

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «PRAXIS» PROIECTUL “PRAXIS”
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14
INFORMARE SI CONSULTARE

Παναγιώτης Κατσαμπάνης
Μ- Η ΕΜΠ
Επιστημονικός συνεργάτης της ΟΒΕΣ
Panagiotis Katsampanis
Ing.-Electr. U.P.M.A

Παρουσίαση στη συνάντηση στο Βουκουρέστι στις 07-08/03/12
Prezentarea pentru intalnirea din Bucuresti 07-08/03/12

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Γενική Δνση Απασχόλησης της ΕΕ
Proiectul este cofinantat de catre Directia Generala Ocuparea Fortei de Munca a C.E.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ DREPTURILE SINDICALE

Δικαίωμα για συνδικαλισμό (συνδικαλιστικές ελευθερίες)



Dreptul la sindicat (libertatile sindicale)

Δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις.



Dreptul pentru negocierile colective si contractele colective

•Δικαίωμα για ενημέρωση



•Dreptul la informare

•Δικαίωμα για διαβούλευση



•Dreptul la consultare

•Δικαίωμα για συμμετοχή



•Dreptul la participare

ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ; CE SE INTAMPLA IN MISCAREA SINDICALA EUROPEANA

- Κάθε ευρωπαϊκό κράτος δεν είναι ίδιο με τα άλλα κράτη
- Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει πετύχει διαφορετικές μορφές προάσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων (συνδικαλιστικές ελευθερίες, συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενημέρωση και διαβούλευση, κοινωνικός διάλογος, συμμετοχή κ.λ.π.) σε κάθε κράτος της Ευρώπης.
- Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να «συγκεράσει» τα ισχύοντα σε κάθε χώρα και θεσπίζει ευρωπαϊκές οδηγίες και κανονισμούς που έχουν πανευρωπαϊκή ισχύ.
- Fiecare stat european difera fata de celelalte
- Miscarea sindicala a atins diverse forme de aparare a intereselor angajatilor (libertati sindicale, negocieri colective, informare si consultare, dialogul social, participarea etc) in fiecare stat membru U.E.
- Uniunea Europeana incearca sa “combine” reglementarile in vigoare din fiecare stat si adopta directive si regulamente europene aplicabile la nivel U.E.

ΚΑΙ ΤΙ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΤΑ; SI CE SE INTAMPLA DUPA?

- Κάθε ευρωπαϊκό κράτος μεταφέρει τις ευρωπαϊκές οδηγίες που σχετίζονται με το εργατικό δίκαιο στην εθνική του νομοθεσία με Προεδρικά Διατάγματα, Νόμους ή συμφωνίες εργοδοτών – εργαζομένων.
- Προσοχή. Επειδή οι κοινοτικές οδηγίες είναι αποτέλεσμα συμβιβασμών ανάμεσα στα ευρωπαϊκά κράτη, αυτό έχει σαν αποτέλεσμα η κάθε ευρωπαϊκή οδηγία να μην καλύπτει όλα τα θέματα που αναφέρεται.
- Το κάθε κράτος μπορεί να «προσαρμόσει» την κάθε κοινοτική οδηγία στη εθνική του νομοθεσία. **ΚΑΙ ΝΑ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΤΙΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ.**
- Fiecare stat european transpune directivele europene referitoare la dreptul muncii in legislatia sa nationala prin Ordonante Guvernamentale, Legi sau conventii intre angajatori si angajati.
- Atentie. Datorita faptului ca directivele comunitare sunt rezultatul unor conventii intre diversele state europene, acestea nu acopera toate subiectele la care se refera.
- Fiecare stat poate sa isi “adapteze” directivele la legislatia lor nationala.**SI SA PREVADA SI SANCTIUNILE IN ACEST SENS**

ΠΟΥ ΣΤΗΡΙΖΕΤΑΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ; PE CE SE BAZEAZA INFORMAREA SI CONSULTAREA?

Άρθρο 27 του χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εξασφαλίζεται στους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση, στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.

