

ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Πρακτικός οδηγός της Συνομοσπονδίας
Ευρωπαϊκών Συνδικάτων



Με τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

ΤΙΤΛΟΣ ΒΙΒΛΙΟΥ:

ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Πρακτικός οδηγός της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων

Η παρούσα έκδοση αποτελεί μετάφραση του εγχειριδίου “MERGERS AND RESTRUCTURING - ETUC practical guide” της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και εκδόθηκε από την Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων (ΟΒΕΣ) με την οικονομική συνδρομή της Γενικής Διεύθυνσης Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και με τη βοήθεια της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας.

2003

Ο.Β.Ε.Σ.

Κάνιγγος 31, 106 82 ΑΘΗΝΑ

Τηλ.: 210.3304120-1

Fax: 210.3825322

e-mail: info@obes.gr

<http://www.obes.gr>

**Συγχωνεύσεις και Αναδιαρθρώσεις Εταιρειών:
Πρακτικός οδηγός της ΣΕΣ**

Εκπρόσωποι των εργαζομένων και Συγχωνεύσεις	1
Υπόδειγμα επιστολής 1	9
Υπόδειγμα επιστολής 2	9
Υπόδειγμα επιστολής 3	9
Υπόδειγμα επιστολής 4	10
Υπόδειγμα επιστολής 5	11
Οδηγία Ε.Σ.Ε. – Έγγραφο Εργασίας αριθ. 46 Ε.Σ.Ε. και Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεων 2η έκδοση Νοέμβριος 2000	12

Εκπρόσωποι των εργαζομένων και Συγχωνεύσεις

Ενημερωτικό έγγραφο και πρακτικός οδηγός για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων

I. Εισαγωγή

Στα τέλη του 1999, η Σ.Ε.Σ. (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων) συντάξε ένα έγγραφο εργασίας (αριθ. 46, «Ε.Σ.Ε. και εταιρικές συγχωνεύσεις», 2η έκδοση, Νοέμβριος 2000 - βλ. Παράρτημα 1), το οποίο διατίθεται τόσο σε έντυπη μορφή όσο και στην ιστοσελίδα της Σ.Ε.Σ.¹ στο Διαδίκτυο. Το Νοέμβριο του 2000, στο πλαίσιο μιας διάσκεψης για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.) που πραγματοποιήθηκε στο Παρίσι, η Σ.Ε.Σ. διοργάνωσε ένα εργαστήριο γύρω από το θέμα των συγχωνεύσεων. Όμως, η πολιτική διαχείρισης σχετικά με την ενημέρωση των ευρωπαϊκών και των εθνικών εκπροσώπων των εργαζομένων δεν βελτιώθηκε. Σαν αποτέλεσμα, η Σ.Ε.Σ. έκρινε σκόπιμη τη διοργάνωση ενός δεύτερου σεμιναρίου για το θέμα των συγχωνεύσεων. Λόγω της σπουδαιότητας αυτού του ζητήματος, για το σεμινάριο αυτό έλαβε χρηματοδοτική ενίσχυση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ακολουθεί σύντομη περίληψη των εισηγήσεων των ομιλητών² και των προφορικών εισηγήσεων που αποτέλεσαν τη συνεισφορά των συμμετεχόντων στην καταληκτική συζήτηση στρογγυλής τραπέζης. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι επιλογές που συνιστάται να ακολουθήσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Τέλος, εκτίθενται τα αιτήματα της Σ.Ε.Σ. που αφορούν στην αναθεώρηση του κανονισμού για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων.

Willy Buschak

Ομοσπονδιακός Γραμματέας

Σ.Ε.Σ.

wbuschak@etuc.org

18.07.2002

II. Εισηγήσεις των ομιλητών

1. John Sendanyoye, από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, Γενεύη

Ο ομιλητής παρουσίασε μία μελέτη της Δ.Ο.Ε. της περιόδου Φεβρουαρίου του 2001 σχετικά με τις συγχωνεύσεις στον χρηματοπιστωτικό και τον τραπεζικό τομέα. Σύμφωνα με τη μελέτη αυτή, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι συγχωνεύσεις στον εν λόγω τομέα έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, ακόμα και αν εξετασθούν μακροπρόθεσμα. Πρώτα και κύρια, οι συγχωνεύσεις σε εθνικό επίπεδο όχι μόνο δεν δημιουργούν θέσεις απασχόλησης, αλλά οδηγούν και σε ραγδαία μείωσή τους, λόγω της συγχώνευσης των υποκαταστημάτων. Μόνο σε υπερεθνικές συγχωνεύσεις είναι κάπως καλύτερη η κατάσταση της απασχόλησης, διότι, σε αυτές τις περιπτώσεις, οι δυνατότητες περικοπής θέσεων λόγω «επικαλύψεων των υποκαταστημάτων» δεν είναι τόσο μεγάλες όσο στις συγχωνεύσεις σε εθνικό επίπεδο. Επίσης, όταν συγχωνεύονται διαφορετικοί κλάδοι, παρατηρείται μικρότερη περικοπή θέσεων εργασίας. Ακόμα και όταν λόγω της συγχώνευσης δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, π.χ. στον τομέα της τεχνολογίας των πληροφοριών (ΤΠ) ή του μάρκετινγκ, υπάρχει ανισορροπία ανάμεσα στις θέσεις που δημιουργούνται και στις θέσεις που χάνονται, καθώς ο αριθμός των απωλειών πάντοτε υπερβαίνει τον αριθμό των θέσεων που δημιουργούνται. Οι απώλειες θέσεων εργασίας λόγω συγχωνεύσεων πλήττουν ιδιαίτερα τις γυναίκες, διότι οι γυναίκες συχνά εργάζονται σε θέσεις όπου εφαρμόζεται κατά προτεραιότητα η ορθολογιστική οργάνωση. Οι συγχωνεύσεις έχουν αρνητικές επιπτώσεις και στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που παραμένουν στην επιχείρηση. Συχνά αισθάνονται τύψεις απέναντι στους συναδέλφους τους που απολύθηκαν ως πλεονάζον προσωπικό και έχουν την αίσθηση ότι και η δική τους θέση δεν είναι πλέον ασφαλής. Παρά ταύτα, στο πλαίσιο των συγχωνεύσεων, άνθρωποι παράγοντες, όπως οι άτυπες σχέσεις, λαμβάνονται επίσης ελάχιστα υπόψη. Η διάλυση των άτυπων σχέσεων ως αποτέλεσμα συγχώνευσης συχνά σημαίνει, επίσης, απώλεια ενός παράγοντα που συμβάλλει στην επιτυχία της επιχείρησης. Συχνά οι συγχωνεύσεις δεν εξετάζονται λεπτομερώς μέχρι το τέλος. Οι νόμοι και οι μισθολογικές συμφωνίες συχνά δεν τηρούνται ούτε τίθενται υπό διαπραγμάτευση τα πακέτα αποζημίωσης του πλεονάζοντος προσωπικού που απολύεται. και παρακάμπτονται οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τα συστήματα αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης λόγω πλεονάζοντος προσωπικού. Η τριμερής διάσκεψη της Δ.Ο.Ε. σχετικά με τις συνέπειες των συγχωνεύσεων και εξαγορών επιχειρήσεων στην απασχόληση στον τραπεζικό και τον ασφαλιστικό τομέα, η οποία διεξήχθη στις 5-9.2.2001, τάχθηκε, συνεπώς, κατά πλειοψηφία υπέρ της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης με αυτούς σε όλα τα στάδια συγχώνευσης ή εξαγοράς μιας επιχείρησης.

2. Ομιλητής Steen E. Navnbjerg από το Κέντρο Ερευνών για τις Εργασιακές Σχέσεις του Πανεπιστημίου της Κοπεγχάγης

Ο ομιλητής παρουσίασε μία μελέτη του Ιουλίου 2001 σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων. Η μελέτη έδειξε ότι, για παράδειγμα, ο αριθμός των συγχωνεύσεων το 1999 ήταν κατά 28% υψηλότερος από αυτόν του 1998. Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των συγχωνεύσεων αυξάνεται, οι περισσότερες χώρες δεν διαθέτουν κανένα απολύτως στατιστικό δεδομένο σχετικά με την έκταση της αναδιάρθρωσης των εταιρειών, όπως λόγου χάρι την κλίμακα των περικοπών θέσεων εργασίας λόγω συγχωνεύσεων ή την αύξηση του ποσοστού

¹ <http://www.etuc.org>

² Όλοι οι ομιλητές διένημαν στο σεμινάριο είτε διδακτορικές διατριβές είτε εμπειριστατωμένες μελέτες. Μπορείτε να αναζητήσετε τα έγγραφα αυτά στο e-mail cdroegha@etuc.org

μετάβασης σε ελαστικό ωράριο εργασίας και σε τηλεργασία. Την πολιτική δεν την απασχολούν οι κοινωνικές συνέπειες της αναδιάρθρωσης των εταιρειών. Οι συγχωνεύσεις συνδέονται συχνά με αναδιάρθρωση του καθεστώτος ιδιοκτησίας. Πολλές φορές, οι νέοι ιδιοκτήτες δεν μπορούν να χειριστούν το εργασιακό κλίμα της επιχείρησης που έχουν εξαγοράσει. Οι συγχωνεύσεις οδηγούν συχνά σε υπεργολαβίες, οι οποίες όχι σπάνια οδηγούν σε πτώση της ποιότητας στην επιχείρηση. Σε πολλές χώρες, υπάρχουν νόμοι ή συλλογικές συμβάσεις, όπου μπορούν να στηριχθούν οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους προκειμένου να παρέμβουν στις πράξεις αναδιάρθρωσης, π.χ. διατάξεις που διέπουν τις ομαδικές απολύσεις, τη μεταφορά επιχειρήσεων σε άλλο τόπο κλπ. Ωστόσο, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και τα εργατικά συνδικάτα συχνά συμπεριφέρονται αντιδραστικά, π.χ. απλώς αντιδρούν στις σχετικές πρωτοβουλίες της διεύθυνσης. Θα μπορούσαν, εντούτοις, να παρεμβαίνουν δυναμικά στα γεγονότα, εκμεταλλευόμενοι περισσότερο τις ευκαιρίες που έχουν στη διάθεσή τους.

3. Ομιλητής Δρ. Ir. Rienk Goodijk από το Πανεπιστήμιο του Groningen

Ο ομιλητής παρουσίασε μία μελέτη σχετικά με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και την οργάνωση της στρατηγικής επιχειρηματικής πολιτικής. Τι διδάγματα μπορεί να αποκομίσει κανείς από τη συμμετοχή των επιτροπών επιχείρησης (των συμβουλίων εργαζομένων) στις πράξεις αναδιάρθρωσης που έγιναν στην Ολλανδία;

Η μελέτη κατέδειξε ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.) πρέπει να γίνουν περισσότερο δραστήρια και να διαδραματίζουν ουσιαστικότερο ρόλο. Τα Ε.Σ.Ε. πρέπει να περάσουν από την αντίδραση στη δράση. Τα Ε.Σ.Ε. χρειάζονται δίκτυα, εμπειρογνώμονες, εργατικά συνδικάτα και εκπαιδευτικά προγράμματα. Ο τρόπος με τον οποίο τα εθνικά εργασιακά συμβούλια της Ολλανδίας παίζουν το ρόλο τους θα μπορούσε να αποτελέσει παράδειγμα προς μίμηση. Παρόλο που, σύμφωνα με την ολλανδική νομοθεσία, τα εθνικά εργασιακά συμβούλια δεν μπορούν να παρέμβουν παρά μόνο αφού πραγματοποιηθεί η συγχώνευση, αυτό που συμβαίνει στην πράξη είναι ότι παρεμβαίνουν πολύ νωρίτερα, προσεγγίζοντας δυναμικά τη διοίκηση και ζητώντας πληροφορίες αμέσως μόλις αρχίσουν να κυκλοφορούν οι πρώτες φήμες. Τα εργατικά συνδικάτα πρέπει να εξετάσουν με ποιον τρόπο μπορούν να διασφαλίσουν τη συνεργασία ανάμεσα στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, τα εθνικά εργασιακά συμβούλια και τους εκπροσώπους των εργαζομένων στα εποπτικά ή στα διοικητικά συμβούλια. Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων πρέπει να γνωρίζουν τις διαφορές που υπάρχουν από χώρα σε χώρα. Πρέπει να μάθουν να αντιμετωπίζουν και να ξεπερνούν τις διαφορές αυτές μέσω προγραμμάτων κατάρτισης. Οι εργοδότες γνωρίζουν τις εθνικές διαφορές και, μάλιστα, τις εκμεταλλεύονται προς όφελός τους. Τα Ε.Σ.Ε. πρέπει, επίσης, να γνωρίζουν ότι κάποια μέλη τους θα πάρουν το μέρος της διοίκησης και πρέπει να καταστήσουν σαφές στα μέλη αυτά ότι οφείλουν να εκπληρώσουν τις ευθύνες τους έναντι των εργαζομένων. Οι εσωτερικές συζητήσεις θα πρέπει να διεξάγονται ανοικτά. Ένα άλλο πρόβλημα είναι, επίσης, ότι τα εργατικά συνδικάτα δεν διαθέτουν στους κόλπους τους επαρκή αριθμό εμπειρογνομόνων. Γιατί συμβαίνει αυτό; Συχνά παρατηρείται αδράνεια στο εσωτερικό των συνδικάτων. Πρέπει να καταστήσουμε σαφές στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι αγωνιζόμαστε επίμονα για τα δικαιώματα που μας ανήκουν στο πλαίσιο των συγχωνεύσεων. Η Επιτροπή δεν μας βοηθά αυτοβούλως.

