



Πρακτικός Οδηγός για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων



*Ευρωπαϊκά
Συμβούλια
Εργαζομένων*



Με τη στήριξη της
Ευρωπαϊκής Επιτροπής

ΤΙΤΛΟΣ ΒΙΒΛΙΟΥ:

Πρακτικός Οδηγός για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων

Η παρούσα έκδοση αποτελεί μετάφραση του εγχειριδίου "Practical guide for European Works Councils" 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>

Πρακτικός Οδηγός για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων

Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ (Ε.Δ.Ο.) ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	1
ΛΗΞΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13 – ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: ΝΑΙ Ή ΟΧΙ;	2
ΛΗΞΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13	2
ΕΠΑΝΑΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13	3
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΛΕΓΧΟΥΣΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	5
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Ε.Σ.Ε.) ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΥΠΟΥ FRANCHISE	6
ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΤΟΥ Ε.Σ.Ε. ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	8
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ	11
ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ Ε.Σ.Ε.	13
ΤΥΠΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ	22
ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ Ε.Σ.Ε. ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ	22

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ (Ε.Δ.Ο.) ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

(Απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας¹ της 29.03.2001)

Την 29^η Μαρτίου 2001, στην υπόθεση C-62/99, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο απεφάνθη τα ακόλουθα:

1. Σε μια σωστή απόδοση του άρθρου 11, παράγραφος 1 και 2, της Οδηγίας 94/95/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 σχετικά με τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.) ή την καθιέρωση μιας διαδικασίας για τις επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας και τους Ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με στόχο την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση μαζί τους, μία επιχείρηση, που αποτελεί τμήμα ενός Ομίλου επιχειρήσεων, απαιτείται να παρέχει πληροφόρηση στα ενδοεταιρικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, ακόμα και αν δεν έχει ακόμη αποδειχθεί ότι η διοίκηση, στην οποία οι εργαζόμενοι απευθύνουν το αίτημά τους, είναι η διοίκηση ελέγχουσας επιχείρησης του Ομίλου επιχειρήσεων.
2. Μια επιχείρηση του Ομίλου απαιτείται να παρέχει στα ενδοεταιρικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, όταν τα τελευταία υποβάλλουν σχετικό αίτημα, τις πληροφορίες που διαθέτει ή που δύναται να αποκτήσει, όταν είναι πληροφορίες που σχετίζονται με τη δομή ή την οργάνωση του Ομίλου επιχειρήσεων ή αποτελούν τμήμα εκείνων των πληροφοριών που είναι αναγκαίες για την έναρξη των διαπραγματεύσεων γύρω από τη συγκρότηση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων ή την πληροφόρηση των εργαζομένων και τη διαβούλευση μαζί τους σε διακρατικό επίπεδο. Είναι δυνατόν, επίσης, να ζητηθεί να ανακοινωθούν τα έγγραφα που διευκρινίζουν και επεξηγούν ποιες πληροφορίες είναι αναγκαίες για το σκοπό αυτό, στο βαθμό που η γνωστοποίησή τους είναι απαραίτητη προκειμένου οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι ή οι αντιπρόσωποί τους να μπορέσουν να αποκτήσουν πρόσβαση σε εκείνες τις πληροφορίες που θα τους επιτρέψουν να καθορίσουν αν έχουν ή όχι το δικαίωμα να αξιώσουν την έναρξη διαπραγματεύσεων.

Η απόφαση του Δικαστηρίου σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να παρέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις αναγκαίες πληροφορίες, ώστε οι τελευταίοι να έχουν τη δυνατότητα να αποφασίσουν αν μπορούν να συγκροτήσουν ειδική διαπραγματευτική ομάδα με σκοπό την έναρξη διαπραγματεύσεων για τη θέσπιση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να τους γνωστοποιηθούν όλα τα αναγκαία, με στόχο τη λήψη μιας τέτοιας απόφασης, έγγραφα.

Ως επακόλουθο, μία επιχείρηση ή Όμιλος επιχειρήσεων δεν μπορεί πλέον να στηρίζεται στη «δικαιολογία» ότι η εν λόγω επιχείρηση ή Όμιλος επιχειρήσεων δε διαθέτει ελέγχουσα επιχείρηση και ότι όλες οι επιχειρήσεις του Ομίλου είναι ισοδύναμες, προκειμένου να αποφύγει να παράσχει την πληροφόρηση που της έχει ζητηθεί. Ούτε μπορούν οι επιχειρήσεις να επικαλεστούν οποιαδήποτε άλλη επινοημένη «δικαιολογία» προκειμένου να αρνηθούν να παράσχουν τις πληροφορίες που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων χρειάζονται για να καθορίσουν αν η Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. μπορεί ή όχι να ισχύει στη δική τους επιχείρηση. Αν δεν διαθέτουν τα ίδια τις αναγκαίες πληροφορίες, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να φροντίσουν να τις εξασφαλίσουν. Δεν μπορούν οι τελευταίες να υποστηρίξουν απλώς πως δεν διαθέτουν αυτές τις πληροφορίες και να αφήνουν το θέμα ως έχει. Στην περίπτωση αυτή, το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων μπορεί να απαιτήσει η επιχείρηση να βρει τις πληροφορίες οπουδήποτε αυτές είναι διαθέσιμες. Ούτε έχουν τη δυνατότητα οι επιχειρήσεις να αρνηθούν την παροχή πληροφοριών με την αιτιολογία ότι είναι εμπιστευτικές. Αν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων χρειάζονται εμπιστευτική πληροφόρηση, δηλαδή, με άλλα λόγια, αν δεν μπορούν να καθορίσουν με διαφορετικό τρόπο αν η Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. ισχύει ή όχι στην επιχείρησή τους, τότε η επιχείρηση θα πρέπει να ανακοινώσει στους εκπροσώπους των εργαζομένων τις πληροφορίες αυτές και, ανάλογα με την περίπτωση, οποιαδήποτε άλλα σχετικά γύρω από το θέμα αυτό έγγραφα.

Η γνωμάτευση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου αποτελεί ακόμη ένα «ορόσημο» για τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τους ίδιους τους εργαζομένους και τη θέσπιση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων.

Κάθε όργανο εκπροσώπησης εργαζομένων που επιδιώκει να συγκροτήσει ένα Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, αλλά δεν έχει ακόμη κατορθώσει να αποκτήσει ούτε τις βασικές πληροφορίες που απαιτούνται για να προσδιορίσει αν η Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. μπορεί ή όχι να έχει εφαρμογή στην επιχείρηση ή τον Όμιλο επιχειρήσεων όπου ανήκει, μπορεί στο εξής να επιμείνει να του γνωστοποιηθούν οι πληροφορίες και τα σχετικά έγγραφα και, αν είναι αναγκαίο, να προσφύγει στα δικαστήρια προκειμένου να αποκτήσει αυτές τις πληροφορίες. Συχνά, μία απλή αναφορά στην απόφαση

¹ Στο εξής αναφέρεται ως «το Δικαστήριο» ή «το ΔΕΚ»

αυτή του Δικαστηρίου είναι αρκετή για να «πείσει» μία επιχείρηση. Εξάλλου, οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν τις αποφάσεις του Δικαστηρίου τόσο πιστά όσο και εμείς.

ΛΗΞΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13 – ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ: ΝΑΙ Ή ΟΧΙ;

Το διάστημα που διανύουμε, ορισμένες συμφωνίες του άρθρου 13 κοντεύουν να εκπνεύσουν. Σύμφωνα με την Οδηγία και τους αντίστοιχους εθνικούς νόμους, υπάρχει το ενδεχόμενο να αποφασιστεί ότι οι συμφωνίες αυτές θα συνεχίσουν ισχύουν. Αν δεν υπάρξει τέτοια απόφαση, ισχύουν οι διατάξεις της Οδηγίας/των νόμων που εφαρμόζονται. Δεν έχουμε τη δυνατότητα, από τη θέση αυτή, να εξετάσουμε αναλυτικά τους εθνικούς νόμους και τις διατάξεις που σχετίζονται με τη μεταφορά του άρθρου 13. Επαναλαμβάνουμε, ωστόσο, ότι οι ισχύοντες εθνικοί νόμοι πρέπει να αποτελούν σταθερό σημείο αναφοράς. Ξεκινώντας από την Οδηγία, αναφέρουμε τα ακόλουθα:

Η εμπειρία που έχουν αποκομίσει ορισμένα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων έχει δείξει ότι οι παλιότερες υπογεγραμμένες συμφωνίες βάσει του άρθρου 13 δεν ήταν ικανοποιητικές. Το αν η διοίκηση της επιχείρησης είναι έτοιμη ή όχι να κάνει τροποποιήσεις στην υπάρχουσα συμφωνία παραμένει ανοιχτό, τουλάχιστον στις περιπτώσεις εκείνες όπου η συμφωνία προβλέπει διατάξεις για το αν και κάτω από ποιες συνθήκες θα υπάρξει διαπραγμάτευση για προσθήκες/τροποποιήσεις.

Αν οι όροι της συμφωνίας δεν προβλέπουν το αντίθετο, τότε είναι δυνατή η διακοπή εφαρμογής της συμφωνίας. Στην περίπτωση αυτή, θα αρκούσε να μη συμφωνηθεί η συνέχιση της εφαρμογής της συμφωνίας.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές, ισχύει η Οδηγία. Θα πρέπει να υποβληθεί αίτημα, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 1, της Οδηγίας και να συσταθεί ειδική διαπραγματευτική ομάδα που θα ξεκινήσει διαπραγματεύσεις με την κεντρική διοίκηση για μια συμφωνία σύμφωνα με το άρθρο 6 της Οδηγίας. Επίσης, ίσως, ακόμη, είναι δυνατό να θεσπιστεί Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του παραρτήματος, αν έχουν εφαρμογή οι σχετικές διατάξεις.