Art. 27 din carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Sunt asigurate la timp util, angajatilor sau reprezentantilor acestora, la nivelele corespunzatoare, informarea si consultarea, in cazurile si in conditiile prevazute de catre dreptul European, legislatiile si practicile nationale.

**ΠΟΙΕΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;**

CARE DIRECTIVE COMUNITARE SE REFERA LA INFORMARE SI CONSULTARE?

- Συλλογικές απολύσεις 98/59
- Ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων 94/45 και 2009/38
- Ευρωπαϊκή εταιρεία 2001/86
- Μεταβίβαση επιχείρησης 2001/23
- Υποβολή πρότασης για εξαγορά επιχείρησης 2004/25
- Ενημέρωση και διαβούλευση 2002/14 που στην Ελλάδα ισχύει με το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 και στην Ρουμανία με τον Νόμο 467/2006
- Concedieri colective 98/59
- Consiliile europene de intreprindere 94/45 si 2009/38
- Societatea europeana 2001/86
- Transferul intreprinderii 2001/23
- Depunerea ofertei de cumparare a unei intreprinderi 2004/25
- Informarea si consultarea 2002/14 care in Grecia a intrat in vigoare prin Ordonanta Prezidentiala 240/2006 iar in Romania prin Legea 467/2006.

ΠΟΙΕΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΘΑ ΣΥΖΗΤΗΣΟΥΜΕ; DESPRE CE DIRECTIVE EUROPENE O SA DISCUTAM?

- Ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων 94/45 και 2009/38
- Ενημέρωση και διαβούλευση 2002/14 που στην Ελλάδα ισχύει με το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 και στην Ρουμανία με τον Νόμο 467/2006
- Consiliile europene de intreprindere 94/45 si 2009/38
- Informarea si consultarea 2002/14 care in Grecia a intrat in vigoare prin Ordonanta Prezidentiala 240/2006 iar in Romania prin Legea 467/2006.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΚΟΙΝΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΟΔΗΓΙΩΝ; CARE SUNT PUNCTELE COMUNE ALE CELOR DOUA DIRECTIVE?

- Και οι δύο οδηγίες αναφέρονται στο δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης
- Η οδηγία 2009/38 αναφέρεται σε διακρατικά θέματα πολυεθνικών επιχειρήσεων
- Η οδηγία 2002/14 αναφέρεται στην ενημέρωση και διαβούλευση σε εθνικό επίπεδο
- ΠΡΟΣΟΧΗ ΚΑΙ ΟΙ ΔΥΟ ΟΔΗΓΙΕΣ ΙΣΧΥΟΥΝ ΣΕ ΜΙΑ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ. ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΥΟ ΟΔΗΓΙΕΣ
- Ambele directive se refera la dreptul de informare si consultare
- Directiva 2009/38 se refera la problemele transnationale ale intreprinderilor multinationale
- Directiva 2002/14 se refera la informare si consultare la nivel national
- ΑΤΕΝΤΙΕ. ΑΜΒΕΛΕ ΔΙΡΕΚΤΙΒΕ ΣΥΝΤ ΒΑΛΑΒΙΛΕ ΠΕΝΤΡΥ ΜΥΛΤΙΝΑΤΙΟΝΑΛΕ.ΣΙΝΔΙΣΑΛΙΣΤΙΙ ΠΟΤ ΣΑ ΥΤΙΛΙΖΕΖΕ ΑΜΒΕΛΕ ΔΙΡΕΚΤΙΒΕ

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΟΔΗΓΙΩΝ; CARE ESTE DIFERENTA INTRE CELE DOUA DIRECTIVE?

