

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ
ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE
DIRETTIVA COMUNITARIA 2002/14 E SUA
TRASPOSIZIONE NELL'ORDINAMENTO GRECO

Παναγιώτης Κατσαμπάνης
Panagiotis Katsampanis

Παρουσίαση στη Ρώμη στις 10/6/16
Presentazione a Roma il 10/6/16



Πρόγραμμα INVOLVE (DG Employment-VP/2015/003/0078). Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτείται με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Programma INVOLVE (DG Employment-VP/2015/003/0078). Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. La presente pubblicazione avviene sotto la responsabilità esclusiva del suo redattore. La Commissione non è responsabile di ogni eventuale uso delle informazioni qui contenute.

1

ΤΙ ΕΊΝΑΙ Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14;
CHE COSA E' LA DIRETTIVA 2002/14?

- Αφορά την ενημέρωση και την διαβούλευση σε επίπεδο επιχείρησης εθνικής ή πολυεθνικής.
- Για πολυεθνικές επιχειρήσεις, ισχύει η νομοθεσία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ). Τα ΕΣΕ προασπίζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταφοράς παραγωγής από χώρα σε χώρα σε κλείσιμο εργοστασίου, ομαδικές απολύσεις κλπ.
- Fa riferimento all'informazione e alla consultazione a livello di società, nazionale o multinazionale.
- Per le società multinazionali è valida la legislazione sui Comitati Aziendali Europei (CAE). I CAE difendono i diritti dei lavoratori nel caso di trasferimento della produzione da un paese all'altro, nel caso di chiusura della fabbrica, licenziamenti collettivi, etc.

2

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ; QUALI NORME VALGONO IN EUROPA?

- Κάθε ευρωπαϊκό κράτος δεν είναι ίδιο με τα άλλα κράτη
- Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να «συγκεράσει» τα ισχύοντα σε κάθε χώρα και θεσπίζει ευρωπαϊκές οδηγίες και κανονισμούς που έχουν πανευρωπαϊκή ισχύ. Υστερα το κάθε κράτος μεταφέρει τις οδηγίες στην νομοθεσία του.
- **Ciacun paese europeo è diverso dagli altri paesi**
- **L'Unione Europea cerca di "conciliare" le norme vigenti in ciascun paese con quelle degli altri paesi e adotta direttive e regolamenti che abbiano vigore a livello europeo. In seguito, ciascun paese effettua una trasposizione delle direttive nel proprio ordinamento.**

3

ΚΑΙ ΤΙ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΤΑ; E POI CHE SUCCEDA?

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. Αυτά συνήθως έχουν λυθεί από τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές στο κάθε κράτος όπως για παράδειγμα για τις πρακτικές λεπτομέρειες της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και για τις κυρώσεις.

Poiché le direttive comunitarie sono il risultato di compromessi fra i vari paesi membri, ne consegue che ciascuna direttiva non copre tutti gli argomenti che tratta. Questi problemi sono stati risolti dalle legislazioni e dalle prassi nazionali in ogni stato, come per esempio i dettagli pratici dell'informazione e consultazione per le sanzioni.

4

**ΠΟΙΕΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ;
QUALI DIRETTIVE COMUNITARIE SI RIFERISCONO
ALLA INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE?**

- Συλλογικές απολύσεις 98/59
- Ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων 94/45 και 2009/38
- Ευρωπαϊκή εταιρεία 2001/86
- Μεταβίβαση επιχείρησης 2001/23
- Ενημέρωση και διαβούλευση 2002/14
- **Licenziamenti collettivi 98/59**
- **Comitati aziendali europei 94/45 e 2009/38**
- **Società Anonima Europea 2001/86**
- **Trasferimento di impresa 2001/23**
- **Informazione e consultazione 2002/14**

5

**Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΕΊΝΑΙ ΤΟ ΙΔΙΟ;
L'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE SONO LA STESSA
COSA?**

- Όχι η ενημέρωση προηγείται της διαβούλευσης
- Η ενημέρωση πρέπει να είναι γραπτή
- Στη διαβούλευση πρέπει να τηρούνται πρακτικά
- **No, l'informazione precede la consultazione**
- **L'informazione deve avere forma scritta**
- **Durante la consultazione si devono compilare e poi conservare dei verbali.**

6

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;
CHE SIGNIFICA “INFORMAZIONE” NELLA
DIRETTIVA 2002/14?**

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

•per “informazione” si intende la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, affinché questi ultimi siano informati su ciascun argomento e siano in grado di esaminarlo.