Ωστόσο, προτού γίνει κάτι τέτοιο, αξίζει πραγματικά να συζητηθούν με την κεντρική διοίκηση οι προσθήκες /τροποποιήσεις της υπάρχουσας συμφωνίας πολύ πριν εκπνεύσει η υπάρχουσα συμφωνία.

Κατ' αρχήν, θα μπορούσε κανείς να εξηγήσει στην κεντρική διοίκηση σε ποια σημεία και με ποιο τρόπο θα έπρεπε να τροποποιηθεί η συμφωνία και ότι, στην αντίθετη περίπτωση, θα υπήρχε σοβαρό ενδεχόμενο διακοπής της συμφωνίας. Είναι πιθανό η κεντρική διοίκηση να θελήσει να υπονοηθεί πως κάτι τέτοιο θα έπρεπε να συμβεί.

Σε αυτή τη περίπτωση, θα μπορούσε να της επισημανθεί ότι θα ισχύσει το άρθρο 5 της Οδηγίας (καθώς και οι σχετικές διατάξεις των αντίστοιχων εθνικών νόμων), ότι η επιχείρηση θα κερδίσει ελάχιστο χρόνο και ότι, τελικά, δεν θα μπορέσει να αποφύγει μία συμφωνία βάσει του άρθρου 6 της Οδηγίας ή ακόμη και τη θέσπιση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, σύμφωνα με το παράρτημα της Οδηγίας.

Είναι πιθανό η κεντρική διοίκηση να ισχυριστεί ότι η συμφωνία δεν μπορεί να τροποποιηθεί, επειδή η Οδηγία δεν το αναφέρει ρητά. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι οι συμφωνίες του άρθρου 13 αποτελούν συμφωνίες ανάμεσα σε δύο μέρη. Οι συμφωνίες, από τη φύση τους, μπορούν να τροποποιηθούν. Η διοίκηση της επιχείρησης το γνωρίζει αυτό.

Σε συνέχεια αυτών των υποδείξεων, η κεντρική διοίκηση πιθανότατα θα συμφωνήσει να γίνουν προσθήκες/τροποποιήσεις στην υπάρχουσα συμφωνία, καθώς είναι ενήμερη για την Οδηγία, τους αντίστοιχους ισχύοντες εθνικούς νόμους και τη νομική θέση. Αν, παρόλα αυτά, η κεντρική διοίκηση δεν συμφωνεί με τα παραπάνω, πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά αν θα πρέπει να συνεχίσουμε να εφαρμόζουμε τη συμφωνία ή όχι. Είναι οι προτεινόμενες τροποποιήσεις απολύτως απαραίτητες ή όχι; Μήπως θα πρέπει να ακολουθηθεί η διαδικασία που αναφέρεται στο άρθρο 5 της Οδηγίας; Είναι δυνατόν βάσει της συμφωνίας να ενεργήσει κανείς κατ' αυτόν τον τρόπο;

Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί πολύ πριν από τη λήξη της συμφωνίας ποιες εναλλακτικές δυνατότητες υπάρχουν και με ποιους τρόπους μπορεί κανείς να προχωρήσει.

ΛΗΞΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13

Ορισμένες από τις συμφωνίες που προβλέπονται στο άρθρο 13 δεν έχουν ημερομηνία λήξης. Έχουν συμφωνηθεί για αόριστο χρονικό διάστημα.

Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 13, παράγραφος 2, η Οδηγία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων θεωρεί ότι οι συμφωνίες που προβλέπονται στο άρθρο 13 έχουν, στην πραγματικότητα, ημερομηνία

λήξης. Το άρθρο 13.2 αναφέρει: «Όταν οι συμφωνίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 εκπνεύσουν, τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν από κοινού να αποφασίσουν να τις ανανεώσουν». Σύμφωνα με την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε., οι συμφωνίες του άρθρου 13 πρέπει να ορίζουν ημερομηνία λήξης τους, δηλαδή είτε να έχουν περιορισμένη διάρκεια ισχύος είτε να παρέχουν τη δυνατότητα τερματισμού τους. Το άρθρο 13.2 αναφέρεται ρητά στη χρονική διάρκεια των συμφωνιών.

Η Οδηγία τόνιζε το σημείο αυτό από συστάσεώς της. Τότε, βεβαίως, θεωρούνταν αυτονόητο ότι οι συμφωνίες που προβλέπονται στο άρθρο 13 έχουν συγκεκριμένη διάρκεια ισχύος.

Κατά συνέπεια, σύμφωνα με το πνεύμα της Οδηγίας, όπως αυτό διατυπώνεται στο άρθρο 13.2, οι συμφωνίες, που δεν είναι ούτε ορισμένου χρόνου (π.χ. τρίχρονες) ούτε έχουν τη δυνατότητα τερματισμού, πρέπει να αναθεωρούνται.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να ζητούν την αναθεώρηση των συμφωνιών εκείνων που δεν είναι ούτε ορισμένου χρόνου ούτε έχουν τη δυνατότητα τερματισμού. Πρέπει να θέτουν στη διοίκηση της επιχείρησης ένα χρονικό περιθώριο (π.χ. δύο εβδομάδων), μέσα στο οποίο η τελευταία θα πρέπει να δηλώσει ότι είναι έτοιμη να δεχθεί να συμπεριληφθεί ένας όρος που θα ορίζει ρητά ημερομηνία λήξης της συμφωνίας ή δυνατότητας τερματισμού της. Αν το χρονικό αυτό διάστημα παρέλθει χωρίς να αποφέρει κάποιο αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ανακοινώσουν ότι θα προχωρήσουν άμεσα στη λήξη της συμφωνίας.

Οι συμφωνίες μπορούν πάντοτε να καταλύονται μονομερώς, εφόσον υπάρχει σοβαρός λόγος, λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα και των δύο μερών, που να καθιστά τη συνέχιση της βάσει της συμφωνίας σχέσης τους αδικαιολόγητη. Αν η διοίκηση της επιχείρησης αρνηθεί να συμμορφωθεί με την επιθυμία των εκπροσώπων των εργαζομένων να προχωρήσουν στην αναθεώρηση μιας συμφωνίας του άρθρου 13, η άρνηση αυτή μπορεί να αποτελέσει σοβαρό λόγο για την κατάργηση της συμφωνίας.

Σύμφωνα με τα νομικά συστήματα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), κανείς δεν μπορεί να εξαναγκαστεί σε συμμόρφωση με μία συμφωνία για πάντα. Ωστόσο, αυτό ακριβώς θα συνέβαινε, αν η διοίκηση της επιχείρησης αρνούνταν να προβεί σε αναθεώρηση μιας συμφωνίας του άρθρου 13. Παρόλα αυτά, η άρνηση αναθεώρησης της συμφωνίας θα ήταν αντίθετη με το άρθρο 13.2.

Πρόσθετους σημαντικούς λόγους για τον τερματισμό μιας συμφωνίας του τύπου που προβλέπεται στο άρθρο 13 αποτελούν και τα μέτρα αναδιάρθρωσης και συγχωνεύσεων που λαμβάνει η επιχείρηση και οι επακόλουθες μεταβολές από πλευράς των εργαζομένων στα Ε.Σ.Ε. Άλλες σημαντικές αιτίες τερματισμού περιλαμβάνουν τυχόν αλλαγές στα θέματα της συμφωνίας, όπως, για παράδειγμα, όταν ουσιαστικά στοιχεία της συμφωνίας δε συμφωνούν/ταιριάζουν πλέον με το πνεύμα των συμβαλλόμενων μερών σήμερα, αν η συμφωνία διαφέρει σημαντικά από την Οδηγία, για παράδειγμα, ακόμη και αν, κατά την υπογραφή της συμφωνίας, τα συμβαλλόμενα μέρη συναποδέχθηκαν ότι αυτή θα συμφωνούσε με την Οδηγία στο μέλλον.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να απευθυνθούν στη διοίκηση της επιχείρησης με τον ακόλουθο τρόπο:

«Δυστυχώς, κατά την επίτευξη της συμφωνίας κατά την (ημερομηνία υπογραφής της συμφωνίας), τα δύο μέρη παρέλειψαν να προσδιορίσουν μία ημερομηνία λήξης ή μία περίοδο προειδοποίησης για τον τερματισμό της συμφωνίας. Παρόλα αυτά, στο άρθρο 13, παράγραφος 2, η πρώτη κιόλας πρόταση της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. θεωρεί ότι οι συμφωνίες που προβλέπονται στο άρθρο 13 εμπεριέχουν ανάλογη διάταξη. Επομένως, προτείνουμε η συμφωνία να συμπληρωθεί ανάλογα. Παρακαλούμε να μας ενημερώσετε μέχρι τις ... ότι είστε σύμφωνοι να γίνει αυτή η τροποποίηση και ότι έχετε προετοιμαστεί κατάλληλα προκειμένου να διαπραγματευτείτε τη διατύπωσή της. Αν λήξει η παραπάνω χρονική περίοδος χωρίς να λάβουμε καμία απάντηση από μέρους σας, τότε θα προβούμε στην άμεση κατάργηση της συμφωνίας, αφού επ' αόριστον δέσμευση των μερών από τη συμφωνία είναι αδικαιολόγητη και αντίθετη με την πρώτη πρόταση του άρθρου 13, παράγραφος 2.»

