

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

**Αθήνα 08-11-2011 (τέταρτη έκδοση)**

**ΥΠΟΜΝΗΜΑ**

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

**(ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2009/38 ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ)**

**1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) 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. Τα ΕΣΕ δεν έχουν το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και της υπογραφής συλλογικών συμβάσεων, θέματα που αποτελούν αντικείμενα των εργατικών σωματείων και ομοσπονδιών.

Ήδη η νέα οδηγία 2009/38 αντικατέστησε την οδηγία 94/45. Η νέα οδηγία θα ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με νόμο και όχι με ΠΔ, όπως ήταν ο αρχικός σχεδιασμός του Υπουργείου Εργασίας. Σημειώνεται επίσης ότι, οι κοινοτικές οδηγίες και γενικότερα το κοινοτικό δίκαιο, ιδιαίτερα στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, προέρχονται από συγκερασμό πολλών εθνικών προσεγγίσεων και απόψεων οι οποίες έχουν αφετηρία τις ιδιαίτερες εμπειρίες και πρακτικές της κάθε χώρας μέλους. Το γεγονός αυτό, εμποδίζει την σωστή κατανόηση του κοινοτικού δικαίου από όλους τους ενδιαφερόμενους και τελικά, η μεταφορά τους στο εθνικό δίκαιο κάθε χώρας, μερικές φορές δεν αποτελεί αντικείμενο ενδεδειγμένης συζήτησης και εξέτασης των επιπτώσεων τους.

Παρακάτω παρουσιάζεται το ιστορικό της μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο.

## **2. ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

Πριν από δύο περίπου χρόνια, το Υπουργείο Εργασίας προχώρησε στην σύσταση επιτροπής για να συντάξει το σχέδιο του νέου ΠΔ που θα μετέφερε την οδηγία 2009/38 στο εθνικό δίκαιο.

Από πολύ νωρίς, στις 26/4/2010, η ΟΒΕΣ είχε κυκλοφορήσει και είχε αποστείλει στη ΓΣΕΕ προσχέδιο θέσεων για την μεταφορά της νέας οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο, χωρίς όμως αυτές να ληφούν υπ' όψη στο τελικό κείμενο του σχεδίου του ΠΔ όπως φαίνεται και στα πρακτικά της επιτροπής.

Μόλις η ΟΒΕΣ έλαβε από τη ΓΣΕΕ το τελικό κείμενο του σχεδίου του νέου ΠΔ, απέστειλε στις 27/12/2010 με ε-μειλ σε πολλούς αποδέκτες (ΓΣΕΕ, συνδικαλιστές κ.λ.π) προσχέδιο των θέσεων της, για μελέτη και ανταλλαγή απόψεων. Επισημαίνεται ότι το κείμενο του σχεδίου του νέου ΠΔ περιείχε πάρα πολλές αντεργατικές διατάξεις.

Παράλληλα, η ΟΒΕΣ ζήτησε από την ΓΣΕΕ να παρέμβει προς το Υπ. Εργασίας πράγμα που έγινε με την από 11/1/2011 επιστολή της ΓΣΕΕ προς την Υπουργό Εργασίας κα Κατσέλη. Επίσης η πρώτη έκδοση των θέσεων αυτών απεστάλη από την ΟΒΕΣ στην Υπουργό Εργασίας κα Κατσέλη στις 28/1/2011. Οι θέσεις αυτές βελτιώθηκαν και η δεύτερη 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. Η κα Στρατινάκη, προέκρινε την μεταφορά της οδηγίας με νόμο και όχι με προεδρικό διάταγμα. Τη λύση αυτή έχει άλλωστε επιλέξει και η πλειοψηφία όλων των ευρωπαϊκών κρατών, όπως φαίνεται και στο σχετικό πίνακα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που περιέχει όλους τους μέχρι την 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>.

Οι θέσεις της ΟΒΕΣ απεστάλησαν επίσης, στον Υπουργό Εργασίας κ. Κουτρουμάνη καθώς και σε όλη την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας στις 12/7/2011 (δεύτερη έκδοση) καθώς και στις 7/11/2011 (τρίτη έκδοση) .