Συμβολές των συμμετεχόντων:

- Η αρχή ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δεν έρχεται σε επαφή μαζί μας.
- Δεν λαμβάνουμε τις σχετικές πληροφορίες από την επιχείρηση πριν κανονιστεί η συγχώνευση.
- Συχνά δεν μπορούμε να έχουμε εμπειρογνώμονες για οικονομικά θέματα.
- Αναγκαζόμαστε να ενεργούμε σχεδόν σαν κατάσκοποι.
- Χρειαζόμαστε νομολογία.
- Δεν μπορούμε να κάνουμε ουσιαστικά τίποτα παρά μόνο αφού κανονιστεί η συγχώνευση.

4. Ομιλητής Frédéric Bricnet από τη Syndex

Ο ομιλητής επεσήμανε ότι οι συγχωνεύσεις σχεδιάζονται σε μακροπρόθεσμη βάση και ότι περνούν από διάφορα στάδια. Πρώτα, εξετάζεται η οικονομική ισοτιμία της επιχείρησης, η πλήρωση θέσεων εργασίας και τα αποτελέσματα συνέργειας. Σε αυτό το στάδιο, γίνεται προσπάθεια να επιβάλλεται σε όλους τους εμπλεκόμενους η υποχρέωση να παραμένουν εχέμυθοι. Ακολουθεί το στάδιο των δελτίων τύπου, κατά το οποίο εμπλέκονται οι αρχές και, στο μέτρο που κρίνεται απαραίτητο, συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Στο τρίτο στάδιο πραγματοποιείται η συγχώνευση, με την ίδρυση του οργανισμού. Το τελικό στάδιο συνίσταται στην πρακτική εφαρμογή των μέτρων συνέργειας ή/και σημαντικών μέτρων αναδιάρθρωσης. Όσο περισσότερα αποτελέσματα συνέργειας ανακοινώνονται, τόσο περισσότερο το πρόβλημα της αναδιάρθρωσης σχετίζεται με απώλειες θέσεων εργασίας. Στόχος των συγχωνεύσεων είναι η αύξηση των κερδών. Όσο πιο εκτενής είναι ο εξορθολογισμός της επιχείρησης, τόσο υψηλότερη είναι η κατανομή κερδών στους μετόχους, δηλαδή στη διοίκηση. Η ΓΔ Ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εξετάζει τις συγχωνεύσεις μόνο από τη σκοπιά του δικαίου του ανταγωνισμού. Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων πρέπει να ενημερώνουν το ένα το άλλο όποτε παρατηρούν αλλαγές να συμβαίνουν γύρω τους. Πρέπει να παρακολουθούν τις καθημερινές διαδικασίες στην επιχείρηση, να βρίσκονται σε συνεχή επαφή μεταξύ τους και να βελτιώνουν τις μεθόδους εργασίας τους.

5. Ομιλητής Jari Hellsten από τη SAK (Κεντρική Οργάνωση των Συνδικαλιστικών Ενώσεων της Φινλανδίας)

Ο ομιλητής παρουσίασε μία μελέτη του Σεπτεμβρίου 2001³ εξηγώντας τα ακόλουθα.

Η ΓΔ Ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δεν αναμειγνύεται επικαλούμενη πάντοτε την άποψη ότι δεν έχει τη νομική εξουσία, στο πλαίσιο της διαδικασίας ελέγχου των συγχωνεύσεων, να εξετάζει τις συγχωνεύσεις από τη σκοπιά της πολιτικής για

³ Στη μελέτη εξηγούνται λεπτομερώς οι νομικές διατάξεις και η ερμηνεία ή η εφαρμογή τους στο πλαίσιο της διαδικασίας ελέγχου των συγχωνεύσεων.

την απασχόληση. Η ορθότητα της άποψης αυτής, ενόψει των άρθρων 125-130 της Συνθήκης του Άμστερνταμ, θα πρέπει τουλάχιστον να αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης. Ο κανονισμός για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων υιοθετήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Τώρα θα πρέπει να εφαρμοστεί λαμβάνοντας υπόψη τα άρθρα 127-130 της εν λόγω Συνθήκης. Στο άρθρο 127, παράγραφος 2, της Συνθήκης του Άμστερνταμ, τα κράτη μέλη συμφώνησαν τα εξής: «κατά τη χάραξη και εφαρμογή των κοινοτικών πολιτικών και δράσεων λαμβάνεται υπόψη ο στόχος για ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης». Η διαδικασία ελέγχου των συγχωνεύσεων αποτελεί τμήμα των κοινοτικών πολιτικών. Συνεπώς, η Διεύθυνση Ανταγωνισμού της Επιτροπής πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις πιυχές της πολιτικής για την απασχόληση, έστω και αν οι αρχές της Συνθήκης του Άμστερνταμ δεν έχουν ενσωματωθεί ακόμα ρητά στον κανονισμό για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων. Κατά την ακρόασή τους ενώπιον της Επιτροπής, τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων θα πρέπει να εξηγούν με λεπτομέρειες και δίνοντας πλήρη αιτιολόγηση τον κίνδυνο που υπάρχει για απώλεια θέσεων εργασίας, και ότι, συνεπώς, η επικείμενη συγχώνευση θα επιτύχει το ακριβώς αντίθετο από αυτό που ορίζει το άρθρο 127, παράγραφος 2, της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Θα πρέπει, ίσως, να υπάρξει μια δοκιμαστική περίπτωση που να εμφανιστεί στο δικαστήριο, επειδή στην υπόθεση της συγχώνευσης της «Perrier» η δικαστική απόφαση εξεδόθη πριν υπογραφεί η Συνθήκη του Άμστερνταμ. Το ερώτημα που τίθεται είναι αν, υπό το πρίσμα της Συνθήκης του Άμστερνταμ, το δικαστήριο θα ήταν τώρα υποχρεωμένο να εκδώσει διαφορετική απόφαση για μία υπόθεση συγχώνευσης, κάνοντας μνεία στα μειονεκτήματα για τους εργαζομένους.

Παρεπιπτόντως, ο κανονισμός για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων εφαρμόζεται πάντοτε στις περιπτώσεις που υπάρχουν θυγατρικές εταιρείες στην Ευρώπη, επομένως ακόμα και όταν συγχωνεύονται μία ιαπωνική και μία αμερικανική επιχείρηση, οι οποίες έχουν θυγατρικές εταιρείες στην Ευρώπη.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, όμως, έχουν, επίσης, το δικαίωμα να ενημερώνονται από τη διοίκηση και να διαβουλεύονται μαζί της εγκαίρως, πριν, δηλαδή, γίνει η υποβολή της αίτησης για έγκριση της συγχώνευσης στην Επιτροπή. Για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.), το δικαίωμα αυτό προκύπτει άμεσα από την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. Το Ε.Σ.Ε. μπορεί να ζητήσει τη σύγκληση έκτακτης συνεδρίασης, ακόμα και αν υπάρχουν απλώς φήμες ότι επικείμενη συγχώνευση. Επιπλέον, το άρθρο 27 του Καταστατικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁴ τονίζει ρητά το δικαίωμα που έχουν οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους για ενημέρωση και διαβούλευση. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνεται, επίσης, στον Κοινοτικό Χάρτη για τα Θεμελιώδη Κοινωνικά Δικαιώματα των Εργαζομένων της 9ης Σεπτεμβρίου 1989, στις διατάξεις 17 και 18⁵.

Οι εθνικοί εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν στη διάθεσή τους πλήθος εθνικών εργαλείων, π.χ. τους νόμους μεταφοράς της οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις και της οδηγίας για τη μετεγκατάσταση επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, υπάρχουν εθνικά δικαιώματα για ενημέρωση, διαβούλευση και ενίοτε συμμετοχή των εθνικών εκπροσώπων των εργαζομένων και των επιτροπών επιχείρησης.

Μεμονωμένες συμβολές συμμετεχόντων:

- Το Ε.Σ.Ε. δύναται να ζητήσει τη σύγκληση έκτακτης συνεδρίασης, ακόμα και αν απλώς κυκλοφορούν φήμες για επικείμενη συγχώνευση.
- Οι εμπειρίες από τη στάση της Επιτροπής σε μία υπόθεση συγχώνευσης ήταν κακές. Η Επιτροπή δεν απάντησε στην επιστολή μας.
- Η εμπειρία έχει δείξει ότι τα Ε.Σ.Ε. δεν έχουν αρκετό χρόνο για να προετοιμαστούν.
- Πολλά Ε.Σ.Ε. εξαφανίζονται ξαφνικά εξαιτίας συγχωνεύσεων.
- Συχνά κανείς δεν ξέρει ποιος πραγματικά κρύβεται πίσω από τη συγχώνευση, ποιος είναι ο μέτοχος/διοκτήτης.

6. Συζήτηση στρογγυλής τραπέζης

α) UNICE

Ο εκπρόσωπος της UNICE επισημαίνει ότι οι συγχωνεύσεις και οι αναδιαρθρώσεις γίνονται επειδή οι επιχειρήσεις θέλουν να γίνουν πιο αποτελεσματικές. Η επιτυχία ή η αποτυχία αυτού του στόχου δεν εξαρτάται μόνο από την ενημέρωση και τη διαβούλευση, αλλά και από μία σωστή στρατηγική διαχείρισης. Το εργατικό δίκαιο πρέπει να διαφοροποιηθεί από το δίκαιο του ανταγωνισμού. Καθήκον της Επιτροπής είναι να εξετάζει μόνο την πλευρά του δικαίου του ανταγωνισμού. Βέβαια, οι πιυχές της πολιτικής για την απασχόληση παίζουν σημαντικό ρόλο στην «πραγματική ζωή». Ακόμα και αν υπάρξουν απολύσεις στην αρχή μίας συγχώνευσης, είναι πολύ σημαντικό να μην λησμονεί κανείς το σκοπό της συγχώνευσης: το να γίνει η επιχείρηση ισχυρότερη. Αυτό σημαίνει ότι αργότερα θα αυξηθούν και πάλι οι θέσεις εργασίας. Αν η Επιτροπή έπρεπε, επιπρόσθετα, να λαμβάνει υπόψη της και τα ζητήματα που σχετίζονται με την πολιτική για την απασχόληση, θα χρειαζόταν πάρα πολύς καιρός. Οι αποφάσεις για τις συγχωνεύσεις πρέπει να λαμβάνονται γρήγορα. Στ' αλήθεια, οι συγχωνεύσεις με ταχείες διαδικασίες είναι προς το συμφέρον και των εργαζομένων, διότι ξεκαθαρίζουν τα πράγματα.

β) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Ανταγωνισμού

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.) ζητά να εξετάζονται οι κοινωνικές επιπτώσεις των συγχωνεύσεων. Όμως, η Επιτροπή μπορεί να ασχοληθεί μόνο με τις πιυχές του δικαίου του ανταγωνισμού. Δεν της επιτρέπεται να λαμβάνει υπόψη τις πιυχές της πολιτικής για την απασχόληση. Πράγματι, θα μπορούσε κανείς να διανοηθεί κάτι τέτοιο μόνο μέσω μιας σχεδόν

⁴ Βλ. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 18.02.2002, αριθ. C 364/1

⁵ Στις διατάξεις αυτές αναφέρεται ρητά ότι η κοινοποίηση, η διαβούλευση και η συμμετοχή των εργαζομένων θα πρέπει να προάγονται δεόντως και, ακόμη, ότι η κοινοποίηση, η διαβούλευση και η συμμετοχή των εργαζομένων θα πρέπει να πραγματοποιούνται εγκαίρως.

αδύνατης εκτίμησης. Διότι, τότε, η Επιτροπή θα έπρεπε να εξετάζει τις χώρες. Ήδη από το 1989, όταν εγκρίθηκε ο κανονισμός για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων, έγινε μία συζήτηση στο Συμβούλιο των Υπουργών, το αποτέλεσμα της οποίας ήταν αρκετά σαφές: η Επιτροπή, για παράδειγμα, μπορεί να εξετάζει μόνο τις πτυχές του δικαίου του ανταγωνισμού. Είναι αμφίβολο αν θα τροποποιηθεί ο κανονισμός για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων έτσι όπως επιθυμεί η Σ.Ε.Σ. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει να υπάρξει ομόφωνη απόφαση του Συμβουλίου Υπουργών. Ωστόσο, η Επιτροπή λαμβάνει, φυσικά, έμμεσα υπόψη της την κατάσταση της απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει επειδή εμείς, η ΓΔ Ανταγωνισμού, εξετάζουμε αν η συγχώνευση είναι πράγματι υποσχόμενη και αν διασφαλίζει, επίσης, την απασχόληση. Ακόμα και όταν μερικές θέσεις εργασίας χάνονται βραχυπρόθεσμα, μακροπρόθεσμα θα δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις, αν η συγχώνευση είναι επιτυχής. Έτσι, έμμεσα, η αρχή του ανταγωνισμού εξασφαλίζει, επίσης, την απασχόληση. Δεν είμαστε αντίθετοι στην πρόταση να τροποποιηθεί το έγγραφο CO, έτσι, ώστε να υπενθυμίζει στις επιχειρήσεις ότι πρέπει να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν ήδη να υποβάλουν αίτηση στην Επιτροπή για πραγματοποίηση διαβουλεύσεων μαζί της. Οι εμπειρίες που είχαμε στο ζήτημα αυτό δείχνουν ότι κάτι τέτοιο είναι απόλυτα θετικό. Εντούτοις, θα πρέπει, επίσης, να τονίσουμε ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κάνουν πολύ μικρή χρήση του δικαιώματος αυτού. Υπάρχει μια απλοποιημένη διαδικασία. Ωστόσο, αν, για παράδειγμα, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εξηγήσουν αναλυτικά τις επιπτώσεις της συγχώνευσης από την άποψη του δικαίου του ανταγωνισμού, καμία απόφαση δεν θα μπορούσε να ληφθεί με αυτήν την απλοποιημένη διαδικασία.

γ) Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης

Οι συγχωνεύσεις είναι διαδικασίες αλλαγής οικονομικής φύσεως και στις περισσότερες περιπτώσεις προκαλούν ανησυχία στους εργαζόμενους. Οι αναδιαρθρώσεις δεν μπορούν να αποφευχθούν, αλλά, όταν γίνονται, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο κοινωνικός διάλογος. Οι κανόνες περί ανταγωνισμού απειλούν να καταργήσουν τον κοινωνικό διάλογο, καθώς εξετάζουν τις συγχωνεύσεις μόνο από την άποψη του δικαίου του ανταγωνισμού. Πρέπει, όμως, να εξετάζονται και οι κοινωνικές πτυχές. Παρόλο που διαθέτουμε μέσα για κοινοποίηση και διαβουλεύσεις εντός της Ε.Ε., πολλές φορές τα μέσα αυτά αργούν να τεθούν σε ισχύ. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να πραγματοποιείται κατά την έναρξη του σταδίου λήψης αποφάσεων. Επίσης, δεν αληθεύει ότι η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της αρχής ανταγωνισμού καθυστερεί την εν λόγω διαδικασία. Σε αυτήν την περίπτωση, θα μπορούσαν απλώς να ορίζονται προθεσμίες, πράγμα που θα συντελούσε στην επιτάχυνση των διαβουλεύσεων.

III. ΤΙ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Πολλοί από τους ομιλητές επεσήμαναν ότι τα Ε.Σ.Ε. εκμεταλλεύονται ελάχιστα τις δυνατότητες που έχουν στη διάθεσή τους και ότι δεν είναι αρκετά δραστήρια, ενώ, από την άλλη, συμπεριφέρονται με αντιδραστικό τρόπο. Τι μπορούν, λοιπόν, να κάνουν τα Ε.Σ.Ε.;

1. Φήμες για συγχώνευση

α) Στενή συνεργασία εντός των Ε.Σ.Ε. και με τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων

Ακόμα και όταν οι επιχειρήσεις προσπαθούν να κρατήσουν μυστικές τις συγχωνεύσεις για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, δεν μπορούν να εμποδίσουν το γεγονός να διαρρέουν περιστασιακά φήμες ήδη από πολύ πρώιμο στάδιο. Ήδη επισημάνθηκε στο σεμινάριο ότι τα Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να συνεργάζονται στενά με τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων, όπως φυσικά θα πρέπει, αντιστρόφως, και οι τελευταίοι να συνεργάζονται με το κάθε Ε.Σ.Ε.. Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να είναι ο χώρος όπου συγκεντρώνονται οι πληροφορίες που προέρχονται από τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι εθνικοί εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να κρατούν το Ε.Σ.Ε. ενήμερο, χωρίς να χρειάζεται να τους ζητείται κάτι τέτοιο. Το Ε.Σ.Ε., από την πλευρά του, θα πρέπει να έρχεται τακτικά σε επαφή με τις εθνικές ενώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το Ε.Σ.Ε. θα μπορεί να συλλέγει τις φήμες που κυκλοφορούν σε διάφορους χώρους της επιχείρησης σχετικά με επικείμενη συγχώνευση. Μόλις κυκλοφορήσουν οι πρώτες φήμες, το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να προσεγγίσει τη διοίκηση και να ζητήσει να ενημερωθεί γραπτά και με αναλυτικό τρόπο ή να ζητήσει τη σύγκληση έκτακτης συνεδρίασης. Κανένα Ε.Σ.Ε. δεν θα πρέπει να υποχωρήσει μπροστά στον ισχυρισμό της επιχείρησης ότι, για παράδειγμα, ακόμη τίποτε δεν μπορεί να ανακοινωθεί κλπ. Η ελάχιστη δήλωση που κάθε επιχείρηση μπορεί να κάνει είναι αν σκοπεύει ή όχι να προβεί σε συγχώνευση και, αν ναι, με ποια επιχείρηση σχεδιάζει να συγχωνευτεί. Οι επιχειρήσεις που σχεδιάζουν συγχώνευση ανταλλάσσουν επιστολές με ανάλογες προθέσεις ήδη από πολύ πρώιμο στάδιο. Συνεπώς, γνωρίζουν επακριβώς με ποια επιχείρηση επιθυμούν να συγχωνευθούν. Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει, επίσης, να ζητήσει από τη διοίκηση να το ενημερώνει σχετικά με όλα τα βήματα και τα σχέδιά της. Θα πρέπει να διαμορφώσει τη δική του γνώμη (συμπεριλαμβάνοντας στη διαδικασία και τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων), να διατυπώσει ερωτήσεις και, στη συνέχεια, να προβεί σε ανταλλαγή απόψεων με τη διοίκηση ήδη από το στάδιο σχεδιασμού της συγχώνευσης. Το Ε.Σ.Ε. έχει το δικαίωμα να ενημερώνεται και να εκφράζει τη γνώμη του κατά το στάδιο του σχεδιασμού της συγχώνευσης. Δεν πρέπει να περιμένει μέχρις ότου η επιχείρηση υποβάλει την αίτηση στην Επιτροπή, διότι τότε, σε εκείνο το στάδιο, η επιχείρηση έχει ήδη ολοκληρώσει τα σχέδιά της και οι αποφάσεις έχουν ήδη ληφθεί.

Ωστόσο, η όλη σκοπιμότητα της ανταλλαγής απόψεων ανάμεσα στη διοίκηση και το Ε.Σ.Ε. έχει να κάνει με το να μπορεί η επιχείρηση να επιτρέψει στο Ε.Σ.Ε. να επηρεάσει με τη θέση του σε κάποιο βαθμό τη λήψη της απόφασης. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί μόνο αν το Ε.Σ.Ε. έχει ενημερωθεί και αν έχει συμμετάσχει σε διαβουλεύσεις κατά το στάδιο του σχεδιασμού. Το Ε.Σ.Ε. συχνά θα χρειαστεί τη βοήθεια ενός εμπειρογνώμονα για οικονομικά ή/και νομικά ζητήματα.

- βλέπε Υπόδειγμα επιστολής 1 -

β) Επαφή με το Ε.Σ.Ε. ή την εθνική ένωση εκπροσώπησης των εργαζομένων του εταιρού της συγχώνευσης

Αν το Ε.Σ.Ε. μιας επιχείρησης γνωρίζει με ποια άλλη επιχείρηση σχεδιάζεται η συγχώνευση, τότε μπορεί να έλθει σε επαφή με το τοπικό Ε.Σ.Ε. ή – αν δεν υπάρχει – με την εθνική ένωση εκπροσώπησης των εργαζομένων, προκειμένου να ανταλλάξουν πληροφορίες και να καταστρώσουν από κοινού στρατηγικές. Σε αυτό το σημείο, το Ε.Σ.Ε. ή η εθνική ένωση εκπροσώπησης των εργαζομένων του εταιρού της συγχώνευσης θα πρέπει, επίσης, να επιμένει σε όλα τα δικαιώματα που έχει για ενημέρωση και διαβούλευση έναντι της δικής της διοίκησης. Η επαφή με το Ε.Σ.Ε. ή την εθνική ένωση εκπροσώπησης των εργαζομένων του εταιρού της συγχώνευσης μπορεί να ξεκινήσει εμπιστευτικά μέσω της αντίστοιχης ευρωπαϊκής κλαδικής ομοσπονδίας συνδικάτων. Θα πρέπει να εξεταστεί αν μπορεί ή όχι να γίνει χρήση κοινών εμπειρογνομόνων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, τόσο το Ε.Σ.Ε. όσο και οι ενώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων θα έχουν τη δυνατότητα να προετοιμαστούν όσο καλύτερα γίνεται.

