



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ “FROM LAW TO PRACTICE-PRAXIS”

**ΕΡΕΥΝΑ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ  
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΟΣΟΝ  
ΑΦΟΡΑ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ  
ΣΤΗΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ  
(ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14)**

**ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

ΑΘΗΝΑ 2013



ΚΑΝΙΓΓΟΣ 31, 106 82 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ.: 210.3304120-1, FAX: 210.3825322, e-mail: info@obes.gr

**ΕΡΕΥΝΑ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΩΝ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΑ  
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ  
(ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14) - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα καθώς και οι μελετητές συμφωνούν σχεδόν ομόφωνα ότι θα πρέπει να αναληφθούν παραπέρα δράσεις προκειμένου να βελτιωθεί η εικόνα όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Οι προτάσεις για βελτίωση περιλαμβάνουν διάφορες κατευθύνσεις όπως η νομοθεσία, η ενημέρωση των συνδικάτων και η εφαρμογή της νομοθεσίας.

1. Όσον αφορά τη νομοθεσία:

**α) Καλύτερος ορισμός των εννοιών «ενημέρωση» και «διαβούλευση».** Πρέπει να ορισθούν καλύτερα οι όροι ενημέρωση και διαβούλευση. Δεν συμπίπτουν οι ορισμοί στις διάφορες Οδηγίες και αυτό δημιουργεί σύγχυση. Διαχρονικά όμως οι ορισμοί της ενημέρωσης και της διαβούλευσης συνεχώς βελτιώνονται στις νεότερες οδηγίες.

**β) Διευκρίνιση κατάλληλου χρόνου για την ενημέρωση.** Η Οδηγία προβλέπει ότι *“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”*. Οι μετέχοντες πιστεύουν ότι θα πρέπει να διευκρινιστεί περισσότερο ο χρόνος αυτός. Αυτό άλλωστε προβλέπεται και σε ορισμένες εθνικές νομοθεσίες.

**γ) Πρόβλεψη αποτελεσματικών, αποτρεπτικών και αναλογικών κυρώσεων στην ελληνική νομοθεσία.** Οι διοικητικές κυρώσεις, όπως τουλάχιστον προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία, δεν είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές. Το κείμενο που είχε συμπεριληφθεί στο αρχικό σχέδιο της Οδηγίας και δείχνει τη βούληση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: *“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 μη παραγωγή νομικών συνεπειών θα εξακολουθήσει μέχρις ότου ο εργοδότης εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του ή, εάν κάτι τέτοιο δεν είναι πλέον δυνατόν, μέχρις ότου δοθεί επαρκής αποζημίωση”* θα ήταν πολύ πιο αποτελεσματικό και θα διασφάλιζε με τον καλύτερο τρόπο το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και την διαβούλευση που προβλέπεται στο άρθρο 7 του χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε.

**δ) Μεγαλύτερη εξειδίκευση της Οδηγίας.** Η Οδηγία για την ενημέρωση και διαβούλευση θα έπρεπε να έχει τύχει μεγαλύτερης εξειδίκευσης, σύμφωνα με το πρότυπο της Οδηγίας 2009/38, στην οποία περιγράφεται η εμπιστευτική πληροφόρηση, προβλέπονται επικουρικές διατάξεις σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη καθώς και ότι εργοδότης οφείλει να διαθέσει οικονομικούς και υλικούς πόρους. Επίσης προβλέπεται η υπογραφή συγκεκριμένης συμφωνίας για τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης προκειμένου να διασφαλιστεί το δικαίωμα των εργαζομένων να κατανοήσουν



την πληροφόρηση και να συμμετέχουν στη διαβούλευση. Τέλος η Οδηγία 2009/38 προτείνει μια πιο «δομημένη» διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, ενώ η 2002/14 δεν έχει ανάλογες διατάξεις και αφήνει τον προσδιορισμό της διαδικασίας στη βούληση των κοινωνικών εταίρων. Η έλλειψη αυτή μπορεί να αντισταθμίζεται από τις εθνικές νομοθεσίες χωρών όπου το δικαίωμα των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση υλοποιείται.

**ε) Ορθότερη μεταφορά της Οδηγίας στην ελληνική νομοθεσία.** Όπως αναφέρεται στην απόφαση του Πρωτοδικείου σχετικά με την αίτηση της ομοσπονδίας των εργαζομένων OME-OTE για λήψη ασφαλιστικών μέτρων, όταν η επιχείρηση επρόκειτο να μεταβιβαστεί χωρίς προηγούμενη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους, (ΜΠρΑΘ 4904/2008) “Περαιτέρω η επικαλούμενη Οδηγία (2002/14/EC) δεν έχει τύχει ολοκληρωτικής προσαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη με τη μορφή θέσπισης ιδιαίτερου συστήματος μέσω παροχής ενδίκου προστασίας και διαδικασιών που να καθιστούν αποτελεσματικότερη τη διασφάλιση των θεσπιζόμενων με αυτήν δικαιωμάτων πληροφόρησης και διαβούλευσης”. Το Π.Δ. 240/2006, που αποτελεί μεταφορά της Οδηγίας 2002/14 στο ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπει κυρώσεις, που συνάδουν με το πνεύμα και το γράμμα της Οδηγίας 2002/14, η οποία προβλέπει ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές, πράγμα το οποίο αποδείχθηκε στην πράξη ότι δεν είναι.

