργούν περισσότερα προβλήματα στη λειτουργία της ΕΔΟ από όσα υποτίθεται ότι λύνουν. Είναι τουλάχιστον παράδοξο σε ένα όργανο, όπως η ΕΔΟ, που αποτελείται από μέλη που προέρχονται από διαδικασίες δημοκρατικές και εκπροσωπούν εργαζόμενους να μπαίνουν όροι, εκλογής προέδρου, εσωτερικοί κανόνες λειτουργίας, ημερομηνίες λήξης κ.λ.π.. Αντίθετα το ΠΔ **θα έπρεπε να προβλέπει περισσότερες υποχρεώσεις για τους εργοδότες προς την κατεύθυνση ίδρυσης περισσότερων ΕΣΕ πράγμα το οποίο άλλωστε είναι και ο στόχος της οδηγίας** όπως αναφέρεται στην εισαγωγική εκτίμηση 7 της νέας οδηγίας «να αυξηθεί το ποσοστό των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων που έχουν συσταθεί»

11. Άρθρο 8 παράγραφος 2 εδάφιο α. Το εδάφιο αυτό υπήρχε και στο παλαιό ΠΔ 40/97. 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. Τέλος, αυτό το εδάφιο δεν προβλέπεται από την οδηγία και προτείνεται να απαλειφτεί..

12. Άρθρο 8 παράγραφος 2 εδάφιο στ Στο εδάφιο αυτό για την επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης υπάρχει **παραπομπή**; στο άρθρο 12 παράγραφος 2 που ανήκει στις επικουρικές υποχρεώσεις. Το άρθρο 12 παρ 2 περιορίζει τον μέγιστο αριθμό μελών της επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης σε πέντε. Τέτοιος όρος δεν προβλέπεται στο άρθρο 6 της οδηγίας. **Μήπως δεν έχει γίνει κατανοητό στην επιτροπή πότε εφαρμόζονται οι επικουρικές διατάξεις** Προτείνεται το «(άρθρο 12 παρ. 2)» του παραπάνω εδαφίου να διαγραφεί.

13. Άρθρο 8 παράγραφος 2 εδάφιο θ. Δεν προβλέπεται τέτοιος όρος στην οδηγία. Είναι χρήσιμος; Βλέπε παραπάνω παρατηρήσεις για την αποτελεσματικότητα των κυρώσεων. Πιθανά και τα δύο μέρη να συμφωνήσουν να περιέχει η συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ «πρόβλεψη κυρώσεων σε περίπτωση μονομερούς ανάκλησης ή παραβίασης της συμφωνίας» όπως αναφέρει το σχέδιο του ΠΔ. Αυτός ο όρος δεν πρέπει να περιέχεται υποχρεωτικά στη συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ. Όμως **το ΠΔ προβλέπει ότι, οι κυρώσεις θα περιέχονται υποχρεωτικά στο κείμενο της συμφωνίας ίδρυσης του ΕΣΕ** Αυτό είναι αντίθετο με την οδηγία και με την ισχύουσα πρακτική. Το γεγονός ότι το παλαιό ΠΔ, στο άρθρο 11, προέβλεπε, λανθασμένα, κυρώσεις στην συμφωνία ίδρυσης δεν αποτελεί λόγο να υπάρχει το λάθος αυτό και στο νέο ΠΔ. Προτείνεται το παραπάνω εδάφιο να διαγραφεί.