γ) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Ανταγωνισμού

Στην ανακοίνωσή της, της 29ης Ιουλίου 2000, σχετικά με την απλοποιημένη διαδικασία για ορισμένες συγχωνεύσεις που υπάγονται στον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 4064/89 του Συμβουλίου (= κανονισμός για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων), η Επιτροπή υποστηρίζει τα εξής: «Η εμπειρία έχει δείξει ότι η επιχειρηματική κοινότητα θεωρεί ότι είναι ωφέλιμες οι προκαταρκτικές επαφές ανάμεσα στα κοινοποιούντα μέρη και την Επιτροπή» (βλ. σημείο III 10). Επομένως, αν το Ε.Σ.Ε. πληροφορηθεί κάποια φήμη που κυκλοφορεί σχετικά με επικείμενη συγχώνευση, θα πρέπει, από την πλευρά του, να επικοινωνήσει αμέσως μονομερώς με την Επιτροπή και να ζητήσει προληπτικά ακρόαση. Η Επιτροπή δεν είναι υποχρεωμένη να ακούσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σ' αυτό το προκαταρκτικό στάδιο. Παρά ταύτα, συχνά το κάνει, αν υπάρξει το σχετικό αίτημα από τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Καμία ένωση εκπροσώπησης εργαζομένων δεν πρέπει να χάνει αυτήν την ευκαιρία. Θα πρέπει, επομένως, να ζητάτε ακρόαση ενώπιον της Επιτροπής σε αυτό το προκαταρκτικό στάδιο. Καλό θα ήταν αυτή η προληπτική αίτηση για ακρόαση να γίνεται από κοινού με το Ε.Σ.Ε. ή την εθνική ένωση εκπροσώπησης των εργαζομένων του εταιρού της συγχώνευσης. Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να προσκαλέσει εμπειρογνώμονες και, με τη βοήθειά τους, να εξετάσει λεπτομερώς από την άποψη του δικαίου του ανταγωνισμού και της πολιτικής της απασχόλησης τις συνέπειες της συγχώνευσης που σχεδιάζεται και να εκθέσει αυτές αναλυτικά στην Επιτροπή.

Η ταχυδρομική διεύθυνση της Επιτροπής είναι:

**Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
Γενική Διεύθυνση Ανταγωνισμού (ΓΔ IV)
Task Force «Έλεγχος των Συγχωνεύσεων»
B – 1049 Βρυξέλλες**

- βλέπε Υπόδειγμα επιστολής 2 -

2. Πώς να ενεργήσετε μόλις πληροφορηθείτε τη συγχώνευση / την αίτηση συγχώνευσης προς την Επιτροπή

α) Πώς θα πρέπει να ενεργήσει το Ε.Σ.Ε.

αα) Ιστοσελίδα της Επιτροπής και ακρόαση του Ε.Σ.Ε. ενώπιον της Επιτροπής:
<http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/oj>

Η διάσκεψη έδειξε ότι τα Ε.Σ.Ε. χρησιμοποιούν ελάχιστα το δικαίωμα που έχουν για ακρόαση από τη Μονάδα ελέγχου συγχωνεύσεων της Επιτροπής.

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.), ήδη στο Έγγραφο Εργασίας αριθ. 46 του Νοεμβρίου 2000, έχει κάνει αναφορά στην ιστοσελίδα της Επιτροπής και έχει καλέσει τα Ε.Σ.Ε. να την επισκέπτονται τακτικά – τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα, αλλά κατά προτίμηση δύο ή τρεις φορές την εβδομάδα. Σε αυτήν την ιστοσελίδα, η Επιτροπή δημοσιεύει τις αιτήσεις που λαμβάνει για έγκριση των συγχωνεύσεων. Έτσι, το Ε.Σ.Ε. μπορεί να διαπιστώσει αν η επιχείρηση στην οποία ανήκει έχει υποβάλει ή όχι σχετική αίτηση και, το αργότερο σε αυτό το στάδιο, να ζητήσει ακρόαση από την Επιτροπή. Σε αυτήν τη φάση, το Ε.Σ.Ε. πρέπει να δράσει γρήγορα, καθώς η Επιτροπή έχει ορίσει κάποιες προθεσμίες εντός των οποίων πρέπει να πάρει την απόφασή της σχετικά με την αίτηση συγχώνευσης. Συνεπώς, στην ανακοίνωσή της σχετικά με τις αιτήσεις συγχωνεύσεων που έχει λάβει, η Επιτροπή ορίζει προθεσμίες για τα εμπλεκόμενα τρίτα μέρη, στα οποία, σύμφωνα με το άρθρο 18 παράγραφος 4 του κανονισμού για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων, ανήκουν ρητά και οι ενώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων. Η αίτηση για ακρόαση πρέπει να υποβληθεί εντός της εν λόγω προθεσμίας. Η προθεσμία αυτή είναι συνήθως 10 ημέρες από τη δημοσίευση της αίτησης από την Επιτροπή⁶. Αυτό σημαίνει ότι το Ε.Σ.Ε. δεν έχει πολύ χρόνο στη διάθεσή του για να υποβάλει την αίτηση ακρόασης και να προετοιμαστεί. Το Ε.Σ.Ε. πρέπει, πάντως, να προετοιμάσει κατάλληλα την ακρόασή του, ει δυνατόν σε συνεργασία με έναν ή περισσότερους εμπειρογνώμονες, οι οποίοι να είναι σε θέση να εφοδιάσουν το Ε.Σ.Ε. με επιχειρήματα κατά της συγχώνευσης, από την άποψη του δικαίου του ανταγωνισμού και της πολιτικής απασχόλησης.

⁶ Αν το Ε.Σ.Ε. επισκεφτεί την ιστοσελίδα της Επιτροπής (<http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/oj>) που έχει ήδη δοθεί στο έγγραφο εργασίας αριθ. 46, θα παραπεμφθεί στις μεμονωμένες αιτήσεις προς έγκριση στο λήμμα «prior notification of a concentration», το οποίο αναφέρει το όνομα και τον αριθμό του αρχείου.

Ίσως θα ήταν φρόνιμο η υποβολή της αίτησης για ακρόαση προς την Επιτροπή να γίνει από κοινού με το Ε.Σ.Ε. ή την εθνική ένωση εκπροσώπησης των εργαζομένων του εταιρίου της συγχώνευσης και να επιμείνετε σε μία από κοινού ακρόαση από την Επιτροπή.

- βλέπε Υπόδειγμα επιστολής 3 -

αβ) Ενημέρωση και διαβούλευση με τη διοίκηση

Αν η επιχείρηση έχει «κατορθώσει» να κρατήσει πράγματι κρυφό το ότι σχεδιάζει να προβεί σε συγχώνευση, αν δηλαδή δεν έχουν κυκλοφορήσει καθόλου φήμες εκ των προτέρων, τότε, το Ε.Σ.Ε. μπορεί το νωρίτερο να εξακριβώσει αν έχει υποβληθεί αίτηση για συγχώνευση αν ρίξει μια ματιά στην ιστοσελίδα της Επιτροπής (βλ. ανωτέρω). Αν έχει συμβεί κάτι τέτοιο, το Ε.Σ.Ε. πρέπει αμέσως να ζητήσει από την επιχείρηση, γραπτώς και ορίζοντας συγκεκριμένη προθεσμία, είτε να του παράσχει, αρχικά, όλες τις σχετικές πληροφορίες γραπτώς, ώστε να τις μελετήσει προσεκτικά και, ταυτόχρονα, εντός μεγαλύτερης προθεσμίας, να συγκαλέσει έκτακτη συνεδρίαση, είτε να συγκαλέσει άμεσα, εντός της προθεσμίας που έχει οριστεί, έκτακτη συνεδρίαση, κατά την οποία θα πρέπει να του παρασχεθούν όλες οι σχετικές πληροφορίες. Και στις δύο περιπτώσεις, κατά την έκτακτη συνεδρίαση με τη διοίκηση, το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να διεκδικήσει το δικαίωμά του να έχει μία περίοδο εσωτερικών διαβουλεύσεων προκειμένου να καταθέσει τη γνώμη του. Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να επιμείνει στην προσφυγή του σε έναν ή περισσότερους εμπειρογνώμονες, τους οποίους μάλιστα θα φέρει μαζί του στη συνεδρίαση, ώστε να μπορεί να διαβουλευθεί μαζί τους κατ' ιδίαν και να διαμορφώσει με τη βοήθειά τους τη γνώμη του.

Αν η επιχείρηση δεν απαντήσει εντός της ταχθείσας προθεσμίας ή στην περίπτωση που αρνηθεί να παράσχει τις πληροφορίες μέχρι την καθορισμένη ημερομηνία, το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για να διεκδικήσει το δικαίωμά του αυτό. Οι ενέργειες αυτές ποικίλλουν από χώρα σε χώρα. Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να ζητήσει να του παρασχεθούν συμβουλές σχετικά με το ποια είναι τα κατάλληλα μέτρα. Σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό να τεκμηριώσει δεόντως τις αποφάσεις του, ως προς την ακολουθητέα διαδικασία, με τη βοήθεια δικηγόρου.⁷ Το Ε.Σ.Ε. πρέπει, επίσης, να ενεργήσει γρήγορα.

- βλέπε Υπόδειγμα επιστολής 4 -

β) Πώς θα πρέπει να ενεργήσουν οι εθνικές ενώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων

Οι συγχωνεύσεις συχνά έχουν τη μορφή της εξαγοράς μιας επιχείρησης από μια άλλη. Αυτό σημαίνει ότι υπάγονται συχνά στην οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων (Οδηγία περί μεταβίβασης επιχειρήσεων). Οι συγχωνεύσεις οδηγούν όχι σπάνια σε ομαδικές απολύσεις, κατά την έννοια της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (Οδηγία περί ομαδικών απολύσεων).

Και οι δύο οδηγίες έπρεπε να εισαχθούν από τα κράτη μέλη στην εθνική τους νομοθεσία. Σύμφωνα με τις οδηγίες και με τους αντίστοιχους εθνικούς νόμους⁸, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης πριν από την εφαρμογή των μέτρων στην εθνική νομοθεσία (βλ. άρθρο 6 της οδηγίας περί μεταβίβασης επιχειρήσεων, άρθρο 2 της οδηγίας περί ομαδικών απολύσεων).

Επιπρόσθετα, στα περισσότερα κράτη μέλη, υπάρχουν πρόσθετοι εθνικοί νόμοι που επιβάλλουν στις επιχειρήσεις την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων. Σε ορισμένα κράτη μέλη, υπάρχουν κανονισμοί σχετικά με τα προγράμματα παροχών κατά την απόλυση λόγω πλεονάζοντος προσωπικού.

Οι εθνικές ενώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων θα πρέπει να κάνουν χρήση των εθνικών μέσων που έχουν στη διάθεσή τους. Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να διατηρεί στενή επαφή με τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων και να κοινοποιεί σε όλες τις ενώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων τα συνήθη μέτρα που ισχύουν τόσο σε κάθε χώρα, όσο και στο επίπεδο των Ε.Σ.Ε.

Οι εθνικοί εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να επισημάνουν στην εθνική τους διοίκηση ότι το Ε.Σ.Ε. πρέπει να είναι το πρώτο που πρέπει να ενημερώνεται και να καλείται σε διαβουλεύσεις.

- βλέπε Υπόδειγμα επιστολής 5 -

3. Προληπτικά μέτρα

α) Αναθεώρηση της συμφωνίας του Ε.Σ.Ε.

Δεδομένου ότι στην περίπτωση συγχώνευσης ελλοχεύει ο κίνδυνος – σύμφωνα με έναν από τους συμμετέχοντες στο σεμινάριο – για «ξαφνική εξαφάνιση» των Ε.Σ.Ε. που υπάρχουν στη μία ή στην άλλη επιχείρηση, κάθε Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να μελετήσει τη δική του συμφωνία προκειμένου να ελέγξει αν περιέχονται σε αυτήν ρυθμίσεις που να διασφαλίζουν τη συνέχιση της ύπαρξής του τουλάχιστον έως ότου συσταθεί ένα νέο Ε.Σ.Ε. της συγχωνευθείσας και, ενδεχομένως, αναδιарθρωμένης επιχείρησης. Αν η συμφωνία δεν περιέχει τέτοιες ρυθμίσεις, τότε θα πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως.

⁷ Βλ. υπόθεση Panasonic, στην οποία το Ε.Σ.Ε. ηττήθηκε, μόνο και μόνο επειδή δεν μπόρεσε να αποδείξει ότι είχε ολοκληρώσει τις διατυπώσεις. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. ιστοσελίδα της Σ.Ε.Σ.: <http://www.etuc.org>

⁸ Δεν είναι δυνατό να αναλύσουμε εδώ λεπτομερώς τους νόμους ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία, αλλά μόνο οριακά μπορούν να αποκλίνουν από τις οδηγίες.