Όσον αφορά την αναθεώρηση της Οδηγίας, το άρθρο 13 θα μπορούσε να τροποποιηθεί ως εξής:

Οι συμφωνίες που δεν περιέχουν ούτε κάποιον όρο σχετικά με τη λήξη τους ούτε δυνατότητα κατάργησής τους, θα τροποποιηθούν, έτσι, ώστε να περιλαμβάνουν μία από αυτές τις δυνατότητες. Σε αντίθετη περίπτωση, οι συμφωνίες θα καταργηθούν στις ... και θα τεθεί σε εφαρμογή η Οδηγία.

ΕΠΑΝΑΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 13

Ένας όλο και αυξανόμενος αριθμός συμφωνιών του άρθρου 13 εκπνέουν. Θα πρέπει να αποφασιστεί αν θα πρέπει να συνεχίσουν να ισχύουν ή, αν κρίνεται απαραίτητο, να τροποποιηθούν. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επιχειρήσεων ευρωπαϊκής κλίμακας συχνά ρωτούν ποιοι, από την πλευρά τους, είναι

υπεύθυνοι για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων. Αυτοί που διαπραγματεύτηκαν και υπέγραψαν την πρώτη συμφωνία ή εκείνοι που, βάσει αυτής της συμφωνίας, είναι τώρα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα Ε.Σ.Ε.;

Το άρθρο 13 της Οδηγίας δεν διευκρινίζει το σημείο αυτό. Συγκεκριμένα, το άρθρο 13 αναφέρει: «Όταν οι συμφωνίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 εκπνεύσουν, τα συμβαλλόμενα σε αυτές τις συμφωνίες μέρη μπορούν να αποφασίσουν από κοινού να τις ανανεώσουν».

Οι ακόλουθοι όροι απαντώνται στους ισχύοντες αντίστοιχους εθνικούς νόμους:

Βέλγιο: Κεφάλαιο IV, άρθρο 4 «οι συμβαλλόμενοι»

Δανία: Κεφάλαιο 9, § 39 «οι συμβαλλόμενοι»

Ελλάδα: Άρθρο 23 «τα συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας»

Γαλλία: Άρθρο 5, «οι υπογράφωντες τη συμφωνία»

Ισπανία: Παράρτημα I «οι συμβαλλόμενοι»

Ιρλανδία: Άρθρο 6, παράγραφος 3 «τα συμβαλλόμενα μέρη που έχουν δεσμευτεί το ένα απέναντι στο άλλο βάσει της συμφωνίας»

Ιταλία: Άρθρο 15, παράγραφος 2 «τα συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας»

Λουξεμβούργο: Προσχέδιο νόμου ενσωμάτωσης της Οδηγίας, άρθρο 59, παράγραφος 4 «τα συμμετέχοντα μέρη» και «οι εξουσιοδοτημένοι αντιπρόσωποι»

Ολλανδία: Κεφ. 4, άρθ. 24 «οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους (...), σύμφωνα με τη συμφωνία»

Νορβηγία: § 5 «συμβαλλόμενα μέρη»

Αυστρία: § 206, παρ. 5 «τα συμβαλλόμενα μέρη»

Γερμανία: § 41, παρ. 3 και 5 «τα συμβαλλόμενα μέρη», παρ. 6 «η εκπροσώπηση των εργαζομένων βάσει της συμφωνίας»

Φινλανδία και Σουηδία: δεν υπάρχει καμία σαφής διάταξη όσον αφορά τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σύμφωνα με τους νόμους που ισχύουν στην Ιρλανδία και την Ολλανδία, υπεύθυνοι για την επαναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας ορίζονται με σαφήνεια οι υφιστάμενοι εκπρόσωποι εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων, Ευρωπαϊκό Forum ή όπως αλλιώς είναι γνωστός αυτός ο θεσμός).

Σύμφωνα με τον αντίστοιχο νόμο της Γερμανίας, φαίνεται ότι μπορούν να δραστηριοποιηθούν αναφορικά με την επαναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας είτε εκείνοι που έχουν υπογράψει τη συμφωνία είτε η υπάρχουσα εκπροσώπηση των εργαζομένων στα Ε.Σ.Ε.

Το προσχέδιο νόμου στο Λουξεμβούργο φαίνεται πως αντιμετωπίζει τους εκπροσώπους εργαζομένων στα Ε.Σ.Ε. ως εκείνους που μπορούν να δραστηριοποιηθούν στο εν λόγω ζήτημα, επειδή οι «εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι» μπορούν μόνο να εξουσιοδοτηθούν βάσει της συμφωνίας. Παραμένει να φανεί περαιτέρω, αν η διατύπωση αυτή θα παραμείνει και στο νόμο.

Οι αντίστοιχοι νόμοι της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Γαλλίας κάνουν αναφορά στα «συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας» ή στους «υπογράφωντες τη συμφωνία» ως αρμόδιους για οποιοσδήποτε διαπραγματεύσεις και, επομένως, υπονοούν πως αρμόδια είναι τα μέρη εκείνα που διαπραγματεύτηκαν και υπέγραψαν τη συμφωνία.

Οι υπόλοιπες χώρες κάνουν απλά χρήση της έννοιας «συμβαλλόμενα μέρη».

Το ερώτημα, επομένως, είναι πώς ερμηνεύεται η έννοια «συμβαλλόμενα μέρη».

Η έννοια «συμβαλλόμενο μέρος», που περιλαμβάνεται στο κεφ. I, άρθ. 13 της Οδηγίας της Ε.Σ.Ε., καθώς και στους αντίστοιχους εθνικούς νόμους, δεν αναφέρεται σε φυσικά πρόσωπα. Η έννοια «συμβαλλόμενο μέρος» αναφέρεται στον εργοδότη, την κεντρική διοίκηση και τους εκπροσώπους των εργαζομένων ως θεσμό. Η έννοια «συμβαλλόμενο μέρος» υποδεικνύει τη μία ή την άλλη πλευρά. Αυτό γίνεται φανερό, αν ανατρέξει κανείς στους εθνικούς νόμους σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίοι κάνουν αναφορά στα λεγόμενα «συμβαλλόμενα μέρη της σύμβασης εργασίας». Αυτά είναι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι ως σύνολα. Η έννοια των συμβαλλόμενων μερών στο επίπεδο της επιχείρησης αναφέρεται, καθ' όμοιο τρόπο, και στις δύο πλευρές. Εκείνοι που έχουν υπογράψει μία συμφωνία για λογαριασμό της μίας ή της άλλης πλευράς είναι οι εκπρόσωποί της. Οι

εκπρόσωποι μπορεί να αλλάζουν με το πέρασμα του χρόνου, τα «συμβαλλόμενα μέρη», όμως, παραμένουν τα ίδια.

Πράγματι, αληθεύει ότι η σύνθεση ενός οργάνου εκπροσώπησης εργαζομένων θα αλλάξει, φυσικά, με το πέρασμα του χρόνου. Εκείνοι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, που διαπραγματεύτηκαν και πέτυχαν μία συμφωνία με τη διοίκηση της εταιρείας, πιθανότατα, δεν κατέχουν πλέον την ίδια θέση ή, ακόμη, και δεν εργάζονται πλέον στην εταιρεία. Παρόλα αυτά, οι συμφωνίες, που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διαπραγματεύτηκαν και υπέγραψαν, συνεχίζουν να ισχύουν, ανεξαρτήτως του ότι οι τελευταίοι έχουν πια εγκαταλείψει τις θέσεις τους. Το παρόν σώμα εκπροσώπησης των εργαζομένων, που επί του παρόντος βρίσκεται στην εξουσία, έχει το δικαίωμα να αποφασίσει αν θα καταργήσει τη συμφωνία ή αν θα ξεκινήσει επαναδιαπραγματεύσεις.

Το άρθρο 13 της Οδηγίας δεν μπορεί να υποδηλώνει τίποτα άλλο. Μόνο το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων μπορεί να είναι αρμόδιο για την επαναδιαπραγμάτευση μιας συμφωνίας του άρθ. 13 (το υπάρχον Ε.Σ.Ε., το υπάρχον Ευρωπαϊκό Forum ή όπως αλλιώς είναι γνωστός αυτός ο θεσμός).

Συμπέρασμα για τις συμφωνίες του άρθ. 13: Τα υφιστάμενα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων (τα Ε.Σ.Ε. κλπ.) είναι αρμόδια να λάβουν απόφαση για το αν η συμφωνία θα συνεχίσει να εφαρμόζεται ή όχι (μία μόνο εξαίρεση είναι δυνατή, εκεί όπου η ίδια η συμφωνία προβλέπει άλλη ρύθμιση).

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΛΕΓΧΟΥΣΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Η έννοια της άσκησης ελέγχου και της ελέγχουσας επιχείρησης έχει αναπτυχθεί στα άρθρα 3.1 και 3.2 της Οδηγίας των Ε.Σ.Ε. Η έννοια αυτή είναι πολύ περιεκτική και καλύπτει πολλά πεδία.

Το άρθρο 3.1 της Οδηγίας δίνει το βασικό ορισμό μίας ελέγχουσας επιχείρησης. Για τους σκοπούς της Οδηγίας, μία ελέγχουσα επιχείρηση «σημαίνει μία επιχείρηση που μπορεί να ασκήσει δεσπόμενη επιρροή πάνω σε μία άλλη επιχείρηση ("την ελεγχόμενη – θυγατρική – επιχείρηση"), για παράδειγμα, λόγω δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοδοτικής συμμετοχής ή των κανόνων που τη διέπουν».

Το άρθρο 3.1 ορίζει ότι μία επιχείρηση μπορεί να ασκήσει δεσπόμενη επιρροή πάνω σε μία άλλη επιχείρηση «για παράδειγμα, λόγω δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοδοτικής συμμετοχής ή των κανόνων που τη διέπουν». Άλλες δυνατότητες να ασκήσει δεσπόμενη επιρροή δεν μπορούν να αποκλεισθούν. Η Οδηγία κάνει αναφορά στην κυριότητα, τη χρηματοδοτική συμμετοχή και τους κανόνες που τη διέπουν, ως παραδείγματα μόνο, προκειμένου να επεξηγήσει την έννοια μίας δεσπόμενης επιχείρησης.