14. Άρθρο 9 Ποια είναι η σκοπιμότητά του; **Σε ποιο άρθρο της οδηγίας αναφέρεται; Δεν είναι αντίθετο με την οδηγία;** Το γεγονός ότι το παλαιό ΠΔ, στο άρθρο 12 προέβλεπε τις ίδιες διαδικασίες με το νέο δεν αποτελεί λόγο να περιληφθούν στο νέο ΠΔ. Άλλωστε το εδάφιο ζ της παρ 2 του άρθρου 6 της οδηγίας προβλέπει ότι η συμφωνία ίδρυσης του ΕΣΕ θα περιέχει «την ημερομηνία έναρξης ισχύος της συμφωνίας και τη διάρκειά της, τις ρυθμίσεις βάσει των οποίων μπορεί να τροποποιηθεί η συμφωνία ή να καταγγελθεί, καθώς και τις περιπτώσεις στις οποίες θα πρέπει να γίνεται επαναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας και τη διαδικασία για την επαναδιαπραγμάτευσή της, συμπεριλαμβανομένων, ενδεχομένως, των περιπτώσεων κατά τις οποίες επέρχονται τροποποιήσεις στη δομή της κοινοτικής κλίμακας επιχείρησης ή ομίλου επιχειρήσεων» Το εδάφιο αυτό είναι ενδυναμωμένο σε σχέση με το αντίστοιχο εδάφιο της παλαιάς οδηγίας. Επιπρόσθετα σύμφωνα με το άρθρο 15 της οδηγίας «Το αργότερο στις 5 Ιουνίου 2016, η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, η οποία συνοδεύεται, ενδεχομένως, από κατάλληλες προτάσεις». Παρόμοιο άρθρο υπήρχε και στην παλαιά οδηγία. Σύμφωνα με αυτό το άρθρο της παλαιάς οδηγίας η επιτροπή προχώρησε στην νέα οδηγία βελτιώνοντας την θέση των εργαζομένων. Αν αυτό γίνει και στο μέλλον και υπάρξει μια νέα, περισσότερο φιλική προς τους εργαζόμενους οδηγία, πρέπει οι συμφωνίες ίδρυσης των ΕΣΕ που έχουν συναφθεί με το παρόν ΠΔ να ισχύουν επ' αόριστον όπως προβλέπει το άρθρο 9 παρ 2 εδάφιο α του σχεδίου του νέου ΠΔ; Τελικό συμπέρασμα το άρθρο αυτό πρέπει να απαλειφθεί.

15. Άρθρο 13 παράγραφος 1 «Το ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων (ΕΣΕ) καταρτίζει τον εσωτερικό του κανονισμό.» πρέπει να μπει στο άρθρο 12.

16. Άρθρο 13 παράγραφος 4. **Γιατί μπήκε όριο 10 ημερών ενώ η οδηγία αναφέρεται «εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος»** Είναι μήπως υπέρ του δικαιώματος των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση; 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. Μη λησμονούμε ότι στόχος της νέας οδηγίας, άρα και του νέου ΠΔ, είναι να «βελτιωθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και για διαβούλευση» όπως αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 1 της οδηγίας και όχι να «κουτσουρευτεί». Προτείνεται να παραμείνει το «εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος»

17. Άρθρο 14 παράγραφοι 1 και 2. Η προεδρία των συνεδριάσεων του ΕΣΕ με τον εργοδότη επαφίεται σε αμοιβαία συμφωνία εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 6. Διευκρινίζεται ότι οι επικουρικές υποχρεώσεις ισχύουν στις περιπτώσεις που η εργοδοσία δεν συμφωνεί με τη σύσταση ΕΣΕ. Τότε τα λεγόμενά της για Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι «επεα πτερόεντα» και «όνειρα θερινής νυκτός» αλλά αυτό είναι ένα άλλο θέμα. Είναι προφανές ότι στην περίπτωση αυτή πρέπει οι εργαζόμενοι να έχουν την προεδρία της κοινής συνεδρίασης με τον εργοδότη. Είναι προφανές ότι στις περιπτώσεις που η εργοδοσία δεν συμφωνεί με την ίδρυση ΕΣΕ οι εργαζόμενοι θα αντιμετωπίσουν αυξημένα προβλήματα στην εφαρμογή των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης. Αυτό εν μέρει μπορεί να αντιμετωπισθεί αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν την προεδρία των συναντήσεων με την εργοδοσία οπότε θα μπορούν να καθορίζουν την ημερήσια διάταξη, τον χρόνο που θα διατεθεί για κάθε θέμα, θα έχουν την δυνατότητα και την ευχέρεια υποβολής διευκρινιστικών ερωτήσεων κ.λ.π. Τότε μόνο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να λαμβάνουν, πιθανά, «αιτιολογημένη απάντηση σε κάθε γνώμη που ενδεχομένως διατυπώνουν» που προβλέπει η παράγραφος 1 εδάφιο α τρίτη παράγραφος των επικουρικών υποχρεώσεων της οδηγίας. Βλέπουμε ότι το πνεύμα των επικουρικών διατάξεων είναι ότι τα πράγματα «σφίγγουν» για τους εργοδότες. Αυτό θα πρέπει να γίνει περισσότερο συγκεκριμένο γιατί στην περίπτωση εφαρμογής των επικουρικών διατάξεων οι εργοδότες αντιδρούν στην ίδρυση του ΕΣΕ. Ένα άλλο θέμα που μπορεί να βελτιωθεί στο σχέδιο του νέου ΠΔ είναι το θέμα των δαπανών. 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 μόνον εμπειρογνώμονα αλλά περισσότερων. Ας μη ξεχνάμε ότι οι επικουρικές διατάξεις εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που δεν είναι δυνατή γραπτή συμφωνία εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοσίας για την ίδρυση και λειτουργία ΕΣΕ. Στην περίπτωση αυτή οι ανάγκες του ΕΣΕ σε εξειδικευμένες γνώσεις νομικών, οικονομολόγων κ.λ.π. είναι αυξημένες και σύμφωνα με την οδηγία πρέπει να καλύπτονται από την κεντρική διοίκηση. Με απλά λόγια, δεν θέλεις κε εργοδότα να συμφωνήσεις στην ίδρυση ΕΣΕ; Τότε πρέπει να πληρώσεις παραπάνω. Μέχρι και τα έξοδα των δικηγόρων των εργαζομένων, όταν σε πάνε στα δικαστήρια, γιατί δεν εφαρμόζεις την οδηγία, θα πρέπει να πληρώσεις. Διευκρινίζεται ότι η οδηγία, στις επικουρικές διατάξεις της, προβλέπει συμφωνία του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. μόνο στην περίπτωση των εξόδων του ΕΣΕ. Τελικά προτείνεται, η προεδρία των συνεδριάσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων με την εργοδοσία να ορίζεται από τους εργαζόμενους Επίσης να καλύπτονται τα έξοδα όχι μόνο ενός εμπειρογνώμονα αλλά περισσότερων. Για το λόγο αυτό προτείνεται μετά την δεύτερη πρόταση της παραγράφου 2 του άρθρου 14 του σχεδίου του ΠΔ να μπει.