Επιπλέον, θα πρέπει να εξεταστεί αν είναι κατάλληλες οι ρυθμίσεις που υπάρχουν σχετικά με τη χρήση εμπειρογνομόνων. Κάθε Ε.Σ.Ε. θα πρέπει, επίσης, να διασφαλίσει τη δυνατότητα να καλέσει εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, και το ότι η επιχείρηση οφείλει να αναλάβει τη δαπάνη για αυτούς τους εξωτερικούς εμπειρογνώμονες. Συχνά, οι επιχειρήσεις ανατρέχουν σε εξωτερικούς συμβούλους, δε θέλουν, όμως, να παραχωρήσουν αυτό το δικαίωμα στα Ε.Σ.Ε. Κάτι τέτοιο, όπως και η ύπαρξη περιορισμού σχετικά με τη χρήση ενός μόνο εμπειρογνώμονα, δεν πρέπει πλέον να γίνονται αποδεκτά. Ειδικά για θέματα που σχετίζονται με τις συγχωνεύσεις και τη διαδικασία ελέγχου των συγχωνεύσεων, το Ε.Σ.Ε., όχι σπάνια, έχει ανάγκη από εμπειρογνώμονες που προέρχονται από διαφορετικούς τομείς εξειδίκευσης.

Καθώς δεν μπορεί να αποκλεισθεί το ενδεχόμενο το Ε.Σ.Ε. να χρειαστεί να διεκδικήσει με ένδικα μέσα το δικαίωμά του για ενημέρωση και διαβούλευση, θα πρέπει να ελέγξει, επίσης, αν στη συμφωνία του διασφαλίζεται το ότι το κόστος που ενδέχεται να προκληθεί από αυτές τις νομικές διαδικασίες, π.χ. τα δικαστικά έξοδα, θα βαρύνει, επίσης, την επιχείρηση. Οι αντίστοιχοι εθνικοί νόμοι για τα Ε.Σ.Ε. ποικίλλουν σημαντικά όσον αφορά αυτό το θέμα και συχνά δεν εμπεριέχουν την υποχρέωση ανάληψης του κόστους από την επιχείρηση. Στη συμφωνία θα πρέπει, επίσης, να ορίζεται ότι όλες οι δαπάνες για οποιοσδήποτε διαδικασίες διαιτησίας ή συμβιβασμού, που μπορεί να λάβουν χώρα, θα βαρύνουν, επίσης, την επιχείρηση.

β) Ανάπτυξη δικτύου επικοινωνίας στο εσωτερικό του Ε.Σ.Ε. και με τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων

Η επικοινωνία ανάμεσα στα Ε.Σ.Ε. και τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων θα πρέπει τώρα πια να είναι αναπτυγμένη. Η αμοιβαία ανταλλαγή πληροφοριών αποτελεί **πλεονέκτημα, ακόμα και όταν δεν αφορά συγχωνεύσεις. Σε περίπτωση συγχώνευσης, πάντως**, μια ήδη υπάρχουσα στενή επαφή μπορεί να συμβάλει στην ταχεία ανάληψη των απαραίτητων ενεργειών. Εξυπακούεται ότι τα μέλη του Ε.Σ.Ε. πρέπει να παραμένουν σε διαρκή επαφή μεταξύ τους, διαφορετικά δεν θα μπορούν να διεκπεραιώνουν ικανοποιητικά τα καθήκοντά τους.

4. Τελικές παρατηρήσεις

Είναι αναμφισβήτητο ότι τα προτεινόμενα μέτρα απαιτούν πολλή δουλειά από το Ε.Σ.Ε. Από την άλλη πλευρά, είναι γεγονός ότι η ανάπτυξη ενός δικτύου επικοινωνίας απαιτεί δουλειά μόνο στο αρχικό στάδιο. Αφού συσταθεί το δίκτυο και η επικοινωνία γίνει ζήτημα ρουτίνας, ο όγκος της δουλειάς θα μειωθεί, διότι οι πληροφορίες θα λαμβάνονται και θα διαβιβάζονται αυτόματα, χωρίς να χρειάζεται να τρέχει κανείς ξαφνικά για να συλλέξει βιαστικά πληροφορίες. Ο έλεγχος της ιστοσελίδας της Επιτροπής στο Διαδίκτυο (βλ. ανωτέρω, σημείο III 1. γ) μπορεί, επίσης, να γίνει ζήτημα ρουτίνας. Αφού αποθηκευτεί η διεύθυνση αυτής της ιστοσελίδας, ώστε να ανασύρεται με το πάτημα ενός πλήκτρου ανά τακτά και συχνά χρονικά διαστήματα, τότε θα χρειάζεται να διαβάσει κανείς μόνο μερικές νέες εγγραφές αντί για λήμματα εβδομάδων ή μηνών. Με αυτόν τον τρόπο θα μειωθεί, επίσης, ο όγκος εργασίας.

Παρεμπιπτόντως, θα μπορούσε να γίνει κατανομή εργασίας στο εσωτερικό του Ε.Σ.Ε. με τη δημιουργία πεδίων αρμοδιότητας με σαφείς κανόνες. Δεν πρέπει πάντα ένας ή δύο άνθρωποι να κάνουν όλη τη δουλειά.

Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει, επίσης, να θεσπίσει σαφείς κανόνες σχετικά με τον τρόπο κοινοποίησης των αποφάσεών του⁹, που, για παράδειγμα, μπορούν να διαβιβάζονται και μέσω fax ή e-mail.

5. Έκκληση της Σ.Ε.Σ. για τροποποίηση του κανονισμού για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων

Χρονικά περιθώρια των διαβουλεύσεων

Οι αναγνωρισμένοι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να διατυπώνουν τη γνώμη τους στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μονάδα ελέγχου συγχωνεύσεων) κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ελέγχου μίας συγχώνευσης, πρέπει, όμως, να υποβάλουν γι' αυτό έγγραφη αίτηση στην Επιτροπή. Σε πολλές περιπτώσεις, η διοίκηση της επιχείρησης δεν ενημερώνει εκ των προτέρων τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με μια συγχώνευση που σχεδιάζει, πόσον μάλλον να ζητήσει τη γνώμη τους. Πάρα πολύ συχνά, η διοίκηση της επιχείρησης φέρνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων προ τετελεσμένου γεγονότος. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ενημερώνονται μετά την έγκριση της συγχώνευσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούν καν να διεκδικήσουν το δικαίωμά τους να διατυπώσουν τη γνώμη τους στο πλαίσιο της διαδικασίας ελέγχου της συγχώνευσης, με αποτέλεσμα να χάνεται η συμμετοχή τους στη διαδικασία ελέγχου της συγχώνευσης. Πιστεύουμε ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να ενημερώνει τους εκπροσώπους των ενδιαφερόμενων εργαζομένων, όποτε μία εταιρεία της ζητά να εγκρίνει μία συγχώνευση ή εξαγορά που θέλει να πραγματοποιήσει, και ότι θα πρέπει, ακόμη, να καλεί τους εν λόγω εκπροσώπους σε διαβουλεύσεις.

Οι προθεσμίες που δίνονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με την ισχύουσα διαδικασία ελέγχου συγχωνεύσεων είναι πάρα πολύ μικρές. Από την άλλη, η διοίκηση της επιχείρησης έχει αρκετό χρόνο στη διάθεσή της για να σχεδιάσει και να προετοιμάσει τη συγχώνευση πριν ζητήσει την έγκριση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, όμως, έχουν μόνο μια πολύ μικρή προθεσμία για να προετοιμάσουν τις διαβουλεύσεις τους με τη Μονάδα ελέγχου συγχωνεύσεων, σε περίπτωση που υποβάλουν αίτηση για τέτοιες διαβουλεύσεις. Είναι προς το συμφέρον όλων των ενδιαφερόμενων μερών να έχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επαρκή χρόνο στη διάθεσή τους, ώστε να μπορούν να προετοιμάσουν όσο το δυνατόν πιο εμπειριστατωμένα τις διαβουλεύσεις τους με την Επιτροπή. Οι προθεσμίες που δίνονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων θα πρέπει να είναι μεγαλύτερες. Αυτό είναι απόλυτα εφικτό και χωρίς να υπάρχουν περαιτέρω καθυστερήσεις στην όλη διαδικασία, αν η Επιτροπή ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων ευθύς εξαρχής ότι η επιχείρηση έχει υποβάλει αίτηση για έγκριση συγχώνευσης. Σε πολλές περιπτώσεις, οι επιχειρήσεις έρχονται σε επαφή με την Επιτροπή πριν καν υποβάλουν επίσημη αίτηση.

⁹ Βλ. υποσημείωση 4

Σε τέτοιες περιπτώσεις, η Επιτροπή θα πρέπει να παίρνει την πρωτοβουλία να ενημερώνει με τη σειρά της τους αρμόδιους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Το έντυπο CO θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για να αυξήσει το χρόνο για ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Με την προσθήκη της ερώτησης «Έχετε ενημερώσει τους αρμόδιους εκπροσώπους των εργαζομένων για τη συγχώνευση;» στο έντυπο CO, η Επιτροπή θα υπενθυμίζει στη διοίκηση της επιχείρησης τις υποχρεώσεις της και, ταυτόχρονα, θα διασφαλίζει την έγκαιρη κατάθεση της συμβολής των εκπροσώπων των εργαζομένων στη Μονάδα ελέγχου των συγχωνεύσεων.

Το περιεχόμενο των διαβουλεύσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων

Οι διαβουλεύσεις αφορούν μόνο τις οικονομικές πτυχές και όχι τις πτυχές της απασχόλησης μιας προτεινόμενης συγχώνευσης. Τα τελευταία χρόνια, ο αριθμός των αιτήσεων για συγχώνευση που υποβάλλονται στην Επιτροπή για έγκριση έχει αυξηθεί σημαντικά. Οι συγχωνεύσεις έχουν πάντοτε σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση των επιχειρήσεων που συμμετέχουν και, τις περισσότερες φορές, οδηγούν σε απώλειες θέσεων εργασίας. Ωστόσο, οι πτυχές που αφορούν στην απασχόληση δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία ελέγχου των συγχωνεύσεων.

Η Σ.Ε.Σ. πιστεύει ότι το μέλημα για την απασχόληση θα πρέπει να ενσωματωθεί στον κανονισμό για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων, ιδίως αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι διάφορες πτυχές της απασχόλησης, όπως οι απολύσεις λόγω οικονομικής στενότητας ή η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, έχουν πάντοτε άμεσες οικονομικές επιπτώσεις και, επομένως, επιπτώσεις στον ανταγωνισμό – η Συνθήκη του Άμστερνταμ ζητά οι πτυχές που αφορούν την απασχόληση να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία ελέγχου των συγχωνεύσεων. Το άρθρο 127 παράγραφος 2 της Συνθήκης του Άμστερνταμ αναφέρει: «Ο στόχος για υψηλό ποσοστό απασχόλησης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη χάραξη και την εφαρμογή των κοινοτικών πολιτικών και δραστηριοτήτων». Η υποχρέωση αυτή ισχύει για όλες τις κοινοτικές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής ελέγχου των συγχωνεύσεων, αφού ο έλεγχος των συγχωνεύσεων εντάσσεται στις κοινοτικές πολιτικές και δραστηριότητες.