Το άρθρο 3.1 προσδιορίζει, επιπλέον, τρεις αρχές για τον ορισμό μίας ελέγχουσας επιχείρησης: την κυριότητα, τη χρηματοδοτική συμμετοχή και τους κανονισμούς. Στο άρθρο 3.1 η Οδηγία κάνει αναφορά στη χρηματοδοτική συμμετοχή. Η Οδηγία δεν ορίζει ποσοστό χρηματοδοτικής συμμετοχής. Η Οδηγία αναφέρει ότι η χρηματοδοτική συμμετοχή αποτελεί μία εναλλακτική δυνατότητα για τον έλεγχο μίας επιχείρησης. Και, τέλος, όλα αυτά ισχύουν, επίσης, και στην τελευταία αρχή, που είναι ο έλεγχος (η κυριότητα) λόγω των κανόνων που τη διέπουν. Η Οδηγία δεν αναφέρει στο άρθρο 3.1 τι είδους κανόνες είναι αυτοί, ωστόσο, καθιερώνει μία γενική αρχή. Μία επιχείρηση μπορεί να ασκεί έλεγχο πάνω σε μια άλλη ως αποτέλεσμα των κανόνων που τη διέπουν.

Το άρθρο 3.2 αναφέρει την ύπαρξη δεδομένων βάσει των οποίων μπορεί κανείς να συμπεράνει αν ασκείται έλεγχος. Σε τέτοιες περιπτώσεις, κατά τις οποίες δεν υπάρχουν εμφανώς τα δεδομένα που αναφέρονται ρητά στο άρθρο 3.2, ανατρέχει κανείς στο άρθρο 3.1. Το άρθρο 3.1 προχωράει πέρα από το άρθρο 3.2 παρέχοντας και άλλα στοιχεία από εκείνα που βρίσκουμε στο άρθρο 3.2. Το άρθρο 3.1 κάνει αναφορά, για παράδειγμα, στη «χρηματοδοτική συμμετοχή», χωρίς να εστιάζεται σε ένα συγκεκριμένο ποσοστό αυτής. Η έννοια της «χρηματοδοτικής συμμετοχής», όπως έχει αναπτυχθεί στο άρθρο 3.1, καλύπτει, επομένως, και κάθε μορφή μειοψηφικής συμμετοχής, αν αυτός που συμμετέχει με μειοψηφικό ποσοστό έχει τη δυνατότητα να ασκήσει δεσπόμενη επιρροή. Το άρθρο 3.1, επομένως, καλύπτει τη δυνατότητα άσκησης ελέγχου από την πλευρά αυτών που συμμετέχουν κατά μειοψηφία.

Συχνά, είναι δύσκολο να πει κανείς ποια είναι τα ποσοστά των μετοχών που κατέχει κάποιος και είναι δύσκολο να καθοριστεί, αν η μειοψηφική συμμετοχή αποτελεί, πράγματι, τη βάση για την άσκηση ελέγχου σε μία άλλη επιχείρηση. Γύρω από αυτό το θέμα, μία πρόσφατη απόφαση του Δικαστηρίου LAG του κρατιδίου του Ντύσσελντορφ (Landesarbeitsgericht Εργατικό Δικαστήριο) έχει μεγάλη σημασία (απόφαση 5TaBV 87/98 της 21.1.1999).

Το συγκεκριμένο Εργατικό Δικαστήριο είναι της άποψης ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λαμβάνουν τις πληροφορίες και τα έγγραφα εκείνα που αφορούν τη διάρθρωση της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδοτικής συμμετοχής (κατοχή μετοχών σε άλλες εταιρείες), έτσι ώστε να μπορούν να βλέπουν αν ασκείται στην επιχείρησή τους έλεγχος και τι είδους έλεγχος είναι αυτός.

Καθώς αυτό το Εργατικό Δικαστήριο δεν ήταν βέβαιο αν η απόφασή του ήταν σύμφωνη με το άρθρ. 11.2 της Οδηγίας, προσέφυγε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για μία γνωμοδοτική απόφαση. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο επιβεβαίωσε στις 29.3.2001 το δικαίωμα της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας να ενημερώνεται σχετικά με τη διάρθρωση της επιχείρησης (βλέπε κεφάλαιο 1 αυτού του εγχειριδίου).

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ Ε.Σ.Ε. ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΥΠΟΥ FRANCHISE

Η σύσταση επιχειρήσεων τύπου franchise συχνά συναντάται στους κλάδους τροφίμων και τροφοδοσίας (catering), αλλά και σε άλλους τομείς, όπως το λιανεμπόριο.

Είναι δυνατόν η επιχείρηση που λειτουργεί ως franchisor, δηλαδή παρέχει το όνομα της φίρμας της, να θεωρηθεί ως ελέγχουσα επιχείρηση, όπως αυτό ορίζεται στην Οδηγία; Μπορεί, σε μια τέτοια περίπτωση, να ζητηθεί από τον franchisor να συγκροτήσει μία ειδική διαπραγματευτική ομάδα που να έχει στόχο να συστήσει ένα Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων;

Η αρχή της ελέγχουσας επιχείρησης ορίζεται παρακάτω στο άρθρο 3, παράγραφος 1 της Οδηγίας: «Για τους σκοπούς αυτής της Οδηγίας, ως “ελέγχουσα επιχείρηση” νοείται μία επιχείρηση που μπορεί να ασκήσει δεσπόμενη επιρροή πάνω σε μια άλλη επιχείρηση, (την “ελεγχόμενη επιχείρηση”) λόγω, για παράδειγμα, δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοδοτικής συμμετοχής ή των κανόνων που τη διέπουν».

Χρησιμοποιώντας τις λέξεις «για παράδειγμα», η Οδηγία ορίζει σαφώς και κατηγορηματικά ότι δεσπόμενη επιρροή μπορεί να ασκείται σε πολλές και διάφορες περιστάσεις. Η Οδηγία αναφέρει συγκεκριμένες περιπτώσεις, απλά, ως παραδείγματα στα οποία ασκείται δεσπόμενη επιρροή. Τα παραδείγματα που παραθέτει η Οδηγία δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εξαντλούν όλες τις περιπτώσεις. Υπάρχουν και άλλες περιπτώσεις, οι οποίες δεν παρατίθενται στην Οδηγία.

Η αναφορά που κάνει η Οδηγία στο άρθρο 3, παράγραφος 1, στους «κανόνες που διέπουν (μία επιχείρηση)» έχει συγκεκριμένη σημασία. Στην πραγματικότητα, τονίζει την πρόθεση των Ευρωπαϊών νομοθετών να περιγράψουν, μέσα στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, τις διάφορες πιθανότητες «συνεργασίας των επιχειρήσεων». Σύμφωνα με το πνεύμα της Οδηγίας, οι συμφωνίες τύπου franchise συμπεριλαμβάνονται στους «κανόνες που διέπουν (μία επιχείρηση)».

Μια ανάλυση των στοιχείων της Οδηγίας οδηγεί στο ίδιο συμπέρασμα. Γίνεται αναφορά στις διαρκώς αναπτυσσόμενες δομές των επιχειρήσεων, στις διαφορετικές δια-συννοριακές μορφές συγκεντρώσεων των επιχειρήσεων και στο διακρατικό καθεστώς των επιχειρήσεων.

Με στόχο τη βελτίωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση, η Οδηγία έχει επεξεργαστεί έναν ορισμό των «ελεγχόμενων επιχειρήσεων», ο οποίος ισχύει μόνο στα πλαίσια αυτής της Οδηγίας. Ο ορισμός της έννοιας μιας ελέγχουσας επιχείρησης, που έχει αναπτυχθεί στην Οδηγία, αποσκοπεί στο να εξασφαλίσει την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων παρά τις διαφορετικές δομές και πιθανές μορφές συγκέντρωσης των επιχειρήσεων.

Η γένεση αυτής της Οδηγίας τονίζει, επίσης, τη λογική αυτή. Η έκφραση «για παράδειγμα» συμπεριλήφθηκε, για πρώτη φορά, το Μάιο του 1993 στην πρόταση του Συμβουλίου Υπουργών, θέτοντας ρητά ως αντικειμενικό στόχο το να δίνεται το περιθώριο να υπάρχει μια ευρεία ερμηνεία της Οδηγίας, η οποία εγγυάται το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση, ανεξαρτήτως της δομής μιας δεδομένης επιχείρησης².

Ύστερα από τις συζητήσεις που έλαβαν, τότε, χώρα στην πλευρά των εργαζομένων της Μόνιμης Αντιπροσωπείας για Κοινωνικά Θέματα της Κοινότητας (Permanent Representatives' Working Party), αποφασίστηκε πως θα έπρεπε να καταστεί περισσότερο σαφές ότι η διαδικασία της ενημέρωσης και των διαβουλεύσεων πρέπει να διεξάγεται στο επίπεδο της επιχείρησης ή του Ομίλου επιχειρήσεων, εκεί όπου παίρνονται οι αποφάσεις για την πολιτική της εταιρείας.