- Η οδηγία για τα ΕΣΕ προβλέπει μια συγκεκριμένη και δομημένη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.
- Η οδηγία για ενημέρωση και διαβούλευση αφήνει την σχετική διαδικασία σε κοινή συμφωνία εργοδοτών εργαζομένων και στο τι ισχύει το εθνικό δίκαιο κάθε χώρας.
- Η οδηγία για τα ΕΣΕ δίνει περισσότερα δικαιώματα στους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Directiva pentru Consiliile de Intreprindere Europene, prevede o procedura specifica si structurata de informare si consultare intre angajat si angajator.
- Directiva pentru informare si consultare lasa procedura in acest sens la intelegerea comuna intre angajati si angajatori, conform si celor in vigoare la nivel de drept national.
- Directiva pentru Consiliile de Intreprindere Europene, acorda mai multe drepturi reprezentantilor angajatilor.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ OBSERVATII

- Και στις δύο χώρες, Ελλάδα και Ρουμανία, δεν υπάρχει παράδοση σε θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης.
- Δεν υπάρχουν κυρώσεις για τους εργοδότες ή είναι πολύ μικρές
- Μπορεί να υπάρχουν και εθνικοί νόμοι που να περιορίζουν το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης.
- In ambele state, Grecia si Romania, nu exista o traditie in probleme de informare si consultare.
- Nu exista sanctiuni pentru angajatori sau daca exista sunt minore.
- Pot exista si legi nationale care sa limiteze dreptul la informare si consultare.

**ΤΙ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ Ο ΝΟΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ 3846/2010 «ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΆΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»;
CE PREVEDE LEGEA ELENA 3846/2010 “GARANTII PENTRU SIGURANTA MUNCII SI ALTE DISPOZITII”**

Ο εργοδότης μπορεί να θέτει εργαζόμενους σε μερική απασχόληση και διαθεσιμότητα

Προϋπόθεση είναι να ενημερώσει ο εργοδότης τους εργαζόμενους και να διαβουλευθεί; Πώς όμως;

- Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφ’ άπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης

- Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης

- Angajatorul poate reduce timpul de munca al angajatilor la jumatate de norma sau sa ii suspende.

- Conditia este informarea angajatilor de catre angajator si sa se consulte cu acestia. Cum in sa?

- Informarea se poate efectua printr-un anunt afisat intr-un loc vizibil si accesibil din cadrul intreprinderii

- Consultarea este efectuata intr-un loc si la o data stabilita de catre angajator

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ; CE INSEAMNA INFORMAREA SI CONSULTAREA?

- ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΟΙΝΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
- ΚΑΘΕ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ ΑΡΑ ΚΑΙ ΚΑΘΕ ΝΟΜΟΣ Ή ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΕΧΕΙ ΞΕΧΩΡΙΣΤΟ ΟΡΙΣΜΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
- Αυτό συμφέρει τους εργοδότες.
- Ιδιαίτερα αν δεν υπάρχουν κυρώσεις για τους εργοδότες στις περιπτώσεις παραβίασης των νόμων

- NU EXISTA O DEFINITIE COMUNA PENTRU INFORMARE SI CONSULTARE
- FIECARE DIRECTIVA COMUNITARA IN CONSECINTA SI FIECARE LEGE SAU ORDONANTA PREZIDENTIALA ARE O DEFINITIE PROPRIE A INFORMARII SI CONSULTARII
- Aceasta situatie este convenabila pentru angajatori
- Mai ales daca nu exista sanctiuni pentru angajatori in cazul incalcarii legilor

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14;
CE INSEAMNA INFORMARE IN DIRECTIVA EUROPEANA 2002/14?**

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

prin „informare” se intelege transmiterea de date de catre angajator reprezentantilor lucratorilor pentru a le permite sa se familiarizeze cu subiectul si sa-l examineze

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14; CE INSEAMNA CONSULTARE IN DIRECTIVA EUROPEANA 2002/14?

- ως «διαβούλευση» νοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.
- prin „consultare” se intelege schimbul de pareri si stabilirea unui dialog intre reprezentantii lucradorilor si angajator.