Η Σ.Ε.Σ. εκπλήσσεται από το γεγονός ότι στην Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής εξακολουθούν να μην προβλέπονται κάποιοι τρόποι ανταπόκρισης σε μία υποχρέωση, η οποία απορρέει από τη Συνθήκη. Ο τομέας της απασχόλησης απουσιάζει ολοκληρωτικά από την Πράσινη Βίβλο. Η ΓΔ Ανταγωνισμού στην ιστοσελίδα της στο Διαδίκτυο αναφέρει ορθά τα εξής: «Η κοινοτική νομοθεσία προβλέπει ότι το μέλημα για τα περιβαλλοντικά ζητήματα πρέπει να ενσωματωθεί σε όλες τις άλλες κοινοτικές πολιτικές. Σε αυτές περιλαμβάνεται και η **ευρωπαϊκή πολιτική ανταγωνισμού**». (<http://europa.eu.int/comm/competition/environment>). Το ίδιο ισχύει και για την απασχόληση. Η Σ.Ε.Σ. δεν μπορεί να φανταστεί ότι η ΓΔ Ανταγωνισμού κρατάει στάση επιλεκτική όσον αφορά τις διάφορες υποχρεώσεις που απορρέουν από τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο πρώτος και ευκολότερος τρόπος αντιμετώπισης των επιπτώσεων που έχει στην απασχόληση μία συγχώνευση θα ήταν να συμπεριληφθεί σχετική ερώτηση στο έγγραφο CO: «Ποιες είναι οι επιπτώσεις της προτεινόμενης συγχώνευσης στην απασχόληση; Τι σκοπεύετε να κάνετε σε περίπτωση που υπάρχουν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση; Τι γνώμη έχουν για το θέμα αυτό οι εκπρόσωποι των εργαζομένων;»

Αν οι επιχειρήσεις δεν απαντήσουν στην ερώτηση, τότε το έγγραφο CO θα πρέπει να τους επιστραφεί. Η Επιτροπή δεν θα πρέπει να εγκρίνει την πραγματοποίηση μιας συγχώνευσης, αν η επιχείρηση δεν έχει αξιολογήσει τις συνέπειές της στην απασχόληση και στον τόπο που εδρεύει η επιχείρηση, εκτός και αν έχει συγκεκριμένα σχέδια για τον τρόπο που θα αντιμετωπίσει τις αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση.

Οι συνήθεις επιπτώσεις των συγχωνεύσεων στη σύνθεση της εκπροσώπησης των εργαζομένων

Πολύ συχνά, μία συγχώνευση, αφού έχει εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκαλεί σημαντικές επιπτώσεις στη σύνθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων της εταιρείας ή των εταιρειών που πρόκειται να συγχωνευθούν. Μία από αυτές τις επιπτώσεις μπορεί να είναι η παντελής ανυπαρξία κεντρικής εκπροσώπησης των εργαζομένων για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Τούτο μπορεί να συμβεί αν, λόγω χάρη, συγχωνευθούν δύο εταιρείες, εκ των οποίων η μία έχει «comité de groupe» και η άλλη «centrale ondernemingsraad». Είναι πιθανόν, στην περίπτωση αυτή, να μην υπάρχει καθόλου κεντρική εκπροσώπηση εργαζομένων κατά τη διάρκεια μιας περιόδου που είναι πολύ κρίσιμη για τη ζωή της νέας εταιρείας. Η Επιτροπή δεν θα πρέπει να προχωράει στην έγκριση μιας συγχώνευσης, αν οι επιχειρήσεις δεν έχουν διασφαλίσει ότι θα αφήνουν στη θέση τους τους υπάρχοντες εκπροσώπους των εργαζομένων για μία συγκεκριμένη μεταβατική περίοδο, ώστε αυτοί να μπορούν να ακολουθήσουν τις πρώτες φάσεις της συγχώνευσης και να θέσουν τα θεμέλια για τη δημιουργία μιας κοινής εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Υπόδειγμα επιστολής 1¹

Επιστολή του Ε.Σ.Ε. προς τη Διοίκηση

«Αγαπητέ κύριε/κυρία,

Από διάφορες πηγές έχουμε πληροφορηθεί ότι σχεδιάζετε συγχώνευση με κάποια άλλη επιχείρηση. Δυστυχώς, δεν μας έχετε ακόμα λάβει υπ' όψιν στα σχέδιά σας, ως Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, και δε μας έχετε ενημερώσει καθόλου. Θα θέλαμε να σας επισημάνουμε ότι έχετε την υποχρέωση να μας ενημερώνετε και να διαβουλευέστε μαζί μας ήδη από το στάδιο του σχεδιασμού.

Ζητούμε, συνεπώς, να μας ενημερώσετε το αργότερο ως τις² με ποια επιχείρηση σχεδιάζετε να προβείτε σε συγχώνευση, σε ποια περίοδο σχεδιάζετε να κάνετε τη συγχώνευση αυτή και τις λεπτομέρειες όσον αφορά τον τρόπο σχεδιασμού της. Αν δεν έχει ήδη παρέλθει η προθεσμία να δηλώσετε την πρόθεσή σας να προβείτε σε συγχώνευση, παρακαλούμε να μας ενημερώσετε σχετικά, αναφέροντας την επωνυμία της επιχείρησης με την οποία επιθυμείτε να συγχωνευθείτε. Παρακαλούμε, επίσης, να μας επιβεβαιώσετε εντός της προαναφερθείσας προθεσμίας ότι θα μας κρατάτε διαρκώς ενήμερους και ότι θα διαβουλευέστε μαζί μας όποτε σας το ζητούμε.

Αν δεν σκοπεύετε να συγχωνευθείτε με κάποια άλλη επιχείρηση, παρακαλούμε, επίσης, να μας το γνωστοποιήσετε αυτό εντός της ανωτέρω προθεσμίας, επιβεβαιώνοντας, ταυτόχρονα, ότι δε σχεδιάζετε καμία συγχώνευση ούτε στο παρόν ούτε στο εγγύς ή σε κάποιο προβλεπόμενο μέλλον.

Θα θέλαμε να σας επισημάνουμε ότι το Ε.Σ.Ε. πρέπει «να ενημερώνεται εκ των προτέρων και με την παραμικρή πληροφορία», σύμφωνα με την απόφαση του Πρωτοδικείου της Nanterre, του 1997, σχετικά με τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων. Παραπέμπουμε, επιπλέον, στη γνωστή απόφαση για την υπόθεση Renault. Έχετε, λοιπόν, την υποχρέωση να μας συμπεριλαμβάνετε εξαρχής στις διαδικασίες συγχωνεύσεων που σχεδιάζετε, να μας κρατάτε διαρκώς ενήμερους και να διαβουλευέστε διαρκώς μαζί μας.

Αν δεν απαντήσετε στην παρούσα επιστολή ή δεν απαντήσετε ικανοποιητικά μέχρι την προαναφερθείσα ημερομηνία, διατηρούμε το δικαίωμα να διεκδικήσουμε τα αιτήματά μας με τα κατάλληλα μέσα, συμπεριλαμβανομένων βεβαίως των ένδικων μέσων.³ Ελπίζουμε, ωστόσο, ότι όλες οι δυσκολίες θα μπορέσουν να αποφευχθούν και διατελούμε στη διάθεσή σας,

Με τιμή,»

Υπόδειγμα επιστολής 2

Επιστολή του Ε.Σ.Ε. προς τη ΓΔ Ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

«Αγαπητέ κύριε/κυρία,

Ακούσαμε από διάφορες πηγές ότι η επιχείρησή μας με την επωνυμία σκοπεύει να συγχωνευθεί με μία άλλη επιχείρηση. **Ζητούμε, συνεπώς, δια της παρούσης, ως μέτρο πρόληψης, να προβούμε σε διαβουλεύσεις μαζί σας, σύμφωνα με τον κανονισμό για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων.** Σας ζητούμε, επομένως, να ακούσετε τις απόψεις μας το συντομότερο δυνατό, το αργότερο μετά την υποβολή της αίτησης για έγκριση της συγχώνευσης. Υποβάλλουμε τώρα την παρούσα αίτηση για προληπτικούς λόγους, διότι είμαστε της άποψης ότι με τον τρόπο αυτό θα μπορέσετε να μας συμπεριλάβετε σύντομα στη διαδικασία, και θα αποφευχθούν, έτσι, οι καθυστερήσεις. Αναμφισβήτητα ωφελεί όλα τα μέρη το να μας συμπεριλάβετε από τώρα στο προκαταρκτικό στάδιο της επίσημης διαδικασίας.

Αν δεν μπορείτε να δεχθείτε την αίτησή μας για ακρόαση πριν παραλάβετε την αίτηση για έγκριση της συγχώνευσης, σας παρακαλούμε να θεωρήσετε την παρούσα επιστολή ως αίτηση για ακρόαση μετά την ημερομηνία παραλαβής της αίτησης έγκρισης, ούτως ώστε να μην χρειαστεί να υποβάλουμε νέα αίτηση, πράγμα το οποίο θα οδηγούσε απλώς σε καθυστερήσεις τόσο εσάς όσο και εμάς.

Με τιμή»

Υπόδειγμα επιστολής 3

Επιστολή του Ε.Σ.Ε. προς τη ΓΔ Ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

«Αίτηση συγχώνευσης της επιχείρησης, η οποία δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα της Επιτροπής στο Διαδίκτυο με αριθ.

¹ Η σημείωση αυτή αφορά όλα τα υποδείγματα επιστολών. Τα υποδείγματα αυτά έχουν αναγκαστικά γενική διατύπωση και αποτελούν απλώς μία σύσταση για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να συνταχθούν τέτοιου είδους επιστολές. Στην πράξη, στο υπόδειγμα επιστολής θα πρέπει πάντοτε να προστίθενται οι λεπτομέρειες της εκάστοτε περίπτωσης.

² Συνιστάται να ορίζεται σύντομη προθεσμία, π.χ. από 7 έως 10 ημέρες από την ημερομηνία αποστολής της επιστολής του Ε.Σ.Ε. Εξυπακούεται ότι η επιστολή πρέπει για το λόγο αυτό να αποστέλλεται άμεσα στη διοίκηση.

³ Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να ενημερωθεί έγκαιρα σχετικά με τις δυνατότητες που διαθέτει δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας που ισχύει για αυτό βάσει της συμφωνίας.

Αγαπητέ κύριε/κυρία,

Μελετώντας την ιστοσελίδα σας στο Διαδίκτυο, παρατηρήσαμε ότι η επιχείρησή μας με την επωνυμία έχει υποβάλει αίτηση για έγκριση συγχώνευσης με την εταιρεία

Δυστυχώς, μέχρι σήμερα η διοίκηση της επιχείρησής σας ούτε μας έχει ενημερώσει ούτε έχει πραγματοποιήσει μαζί μας διαβουλεύσεις σχετικά με αυτά τα σχέδια για συγχώνευση.

Με την παρούσα αιτούμαστε ακρόαση, σύμφωνα με τον κανονισμό που ισχύει για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων. Σας παρακαλούμε να καθυστερήσετε την έκδοση οποιασδήποτε απόφασης σχετικά με την αίτηση συγχώνευσης, μέχρις ότου έχουμε την ευκαιρία να σας εκθέσουμε λεπτομερώς τη γνώμη μας.

Με τιμή»

Υπόδειγμα επιστολής 4

Σχέδιο επιστολής του Ε.Σ.Ε. προς τη διοίκηση του Ομίλου

1η Επιλογή

Αγαπητέ κύριε/αγαπητή κυρία,

«Αγαπητέ

Προς μεγάλη μας κατάπληξη, διαπιστώνουμε ότι έχετε υποβάλει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή αίτηση για την έγκριση συγχώνευσης που σχεδιάζετε να πραγματοποιήσετε με την εταιρεία Αναφέρουμε «κατάπληξη», επειδή δε μας ενημερώσατε εκ των προτέρων σχετικά με τις προθέσεις σας για συγχώνευση και δε μας δώσατε την ευκαιρία να εκθέσουμε τις απόψεις μας γύρω από τα σχέδιά σας.

Είστε, ωστόσο, υποχρεωμένος/η να ενημερώνετε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων και να διαβουλευέστε μαζί του για όλα τα μέτρα υπερεθνικού χαρακτήρα, ήδη από το στάδιο του σχεδιασμού. Το 1997, το Πρωτοδικείο της Nanterre απεφάνθη σε μία υπόθεση ότι το Ε.Σ.Ε. πρέπει «να ενημερώνεται εκ των προτέρων και για την παραμικρή πληροφορία». Αυτό σημαίνει ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων πρέπει να ειδοποιείται εκ των προτέρων ακόμα και για τα πιο ασήμαντα σχέδια και να του δίνεται η ευκαιρία να πάρει θέση σχετικά με τα σχέδια αυτά.