Οι συμφωνίες τύπου franchise ρυθμίζουν έναν ιδιαίτερα κλειστό τύπο συνεργασίας ανάμεσα σε αυτόν που παρέχει το όνομα της φίρμας του (franchisor) και τον αποδέκτη αυτής (franchisee). Μία διακρατική διακήρυξη για την έννοια του franchising συμπεριλήφθηκε για πρώτη φορά στον «κανονισμό για τις εξαιρέσεις ανά κατηγορία συμφωνιών τύπου franchise» (4087/88)³. Ο κανονισμός που σχετίζεται με τις εξαιρέσεις ανά κατηγορία καλύπτει, από τη μία, ερωτήματα σχετικά με το νόμο του ανταγωνισμού, αλλά, από την άλλη, περιλαμβάνει, επίσης, έναν ικανό αριθμό επεξηγήσεων που σχετίζονται με την έννοια του

² «Για τους σκοπούς αυτής της Οδηγίας, “η ελέγχουσα επιχείρηση” νοείται ως μία επιχείρηση που μπορεί να ασκήσει δεσπόμενη επιρροή πάνω σε μία άλλη επιχείρηση (...), για παράδειγμα, λόγω δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοδοτικής συμμετοχής ή των κανόνων που τη διέπουν».

³ Βλέπε Skaupy, NJW, σελ. 1786 και εξής (1987)

franchising. Αυτές οι επεξηγήσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για τον καθορισμό του αν ο franchisor ασκεί ή μπορεί να ασκήσει δεσπόζουσα επιρροή πάνω στον αποδέκτη της φήμης του (franchisee) στο βαθμό που αυτές βασίζονται σε θέματα που, σε γενικές γραμμές, συμπεριλαμβάνονται στις συμφωνίες τύπου franchise.

Επομένως, οι συμφωνίες τύπου franchise, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνουν:

- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να μην πουλάει προϊόντα ανταγωνιστικά προς αυτά της εταιρείας που του παρέχει τη φήμη του (franchisor)
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να μην αναζητά πελάτες έξω από τη σφαίρα που του έχει καθοριστεί και να μην υπογράφει συμφωνίες τύπου franchise με άλλα μέρη
- το δικαίωμα αυτού που παρέχει τη φήμη του (franchisor) να προτείνει το ύψος των τιμών των προϊόντων
- την υποχρέωση του αποδέκτη της φήμης (franchisee) να εκμεταλλεύεται τη φήμη της εταιρείας μόνο από την έδρα της επιχείρησής του που αναφέρεται στη συμφωνία και να μην αλλάζει αυτή την έδρα χωρίς να έχει εξασφαλίσει τη συναίνεση αυτού που του παρέχει τη φήμη (franchisor)
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να εγκαθιστά και να ρυθμίζει τις εγκαταστάσεις του σύμφωνα με τις ανάγκες του παροχέα της φήμης (franchisor)
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να κάνει τις προμήθειές του μόνο μέσω των καθορισμένων καναλιών διανομής
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να διατηρεί ένα ελάχιστο απόθεμα προϊόντων, να διαθέτει για πώληση μια ελάχιστη ποικιλία προϊόντων, να προσπαθεί και να πετυχαίνει ένα κατώτατο κέρδος
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να μεταβιβάζει σε αυτόν που του παρέχει τη φήμη του (franchisor) ένα καθορισμένο ποσοστό από τα έσοδά του για διαφημιστικούς λόγους
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να ανακοινώνει σε αυτόν που του παρέχει τη φήμη του (franchisor) κάθε εμπειρία που έχει αποκτήσει κατά την εκμετάλλευση της φήμης του και, επομένως, να διευρύνει, με τον τρόπο αυτό, την τεχνογνωσία του παροχέα της φήμης (franchisor)
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να μην κάνει χρήση της τεχνογνωσίας που του γνωστοποιείται από αυτόν που του παρέχει τη φήμη του (franchisor) για άλλους λόγους – η υποχρέωση αυτή μπορεί να ισχύει ύστερα από τη λήξη της συμφωνίας
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να παρακολουθεί ο ίδιος ή το προσωπικό του τα εκπαιδευτικά σεμινάρια που διοργανώνει αυτός που του παρέχει τη φήμη του (franchisor)
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να εφαρμόζει τις μεθόδους μάρκετινγκ που έχει αναπτύξει αυτός που του παρέχει τη φήμη του (franchisor), συμπεριλαμβανομένων οποιωνδήποτε σχετικών τροποποιήσεων λάβουν χώρα
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να επιτρέπει σε αυτόν που του παρέχει τη φήμη του (franchisor) να πραγματοποιεί ελέγχους στις εγκαταστάσεις που αναφέρονται στο συμβόλαιο, στην ποσότητα των παρεχόμενων αγαθών/υπηρεσιών, καθώς και στα αποθέματα και οικονομικά του στοιχεία
- την υποχρέωση για τον αποδέκτη της φήμης (franchisee) να μην μεταβιβάζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που απορρέουν από τη συμφωνία τύπου franchise, σε τρίτο μέρος χωρίς τη συγκατάθεση του παροχέα της φήμης (franchisor)

Συνακόλουθα με τα παραπάνω, ο παροχέας της φήμης (franchisor) αποκτά, μέσω της συμφωνίας τύπου franchise, αυξημένα δικαιώματα διοίκησης και άσκησης ελέγχου. Δεν απομένει καμία δυνατότητα στον αποδέκτη της φήμης (franchisee) χειρισμού των προϊόντων που εμπορεύεται ή του τρόπου με τον οποίο τα εμπορεύεται. Κατά συνέπεια, αποκλείονται ορισμένοι τρόποι αύξησης του τζίρου του. Δεν του δίνεται η δυνατότητα να αποφασίσει από μόνος του τη μεταφορά της έδρας της εταιρείας του αλλού, ακόμη και στην περίπτωση που η νέα τοποθεσία θα ευνοούσε περισσότερο την αύξηση του τζίρου από τις πωλήσεις των προϊόντων του. Ο παροχέας της φήμης (franchisor) ασκεί δικαιωματικά έλεγχο στη διοίκηση της επιχείρησής του αποδέκτη της φήμης του (franchisee), συμπεριλαμβανομένων των λογιστικών στοιχείων της, και μπορεί να επιβάλλει στην επιχείρηση αυτή άλλες μεθόδους λειτουργίας. Συμπερασματικά, ο παροχέας της φήμης (franchisor) ρυθμίζει τις δραστηριότητες του αποδέκτη της φήμης του (franchisee) σε τέτοιο βαθμό ώστε ουσιαστικά προδιαγράφει στον τελευταίο τον τρόπο με

τον οποίο πρέπει να διοικεί την επιχείρησή του. Επίσης, καθορίζει την εμπορική πολιτική του αποδέκτη της φήμης του (franchisee). Επομένως, ο παροχέας της φήμης (franchisor) ασκεί δεσπότησα επιρροή.

Επιπρόσθετα, αυτός ο τύπος επιρροής ή άσκησης κυρίαρχου ελέγχου δεν αμφισβητείται πλέον στα νομικά κείμενα. Αντίθετα, η ύπαρξη «ενός οργανισμού και μιας διοίκησης με αυστηρές αρχές» περιγράφονται ως οι αναγκαίες συνθήκες για την επιτυχία μιας εταιρείας τύπου franchise⁴. Μπορεί κανείς, επομένως, ορθά να συμπεράνει από τον προαναφερθέντα κανονισμό ότι «με όρους οικονομικούς ή εμπορικούς, ο αποδέκτης της φήμης (franchisee) έχει ρόλο υποδεέστερο από αυτόν του παροχέα της φήμης (franchisor)»⁵.

«Η πασιφανώς υποδεέστερη θέση του αποδέκτη της φήμης (franchisee) θεωρείται αναγκαία προϋπόθεση για τη λειτουργία του συστήματος τύπου franchise (...).⁶» Τα τυπικά χαρακτηριστικά αυτής της «πασιφανούς υποδεέστερης θέσης» στα συμβόλαια τύπου franchise, είναι, σύμφωνα με τη φρασεολογία που χρησιμοποιεί ο Baudeg, κυρίως, η «εδαφική δέσμευση», οι «κανονισμοί που περιορίζουν τις δραστηριότητες του αποδέκτη της φήμης (franchisee) με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές που έχει καθορίσει ο παροχέας της φήμης (franchisor)», καθώς και η «επιρροή που ασκεί ο παροχέας της φήμης (franchisor) στον καθορισμό των τιμών»⁷.

Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Δεοντολογίας για τις Επιχειρήσεις τύπου franchise, που συντάχθηκε το 1981, διακήρυξε, μεταξύ άλλων, τα εξής: «Ο αποδέκτης της φήμης (franchisee) παραχωρεί στον παροχέα της φήμης (franchisor) το δικαίωμα να ελέγχει τα επιχειρηματικά του στοιχεία, έτσι, ώστε να εξετάζεται ο κύκλος εργασιών και άλλες αναλυτικές οικονομικές πληροφορίες ως μέρος αποτελεσματικού ελέγχου της διοίκησης» (σελ. 7). Οι ίδιοι οι παροχείς της φήμης θεωρούν, επομένως, τα αυξημένα δικαιώματα άσκησης ελέγχου ως φυσιολογικά.

Οι συμφωνίες, λοιπόν, τύπου franchise πληρούν τις συνθήκες του άρθρου 3 παράγραφος 1 της Οδηγίας για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, αν λάβουμε υπόψη μας τα ανωτέρω.