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2009/38 ΓΙΑ ΤΑ ΕΣΕ ; CE INSEAMNA INFORMARE IN DIRECTIVA 2009/38 PENTRU CONSILIILE EUROPENE DE INTREPRINDERE

• «ενημέρωση», η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου αυτοί να κατατοπιστούν για το εκάστοτε θέμα και να το εξετάσουν· η ενημέρωση πραγματοποιείται τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, να προετοιμάζουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας·

• informare - transmiterea de date de catre angajator catre reprezentantii salariatilor pentru a le permite sa se familiarizeze cu subiectul tratat si sa il examineze in cunostinta de cauza; informarea se face intr-un moment, intr-un mod si cu un continut corespunzator, pentru a permite reprezentantilor salariatilor sa examineze problema intr-un mod adecvat si sa pregateasca, daca este cazul, consultarea;"

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2009/38 ΓΙΑ ΤΑ ΕΣΕ ; CE INSEAMNA INFORMARE IN DIRECTIVA 2009/38 PENTRU CONSILIILE EUROPENE DE INTREPRINDERE

η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διοίκησης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, με βάση τα στοιχεία που παρασχέθηκαν, να διατυπώνουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα, με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση, με κάθε επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της διοίκησης, και σε εύλογη προθεσμία, η οποία μπορεί να λαμβάνεται υπόψη από την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας

consultare - schimbul de opinii si stabilirea unui dialog intre reprezentantii salariatilor si conducerea centrala sau orice alt organ corespunzator de conducere. Consultarea are loc, intr-un moment, intr-un mod si cu un continut corespunzator, pentru a permite reprezentantilor salariatilor sa elaboreze un punct de vedere, in baza informatiilor puse la dispozitia reprezentantilor salariatilor privind masurile propuse la care se referă consultarea, fara a afecta competentele conducerii, intr-un termen rezonabil, care poate fi luat in considerare in cadrul intreprinderii de dimensiune comunitara sau al grupului de intreprinderi de dimensiune comunitara

ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14; CE ACOPERA INFORMAREA SI CONSULTAREA IN DIRECTIVA EUROPEANA 2002/14

- α) την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.
 - β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται.
 - γ) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας (ομαδικές απολύσεις, μεταβίβασης επιχειρήσεων).
-
- a) informarea privind evolutia recenta si evolutia probabila a activitatilor si a situatiei economice a intreprinderii
 - b) informarea si consultarea cu privire la situatia, structura si evolutia probabila a ocuparii fortei de munca in cadrul intreprinderii, precum si cu privire la eventualele masuri de prevenire eventual prevazute, in special atunci cand exista o amenintare la adresa locurilor de munca.
 - c) informarea si consultarea cu privire la deciziile care pot sa duca la modificari importante in organizarea muncii sau in contractele de munca (concedieri masive, mutarea intreprinderilor)

**ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;**

**CUM SE IMPLEMENTEAZA INFORMAREA CONFORM DIRECTIVEI
COMUNITARE 2002/14?**

- Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις.
- Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze într-un mod adecvat și să se pregătească, dacă este cazul, pentru consultare.

ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14; CUM SE IMPLEMENTEAZA CONSULTAREA CONFORM DIRECTIVEI COMUNITARE 2002/14 ?

- α) κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο,
 - β) στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης ανάλογα με το θέμα που συζητείται,
 - γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων,
 - δ) κατά τρόπον ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν,
 - ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη,
-
- a) Intr-un moment, intr-un mod si cu un continut corespunzator,
 - b) la un nivel indicat de conducere si de reprezentare, in functie de problema discutata,
 - c) in baza informatiilor furnizate de catre angajator si a opiniei pe care reprezentantii angajatilor au dreptul sa o formuleze
 - d) astfel incat sa permita reprezentantilor lucratorilor sa se intalneasca cu angajatorul si sa obțina un raspuns motivat asupra opiniei pe care eventual au formulat-o,
 - e) in vederea obtinerii unui acord asupra deciziilor care se incadreaza in competentele angajatorului,

ΟΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΊΝΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ; INFORMATIILE FURNIZATE DE CATRE ANGAJATOR IN CADRUL INFORMARII, SUNT CONFIDENTIALE?