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;
CHE SIGNIFICA “CONSULTAZIONE” NELLA
DIRETTIVA 2002/14?**

•«διαβούλευση» νοείται η ανταλλαγή απόψεων ως και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

•per “consultazione” si intende lo scambio di opinioni, oppure l’istituzione di un dialogo fra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

**ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ
ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (α);
COSA CONCERNE L'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE NELLA DIRETTIVA 2002/14(a)?**

- α) την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.
- α) l'informazione sullo sviluppo recente e possibile delle attività dell'impresa e della sua situazione economica.

**ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (β);
COSA CONCERNE L'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE NELLA DIRETTIVA
2002/14(b)?**

- 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.
- b) l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e lo sviluppo possibile dell'impiego nell'impresa, come anche le misure preventive previste nel caso in cui l'impiego venga minacciato.

**ΤΙ ΚΑΛΥΠΤΕΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ Η
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 (γ);
COSA COMPRENDE L'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE NELLA DIRETTIVA
2002/14(c)**

•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, μεταβίβαση επιχειρήσεων).

•c) **l'informazione e la consultazione sulle decisioni che possono provocare sostanziali modifiche all'organizzazione dell'impiego o ai contratti di lavoro (licenziamenti collettivi, trasferimento dell'impresa).**

**ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ
ΟΔΗΓΙΑ 2002/14;
COME SI EFFETTUA LA CONSULTAZIONE SECONDO
LA DIRETTIVA 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 si realizza in un periodo adeguato, in modo adeguato e con un contenuto adeguato, affinché i rappresentanti dei lavoratori possano esaminare a fondo gli argomenti o prepararsi, eventualmente, per le consultazioni.**

**ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΟΔΗΓΙΑ
2002/14;**

**COME SI EFFETTUA LA CONSULTAZIONE SECONDO LA
DIRETTIVA 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,
- α) **nel momento, nel modo e con il contenuto adeguati,**
- b) **al livello adeguato di direzione e rappresentazione relativamente all'argomento che si discute,**
- c) **in base alle relative informazioni fornite dal datore di lavoro e all'opinione che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di esprimere,**

13

**ΠΩΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ
ΟΔΗΓΙΑ 2002/14;**

**COME SI EFFETTUA LA CONSULTAZIONE SECONDO
LA DIRETTIVA 2002/14?**

- d) 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 εμπíπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη,
- d) **in modo che i rappresentanti dei lavoratori possano riunirsi con il datore di lavoro e ricevere una risposta motivata all'opinione che proprobabilmente avranno espresso,**
- e) **per raggiungere un accordo per quanto riguarda le decisioni che rientrano fra le responsabilità del datore di lavoro,**

14

ΟΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΊΝΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ;

LE INFORMAZIONI FORNITE DAL DATORE DI LAVORO DURANTE L'INFORMAZIONE SONO RISERVATE?

- Καταρχήν ναι, είναι εμπιστευτικές όσες πληροφορίες έδωσε ο εργοδότης και ρητά δήλωσε ότι είναι εμπιστευτικές. Όμως για ποιο λόγο και για πόσο χρόνο;
- 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.
- All'inizio sì, sono riservate tutte le informazioni fornite dal datore di lavoro riguardo alle quali abbia dichiarato in maniera esplicita che sono riservate. Tuttavia, per quale motivo e per quanto tempo?**
- Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare informazioni o effettuare consultazioni, se ciò può obiettivamente ostacolare o compromettere il funzionamento dell'impresa o dell'impianto.**

15

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

PROTEZIONE DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων προστατεύονται από απολύσεις κλπ.
- Στους εκπροσώπους των εργαζομένων χορηγείται άδεια με αποδοχές για το χρόνο που απαιτείται να εκπληρώνουν τα καθήκοντα
- I rappresentanti dei lavoratori sono protetti dai licenziamenti, ect.**
- Ai rappresentanti dei lavoratori viene concesso il permesso retribuito per il tempo necessario per portare a compimento le loro funzioni.**

16

KΥΡΩΣΕΙΣ SANZIONI

• Η οδηγία 2002/14 προβλέπει στην εισαγωγική εκτίμηση 28 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»

• «La Direttiva 2002/14 prevede al punto introduttivo 28 che “nel caso di infrazione degli obblighi emanati dalla presente Direttiva, si dovranno applicare procedimenti amministrativi o giudiziari, comprese sanzioni che saranno efficaci, dissuasorie e proporzionali alla gravità del reato”

17

Η ΟΔΗΓΙΑ 2002/14 ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ LA DIRETTIVA 2002/14 NELL'ORDINAMENTO GRECO

• Πριν από την οδηγία 2002/14 η ελληνική νομοθεσία προέβλεπε τακτικές συναντήσεις μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη (συνδικαλιστικός νόμος 1264/1982 και νόμος 1767/88 για τα εργασιακά συμβούλια).

• Η οδηγία 2002/14 μεταφέρθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006 με αντιγραφή χωρίς προσαρμογή στις ελληνικές συνθήκες.