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

Τέλος η παρούσα, τέταρτη έκδοση των θέσεων αυτών, συντάχθηκε μετά την ανακοίνωση του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας. **Το σχέδιο νόμου περιέχει σημαντικές βελτιώσεις σε σχέση με το σχέδιο του ΠΔ και οι παρατηρήσεις της ΟΒΕΣ έχουν αναπροσαρμοσθεί ανάλογα.**

Όλα τα παραπάνω έγγραφα υπάρχουν στην διεύθυνση [www.obes.gr](http://www.obes.gr)

### **3. 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 αναδιρθρώσεων 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 νόμο και να συμπεριληφθούν στην αιτιολογική έκθεση;**

#### **4. 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 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, στις επικουρικές διατάξεις της, προβλέπει υποχρεωτική συνάντηση με τον εργοδότη κάθε χρόνο. Δεν είναι εύλογο ο νέος νόμος να βελτιώνει τις διατάξεις της νέας οδηγίας προς την κατεύθυνση ενίσχυσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση;

#### **5. ΣΗΜΕΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΕΩΝ ΣΤΟ ΝΕΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ**

Τα σημεία βελτίωσης του σχεδίου νόμου για τα ΕΣΕ αφορούν τα εξής θέματα:

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ

ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ (ΕΔΟ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ)

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ

## **6. 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. Για παράδειγμα η εισαγωγική εκτίμηση 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.** Δεν πρέπει αυτή η εισαγωγική εκτίμηση να συμπεριληφθεί στο κείμενο του νέου νόμου;

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 νόμο;**

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.

Από τα παραπάνω προκύπτει η αναγκαιότητα ενσωμάτωσης των εισαγωγικών εκτιμήσεων στο κείμενο του σχεδίου νόμου ανεξάρτητα αν αυτό δεν αποτελεί νομική υποχρέωση του κάθε κράτους μέλους.

## **7. ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ**

Η νέα οδηγία στην εισαγωγική εκτίμηση 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 νόμου απλά αντιγράφει το κείμενο για κυρώσεις που περιλαμβάνεται στο παλαιό ΠΔ. Είναι αυτό σύμφωνο με το γράμμα και το πνεύμα της νέας οδηγίας;

Διευκρινίζεται ότι η εισαγωγική εκτίμηση 36 που προβλέπει ότι **οι κυρώσεις πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων»** δεν περιλαμβάνεται στο κείμενο του σχεδίου του νέου νόμου. Μήπως αν αυτή η εκτίμηση, μαζί με ανάλογα μέτρα εφαρμογής, συμπεριληφθεί στο άρθρο 18 του νόμου, που αναφέρεται στις κυρώσεις, ενώ παράλληλα προβλεφθεί η δυνατότητα των εργαζομένων να προσφεύγουν στα δικαστήρια με νομικές διαδικασίες κ.λ.π. τότε δεν θα ισχυροποιούταν το άρθρο αυτό ώστε να γίνει αποτελεσματικότερο; 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 νόμου). 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 που πρέπει να ενισχυθεί από την πολιτεία.

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 36, που δεν υπήρχε στην παλαιά οδηγία. Η νέα εισαγωγική παρατήρηση 36 προβλέπει, όπως ήδη αναφέραμε παραπάνω, ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι **«αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές σε σχέση με την σοβαρότητα των παραβάσεων»** **Μόνο τότε ο νέος νόμος θα είναι σύμφωνος με την αργή της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου.**

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 διατάξεών 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 προσδίδουσες 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)»

Επίσης, 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".

Η αναγκαιότητα θωράκισης του εθνικού δικαίου με διατάξεις που αποσκοπούν στην εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών αποδεικνύεται με το παρακάτω παράδειγμα. Στη χώρα μας η κοινοτική οδηγία 2002/14 «περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα», ενσωματώθηκε στο ελληνικό Δίκαιο με το Π.Δ. 240/2006. Όταν η ΟΜΕ ΟΤΕ ζήτησε να εφαρμοσθεί το ΠΔ αυτό η ΜΠρΑΘ 4904/2008 (Ασφ. Μέτρα) απόφαση του δικαστηρίου αναφέρει μεταξύ άλλων «Περαιτέρω, η επικαλούμενη Οδηγία (2002/14/ΕΚ) δεν έχει τύχει ολοκληρωτικής προσαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη, με τη μορφή της θέσπισης ιδιαίτερου συστήματος μέσω παροχής ενδίκου προστασίας και διαδικασιών που να καθιστούν αποτελεσματικότερη τη διασφάλιση των θεσπιζόμενων μ' αυτήν δικαιωμάτων πληροφόρησης και διαβούλευσης.» Δηλαδή βλέπουμε ότι και το ΠΔ 240/2006 δεν παρέχει επαρκή προστασία στην άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση, πράγμα που αντιβαίνει στην οδηγία 2002/14.