- Καταρχήν ναι, είναι εμπιστευτικές όσες πληροφορίες έδωσε ο εργοδότης και ρητά δήλωσε ότι είναι εμπιστευτικές.
- ο εργοδότης δεν υποχρεούται να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβουλεύσεις, όταν η φύση τους είναι τέτοια που, αντικειμενικώς, θα εμπόδιζαν σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, ή θα έθιγαν αυτή.
- σε περίπτωση που ο εργοδότης απαιτεί εμπιστευτικότητα ή δεν παρέχει πληροφορίες, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να προσφύγουν με σχετική αίτηση τους δικαστήριο. Τι ισχύει στην Ρουμανία;
- In primul rand, da, sunt confidentiale toate informatiile furnizate de catre angajator si care au fost declarate in mod expres de catre acesta ca fiind confidentiale.
- Angajatorul nu este obligat sa divulge informatii sau sa efectueze consultari, atunci cand din cauza naturii acestora, in mod obiectiv, este impiedimentata intr-un mod grav functionarea intreprinderii, sau ar putea sa o afecteze.
- In cazul in care angajatorul solicita confidentialitate sau nu furnizeaza informatii, persoanele interesate pot sa se adreseze instantelor. Ce este valabil in cazul Romaniei?

Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων Protectia reprezentantilor angajatilor

- ν. 1264/1982 στην Ελλάδα. Στην Ρουμανία;
- στους εκπροσώπους των εργαζομένων χορηγείται άδεια με αποδοχές για το χρόνο που απαιτείται να εκπληρώνουν τα καθήκοντα τους
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να ασκούν τα καθήκοντα τους με τρόπο που να μην εμποδίζεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης και ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σ' αυτούς κάθε δυνατή διευκόλυνση για την άσκηση των καθηκόντων τους.
- L. 1264/1982 in Grecia. In Romania?
- Reprezentantilor angajatilor le este acordat un concediu cu plata pentru timpul necesar indeplinirii responsabilitatilor lor
- Reprezentatii angajatilor trebuie sa isi exercite atributiile intr-un mod in care sa nu impiedice functionarea normala a intreprinderii iar angajatorul este obligat sa le acorde orice inlesnire posibila pentru exercitarea acestor atributii

Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων – κυρώσεις Protrectia drepturilor angajatilor-sanctiuni

- Στην Ελλάδα μόνο πρόστιμα από την επιθεώρηση εργασίας
- Η οδηγία 2002/14 προβλέπει ότι «Σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζονται διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες καθώς και κυρώσεις που θα είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με τη σοβαρότητα των παραβάσεων»
- Τα πρόστιμα που προβλέπει το ελληνικό ΠΔ 240/2006 είναι αρκετά; ΚΑΛΥΠΤΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ; Τι προβλέπει ο νόμος στην Ρουμανία;
- In Grecia se pot aplica numai amenzi de catre inspectia muncii
- Directiva 2002/14 prevede ca “In cazul incalcarii obligatiilor rezultate din prezenta directiva, vor trebui implementate proceduri administrative si judiciare precum si sanctiuni adecvate, eficace, proportionale si disuasive, corespunzatoare cu gravitatea faptelor”
- Amenzile prevazute de catre Ordonanta Prezidentiala greceasca 240/2006 sunt suficiente? ACOPERA CERINTELE DIRECTIVEI? Ce prevede legislatia din Romania?

Τι προέβλεπε το προσχέδιο της οδηγίας 2002/14 για τις κυρώσεις. Ce prevedea proiectul directivei 2002/14 referitor la sanctiuni

• Σε περίπτωση σοβαρής παραβίασης εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων ενημέρωσης και διαβούλευσης εφόσον θα έχουν άμεσες συνέπειες όσον αφορά την ουσιαστική τροποποίηση ή τη λύση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας, οι αποφάσεις αυτές δεν επιφέρουν νομικές συνέπειες στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας των εργαζομένων που θίγονται.

• Η παραπάνω παράγραφος ΔΕΝ υπάρχει στο τελικό κείμενο της οδηγίας 2002/14 και ούτε στο ΠΔ 240

• In cazul unei incalcari grave a obligatiilor de informare si consultare din partea angajatorului, daca au consecinte juridice directe in ceea ce priveste modificarea efectiva sau rezilierea contractelor sau a relatiilor de munca, aceste hotarari nu vor avea consecinte juridice asupra contractelor sau relatiilor de munca ale angajatiilor implicati.