Συνεπώς, σας ζητούμε:

- 1) να μας αποστείλετε το αργότερο ως τις λεπτομερείς γραπτές πληροφορίες όσον αφορά τη συγχώνευση και οποιαδήποτε μέτρα σχεδιάζετε να πάρετε σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με αυτήν. Μόλις παραλάβουμε τις πληροφορίες αυτές, θα σας στείλουμε νέα επιστολή.
- 2) να επιβεβαιώσετε ότι η διοίκηση της επιχείρησής στη χώρα μας δεν θα θέσει σε εφαρμογή τα μέτρα που σχεδιάζει, προτού ενημερωθούμε λεπτομερώς από μέρους σας σχετικά με όλα τα μέτρα που σχεδιάζετε σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ώστε να έχουμε την ευκαιρία να υποβάλουμε τη γνώμη μας για αυτά και, εν συνεχεία, να συμμετάσχουν τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τις σχετικές ρυθμίσεις.

Απλώς και μόνο για λόγους πληρότητας, σας επισημαίνουμε ότι έχουμε, επίσης, το δικαίωμα να ζητήσουμε να συγκληθεί έκτακτη συνεδρίαση, στην οποία θα ήσασταν υποχρεωμένοι να μας ενημερώσετε λεπτομερώς. Κατ' εξαίρεση, δεν σκοπεύουμε επί του παρόντος να ζητήσουμε κάτι τέτοιο, διατηρούμε, όμως, το δικαίωμα να ζητήσουμε να συγκληθεί μια τέτοια συνεδρίαση, ιδίως αν δεν ανταποκριθείτε εγκαίρως στο αίτημά μας για παροχή λεπτομερών γραπτών πληροφοριών. Αν είναι, μάλιστα, αναγκαίο, θα ήμασταν διατεθειμένοι να αξιώσουμε τη σύγκλιση μιας τέτοιας συνεδρίασης με ένδικα μέσα. Η νομολογία που υπάρχει ως σήμερα μας υποστηρίζει επί αυτού. Παρακαλούμε, επίσης, να λάβετε υπόψη σας ότι δεν θα μας αποτρέψετε με την απάντηση ότι δεν είστε σε θέση να μας παράσχετε καμία πληροφορία αυτήν τη στιγμή.

Εξακολουθούμε να βασίζομαστε στην πεποίθηση ότι θα ανταποκριθείτε θετικά και εγκαίρως στα ανωτέρω αιτήματά μας, στο πλαίσιο της από κοινού συμφωνημένης συνεργασίας και βασιζόμενοι στην καλή πίστη.

Σε περίπτωση που δεν απαντήσετε θετικά στο αίτημά μας, διατηρούμε το δικαίωμα να προβούμε στις προσηκουσες ενέργειες.¹

Με τιμή,»

Σχέδιο επιστολής του Ε.Σ.Ε. προς τη διοίκηση του Ομίλου

2η Επιλογή

«Αγαπητέ/αγαπητή.....

Προς μεγάλη μας κατάπληξη, διαπιστώνουμε ότι έχετε υποβάλει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή αίτηση για έγκριση της συγχώνευσης που σχεδιάζετε με την εταιρεία Αναφέρουμε «κατάπληξη», επειδή δε μας ενημερώσατε εκ των προτέρων σχετικά με τις προθέσεις σας για συγχώνευση και δε μας δώσατε την ευκαιρία να εκθέσουμε τις απόψεις μας γύρω από τα σχέδιά σας.

Είστε, ωστόσο, υποχρεωμένος/η να ενημερώνετε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων και να διαβουλευέστε μαζί του για όλα τα μέτρα υπερεθνικού χαρακτήρα, ήδη από το στάδιο του σχεδιασμού. Το 1997, το Πρωτοδικείο της Nanterre απεφάνθη σε μία

¹ Βλ. υποσημείωση 2, υπόδειγμα επιστολής 1

υπόθεση ότι το Ε.Σ.Ε. πρέπει «να ενημερώνεται εκ των προτέρων και για την παραμικρή πληροφορία». Αυτό σημαίνει ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων πρέπει να ειδοποιείται εκ των προτέρων ακόμα και για τα πιο ασήμαντα σχέδια και να του δίνεται η ευκαιρία να λάβει κάποια θέση σχετικά με τα σχέδια αυτά.

Ζητούμε, συνεπώς, να συγκαλέσετε έκτακτη συνεδρίαση το αργότερο ως τις, όπου να μας παρέχετε αναλυτικές πληροφορίες, ώστε να μπορέσουμε να διατυπώσουμε τη θέση μας σχετικά με αυτό το θέμα. Διατηρούμε το δικαίωμα, αν το κρίνουμε απαραίτητο, να διακόψουμε τη συνεδρίαση προκειμένου να μπορέσουμε να συζητήσουμε, χωρίς βιασύνη, μεταξύ μας.

Αν δεν απαντήσετε θετικά στο αίτημά μας, διατηρούμε το δικαίωμα να προβούμε στις προσήκουσες ενέργειες.²

Με τιμή,»

Υπόδειγμα επιστολής 5

Σχέδιο επιστολής των εθνικών εκπροσώπων των εργαζομένων προς την εθνικής εμβέλειας διοίκηση της επιχείρησης

«Αγαπητέ κύριε/κυρία,

Είναι γνωστό ότι η κεντρική διοίκηση σχεδιάζει συγχώνευση με την εταιρεία Ως προληπτικό μέτρο, θα θέλαμε να σας επισημάνουμε ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων δεν έχει, ως τώρα, λάβει καμία απολύτως πληροφόρηση σχετικά με το ζήτημα αυτό από τη διοίκηση του Ομίλου. Το 1997, το Πρωτοδικείο της Nanterre απεφάνθη ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων πρέπει να ειδοποιούνται εκ των προτέρων. Θα θέλαμε, επομένως, να σας επισημάνουμε, δια της παρούσης, ότι η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης μαζί μας μπορεί να ξεκινήσει μόνο αφού η διοίκηση του Ομίλου ενημερώσει πλήρως το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων και διαβουλευθεί μαζί του. Κατά συνέπεια, όλα τα μέτρα που σχεδιάζονται στη δική μας περιοχή πρέπει επίσης να ανασταλούν, ως ότου κατ' αρχάς ενημερωθεί το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων και ολοκληρωθεί η διαβούλευση με αυτό σύμφωνα με τους κανονισμούς και, στη συνέχεια, εξασφαλιστεί η δική μας συμμετοχή σύμφωνα με τους κανονισμούς.

Με τιμή,»

² Βλ. υποσημείωση 2, υπόδειγμα επιστολής 1

**Οδηγία Ε.Σ.Ε. – Έγγραφο Εργασίας αριθ. 46
Ε.Σ.Ε. και Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεων
2η έκδοση Νοέμβριος 2000**

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων / Συγχωνεύσεις επιχειρήσεων / Νόμοι περί ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

1. Αναγγελία της συγχώνευσης επιχειρήσεων και εξέταση από την Επιτροπή

Όταν δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις αποφασίζουν να συγχωνευθούν, η αίτηση για συγχώνευση πρέπει να κατατίθεται επισήμως στην Επιτροπή προς έγκριση, σε περίπτωση που η συγχώνευση έχει επιπτώσεις σε διακοινοτικό επίπεδο. Στον Κανονισμό αριθ. 4064/89 του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1989 για τον έλεγχο των συγχωνεύσεων μεταξύ επιχειρήσεων (Επίσημη Εφημερίδα υπ' αριθ. L 257, της 21.9.1990), ο οποίος τροποποιήθηκε από τον Κανονισμό αριθ. 1310/97 του Συμβουλίου της 30ης Ιουνίου 1997 (Επίσημη Εφημερίδα υπ' αριθ. L 180, της 9.7.1997), αναφέρονται λεπτομερώς οι ρυθμίσεις όσον αφορά τις συνθήκες υπό τις οποίες μια συγχώνευση επιχειρήσεων έχει επιπτώσεις σε διακοινοτικό επίπεδο, καθώς και οι διάφοροι τρόποι με τους οποίους πρέπει οι επιχειρήσεις να αιτιολογούν την υποβολή της αίτησής τους.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να παρέχουν στην Επιτροπή αναλυτικές πληροφορίες και τεκμηρίωση. Πρέπει να συμπληρώνουν σωστά το έντυπο CO (το οποίο χρησιμοποιείται για την αναγγελία μιας συγχώνευσης σύμφωνα με το διάταγμα 4064/89), το οποίο περιέχει οκτώ σελίδες με λεπτομερείς ερωτήσεις.

Εν συνεχεία, η Επιτροπή ελέγχει, βάσει διαφόρων κριτηρίων, αν η συγχώνευση συνάδει με τους κανονισμούς της Κοινής Αγοράς και αν μπορεί ή όχι να εγκριθεί. Η Επιτροπή έχει το δικαίωμα να ζητήσει περαιτέρω πληροφορίες από τις επιχειρήσεις.

Επομένως, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να έχουν σχεδιάσει και οργανώσει με την παραμικρή λεπτομέρεια τη συγχώνευση που σχεδιάζουν να κάνουν, προτού ετοιμάσουν την αίτησή τους για έγκριση της συγχώνευσης.

2. Η πολιτική ενημέρωσης των Ε.Σ.Ε. από τις επιχειρήσεις

Ωστόσο, οι επιχειρήσεις πολλές φορές παραβαίνουν την υποχρέωση που έχουν να ενημερώνουν τα Ε.Σ.Ε. και να διαβουλεύονται μαζί τους, με την αιτιολογία ότι δεν είναι σε θέση να παράσχουν ακριβείς πληροφορίες, πριν η Επιτροπή κοινοποιήσει την απόφασή της σχετικά με την αίτηση συγχώνευσης που έχουν υποβάλει.

Κανένα Ε.Σ.Ε. δεν θα πρέπει να δέχεται αυτές τις τακτικές καθυστέρησης! Οι επιχειρήσεις μπορούν, ή μάλλον *οφείλουν* να ενημερώσουν και να προβούν σε διαβουλεύσεις με το Ε.Σ.Ε. σχετικά με τη συγχώνευση που σχεδιάζουν, το αργότερο μόλις συμπληρώσουν το έντυπο CO.

Αυτό ισχύει, επίσης, και στην περίπτωση συμφωνίας του άρθρου 13, στην οποία είτε δεν έχει οριστεί καθόλου προθεσμία για ενημέρωση και διαβουλεύσεις, είτε έχει οριστεί εν μέρει. Το δικαίωμα των Ε.Σ.Ε. για έγκαιρη ενημέρωση απορρέει από τον Κοινοτικό Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων (9.12.1989, άρθρο 17 και άρθρο 18). Στο άρθρο 18 περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

«Απαιτείται έγκαιρη ενημέρωση, διαβούλευση και συνεργασία, ειδικά στις εξής περιπτώσεις: όταν λαμβάνει χώρα αλλαγή επιχειρηματικής δραστηριότητας επιχειρήσεων ή συγχώνευση επιχειρήσεων, και αυτό έχει επιπτώσεις στις δραστηριότητες των εργαζομένων...»

Η εμπειρία δείχνει ότι οι συγχωνεύσεις επιχειρήσεων επηρεάζουν πάντα την απασχόληση. Γι' αυτό, οι επιχειρήσεις πρέπει εγκαίρως να ενημερώνουν τα Ε.Σ.Ε. και να διαβουλεύονται μαζί τους. Γενικά, η ενημέρωση και οι διαβουλεύσεις μπορούν να ξεκινούν από τη φάση του σχεδιασμού της συγχώνευσης, και μπορούν να θεωρούνται έγκαιρες μόνο εφόσον, πράγματι, πραγματοποιούνται από τη φάση του σχεδιασμού. Αν η αίτηση έχει ήδη ετοιμαστεί, αυτό σημαίνει ότι το στάδιο του σχεδιασμού έχει πλέον ολοκληρωθεί. Το Ε.Σ.Ε. μπορεί να ενημερωθεί και να εκφέρει τη γνώμη του το αργότερο σε αυτό το στάδιο, και όχι πιο μετά, όταν φερ' ειπείν η Επιτροπή θα έχει πλέον εκδώσει την απόφασή της.