Για όλους τους παραπάνω λόγους προτείνεται να τροποποιηθεί το άρθρο 18 του σχεδίου νόμου 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 παρακαλύουν 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.

5. 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.

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

Η οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα, στα κράτη μέλη να περιορίζουν 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 νόμου.

"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 διοικητικών στελεχών, 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, όπως προβλέπεται στο άρθρο 7 παράγραφο 4 εδάφιο τρίτο του σχεδίου νόμου, 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.

## **9. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ**

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

οδηγία κατά παράβαση της αρχής 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 σχεδίου νόμου η «συνδικαλιστική άδεια» αναφέρεται ως εξής:

«3. Τα μέλη της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας (ΕΔΟ), του ΕΣΕ και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που ασκούν τα καθήκοντα 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 έτσι όπως είναι διατυπωμένο το σχέδιο νόμου 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) ο οποίος 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 νόμου απουσιάζουν τα παραπάνω. Με μια στενή, κατά γράμμα, ερμηνεία του νόμου, 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 νόμου. Άρα θα φτάσουμε στο σημείο, οι έλληνες συνδικαλιστές να επικαλούνται την ευρωπαϊκή οδηγία και όχι το ελληνικό νόμο, 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; 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 περιμένουμε από το νέο νόμο; 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 σχέδιο νόμου; 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 νόμο;

Για τους παραπάνω λόγους προτείνεται 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."

## **10. 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. Αρα είναι εύλογο, ο νέος νόμος **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 ο νέος νόμος 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.

## **11. ΑΛΛΑ ΣΗΜΕΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΠΔ**

Εκτός από τα προηγούμενα σημεία βελτίωσης παραθέτουμε επίσης και πρόσθετες παρατηρήσεις που **πιθανά να μπορούν να βελτιώσουν συγκεκριμένα άρθρα** του σχεδίου του νέου νόμου. Τα σημεία αυτά, συνοπτικά, έχουν ως εξής:

1. 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». Ο νέος νόμος 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.

2. 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 αποτελεί λόγο να υπάρχουν και στη νέο νόμο; 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 γίνει; Βέβαια τότε θα έχει συσταθεί το ΕΣΕ και θα μπορεί να προχωρήσει σε ανάλογες ενέργειες. Αλλά μήπως η παρούσα διατύπωση του άρθρου δεν το διασφαλίζει;

3. Άρθρο 9. Ποια είναι η σκοπιμότητά του; Σε ποιο άρθρο της οδηγίας αναφέρεται; Μήπως 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 νόμο. 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

σχέδιο νόμου να ισχύουν επ' αόριστον όπως προβλέπει το άρθρο 9 παρ 2 εδάφιο α του σχεδίου του νέου νόμου; Μήπως το άρθρο αυτό πρέπει να ξανακοιταχθεί;

4. 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 ο νέος νόμος 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 νόμο. 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».

5. Άρθρο 19 παράγραφος 4. Προτείνεται να αναφερθούν ονομαστικά οι άλλες διατάξεις του ελληνικού δικαίου. Επίσης πρέπει να ληφθεί υπ όψη και η εισαγωγική εκτίμηση 17 που αναφέρεται στην διασύνδεση μεταξύ της εθνικής και διεθνικής ενημέρωσης και διαβούλευσης. Στην εκτίμηση αυτή αναφέρεται ότι «Για λόγους αποτελεσματικότητας, συνέπειας και ασφάλειας δικαίου, είναι απαραίτητη η σύνδεση μεταξύ των οδηγιών και των επιπέδων ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με αυτούς, τα οποία καθορίζονται από το κοινοτικό και το εθνικό δίκαιο ή/και την κοινοτική και εθνική πρακτική. Προτεραιότητα πρέπει να δίδεται στη διαπραγμάτευση αυτών των διαδικασιών σύνδεσης στο πλαίσιο της κάθε επιχείρησης ή ομίλου. Όταν δεν υπάρχει συμφωνία γι' αυτό το θέμα και οι αποφάσεις που θα ληφθούν ενδέχεται να επιφέρουν σοβαρές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή να κινδυνεύσουν οι συμβάσεις εργασίας, η διαδικασία πρέπει να πραγματοποιείται ταυτόχρονα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και με τέτοιο τρόπο ώστε να σέβεται τις αρμοδιότητες και τους τομείς παρέμβασης των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων.....»

