

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «PRAXIS» PROGRAMMA “PRAXIS”
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14
INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE – DIRETTIVA EUROPEA 2002/14
INFORMARE SI CONSULTARE

Παναγιώτης Κατσαμπάνης
Μ- Η ΕΜΠ
Επιστημονικός συνεργάτης της ΟΒΕΣ
Panagiotis Katsampanis
Ing.-Elettr. U.P.M.A.
Collaboratore Scientifico dell’OBES
Ing.-Electr. U.P.M.A

Παρουσίαση στη συνάντηση στη Αθήνα στις 26-28/09/13
Presentazione in occasione dell’incontro a Athens del 26-28/09/13
Prezentarea pentru intalnirea din Bucuresti 07-08/03/12

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Γενική Δνση Απασχόλησης της ΕΕ
Questo programma è finanziato dalla Direzione Generale Occupazione dell’UE
Proiectul este cofinantat de catre Directia Generala Ocuparea Fortei de Munca a C.E. 1

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ DREPTURILE SINDICALE DREPTURILE SINDICALE

Δικαίωμα για συνδικαλισμό (συνδικαλιστικές ελευθερίες)

Diritto di sindacalizzazione (libertà sindacali)

Dreptul la sindicat (libertatile sindicale)

Δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις.

Diritto alla contrattazione collettiva e contratti collettivi

Dreptul pentru negocierile colective si contractele colective

Δικαίωμα για ενημέρωση

• **Diritto di informazione**

• **Dreptul la informare**

• Δικαίωμα για διαβούλευση

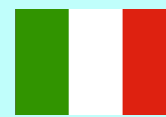
• **Diritto di consultazione**

• **Dreptul la consultare**

• Δικαίωμα για συμμετοχή

• **Diritto di partecipazione**

• **Dreptul la participare**



ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ; COSA SUCCEDE AL MOVIMENTO SINDACALE EUROPEO?

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.
- Ogni paese europeo non è uguale agli altri paesi**
- Il movimento sindacale ha realizzato diverse forme di difesa degli interessi dei lavoratori in ogni paese in Europa (libertà sindacale, contrattazione collettiva, informazione e consultazione, dialogo sociale, partecipazione, ecc)
 - L'Unione Europea sta cercando di “conciliare” le norme applicabili in ogni paese e di adottare direttive e regolamenti europei che hanno effetto di legge in tutta l'Europa
- Fiecare stat european difera fata de cealalte**
- 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; CHE COSA AVVIENE IN SEGUITO? 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.**

Ogni paese europeo riferisce le direttive europee relative al diritto del lavoro nella legislazione nazionale con decreti presidenziali, leggi o accordi tra i datori di lavoro e i lavoratori

•**Attenzione. Poichè le direttive comunitarie sono il risultato di compromessi tra gli Stati europei, questo ha come risultato che ciascuna direttiva europea non copre tutti gli aspetti a cui fa riferimento**

•**Ogni paese ha la possibilità di “adattare” ogni direttiva UE nel suo diritto nazionale. E DI PREVEDERE LE RELATIVE SANZIONI**

•**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;
DOVE SI BASA L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE?
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.

Articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

Vengono garantite ai lavoratori o ai loro rappresentanti, nei livelli appropriati, puntualmente l'informazione e la consultazione, nei casi e alle condizioni previste dal diritto dell'Unione e dalle legislazioni e prassi nazionali

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;**

**QUALI SONO LE DIRETTIVE EUROPEE CHE SI RIFERISCONO ALL'INFORMAZIONE E
ALLA CONSULTAZIONE?**

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 Ιταλία με τον Διάταγμα 25/2007 στην Ρουμανία με το M 467/2006

- **Licenziamenti collettivi 98/59**
- **Comitati aziendali europei 94/45 e 2009/38**
- **Società europea 2001/86**
- **Trasferimenti di imprese 2001/23**
- **Offerte pubbliche d'acquisto imprese 2004/25**
- **Informazione e consultazione 2002/14** che per la Grecia vale con il DPR 240/2006 e in Italia con il decreto 25/2007

- **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;

DI QUALI DIRETTIVE EUROPEE DISCUTEREMO?