**στ) Εφαρμογή της Οδηγίας σε διαφορετικές χώρες.** Η Οδηγία 2002/14 έχει πανευρωπαϊκή ισχύ, δηλαδή ισχύει τόσο για τις χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση είναι θεσμός όσο και για τις χώρες, όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση στην πράξη δεν είχαν εφαρμογή πριν τη μεταφορά της στις εθνικές νομοθεσίες. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την άρνηση των εργοδοτών για ουσιαστική ενημέρωση και διαβούλευση και με τη μη σύμφωνη με την κοινοτική Οδηγία μεταφορά της στις εθνικές νομοθεσίες, ιδίως γιατί οι εθνικές νομοθεσίες δεν προέβλεψαν οι κυρώσεις να είναι **«αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και αναλογικές»** δημιουργεί αρνητικό περιβάλλον για την εφαρμογή της Οδηγίας. Είναι εύλογο σε χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση έχουν μακρόχρονη εφαρμογή και προβλέπεται από τις εθνικές νομοθεσίες το «κενό» αυτό δεν υπάρχει. Αντίθετα, σε χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν είχαν προηγουμένως πρακτική εφαρμογή, οι διαδικασίες αυτές πρέπει να «θωρακισθούν» καλύτερα από την ίδια την κοινοτική Οδηγία, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή της κατά τη μεταφορά της στην εθνική νομοθεσία.

**ζ) Θετικό και όχι αρνητικό εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση.** Τέλος όσον αφορά στη μεταφορά της οδηγίας 2002/14 στα εθνικά δίκαια των χωρών θα πρέπει οι ισχύουσες και οι τυχόν νέες νομοθετικές διατάξεις σε εθνικό επίπεδο για την ενημέρωση και τη διαβούλευση να μην αντίκεινται στο γράμμα και στο πνεύμα της οδηγίας 2002/14. Σαν παράδειγμα αναφέρεται ο πρόσφατος ελληνικός νόμος 3846/2010 που έχει τίτλο «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» ο οποίος προβλέπει ότι «η ενημέρωση γίνεται με απλή ανακοίνωση σε εμφανές σημείο της επιχείρησης και η διαβούλευση σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης».



2. Όσον αφορά την ενημέρωση των σωματείων:

**α) Αναγκαιότητα ενημέρωσης των συνδικαλιστών για το δικαίωμά τους στην ενημέρωση και διαβούλευση.** Θα ήταν καλό να υπάρξουν περισσότερα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα ενημέρωσης και κατάρτισης, δεδομένου του κενού πληροφόρησης που υπάρχει ως προς το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση.

**β) Δράση συνδικαλιστικών οργανώσεων για ενημέρωση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων.** Η ΓΣΕΕ, οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα θα πρέπει να αναλάβουν δράση για να γίνει πιο γνωστή και να εξηγηθεί τι προβλέπει η Οδηγία 2002/14 και το Π.Δ. 240/2006.

**γ) Διάχυση καλών και αρνητικών πρακτικών εφαρμογής της Οδηγίας.** Πρέπει να γίνουν ευρύτερα γνωστές οι περιπτώσεις εφαρμογής της Οδηγίας 2002/14 και των σχετικών θετικών ή και αρνητικών δικαστικών αποφάσεων.

3. Όσον αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας:

**α) Σαφείς οδηγίες προς αρμόδια δημόσια όργανα για την εφαρμογή της Οδηγίας.** Σε πολλές περιπτώσεις, ιδίως σε εποχές οικονομικής κρίσης, τα συνδικαλιστικά σωματεία είναι πρόθυμα να βρεθεί μια κοινά αποδεκτή λύση, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Θα πρέπει να υπάρχουν σαφείς οδηγίες προς τα αρμόδια δημόσια όργανα, όπως οι Επιθεωρητές Εργασίας και ο ΟΜΕΔ, ώστε να διευκολύνουν τις λύσεις αυτές.

**β) Διακρατικές συναντήσεις ανταλλαγής εμπειρίας.** Η διακρατική ανταλλαγή απόψεων παίζει πολύ θετικό ρόλο στη δημιουργία ιδεών για το πώς μπορεί κανείς να αντιμετωπίσει τα κοινά προβλήματα.

**γ) Εφαρμογή της Οδηγίας σε ομαλές συνθήκες και όχι μόνο σε περιόδους κρίσεων.** Σε χώρες όπου η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν έχουν πρακτική εφαρμογή σε σωματεία θα πρέπει να επιδιώκουν την εφαρμογή της οδηγίας σε συνθήκες ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης και όχι σε περιόδους κρίσης. Αυτό προϋποθέτει όμως κατάλληλες νομοθετικές προβλέψεις όπως αναφέρεται παραπάνω.