Το γεγονός ότι πρέπει να γίνεται αναφορά στον Κοινοτικό Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων (9.12.1989) κατά την προετοιμασία συμφωνιών του άρθρου 13, απορρέει, αφενός, από την ίδια την Οδηγία Ε.Σ.Ε., η οποία περιλαμβάνει σαφώς τη διάταξη αυτή στα σημεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη, και αφετέρου από την απόφαση του Πρωτοδικείου της Nanterre, στις 4.4.1997, κατά την εκδίκαση της υπόθεσης Renault. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων της Renault είχε οδηγήσει την εν λόγω εταιρεία στο δικαστήριο, με την κατηγορία ότι είχε παραλείψει να το ενημερώσει και να διαβουλευτεί μαζί του. Το δικαστήριο της Nanterre, επικαλούμενο τον Κοινοτικό Χάρτη, τάχθηκε υπέρ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων και αποφάσισε ότι το τελευταίο θα έπρεπε να είχε τη δυνατότητα να εκφέρει τη γνώμη του σχετικά με την απόφαση της εταιρείας.

Συμπέρασμα: Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων πρέπει να ενημερώνεται και να διαβουλεύεται σχετικά με τη συγχώνευση, το νωρίτερο όταν συλλαμβάνονται τα σχέδια για συγχώνευση και το αργότερο κατά την προετοιμασία από την επιχείρηση της αίτησης προς την Επιτροπή.

3. Διαδικασία στην Επιτροπή και εναλλακτικές επιλογές του Ε.Σ.Ε.

Μία από τις αιτίες για τις οποίες το Ε.Σ.Ε. πρέπει να ενημερώνεται και να προβαίνει σε διαβουλεύσεις με τη διοίκηση το αργότερο κατά την προετοιμασία της αίτησης της επιχείρησης προς την Επιτροπή για έγκριση της συγχώνευσης, είναι ότι η Επιτροπή

υποχρεούται να προβαίνει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αρκεί οι τελευταίοι να της έχουν υποβάλει αίτηση για πραγματοποίηση διαβουλεύσεων (βλ. άρθρο 18.4 του Κανονισμού αριθ. 4064/89).

Συνεπώς, το Ε.Σ.Ε. έχει το δικαίωμα διαβούλευσης με την Επιτροπή γύρω από το σχέδιο συγχώνευσης. Το Ε.Σ.Ε., ωστόσο, δεν μπορεί να εκφέρει γνώμη αν δεν έχει ενημερωθεί πρώτα από την εταιρεία.

Επομένως, το Ε.Σ.Ε. πρέπει να υποβάλει στην Επιτροπή αίτηση για διαβούλευση. Αυτό, όμως, γεννά το ερώτημα: πώς μπορεί το Ε.Σ.Ε. να γνωρίζει αν δεν έχει ήδη υποβληθεί στην Επιτροπή αίτηση για έγκριση συγχώνευσης επιχειρήσεων;

Μία πιθανότητα είναι η διοίκηση της εταιρείας να έχει ενημερώσει και να έχει προβεί σε διαβουλεύσεις με το Ε.Σ.Ε. σωστά και εγκαίρως, δηλαδή εκ των προτέρων. Σε αυτήν την περίπτωση, η αίτηση για διαβουλεύσεις μπορεί να αποσταλεί γρήγορα και ομαλά στην Επιτροπή.

Η άλλη πιθανότητα είναι η επιχείρηση να έχει παραβεί την υποχρέωσή της να ενημερώσει εγκαίρως το Ε.Σ.Ε. και να ζητήσει τη γνώμη του. Σε αυτήν την περίπτωση, το Ε.Σ.Ε. μπορεί να διαπιστώσει αν έχουν υποβληθεί αιτήσεις στην Επιτροπή είτε ανατρέχοντας στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, στην οποία η Επιτροπή δημοσιεύει τις αιτήσεις (ή τις αναγγελίες) συγχώνευσης που έχει λάβει, είτε επισκεπτόμενο την ιστοσελίδα της Επιτροπής στο Διαδίκτυο: <http://europa.eu.int/comm/competition/mergers/oj>

Αμέσως μόλις το Ε.Σ.Ε. πληροφορηθεί τις φήμες για επικείμενη συγχώνευση, πρέπει να αναλάβει δράση! Αυτό είναι πολύ σημαντικό, διότι τότε μπορεί -και πρέπει- να επισημάνει στην αίτησή του προς την Επιτροπή πως, αφού δεν έχει ενημερωθεί ούτε έχει διαβουλευτεί με την εταιρεία μέχρι εκείνη τη στιγμή, δεν μπορεί να εκφέρει καμιά γνώμη στην Επιτροπή σχετικά με τη συγχώνευση. Η Επιτροπή πρέπει να λάβει υπόψη αυτήν την ένσταση και μπορεί να αναβάλει οποιαδήποτε απόφαση σχετικά με την αίτηση της εταιρείας (πβ. άρθρο 10 του Κανονισμού 4064/89 σχετικά με τον έλεγχο των συγχωνεύσεων επιχειρήσεων, και άρθρα 9 1 β και 11 γ του Κανονισμού 447/98 της 1ης Μαρτίου 1998, σχετικά με αναγγελίες συγχωνεύσεων, προθεσμίες και διαβουλεύσεις)¹. Η Επιτροπή πιθανόν να απευθυνθεί άμεσα στην εταιρεία, ζητώντας της να ενημερώσει το Ε.Σ.Ε. και να προβεί σε διαβουλεύσεις μαζί του (πράγμα το οποίο έχει συμβεί στο παρελθόν).

Αν η Επιτροπή καλέσει το Ε.Σ.Ε., βάσει της αίτησης του τελευταίου, και αν το Ε.Σ.Ε. δεν έχει ενημερωθεί ούτε έχει ακόμα προβεί σε διαβουλεύσεις με τη διοίκηση της επιχείρησης, τότε μπορεί να προσπαθήσει να ενημερωθεί από την Επιτροπή. Είναι σημαντικό να καταλάβουμε ότι η επιχείρηση έχει το δικαίωμα να ταξινομηθεί ως απόρρητες ορισμένες (αν και όχι όλες, όπως συμβαίνει εδώ και κάποιο διάστημα) από τις πληροφορίες και τα έγγραφα που έχει υποβάλει στην Επιτροπή. Αν η Επιτροπή αρνηθεί, σε γενικές γραμμές, να παράσχει πληροφορίες ή δείξει ότι έχει συμφωνήσει να κρατήσει απόρρητα τα έγγραφα της αίτησης, τότε το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να της ζητήσει κατηγορηματικά να θέσει στη διάθεσή του τουλάχιστον εκείνες τις πληροφορίες που δεν είναι απόρρητες.

Ανεξαρτήτως του αν η Επιτροπή παράσχει ορισμένες, όλες ή καθόλου πληροφορίες σχετικά με τα έγγραφα της συγχώνευσης που έχει στη διάθεσή της, το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να τονίσει ότι επί του παρόντος δεν αισθάνεται έτοιμο να σχολιάσει τις πληροφορίες αυτές. Θα πρέπει να ζητήσει νέα συνάντηση με την Επιτροπή. Διότι, ακόμα και αν η Επιτροπή το ενημερώσει πλήρως κατά την πρώτη συνάντηση, το Ε.Σ.Ε. πρέπει πρώτα να επεξεργαστεί τις πληροφορίες και να σκεφτεί τι θέσει θα πάρει. Μόνο κατόπιν αναλυτικής εξέτασης, θα μπορέσει να σχολιάσει τις οδηγίες της εταιρείας ξεχωριστά καθεμία και να επισημάνει τυχόν αποκλίσεις.

Συνεπώς, το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να εξαντλήσει όλες τις δυνατότητες όσον αφορά την Επιτροπή!

Τι θα πρέπει, λοιπόν, να προσέξει το Ε.Σ.Ε. στη δήλωσή του προς την Επιτροπή;

Μόνο όταν το Ε.Σ.Ε. ενημερωθεί, είτε από την επιχείρηση είτε από την Επιτροπή είτε και από τις δύο, θα είναι σε θέση να εκφέρει τη γνώμη του στην Επιτροπή. Για ποιο πράγμα όμως θα πρέπει να εκφέρει τη γνώμη του;

Προς το παρόν, η Επιτροπή απλώς ελέγχει τις επιπτώσεις του νόμου περί ανταγωνισμού στις συγχωνεύσεις των επιχειρήσεων. Πολλά μέλη του Ε.Σ.Ε., θα έχουν σίγουρα να δηλώσουν, λόγω εξειδικευμένης γνώσης, κάτι σχετικά με το θέμα του ανταγωνισμού. Αυτό θα πρέπει να το εκμεταλλευτεί το Ε.Σ.Ε. στο έπακρο. Θα ήταν χρήσιμο για το Ε.Σ.Ε. να μελετήσει εκ των προτέρων το έντυπο CO, προκειμένου να γνωρίζει τις ερωτήσεις που πρέπει να απαντήσει η επιχείρηση. Δεν θα μπορούσε το Ε.Σ.Ε. να εξασφαλίσει ακόμη και τη συνδρομή ενός εμπειρογνώμονα; Θα άξιζε τον κόπο να εξετάσει το ενδεχόμενο αυτό.

Επί του παρόντος, η Επιτροπή εξετάζει αιτήσεις για συγχώνευση επιχειρήσεων χωρίς να μελετά προσεκτικά τις επιπτώσεις των συγχωνεύσεων αυτών στην απασχόληση. Αυτό δεν θα πρέπει να εμποδίζει το Ε.Σ.Ε. να ενημερώνει λεπτομερώς και με σαφήνεια την Επιτροπή, επισημαίνοντας τις προβλεπόμενες βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της συγχώνευσης στους εργαζόμενους της εταιρείας. Παραθέτουμε τις παρακάτω πληροφορίες υπέρ του επιχειρήματος αυτού:

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.) έχει την άποψη ότι, όταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξετάζει αν υπάρχουν επιχειρήματα για να εγκρίνει μία συγχώνευση εταιρειών, θα πρέπει να εξετάζει, επίσης, τις επιπτώσεις που προκαλεί η συγχώνευση στους εργαζόμενους. Αυτό αιτιολογείται από το άρθρο 127, παράγραφος 2, της Συνθήκης περί ίδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ανακεφαλαιωμένη έκδοση, όπως τροποποιήθηκε από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ στις 2.10.1997, γνωστή ως Συνθήκη του Άμστερνταμ). Το άρθρο 127, παράγραφος 2, αναφέρει: «Ο στόχος για μια απασχόληση υψηλού επιπέδου λαμβάνεται υπόψη κατά τη χάραξη και την εφαρμογή των κοινοτικών πολιτικών και δραστηριοτήτων».

¹ Για τον Κανονισμό αριθ. 447/98 του Συμβουλίου, βλ. Επίσημη Εφημερίδα L 61, της 2.3.1998.

Η Σ.Ε.Σ. έχει, επίσης, τη γνώμη ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατά τη διεξαγωγή της έρευνάς της, πρέπει, ωσαύτως, να λαμβάνει υπόψη αν η εταιρεία έχει ανταποκριθεί ή όχι στις υποχρεώσεις της όσον αφορά την ενημέρωση του Ε.Σ.Ε. και τη διαβούλευση μαζί του.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συμμαρτίζεται τις παραπάνω προτάσεις, τις οποίες δημοσίευσε πρόσφατα ως ψήφισμα.

Η Σ.Ε.Σ. έχει ήδη εκθέσει την άποψή της στην Επιτροπή.

Σύνοψη:

Συμβουλεύουμε το κάθε ενδιαφερόμενο Ε.Σ.Ε. να εκμεταλλευτεί όλα τα μέσα που έχει στη διάθεσή του!

European Trade Union Confederation



Confédération Européenne des Syndicats

**Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών
Συνδικάτων**
European Trade Union Confederation
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Brussels
Τηλ.: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54/55
e-mail: etuc@etuc.org
<http://www.etuc.org>