Δεδομένου ότι το άρθρο 3 παράγραφος 6 της Οδηγίας για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων παραπέμπει στην ισχύουσα νομοθεσία των κρατών μελών, προκειμένου να προσδιορίσει αν μία επιχείρηση ασκεί αποτελεσματικό έλεγχο, η Οδηγία φαίνεται να αυτοαναιρείται. Η παράγραφος του άρθρου 3, επιδιώκει με σαφήνεια να καθιερώσει μια ευρεία ερμηνεία της έννοιας της ελέγχουσας επιχείρησης (βλέπε ανωτέρω), ενώ η παραπομπή του άρθρου 3 παράγραφος 6 στις εθνικές διατάξεις, δίνει περιοριστική ερμηνεία, τουλάχιστον όταν οι εθνικές διατάξεις κάποιων κρατών μελών προβλέπουν την αρχή των δικαιωμάτων κυριότητας ή χρηματοδοτικής συμμετοχής, προκειμένου να κρίνει ότι μία επιχείρηση είναι ελέγχουσα. Η ερμηνεία της Οδηγίας για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων καθιστά σαφές ότι η παράγραφος 6 του άρθρου 3 δεν μπορεί να περιορίσει το πεδίο της παραγράφου 1 του άρθρου 3. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμπεράνει κανείς με ξεκάθαρο τρόπο και χωρίς καμιά αμφιβολία ήδη από τα σημεία στήριξης της Οδηγίας, που αναφέρεται στην αποφασιστικότητα του Ευρωπαϊκού νομοθέτη να συμπεριλάβει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με τις πιο διαφορετικές μεταξύ τους δομές. Επομένως, η παράγραφος 6 του άρθρου 3 της Οδηγίας μπορεί να κατανοηθεί μόνο με την έννοια ότι η παραπομπή στις εθνικές διατάξεις πρέπει να αφορά μόνο συγκεκριμένα θέματα, όπως ο «ορισμός του τι πρέπει να θεωρούμε ως καλυφθέν μετοχικό κεφάλαιο»⁸ και, σε καμιά περίπτωση, ως περιοριστική των περιπτώσεων δεσπότησας επιρροής, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 3 παράγραφος 1. Για όλα τα υπόλοιπα, οι εθνικοί νομοθέτες δεν μπορούν να αποφύγουν τις ρυθμίσεις που θέτει η Οδηγία. Όταν ένας εθνικός νόμος δεν έχει μεταφέρει, ή δεν έχει ενσωματώσει πλήρως, την παράγραφο 1 του άρθρου 3 της Οδηγίας ή στην περίπτωση που την έχει μεταφέρει διαφοροποιημένα, τότε παύει να ισχύει, γιατί παραβιάζει την Οδηγία.

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΤΟΥ Ε.Σ.Ε. ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Σήμερα λειτουργούν περισσότερα από 100 Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων στη βάση των συμφωνιών που έχουν επιτευχθεί ανάμεσα στην κεντρική διοίκηση της επιχείρησης ή τους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της και την Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα, σύμφωνα με το άρθρο 6.2 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. και τις αντίστοιχες εθνικές νομοθεσίες. Προκειμένου να κάνουμε

⁴ Βλέπε Skaupy, παράθεμα στη σελ. 1788

⁵ Βλέπε Skaupy, παράθεμα στη σελ. 1788

⁶ Βλέπε Baudeg, NJW 89, σελ. 78 και εξής (79)

⁷ Βλέπε Baudeg, παράθεμα.

⁸ Βλέπε, επίσης, Daubler, Law Governing German Works Councils (Το νομικό καθεστώς που διέπει τα Γερμανικά Συμβούλια Εργαζομένων), 5^η έκδοση, Οδηγία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, σημείο 38.

απλούστερα τα πράγματα, αυτά τα Ε.Σ.Ε. αναφέρονται παρακάτω ως Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 και οι συμφωνίες αναφέρονται ως συμφωνίες του άρθρου 6.

Συχνά κυκλοφορεί η φήμη ότι οι διοικήσεις των εγκαταστάσεων και των εταιρειών που επηρεάζονται από τις αποφάσεις διακρατικού χαρακτήρα που παίρνει μια επιχείρηση ή ένας Όμιλος επιχειρήσεων που δραστηριοποιείται ανά την Ευρώπη, δεν επιτρέπουν την πρόσβαση των Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 στους χώρους εργασίας των εγκαταστάσεων και των επιχειρήσεων που τα αφορούν, επειδή η συμφωνία του άρθρου 6 δεν εμπεριέχει το δικαίωμα αυτό για πρόσβαση.

Όμως, ακόμη κι όταν μία συμφωνία του άρθρου 6 δεν ορίζει σαφώς το δικαίωμα των Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 για πρόσβαση στα εργοστάσια και τις επιχειρήσεις που τα αφορούν, κάτι τέτοιο δε σημαίνει αυτόματα ότι είναι νόμιμη η άρνηση των τελευταίων να επιτρέψουν στα Ε.Σ.Ε. να έχουν πρόσβαση.

Το Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 δεν είναι ένα Όργανο που μπορεί και στοχεύει στο να ενεργεί χωρίς καμιά επαφή με τους κατά τόπους εθνικούς εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους. Αντιθέτως, πρέπει να βρίσκεται σε στενή επαφή με τους εργαζομένους/εκπροσώπους εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο στους χώρους εργασίας των εγκαταστάσεων και των επιχειρήσεων που τα αφορούν. Οι τελευταίοι διαθέτουν πλούτο πληροφοριών και γνώσεων για την επιχείρηση, που το Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 δεν είναι σε θέση, από την ίδια τη φύση του, να διαθέτει τόσο αναλυτικά. Επομένως, το Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 στηρίζεται στη συνεργασία που έχει με τους εργαζομένους/εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να μπορεί να συνδιαλέγεται συνεχώς με τη διοίκηση της επιχείρησης.

Τόσο οι εθνικοί νόμοι όσο και η Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. λειτουργούν με αυτήν την προϋπόθεση.

Οι ισχύοντες εθνικοί νόμοι του Βελγίου (άρθρο 44), της Ελλάδας (άρθρο 20, παράγραφος 3), της Ιρλανδίας (άρθρο 12), του Λουξεμβούργου (άρθρο 54 του νομοσχεδίου), της Φιλανδίας (άρθρο 11δ), της Σουηδίας (άρθρο 32) και της Νορβηγίας (§§ 2.5) περιέχουν σαφείς ρυθμίσεις, που ορίζουν ότι το Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 οφείλει να ενημερώνει τους εργαζομένους/εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο στους τόπους εργασίας των εγκαταστάσεων και των επιχειρήσεων που τα αφορούν (βλέπε εσώκλειστη περίληψη).

Η Δανία, η Ισπανία, η Γαλλία και η Ιταλία δεν έχουν ενσωματώσει στους δικούς τους εθνικούς νόμους τόσο σαφείς ρυθμίσεις για παροχή πληροφόρησης, τονίζουν, ωστόσο, κατά τρόπο ανάλογο με την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε., ότι το δικαίωμα των εργαζομένων για πληροφόρηση και διαβούλευση πρέπει να ενδυναμώνεται και να αναβαθμίζεται (βλέπε εσώκλειστη περίληψη).

Κατά παρόμοιο τρόπο, η Γερμανία επισημαίνει την ανάγκη για ενίσχυση του δικαιώματος των εργαζομένων για πληροφόρηση και διαβούλευση, φαίνεται, όμως, να θεωρεί, όπως και η Αυστρία, ότι το δικαίωμα του Ε.Σ.Ε. για πληροφόρηση έναντι των εθνικών εκπροσώπων των εργαζομένων ισχύει μόνο εκεί όπου ορίζει ρητά η συμφωνία του άρθρου 6.

Το νομικό καθεστώς στην Ολλανδία αναφέρει ότι η συμφωνία του άρθρου 6 πρέπει να ρυθμίζει το πεδίο δράσης και τα πεδία αρμοδιότητας του Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6. Όπου οι νομοθετικές ρυθμίσεις για ενσωμάτωση της Οδηγίας που αφορά τα Ε.Σ.Ε. (βλέπε ανωτέρω) ορίζουν ρητά το δικαίωμα του Ε.Σ.Ε. για πληροφόρηση, το δικαίωμα πρόσβασης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης μπορεί να θεμελιωθεί στο νόμο, χωρίς περαιτέρω αιτιολόγηση και χωρίς να πρέπει να αντιπαραθέσει κανείς τη συμφωνία με το μη-καθορισμένο δικαίωμα πρόσβασης στις εγκαταστάσεις. Η συμφωνία θα πρέπει να ειπωθεί μέσα στα πλαίσια του νόμου.

Από τη σκοπιά της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.), οι εθνικοί νόμοι, οι οποίοι σαφώς ορίζουν ότι πρέπει να υπάρχει ρητή ρύθμιση στις συμφωνίες του άρθρου 6 για το θέμα της πληροφόρησης (Ε.Σ.Ε. έναντι των εθνικών εκπροσώπων των εργαζομένων), στερούνται νομικής ισχύος, επειδή το άρθρο αυτό δεν μπορεί να εναρμονιστεί με την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. Παρόλα αυτά, πρέπει, τουλάχιστον, να εξετάζονται και να ερμηνεύονται μέσα στα πλαίσια της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε.

Στην επεξηγηματική δήλωση της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. επισημαίνεται ότι καθίσταται απαραίτητη η σύσταση ενός Ε.Σ.Ε. που να εγγυάται την κατάλληλη πληροφόρηση και διαβούλευση με τους εργαζομένους που επηρεάζονται από τις αποφάσεις που παίρνουν οι επιχειρήσεις διακρατικού χαρακτήρα. Η επεξηγηματική δήλωση τονίζει ότι η Οδηγία λύνει το πρόβλημα της, μέχρι τώρα, άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων ως αποτέλεσμα των αποφάσεων που λαμβάνουν οι διακρατικές επιχειρήσεις. Κατά συνέπεια, εμπλέκει τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους με τα καταστήματα και τις επιχειρήσεις όπου εργάζονται. Αυτοί πρέπει να ενημερώνονται και να ζητείται η γνώμη τους. Το Ε.Σ.Ε. είναι το μέσο που μπορεί να εγγυηθεί τη διασφάλιση ενός ίσου επιπέδου πληροφόρησης και, ως εκ τούτου, ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων σε όλες τις εγκαταστάσεις και τις επιχειρήσεις του Ομίλου.

Σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε., οι συμφωνίες του άρθρου 6 αναφέρουν τους όρους και τις συνθήκες ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης μαζί τους, που προσδιορίζονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1. Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 1, σκοπός της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. είναι η «αναβάθμιση του δικαιώματος των εργαζομένων σε επιχειρήσεις και Ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας για ενημέρωση και διαβούλευση». Η παράγραφος 4 του άρθρου 1 καθιστά σαφές ότι κάτι τέτοιο αφορά τους εργαζόμενους σε όλες τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης που δραστηριοποιείται σε διακοινοτικό επίπεδο, καθώς και σε όλες τις επιχειρήσεις του Ομίλου επιχειρήσεων και ότι το πεδίο αρμοδιότητας των Ε.Σ.Ε. εκτείνεται σε όλες αυτές.

Ως επακόλουθο των παραπάνω, η άποψη της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. είναι ότι το Ε.Σ.Ε. μεταβιβάζει την πληροφόρηση που λαμβάνει και διεξάγει σχετικά συνομιλίες τόσο με τους εργαζομένους όσο και με τους εκπροσώπους αυτών, γιατί, διαφορετικά, δεν μπορεί να διεξάγει διάλογο με τη διοίκηση της επιχείρησης γύρω από τα μέτρα που αυτή σχεδιάζει να πάρει. Το Ε.Σ.Ε. δεν πρέπει να λειτουργεί ως ένα όργανο «φερέφωνο» της διοίκησης, γιατί κάτι τέτοιο εξασθενίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η διοίκηση της επιχείρησης μπορεί να υποστηρίξει ότι έχει ήδη ενημερώσει το Ε.Σ.Ε., αλλά, παρόλα αυτά, είναι δυνατόν να έχει παρεμποδίσει το Ε.Σ.Ε. στο έργο του να ενημερώνει τους ενδιαφερόμενους και να διαβουλεύεται μαζί τους. Σαφώς, δεν ήταν αυτή η πρόθεση του Συμβουλίου, όταν συνέτασσε την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. Το Συμβούλιο υπέθεσε, μάλλον, εντελώς φυσικά και ξεκάθαρα ότι το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να μεταβιβάζει την πληροφόρηση που έχει και ότι θα πρέπει να δίνεται η ευκαιρία στους εργαζόμενους/εκπροσώπους εργαζομένων να συζητούν με το Ε.Σ.Ε. τις απόψεις τους, ώστε αυτό να είναι σε θέση, με τη σειρά του, να διαπραγματευτεί με τη διοίκηση της επιχείρησης τα συμφέροντά τους εξετάζοντας πιθανές λύσεις.

Η πληροφόρηση και οι συνομιλίες (διαβουλεύσεις) με τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους/εκπροσώπους εργαζομένων υποδηλώνουν, με τη σειρά τους, το δικαίωμα για πρόσβαση στις εγκαταστάσεις και τις επιχειρήσεις που επηρεάζονται από τις αποφάσεις που παίρνουν οι επιχειρήσεις διακρατικού χαρακτήρα. Άρνηση του δικαιώματος πρόσβασης, στην πραγματικότητα καθιστά άτοπη την ύπαρξη όχι μόνο της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε., αλλά, επίσης, και των εθνικών νόμων μεταφοράς, καθώς κάτι τέτοιο θα σήμαινε ότι οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους θα στερούνταν, πιθανότατα, κάθε δυνατότητας πληροφόρησης. Κάτι τέτοιο, σαφέστατα, δεν αποτελεί το περιεχόμενο και το νόημα της Οδηγίας.

Συνεπώς, το ζήτημα δεν είναι αν υπάρχει ρητή ρύθμιση στους εθνικούς νόμους ή στις συμφωνίες του άρθρου 6 για το δικαίωμα πληροφόρησης των Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 και, κατ' επέκταση, πρόσβασή τους στους χώρους εργασίας των επιχειρήσεων. Αν δεν υπάρχουν σχετικές ρυθμίσεις, τότε, όπως έχουμε διασαφηνίσει, το κενό αυτό μπορεί να καλυφθεί εφαρμόζοντας την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. και το σκοπό αυτής. Επομένως, οι ισχύοντες κανονισμοί στην Αυστρία και τη Γερμανία, βάσει των οποίων το δικαίωμα για πληροφόρηση πρέπει να περιλαμβάνεται ρητά στις συμφωνίες του άρθρου 6, είναι αντίθετοι με την Οδηγία, επειδή είναι πιθανό να υπονομεύσουν και να παρακάμψουν το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση. Η αυτονομία των υπό διαπραγμάτευση μερών κατά το σχεδιασμό της Οδηγίας, σαφέστατα δεν πρέπει να φτάσει μέχρι εκεί, εφόσον πηγάζει από το άρθρο 6, παράγραφος 1, όπως και το άρθρο 1, παράγραφος 1, της Οδηγίας και τις εξηγηματικές δηλώσεις της Οδηγίας.

Κατά συνέπεια, είναι δυνατόν να εξασφαλιστεί να μην έχει τη δυνατότητα η διοίκηση της επιχείρησης να αρνηθεί στο Ε.Σ.Ε. να έχει πρόσβαση στις εγκαταστάσεις και επιχειρήσεις που το αφορούν. Είναι πιθανό το τελευταίο να υποχρεωθεί να αποδεχθεί ότι δεν μπορεί να κινηθεί σύσσωμο, αλλά, ίσως, μόνο με κάποια περιορισμένης σύνθεσης επιτροπή, στην περίπτωση που υφίσταται μια τέτοια επιτροπή.

Το Ε.Σ.Ε. του άρθρου 6 δεν πρέπει να επιτρέψει να απευθύνονται σ' αυτό μόνο όσον αφορά την ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων γραπτώς, επειδή η μέθοδος αυτή δεν αντικαθιστά ικανοποιητικά τις συνομιλίες και τις διαπραγματεύσεις με τους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η παράθεση μίας γνώμης γραπτώς δεν μπορεί, με καμία δύναμη, να μεταφέρει τις λεπτομέρειες και τις προτάσεις για επίλυση των προβλημάτων, οι οποίες σε μία διαδικασία διεξαγωγής συνομιλιών πηγάζουν από διάφορες απόψεις και θέσεις.

Το δικαίωμα για πρόσβαση στους χώρους εργασίας της επιχείρησης – Οι συμφωνίες του άρθρου 13

Οι συμφωνίες, που καλύπτει το άρθρο 13 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε., ισχύουν μόνο αν ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων ή των Ομίλων επιχειρήσεων που λειτουργούν ανά την Κοινότητα, όταν σχεδιάζεται ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους σε διακρατικό επίπεδο.

Η Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. έχει, επίσης, καταστήσει σαφές, στην ειδική αυτή διάταξη, ότι κάτι τέτοιο εμπεριέχει την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους σε διακρατικό επίπεδο. Αυτό σημαίνει ότι η διοίκηση της επιχείρησης δεν μπορεί να αρνηθεί στο Σώμα, που έχει συσταθεί κατά το

άρθρο 13, την πρόσβαση στις εγκαταστάσεις και τις επιχειρήσεις του Ομίλου, καθώς κάτι τέτοιο υπονομεύει και το πνεύμα του άρθρου 13 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε., δηλαδή την εγγύηση για παροχή πληροφόρησης και για διεξαγωγή συζητήσεων με τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους/εκπροσώπους των εργαζομένων. Κατά βάση, μπορεί να γίνει αναφορά στις ανωτέρω παρατηρήσεις.

Αν η συμφωνία του άρθρου 13 δεν εγγυάται το δικαίωμα για ενημέρωση και, συνακόλουθα, για πρόσβαση στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η διοίκηση της επιχείρησης μπορεί να ενημερωθεί ότι η συμφωνία αυτή θεωρείται ότι στερείται νομικής ισχύος (ότι είναι άκυρη). Αυτό μπορεί να συσχετιστεί με αίτημα για να διασφαλιστεί ότι, στο μέλλον, θα παραχωρηθεί στο Σώμα, που έχει συσταθεί κατά το άρθρο 13, πρόσβαση στις εγκαταστάσεις και τις επιχειρήσεις του Ομίλου και ότι η εθνική διοίκηση της επιχείρησης δεν δικαιούται, κατά κανένα τρόπο, να παρεμποδίσει το δικαίωμα αυτό. Ταυτόχρονα, προκειμένου να καλυφθεί η πιθανότητα να μην έχει συμμορφωθεί η διοίκηση της επιχείρησης με αυτό το αίτημα μέσα στο προκαθορισμένο χρονικό διάστημα, μπορεί προληπτικά να δηλωθεί ότι η συμφωνία θα τερματιστεί χωρίς προειδοποίηση. Από τη στιγμή που η διορία λήξει χωρίς κανένα αποτέλεσμα, δηλαδή αν η διοίκηση της επιχείρησης δεν έχει δώσει τη συγκατάθεσή της, θα πρέπει να αναληφθεί δράση σύμφωνα με την Οδηγία ή τον εθνικό νόμο, προκειμένου να συσταθεί είτε ένα Ε.Σ.Ε., κατά το άρθρο 6, είτε ένα σύννομο Ε.Σ.Ε. Αν επιτευχθεί συμφωνία, με βάση την Οδηγία για το Ε.Σ.Ε., κατά το άρθρο 6, δεν θα πρέπει, σε καμία περίπτωση, να λησμονηθεί το ρητό δικαίωμά του πρόσβασης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, κατά το ίδιο άρθρο. Αυτή η διευκρίνιση μας απαλλάσσει από οποιαδήποτε περαιτέρω συζήτηση επί του θέματος αυτού.