• Alineatul sus mentionat NU exista in textul final al directivei 2002/14 si nici in Decretul Prezidential 240

ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (1) CATEVA INTREBARI REFERITOARE LA INFORMARE SI CONSULTARE (1)

- Πότε πρέπει να ξεκινήσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων την ενημέρωση και την διαβούλευση (σε εποχή κρίσης ή από πριν);
- Πως πρέπει να γίνεται η ενημέρωση και η διαβούλευση; Προφορικά ή γραπτά;
- Ο ισολογισμός της επιχείρησης αρκεί για την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων;
- Cand trebuie sa inceapa reprezentantii angajatilor informarea si consultarea (in perioada de criza sau inainte)?
- Cum trebuie sa se efectueze informarea si consultarea? Verbal sau scris?
- Bilantul intreprinderii este suficient pentru informarea reprezentantilor angajatilor?

ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (2)

CATEVA INTREBARI REFERITOARE LA INFORMARE SI CONSULTARE (2)

- Γιατί πρέπει να ζητούν πρόσθετα στοιχεία (εκτός από τον ισολογισμό) οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη;
- Μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να ενημερώνουν το σύνολο των εργαζομένων με τα στοιχεία που τους έδωσε ο εργοδότης;
- Πως πρέπει να ζητούν τα πρόσθετα στοιχεία οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη;
- De ce trebuie sa fie cerute date suplimentare (in afara bilantului) de catre angajati de la angajator?
- Pot reprezentantii angajatilor sa informeze totalitatea angajatilor referitor la datele furnizate de catre angajator?
- Cum trebuie sa ceara date suplimentare angajatii de la angajator?

ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (3); CATEVA INTREBARI REFERITOARE LA INFORMARE SI CONSULTARE (3)

- Και εάν ο εργοδότης ισχυριστεί ότι τα στοιχεία που ζητάτε είναι εμπιστευτικά τι θα κάνετε;\
- Αν δεν δώσει ο εργοδότης τα στοιχεία που ζητούν οι εργαζόμενοι τότε τι πρέπει να κάνουν οι εργαζόμενοι;
- Ποιά στοιχεία πρέπει να ζητούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην ενημέρωση;
- Που και πως μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα στοιχεία που θα σας δώσει ο εργοδότης;

- Daca angajatorul sustine ca datele solicitate de catre dumneavoastra sunt confidentiale, ce o sa faceti?
- Daca nu va da angajatorul datele solicitate de catre angajati, atunci ce trebuie sa faca angajatii?
- Care sunt datele pe care trebuie sa le solicite reprezentantii angajatilor?
- Unde si cum puteti utiliza datele furnizate de catre angajator?

ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (4)

CATEVA INTREBARI REFERITOARE LA INFORMARE SI CONSULTARE (4)

- Οι θέσεις του εργοδότη που διατυπώνει στην διαβούλευση είναι δεσμευτικές για τον εργοδότη;
- Σύμφωνα με την κοινοτική οδηγία 2002/14 οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν. Αυτό συμβαίνει στην πράξη; Τι πρέπει να κάνουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων;
- Pozitiile angajatorului pe care le formuleaza in cadrul consultarii au caracter obligatoriu pentru acesta?
- Conform directivei comunitare 2002/14, reprezentantii angajatilor trebuie sa primeasca un raspuns motivat asupra opiniei pe care au formulat-o. Asta se intampla in realitate? Ce trebuie sa faca reprezentantii angajatilor?

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (5);
CATEVA INTREBARI REFERITOARE LA INFORMARE SI CONSULTARE
(5)**

- Τι επιδιώκει ο εργοδότης από την διαβούλευση;
- Που σταματάει η διαβούλευση;
- Η διαβούλευση απαγορεύει άλλες νομικές ενέργειες (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα) ή απεργία;
- Ce urmareste angajatorul prin consultare?
- Unde se termina consultarea?
- Consultarea interzice alte actiuni juridice (de ex. masuri asiguratorii) sau greva?

Ευχαριστώ
Va multumesc

δείτε το σάιτ μας

vizitati pagina noastra

www.obes.gr

επικοινωνήστε μαζί μας στο

Contactati-ne pe adresa

obes@obes.gr)