"Η κεντρική διοίκηση αναλαμβάνει τα έξοδα και ενός δεύτερου εμπειρογνώμονα, ανάλογα με το εκάστοτε συζητούμενο θέμα στο ΕΣΕ, εφ' όσον αυτό ζητηθεί από τους εκπροσώπους των εργαζομένων"

Η ίδια επιχειρηματολογία ισχύει και για την ΕΔΟ η οποία έχει να αντιμετωπίσει πολλά νομικά προβλήματα. Εκτός από τον ένα εμπειρογνώμονα που μπορεί να είναι συνδικαλιστής όπως προβλέπεται στο άρθρο παράγραφο 4 τρίτη υποπαράγραφο της οδηγίας, η παρουσία ενός, συνήθως δικηγόρου, σαν δεύτερου εμπειρογνώμονα, είναι αναγκαία και απαραίτητη. Στην περίπτωση αυτή, η παραπάνω προσθήκη μπορεί να μπει και στο τέλος της παραγράφου 4 του άρθρου 7 του σχεδίου του ΠΔ με την αλλαγή από ΕΣΕ σε ΕΔΟ..

18. 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»**

19. Άρθρο 15 παράγραφος 2. Μήπως το άρθρο 8 του ΠΔ 91/2006 καλύπτει καλλίτερα τις ανάγκες των εργαζομένων; Το άρθρο αυτό έχει ως εξής «Όταν το εποπτικό ή διοικητικό όργανο της Ευρωπαϊκής Εταιρίας απαιτεί την τήρηση του απορρήτου ή δεν παρέχει πληροφορία, η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 1 και 2, εξασφαλίζεται με προσφυγή των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της Ευρωπαϊκής Εταιρίας το οποίο κρίνει με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Η απόφαση που θα εκδοθεί μπορεί να συμπεριλαμβάνει ρυθμίσεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση του εμπιστευτικού χαρακτήρα της πληροφορίας.»

20. Άρθρο 17 παράγραφος 3 Είναι πιθανά πιο σωστό να γίνεται αναφορά στο Ν. 1264 και όχι στον 1767 γιατί τον 1264 γνωρίζουν καλλίτερα οι συνδικαλιστές.

21. Άρθρο 17 παράγραφος 5 Είναι πιο σωστό να γίνεται αναφορά στο Ν. 1264 και στις συνδικαλιστικές άδειες που προβλέπει. Προτείνεται επίσης στο τέλος του άρθρου 17 και πριν από το εδάφιο 7 να μπουν τα παρακάτω.

"Εκτός από τις παραπάνω περιπτώσεις στα μέλη του ΕΣΕ χορηγείται άδεια με αποδοχές κατά τον αναγκαίο για την άσκηση των καθηκόντων τους χρόνο. Η άδεια αυτή είναι επιπρόσθετη τυχόν συνδικαλιστικής άδειας που δικαιούνται ως συνδικαλιστές και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από την άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 16 του Ν 1264/82 και ειδικότερα:

α) Για τα απλά μέλη του ΕΣΕ, άδεια ίση με την άδεια των προέδρων των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, με αριθμό μελών ίσο με τον αριθμό των Ελλήνων εργαζομένων που εκπροσωπούνται στο ΕΣΕ.