• **Prima della Direttiva 2002/14, la legislazione greca prevedeva riunioni periodiche fra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro (legge sindacale 1264/1982 o legge 1767/88 sui comitati aziendali) .**

• **La Direttiva 2002/14 è stata trasposta nell'ordinamento greco tramite il Decreto Presidenziale 240/2006, essendo stata copiata e non piuttosto adattata alla realtà greca.**

18

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2002/14 ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ SVANTAGGI DELLA TRASPOSIZIONE DELLA DIRETTIVA 2002/14 NELL'ORDINAMENTO GRECO

- Δεν προβλέπει πρακτικές λεπτομέρειες στην διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης (γραπτή ενημέρωση, συχνότητα συναντήσεων, τήρηση πρακτικών κλπ) άρθρα 4 και 5 της οδηγίας 2002/14)
- Συνδικαλιστική άδεια. (άρθρο 7)
- Ανεπαρκείς κυρώσεις στους εργοδότες (άρθρο 8)
- **Non prevede regole pratiche nel processo di informazione e consultazione (informazione scritta, frequenza delle riunioni, verbali, etc.) (articoli 4 e 5 della Direttiva 2002/14)**
- **Permesso sindacale (articolo 7)**
- **Sanzioni insufficienti per i datori di lavoro (articolo 8)**

19

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΟΒΕΣ ΕΊΝΑΙ LA POSIZIONE DI OBES E':

- 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 του εργοδότη δεν επιφέρουν νομικές συνέπειες στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας των εργαζομένων που θίγονται.
- **In caso di grave infrazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi di informazione e consultazione, poiché avrà conseguenze immediate riguardo alla modifica o allo scioglimento dei contratti o dei rapporti di lavoro, le decisioni del datore di lavoro non avranno effetti legali sui contratti o sui rapporti di lavoro degli impiegati colpiti.**

20

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ CATEGORIE DI SOCIETA'

•Ολοι οι εργοδότες δεν είναι ίδιοι. (εθνικές επιχειρήσεις – πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων – παγκόσμιοι όμιλοι επιχειρήσεων)

•Στο σημερινό παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον οι επιχειρήσεις ή οι όμιλοι επιχειρήσεων διαφοροποιούνται συνήθως από

- τον βαθμό εξάρτησης από την εσωτερική αγορά (πωλήσεις, εξαγωγές, ανταγωνισμός, πρώτες ύλες)
- τον βαθμό εξάρτησης από την μητρική εταιρεία
- την επιχειρηματική κουλτούρα της διοίκησης της επιχείρησης.

•**Non tutti i datori di lavoro sono uguali. (imprese nazionali-gruppi multinazionali di imprese-gruppi mondiali dimprese)**

•**Nell'attuale ambiente globalizzato le imprese o gruppi di imprese di solito differiscono in base a**

-il grado di dipendenza dal mercato interno (vendite, esportazioni, competenza, materie prime)

-il grado di dipendenza dall'impresa madre

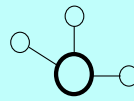
-la mentalità imprenditoriale della direzione dell'impresa

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (2) CATEGORIE DI SOCIETA' (2)



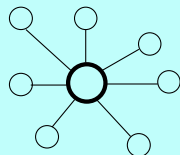
Εθνική εταιρεία

Società nazionale



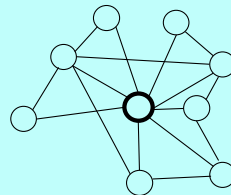
Διεθνής εταιρεία

Società internazionale



Πολυεθνική εταιρεία

Società multinazionale



Παγκόσμια εταιρεία

Società globale

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ
ΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (1);**
**ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE (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;
- ¿Cuándo, los representantes de los trabajadores, tienen que empezar la información y consulta (durante la crisis o antes)?
- ¿Cómo se tiene que hacer la información y la consulta?
- ¿Verbalmente o por escrito?

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (2);**
**ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE (2)**

- Ο ισολογισμός της επιχείρησης αρκεί για την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων;
- Γιατί πρέπει να ζητούν πρόσθετα στοιχεία (εκτός από τον ισολογισμό) οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη; Ποια μπορεί να είναι αυτά; Μπορεί να είναι το επιχειρησιακό σχέδιο (business plan) που έχει ή καταθέτει η επιχείρηση στις τράπεζες για τα δάνεια ή στην μητρική εταιρεία ή στους μετόχους; Είναι η επιχείρηση στο χρηματιστήριο;
- Il bilancio dell'impresa è sufficiente per l'informazione dei rappresentanti dei lavoratori?
- Perché gli impiegati devono chiedere al datore di lavoro dati addizionali (oltre al bilancio)? Quali potrebbero essere questi dati? Può essere il piano di affari (business plan) che l'impresa possiede o deposita in banca per i prestiti o all'impresa madre o agli azionisti? L'impresa è sul Mercato dei valori (Borsa)?