6. Τέλος μια παρατήρηση σχετικά με την **αρίθμηση των άρθρων του σχεδίου νόμου σε σχέση με την αρίθμηση των άρθρων στην οδηγία**. Ο συντάκτης του νόμου 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 νόμου 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 νόμου 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 καλλίτερα; Όταν έχουν ομογενοποιημένα κείμενα ως προς την αρίθμηση και το περιεχόμενο ή όταν πέσουν σε κυκεώνα νομικών διατάξεων; Μη ξεχνάμε ότι στόχος της νέας οδηγίας είναι να αυξηθεί ο αριθμός των ΕΣΕ. Άρα ο νέος νόμος πρέπει να είναι απλός και κατανοητός 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 καλλίτερα τον συνάδελφό του που προέρχεται από άλλη χώρα. Είναι αυτό δυνατό αν υπάρχει διαφορετική αρίθμηση ανάμεσα στις διατάξεις του νέου νόμου 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 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. Συμπέρασμα, προτείνεται να ακολουθηθεί η αρίθμηση των άρθρων της οδηγίας.

## **12 ΣΧΕΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΟΥ ΝΟΜΟΥ**

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η νέα οδηγία και το σχέδιο του νέου νόμου 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 προτείνουν να καθορισθούν από την κάθε χώρα – μέλος.**

Δυστυχώς, η δεύτερη κατηγορία διατάξεων στο παρόν σχέδιο νόμου, αποτελεί σε πολλά σημεία 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, καθορίζονται από την κάθε χώρα – μέλος. Αν τελικά γίνει μια απλή μεταφορά των διατάξεων της δεύτερης κατηγορίας από το ΠΔ 40/97 στο νέο σχέδιο νόμου, όπως αυτό δυστυχώς συμβαίνει σε μερικά σημεία του σχεδίου νόμου, τότε αυτή η προσέγγιση δεν είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων, ενώ παράλληλα **δεν είναι σύμφωνη ούτε με το γράμμα ούτε και το πνεύμα της νέας οδηγίας.**

Διευκρινίζεται ότι, για το νέο νόμο, από όσα γνωρίζουμε, δεν έχει εκφράσει αντίθετη προς τα συμφέροντα των εργαζομένων άποψη καμιά τρώικα ή ΔΝΤ ή Ευρωπαϊκή Ένωση. Αντίθετα, η Ευρωπαϊκή Ένωση σου λέει με απλά λόγια : «με την νέα οδηγία για τα ΕΣΕ βελτιώνω το νομικό πλαίσιο προς το συμφέρον των εργαζομένων». Δεν πρέπει και εμείς στην Ελλάδα να βελτιώσουμε το νέο νόμο προς την κατεύθυνση ενίσχυσης των συμφερόντων των εργαζομένων; Διευκρινίζουμε ότι κυβέρνηση της κας Μερκελ, έστω σε τρία σημεία, δέχθηκε να έχει ο νέος γερμανικός



νόμος για τα ΕΣΕ πρόσθετες, θετικές για τους εργαζόμενους διατάξεις, σε σχέση με την οδηγία π.χ. συμπεριλαμβάνει τις συγχωνεύσεις, τις διασπάσεις, τις μεταφορές εταιρειών κ.λ.π. ως θέματα διαβούλευσης στα ΕΣΕ.

Ελπίζουμε ότι οι παρατηρήσεις μας θα συμβάλλουν στην βελτίωση των διατάξεων του παρόντος νόμου.