β) Για τα μέλη της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης, άδεια ίση με την άδεια του προέδρου των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβαθμίων συνδικαλιστικών οργανώσεων."

22. Άρθρο 17 παράγραφος 7 Μήπως είναι πλεονασμός;



23. Άρθρο 18 παράγραφος 2 Προτείνεται να αναθεωρηθεί, προκειμένου να προβλέπεται και η δυνατότητα προσφυγής των εκπροσώπων των εργαζομένων στα δικαστήρια με θέμα την ακύρωση και την αναστολή της εφαρμογής αποφάσεων των εργοδοτών που δεν έχουν ακολουθήσει σωστές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων», όπως προβλέπει η νέα εισαγωγική παρατήρηση 37. Για τους λόγους αυτούς προτείνεται να τροποποιηθεί το άρθρο 18 ως εξής .

1. Η διοίκηση των εγκαταστάσεων επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας και η διοίκηση των επιχειρήσεων, μελών του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, οι οποίες λειτουργούν στην Ελλάδα, καθώς και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων τους ή, κατά περίπτωση, οι εργαζόμενοί τους, πρέπει να τηρούν τις υποχρεώσεις που προβλέπει το παρόν διάταγμα, ανεξάρτητα από το εάν η κεντρική διοίκηση βρίσκεται ή όχι στην Ελλάδα.

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες ή σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους ή σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις με σκοπό να παρακωλύουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εκπροσώπων των εργαζομένων, που απορρέουν από το παρόν διάταγμα.

3. Σε περίπτωση που η κεντρική διοίκηση δεν παρέχει στα μέλη του ΕΣΕ ή στα μέλη της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης τις απαραίτητες πληροφορίες για την εκπλήρωση της υποχρέωσης ενημέρωσης και την προετοιμασία ενδεχόμενης διαβούλευσης, ή παρέχει εσφαλμένες ή ελλιπείς πληροφορίες, ή αρνείται να εκπληρώσει προσηκόντως την υποχρέωση διαβούλευσης, το ΕΣΕ, νομίμως εκπροσωπούμενο, ή τα μέλη της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας της κεντρικής διοίκησης και να ζητήσουν, με αίτηση που συζητείται κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, την χορήγηση των απαιτούμενων πληροφοριών για συγκεκριμένα διακρατικά ζητήματα και την αναστολή υλοποίησης τυχόν αποφάσεων της κεντρικής διοίκησης που αφορούν στα επίδικα διακρατικά ζητήματα, μέχρις ότου η κεντρική διοίκηση εκπληρώσει προσηκόντως την υποχρέωση διαβούλευσης. Η ανωτέρω αίτηση λήψης ασφαλιστικών μέτρων προσδιορίζεται και συζητείται κατά προτεραιότητα εντός δεκαπέντε (15) ημερών. Η κεντρική διοίκηση φέρει το βάρος της απόδειξης ότι εκπλήρωσε προσηκόντως την υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης.

4. Σε περίπτωση που η κεντρική διοίκηση παραβιάσει την υποχρέωση προσήκουσας διαβούλευσης και προχωρήσει στην υλοποίηση αποφάσεων που αφορούν σε διακρατικά ζητήματα, οι αποφάσεις αυτές πάσχουν ακυρότητας και δεν μπορούν να προβληθούν έναντι των εργαζομένων για την τροποποίηση ή καταγγελία των ατομικών συμβάσεων εργασίας τους. Ομοίως, οι ως άνω αποφάσεις δεν αποτελούν νόμιμο λόγο καταγγελίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

3. Όποιος παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος, υπόκειται:

α) σε ποινή φυλάκισης μέχρι τριών (3) ετών, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1338/1983, όπως εκάστοτε ισχύει και

β) στην επιβολή προστίμου, το ύψος του οποίου προσδιορίζεται κατ' εφαρμογή των κριτηρίων της ΥΑ 2063/Δ1/632/2011. Το πρόστιμο εισπράττεται υπέρ του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων.