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 Ιταλία με τον Διάταγμα 25/2007
- Comitati aziendali europei 94/45 e 2009/38**
- Informazione e consultazione 2002/14 per la Grecia vale con il DPR 240/2006 e in Italia con il decreto 25/2007**
- 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;
QUALI SONO I PUNTI IN COMUNE DELLE DUE DIRETTIVE?
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

- Entrambi le direttive fanno riferimento al diritto di informazione e consultazione
- La direttiva 2009/38 si riferisce a questioni inerziali di aziende multinazionali
- La direttiva 2002/14 si riferisce all'informazione e alla Consultazione a livello nazionale
- ATTENZIONE. AMBEDUE LE DIRETTIVE SONO VALIDE IN UNA AZIENDA MULTINAZIONALE. I SINDACALISTI POSSONO USARE AMBEDUE LE DIRETTIVE

- 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
- ATENTIE. AMBELE DIRECTIVE SUNT VALABILE PENTRU MULTINATIONALE.SINDICALISTII POT SA UTILIZEZE AMBELE DIRECTIVE

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΟΔΗΓΙΩΝ;

QUAL È LA DIFFERENZA TRA LE DUE DIRETTIVE?

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.

La direttiva per i Comitati Aziendali Europei prevede un processo preciso e strutturato di informazione e consultazione tra datore di lavoro e dipendenti

- **La direttiva sulla informazione e sulla consultazione lascia la relativa procedura al comune accordo tra datori di lavoro e lavoratori e a ciò che prevede la legislazione sul diritto di lavoro per ogni paese**
- **La direttiva per i Comitati Aziendali Europei offre più diritti ai rappresentanti dei lavoratori**
- **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 OSSERVAZIONI OBSERVATII

•Και στις τρεις χώρες, Ελλάδα, Ρουμανία και Ιταλία, δεν υπάρχει παράδοση σε θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε επίπεδο επιχείρησης. Ποια είναι η άποψη των Ελλήνων και των Ιταλών συναδέλφων;

•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 entrambi i paesi, la Grecia e l'Italia, non esiste una tradizione in materia di informazione e consultazione a livello aziendale. Qual è il parere dei colleghi greci e degli italiani?

•**Non esistono sanzioni per i datori di lavoro o sono troppo piccole**

•**Possono esistere leggi nazionali che limitano il diritto d'informazione e consultazione**

•**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»;
COSA PREVEDE LA LEGGE GRECA 3846/2010 “GARANZIE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO ED ALTRE DISPOSIZIONI”?
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

Il datore di lavoro può rendere i dipendenti in stato di part-time e di reperibilità (*uno stato di sospensione*)

Presupposto l’aggiornamento dei lavoratori da parte del datore del lavoro e consultazione. Ma come?

- **L’aggiornamento-informazione può essere effettuato con unico avviso in un luogo ben visibile e accessibile nell’impresa**
- **La consultazione viene svolta in luogo e tempo specificato dal datore di lavoro**
- **Angajatorul poate reduce timpul de munca al angajatilor la jumătate 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; COSA SIGNIFICA INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE? 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
- NON ESISTE UNA DEFINIZIONE COMUNE PER INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE
- OGNI DIRETTIVA COMUNITARIA E QUINDI QUALSIASI LEGGE O DECRETO PRESIDENZIALE HA UNA DEFINIZIONE DIVERSA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE
- Questo è conveniente per i datori di lavoro
- Soprattutto se non ci sono sanzioni per i datori di lavoro nei casi di violazione delle leggi
- NU EXISTA O DEFINITIE COMUNA PENTRU INFORMAREA 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;

COSA SIGNIFICA INFORMAZIONE NELLA DIRETTIVA EUROPEA 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

Con il termine “informazione” si intende la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori affinché prendano atto di ciascuna questione e la esaminino

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;
COSA SIGNIFICA CONSULTAZIONE NELLA DIRETTIVA EUROPEA 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.

•Con il termine “consultazione” si intende lo scambio di opinioni e l’instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro

•prin „consultare” se intelege schimbul de pareri si stabilirea unui dialog intre reprezentantii lucratorilor si angajator.

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

COSA SIGNIFICA INFORMAZIONE NELLA DIRETTIVA EUROPEA 2009/38 PER I COMITATI AZIENDALI EUROPEI?