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (3);**

ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE (3)

- Πως πρέπει να ζητούν τα πρόσθετα στοιχεία οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη;
- Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν βοήθεια από εμπειρογνώμονα (εκτός του δικηγόρου); Μήπως ο πρώην λογιστής της επιχείρησης είναι ο πιο κατάλληλος;
- Μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα πρόσθετα στοιχεία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις;
- **In che modo i lavoratori devono chiedere i dati addizionali al datore di lavoro?**
- **I lavoratori possono ricorrere all'aiuto di un esperto (a parte l'avvocato)? Talvolta l'ex-contabile dell'impresa è la persona più appropriata?**
- **Possono utilizzare i dati addizionali nelle negoziazioni collettive?**

25

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (4);**

ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE (4)

- 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;
- Που και πως μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα στοιχεία που θα σας δώσει ο εργοδότης; Θα ενημερώσετε τους εργαζόμενους;
- **E se il datore di lavoro afferma che i dati da voi richiesti sono riservati, che fate?**
- **Se il datore di lavoro non mette a disposizione i dati richiesti dagli impiegati, cosa devono fare questi?**
- **Dove e come potete utilizzare i dati che vi saranno forniti dal datore di lavoro? Informerete i lavoratori?**

26

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (5);**

ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE (5)

- Σύμφωνα με το ΟΔΗΓΙΑ 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;
- Πρέπει να πάμε στη διαβούλευση όταν ο εργοδότης έχει ανακοινώσει το κλείσιμο του εργοστασίου;
- **In conformità con la Direttiva 2002/14, i rappresentanti dei lavoratori devono ricevere una risposta motivata alla domanda o al parere eventualmente espressi. E' quello che succede in realtà? Cosa devono fare i rappresentanti dei lavoratori?**
- **Dobbiamo ricorrere alla consultazione quando il datore di lavoro ha annunciato la chiusura della fabbrica?**

27

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (6);**

ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE (6)

- Τι επιδιώκει ο εργοδότης από την διαβούλευση; Μήπως να εφαρμόσει την τακτική του 'σαλαμιού'; Μήπως ο εργοδότης θέλει να κλείσει την επιχείρηση; (με ποιο τρόπο, πτώχευση, εξυγίανση, λύση);
- Που σταματάει η διαβούλευση;
- **A cosa mira il datore di lavoro con la consultazione? Vuole per caso applicare la "tattica del salame"? Vuole per caso chiudere l'impresa? (e in che modo? Fallimento? Ristrutturazione? Liquidazione?)**
- **Fino a che punto arriva la consultazione?**

28

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (7);**

ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE (7)

- Οι θέσεις του εργοδότη που διατυπώνει στην διαβούλευση είναι δεσμευτικές για τον εργοδότη;
- Η διαβούλευση απαγορεύει στον εργοδότη να λάβει αντεργατικές αποφάσεις;
- **Le posizioni che il datore di lavoro esprime durante la consultazione sono vincolanti per lo stesso?**
- **La consultazione vieta al datore di lavoro di prendere decisioni contrarie all'interesse dei lavoratori?**

**ΜΕΡΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (8);**

**ALCUNE DOMANDE SULL'INFORMAZIONE E LA
CONSULTAZIONE (8)**

- Η διαβούλευση απαγορεύει άλλες νομικές ενέργειες (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα) ή απεργία;
- Ποιες συνδικαλιστικές πιέσεις μπορούμε να ασκήσουμε;
- Πόσο ενωμένοι είναι οι εργαζόμενοι;
- **La consultazione vieta altri tipi di azioni legali (per esempio misure cautelari) o lo sciopero?**
- **Quali pressioni sindacali possiamo esercitare?**
- **Quanto sono uniti i lavoratori?**

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ RINGRAZIAMENTI

Δείτε το σάιτ μας www.obes.gr

Μπείτε στην εκπαιδευτική πλατφόρμα της OBES

<http://www.obes.gr/elearning/> (ελληνικά, αγγλικά, ιταλικά, ισπανικά)

Συμπληρώσατε τα στοιχεία σας στην κατάσταση για να σας στείλουμε username και password

Επικοινωνήστε μαζί μου στο panos@obes.gr και στο +00306973202630 για διευκρινίσεις

Visitate il nostro sito www.obes.gr

Entrate nella piattaforma di formazione di OBES

<http://www.obes.gr/elearning/> (greco, inglese, italiano, spagnolo)

Compilate il modulo con i vostri dati per poter ricevere username e password

Contattatemi all'indirizzo panos@obes.gr o al tel. +00306973202630 per eventuali chiarimenti.