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

25. 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, πιθανά για να ακολουθήσει την αρίθμηση του ΠΔ 40/97. Όμως η αλλαγή της αρίθμησης δεν βοηθά στην κατανόηση του νέου ΠΔ και περισσότερο στην αντιπαραβολή του με το κείμενο της νέας οδηγίας που τα βασικά της σημεία περιλαμβάνονται σε όλες της εθνικές νομοθεσίες. **Η διαδικασία της αντιπαραβολής του κειμένου του ΠΔ με την οδηγία** είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στους συνδικαλιστές για να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως μέλη των ΕΣΕ όταν προέρχονται από διάφορες χώρες. **Πως θα μπορέσουν οι συνδικαλιστές να συνεννοηθούν καλύτερα;** Όταν έχουν ομογενοποιημένα κείμενα ως προς την αρίθμηση και το περιεχόμενο ή όταν πέσουν σε κυκλώνα νομικών διατάξεων; Μη ξεχνάμε ότι στόχος της νέας οδηγίας είναι να αυξηθεί ο αριθμός των ΕΣΕ. Άρα το νέο ΠΔ πρέπει να είναι απλό και κατανοητό και να τηρεί την ίδια αρίθμηση των άρθρων με την οδηγία. Με τον τρόπο αυτό ο κάθε συνδικαλιστής, μέλος σε ΕΣΕ, θα μπορεί να βρίσκει εύκολα το σημείο που τον ενδιαφέρει και να επικοινωνεί και να ενημερώνει καλύτερα τον συνάδελφό του που προέρχεται από άλλη χώρα. Αυτό είναι δυνατό αν υπάρχει διαφορετική αρίθμηση ανάμεσα στις διατάξεις του νέου ΠΔ και της οδηγίας; 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 μουν 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.** Συμπέρασμα, προτείνεται να ακολουθηθεί η αρίθμηση των άρθρων της οδηγίας.

## **9 ΣΧΕΣΗ ΠΑΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΥ ΠΔ**

Όπως έχει ήδη αναφερθεί το η νέα οδηγία και το σχέδιο του νέου ΠΔ αποτελούνται από διατάξεις δύο κατηγοριών. Η πρώτη κατηγορία 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. Η δεύτερη κατηγορία αποτελείται από διατάξεις, που η **παλαιά και η νέα οδηγία επιβάλλουν να καθορισθούν από την κάθε χώρα – μέλος.** Δυστυχώς, η δεύτερη κατηγορία, 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 τις διατάξεις της δεύτερης κατηγορίας 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** της δεύτερης κατηγορίας 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.**

## **10 ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΠΔ ΣΤΗ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΣΥΓΚΥΡΙΑ**

**Διευκρινίζεται ότι, για το νέο ΠΔ δεν έχει εκφράσει αντίθετη προς τα συμφέροντα των εργαζόμενων άποψη καμιά τρoικα ή ΔΝΤ ή Ευρωπαϊκή Ένωση.** Αντίθετα η Ευρωπαϊκή Ένωση σου λέει: «με την νέα οδηγία για τα ΕΣΕ βελτιώνω το νομικό πλαίσιο προς το συμφέρον των εργαζομένων» και εσύ Ελλάδα τι κάνεις; Μήπως βάζεις θηλιές στους εργαζόμενους με το σχέδιο του νέου ΠΔ; Μη ξεχνάμε ότι το νέο ΠΔ θα μεταφραστεί στα Αγγλικά και θα μπει στο site της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο ΙΝΤΕΡΝΕΤ. Όσοι ξένοι θα το βλέπουν θα γελάνε. Η κυβέρνηση της κας Μερκελ, έστω σε τρία σημεία, δέχθηκε ο νέος Γερμανικός Νόμος για τα ΕΣΕ να έχει πρόσθετες, θετικές για τους εργαζόμενους διατάξεις, σε σχέση με την οδηγία π.χ. συμπεριλαμβάνει και συγχωνεύσεις, διασπάσεις μεταφορές εταιρειών κ.λ.π. ως θέματα διαβούλευσης στα ΕΣΕ. **Το ελληνικό σχέδιο ΠΔ, έχει δυσμενέστερες διατάξεις για τους εργαζόμενους σε σχέση με την Οδηγία. ΓΙΑΤΙ;**

## **11 ΣΧΕΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΠΔ, ΟΔΗΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το σχέδιο του ΠΔ, όχι μόνο δεν καλύπτει τις απαιτήσεις της οδηγίας και δεν είναι σύμφωνο με το γράμμα και το πνεύμα της αλλά δεν είναι και σύμφωνο με τις αρχές της άμεσης εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου. Συμπερασματικά, οι ρυθμίσεις του σχεδίου του Προεδρικού Διατάγματος παραβιάζουν θεμελιώδη δικαιώματα που προστατεύονται από το ισχύον δίκαιο και πρέπει να διορθωθούν.