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·

•“Informazione”, la trasmissione dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire loro la conoscenza di ogni questione e di esaminarla; L’aggiornamento viene effettuato al momento giusto, nella giusta maniera e appropriato contenuto, per consentire ai rappresentanti di lavoratori di esaminare in profondità le possibili conseguenze e probabilmente di preparare le consultazioni con l’organo competente dell’impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie

•informare - transmitea 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 ;
COSA SIGNIFICA CONSULTAZIONE NELLA DIRETTIVA EUROPEA
2009/38 PER I COMITATI AZIENDALI EUROPEI?**

**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

- a) L'aggiornamento relativo al recente e probabile sviluppo delle attività e situazione finanziaria della società
- b) L'informazione e la consultazione relative alla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa; nonché le misure preventive che forse sono previste nel caso che venga minacciata l'occupazione
- c) L'informazione e la consultazione relative a decisioni che possono comportare cambiamenti sostanziali nell'organizzazione del lavoro o nei contratti di lavoro (licenziamenti collettivi, la cessione di imprese)

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;

COME VIENE ATTUATA L'INFORMAZIONE IN COMFORMITÀ ALLA DIRETTIVA EUROPEA 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) L'aggiornamento relativo al recente e probabile sviluppo delle attività e situazione finanziaria della società

•b) L'informazione e la consultazione relative alla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa; nonché le misure preventive che forse sono previste nel caso che venga minacciata l'occupazione

•c) L'informazione e la consultazione relative a decisioni che possono comportare cambiamenti sostanziali nell'organizzazione del lavoro o nei contratti di lavoro (licenziamenti collettivi, la cessione di imprese)

•a) informarea privind evolutia recenta si evolutia probabila a activitatilor si a situatiiei 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;

COME VIENE ATTUATA L'INFORMAZIONE IN COMFORMITÀ ALLA DIRETTIVA EUROPEA 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.

L'informazione viene effettuata secondo tempi, modalità e contenuto che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di prepararsi, eventualmente, per le consultazioni

• **Informarea se face într-un moment, într-un mod si cu un conținut corespunzator pentru a permite reprezentanților angajaților sa examineze într-un mod adecvat si sa se pregateasca, dacă este cazul, pentru consultare.**

**ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14;
COME VIENE REALIZZATA LA CONSULENZA IN CONFORMITÀ
CON LA DIRETTIVA EUROPEA 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) in tempi adeguati, modalità e contenuto
 - b) a livello appropriato di direzione e di rappresentanza, secondo il tema in discussione
 - c) in base alle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro e il parere dei rappresentanti dei lavoratori, che è un loro diritto
 - d) in modo che i rappresentanti dei lavoratori possano incontrare il datore di lavoro e ottenere una risposta motivata al parere che eventualmente hanno formulato
 - e) a proposito di raggiungere un accordo che riguarda le decisioni che sono pertinenza del datore di lavoro
- 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 lucradorilor sa se intalneasca cu angajatorul□ si sa obtina 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;
LE INFORMAZIONI CHE IL DATORE DI LAVORO FORNISCE DURANTE L'AGGIORNAMENTO SONO
RISERVATE?**

**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 Ιταλία;

•**In linea di massima sì; sono riservate le informazioni fornite dal datore di lavoro qualora questi abbia esplicitamente dichiarato che sono riservate**

•**Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare informazioni o attuare consultazioni, quando la loro natura è tale che, oggettivamente, potevano creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o dello stabilimento, o possano danneggiare l'impresa**

•**Nel caso che il datore di lavoro esiga la riservatezza o non fornisca informazioni, gli interessati possono ricorrere a una richiesta tramite il tribunale. Cosa prevede in questi casi il diritto del lavoro in Italia?**

•**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

Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

Protectia reprezentantilor angajatilor

- ν. 1264/1982 στην Ελλάδα. Στην Ιταλία; 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.
- In Grecia la legge 1264/1982. In Italia?
- Ai rappresentanti dei lavoratori viene concesso il permesso, retribuito, per il tempo necessario ad adempiere la loro mansione
- I rappresentanti dei lavoratori devono esercitare le loro mansioni in modo da non compromettere il buon funzionamento dell'impresa e il datore di lavoro è obbligato a fornire loro ogni agevolazione per l'esercizio delle loro funzioni
- 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 **Tutela dei diritti dei lavoratori – sanzioni** **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 Ιταλία; Στην Ρουμανία;
- **In Grecia si ammettono solo multe da parte dell'Ispettorato del lavoro**
- **La direttiva 2002/14 prevede che “In caso di violazione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva si devono applicare procedure e sanzioni amministrative o giudiziarie, nonchè sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionali alla gravità delle infrazioni”**
- **Le multe previste dal decreto presidenziale greco 240/2006 sono sufficienti? SODDISFANO IL REQUISITO DELLA DIRETTIVA? Cosa prevede in questi casi il diritto del lavoro in Italia?**
- **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? 22**

Τι προέβλεπε το προσχέδιο της οδηγίας 2002/14 για τις κυρώσεις.

Cosa era previsto nel piano di elaborazione della direttiva 2002/14, in materia di sanzioni

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 Υπάρχει κάτι σχετικό στο Ιταλικό Διάταγμα 25/2006;

Nell caso di una violazione grave da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e consultazione, in quanto avranno conseguenze dirette, in termini di modifica sostanziale, o cessazione di contratti di lavoro o dei rapporti di lavoro, queste decisioni non hanno effetto legale sui contratti di lavoro o sui rapporti di lavoro dei dipendenti che vengono danneggiati

• **Il paragrafo precedente NON esiste nel testo finale della direttiva 2002/14 e neanche nel decreto presidenziale greco 240. Esiste un simile decreto italiano 25/2006?**

• **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** 23

ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (1)
ALCUNE DOMANDE SULLA INFORMAZIONE E SULLA CONSULTAZIONE (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;
- Quando devono avviare i rappresentanti dei lavoratori l'informazione e la consultazione (in tempi di crisi o prima)?**
- Come dovrebbero essere effettuate l'informazione e la consultazione? Verbalmente o per iscritto?**
- Il bilancio dell'impresa è sufficiente ad informare i rappresentanti dei lavoratori?**
- 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)

ALCUNE DOMANDE SULLA INFORMAZIONE E SULLA CONSULTAZIONE (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;
- **Perché i lavoratori dovrebbero richiedere ulteriori dati -ad eccezione del bilancio- al datore di lavoro?**
- **I rappresentanti dei lavoratori possono informare tutti i dipendenti con i dati che ha consegnato il datore di lavoro?**
- **Come devono richiedere dati aggiuntivi i lavoratori da parte del datore di lavoro?**
- **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);

ALCUNE DOMANDE SULLA INFORMAZIONE E SULLA CONSULTAZIONE (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;
- Nel caso che il datore di lavoro sostiene che i dati richiesti da voi sono informazioni riservate, come si deve agire?**
- Se il datore di lavoro non consegna i dati richiesti dai dipendenti, come devono agire i lavoratori?**
- Quali dati devono richiedere i rappresentanti di lavoratori durante l'informazione?**
- Dove e come è possibile utilizzare i dati e le informazioni che vi darà un datore di lavoro?**
- 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)

ALCUNE DOMANDE SULLA INFORMAZIONE E SULLA CONSULTAZIONE (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;

Le posizioni che esprime il datore di lavoro durante la consultazione sono vincolanti per il datore di lavoro?

•In base alla Direttiva UE 2002/14 i rappresentanti dei lavoratori devono ottenere una risposta motivata al parere che eventualmente hanno esposto. Questo avviene in realtà? Come devono agire i rappresentanti dei lavoratori?

•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);
ALCUNE DOMANDE SULLA INFORMAZIONE E SULLA CONSULTAZIONE (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;

Cosa punta a ottenere il datore di lavoro con la consulenza?

- Dove termina la consulenza?
- La consulenza impedisce altre azioni (p.e. legali con richiesta di misure di ingiunzione) o sciopero?
- Ce urmareste angajatorul prin consultare?
- Unde se termina consultarea?
- Consultarea interzice alte actiuni juridice (de ex. masuri asiguratorii) sau greva?

Ευχαριστώ

Grazie

Va multumesc

δείτε το σάιτ μας

Visitate il nostro sito web

vizitati pagina noastra

www.obes.gr

επικοινωνήστε μαζί μας στο

contattarci al

Contactati-ne pe adresa

obes@obes.gr