Επίλυση των συγκρούσεων

Αν αποτύχουν οι προσπάθειες για επίλυση των συγκρούσεων με τη διοίκηση της επιχείρησης, σύμφωνα με την επιθυμία των εργαζομένων, τότε, γίνεται, επίσης, αναφορά στις νόμιμες δυνατότητες που υπάρχουν ή στις δυνατότητες για διαιτησία, που ορίζονται βάσει των εθνικών νόμων.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ ΤΟΥ Ε.Σ.Ε.

Τα Ε.Σ.Ε. που λειτουργούν στη βάση των συμφωνιών του άρθρου 6⁹, αντιμετωπίζουν, συχνά, το πρόβλημα ότι λαμβάνουν καθόλου ή ανεπαρκή οικονομική βοήθεια ή/και υλικούς πόρους ή/και ότι δεν συνέρχονται τόσο συχνά, ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους στην έκταση που απαιτείται. Όταν ολοκληρώθηκαν οι συμφωνίες του άρθρου 6, σε πολλές περιπτώσεις, δεν ήταν δυνατό να προβλεφθεί τι πόροι και πόσες συνομιλίες θα απαιτούνταν. Κατά συνέπεια, οι συμφωνίες του άρθρου 6 δεν καλύπτουν επαρκώς το ζήτημα αυτό, αν, βέβαια, το καλύπτουν καθόλου. Επομένως, το ερώτημα, για πολλά Ε.Σ.Ε., είναι αν μπορούν να επιλύσουν αυτό το πρόβλημα ανατρέχοντας στις αντίστοιχες εθνικές νομικές ρυθμίσεις και την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε.

Οικονομικοί και υλικοί πόροι

Η Δανία, η Γερμανία, η Γαλλία, η Ιρλανδία, η Ολλανδία, η Αυστρία και η Σουηδία είτε έχουν υιοθετήσει την ακριβή διατύπωση που υπάρχει στην Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. είτε έχουν χρησιμοποιήσει μία, κατ' ουσίαν, πανομοιότυπη διατύπωση στους αντίστοιχους δικούς τους εθνικούς νόμους¹⁰.

Πέραν της χρήσης μιας ουσιαστικά πανομοιότυπης διατύπωσης, η Ιταλία έχει, επιπλέον, τονίσει ότι οι παρεχόμενοι πόροι περιλαμβάνουν τη χρηματοδότηση των δαπανών για διερμηνεία¹¹.

Η Φιλανδία έχει προβλέψει την ύπαρξη «μιας συμφωνίας για όλα τα άλλα έξοδα που συνδέονται με τη συνεργασία κατά ομάδες. Σε αυτά, επίσης, περιλαμβάνεται και η επιβάρυνση με κάποια λογικά έξοδα από τη χρήση εμπειρογνομόνων.»¹²

Το Βέλγιο, η Ελλάδα, το Λουξεμβούργο, η Νορβηγία και η Ισπανία ορίζουν ότι θα διατίθενται στο Ε.Σ.Ε. οι πόροι που αυτό αξιώνει για την εκτέλεση των καθηκόντων του¹³, ενώ η Ελλάδα, η Ισπανία και το Λουξεμβούργο, επιπλέον, επισημαίνουν ότι αυτό σημαίνει την αποτελεσματική, σωστή εκπλήρωση των καθηκόντων του, δηλαδή ότι οι πόροι που θα διατίθενται στο Ε.Σ.Ε. πρέπει να διασφαλίζουν ότι το

⁹ Άρθρο 6 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. (94/95/ΕΚ)

¹⁰ Δανία § 17 σημείο 5, Γερμανία § 18 σημείο 5, Γαλλία άρθρο L 439-9ε, Ιρλανδία άρθρο 12 σημείο 4δ, Ολλανδία άρθρο 11 σημείο 3στ, Αυστρία άρθρο 189 σημείο 5, Σουηδία άρθρο 21 σημείο 5

¹¹ Άρθρο 9 σημείο 2ε

¹² Άρθρο 13

¹³ Βέλγιο άρθρο 24 σημείο 5, Ελλάδα άρθρο 10 σημείο 1ζ, Νορβηγία άρθρο 5β, Ισπανία άρθρο 12 σημείο 1στ, Λουξεμβούργο άρθρο 25 σημείο 5

τελευταίο μπορεί να λειτουργήσει σωστά¹⁴. Το άρθρο 44 του αντίστοιχου νόμου που ισχύει στο Βέλγιο ορίζει, επίσης, ότι πρέπει να δοθεί στο Ε.Σ.Ε. ικανοποιητικός χρόνος και πόροι.

Η Οδηγία και όλες οι χώρες που αναφέρονται σ' αυτήν ορίζουν στις νομικές διατάξεις τους ότι οι συμφωνίες του άρθρου 6 θα πρέπει να περιέχουν κανονισμούς/ρυθμίσεις τόσο για τους οικονομικούς όσο και για τους υλικούς πόρους. Οι συμφωνίες του άρθρου 6, οι οποίες, για παράδειγμα, δεν περιλαμβάνουν κανέναν όρο για τους υλικούς πόρους, πρέπει να συμπληρωθούν μέσω αντίστοιχης αναφοράς στις νομικές διατάξεις. Μπορεί, εδώ, να γίνει μνεία στις επιταγές τόσο της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. όσο και των εθνικών νόμων.

Ούτε η Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. ούτε οι εθνικοί νόμοι θέτουν περιορισμούς σχετικά με το μέγεθος και την έκταση των οικονομικών και των υλικών πόρων. Οι ισχύουσες διατάξεις του Βελγίου, της Ελλάδας, της Ισπανίας και του Λουξεμβούργου, καθώς, επίσης, και της Φιλανδίας, προχωρούν ακόμη πιο πέρα¹⁵. Σύμφωνα με αυτές, το μέγεθος των διαθέσιμων πόρων θα πρέπει να καθορίζεται, για παράδειγμα, επί τη βάση του τι ανάγκες έχει το Ε.Σ.Ε. για να εκτελέσει σωστά και αποτελεσματικά τα καθήκοντά του. Οι ρυθμίσεις αυτές είναι σωστές και, επιπλέον, πηγάζουν από την επεξηγηματική δήλωση της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. Η τελευταία ορίζει, σύμφωνα με τα παραπάνω, ότι οι οικονομικοί πόροι θα θεσμοθετηθούν, με αμοιβαία συμφωνία, κατά τέτοιο τρόπο, «ώστε να αντιστοιχούν με τις ιδιαίτερες συνθήκες, σε κάθε περίπτωση». Οι ιδιαίτερες συνθήκες αναφέρονται στις αρμοδιότητες του Ε.Σ.Ε., οι οποίες πηγάζουν από τις ιδιαιτερότητες της κάθε εταιρείας. Το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να σκεφθεί καλά τις αρμοδιότητές του και, ύστερα, να ζητήσει τους αναγκαίους πόρους για την εκτέλεσή τους. Οι πόροι αυτοί μπορεί να κυμαίνονται από γραφική ύλη και ηλεκτρονικούς υπολογιστές μέχρι ταξιδιωτικά έξοδα ή δαπάνες για τη χρήση διερμηνέων ή εμπειρογνομόνων και να διατίθενται στο Ε.Σ.Ε. όποτε αυτό δεν μπορεί να λειτουργήσει ή μπορεί να λειτουργήσει μόνο ως ένα περιορισμένο βαθμό χωρίς αυτούς.

Αν το Ε.Σ.Ε. δεν λάβει τους πόρους που χρειάζεται, τότε, ταυτόχρονα, αποδυναμώνονται τα δικαιώματα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση, επειδή η δράση του Ε.Σ.Ε. δεν μπορεί να έχει το αποτέλεσμα που θα έπρεπε να έχει ή επειδή, αναπόφευκτα, πάσχει από περιορισμούς λόγω έλλειψης πόρων. Για παράδειγμα, αν το Ε.Σ.Ε. χρειάζεται να προσλάβει διερμηνείς, επειδή διαφορετικά είναι αδύνατο να διεξάγει συνομιλίες με τους εργαζομένους και εκπροσώπους των εργαζομένων μιας χώρας, τότε πρέπει να αποζημιωθεί για τα έξοδα του αυτά. Σε αντίθετη περίπτωση, δεν μπορεί να εκτελέσει σωστά τα καθήκοντά του, επειδή δεν μπορεί να συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις που έχει να παρέχει πληροφόρηση στους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο. Αν το Ε.Σ.Ε. χρειάζεται έναν εμπειρογνώμονα προκειμένου να κατανοήσει τα δεδομένα που υποστηρίζει η διοίκηση της επιχείρησης, τότε οι δαπάνες αυτές, επίσης, πρέπει να βαρύνουν την επιχείρηση. Συνεπώς, το Ε.Σ.Ε. δικαιούται, για παράδειγμα, να κάνει χρήση των εγκαταστάσεων, των τηλεφωνικών συσκευών και συσκευών φαξ, του εξοπλισμού των γραφείων και, αναμφίβολα, επίσης, της εξειδικευμένης βιβλιογραφίας, αφού χωρίς περαιτέρω εκπαίδευση θα μπορούσε μόνο να εκπληρώνει μερικώς τα καθήκοντά του εξαιτίας, μεταξύ άλλων, της συνεχούς εξέλιξης της νομοθεσίας.

Οι συμφωνίες του άρθρου 6, οι οποίες δεν περιέχουν επαρκείς ρυθμίσεις για τους οικονομικούς και υλικούς πόρους, πρέπει να συμπληρωθούν σύμφωνα με την Οδηγία. Το Ε.Σ.Ε., που το έργο του παρεμποδίζεται από την έλλειψη επαρκών πόρων, θα πρέπει να ενημερώσει τον ενδιαφερόμενο Όμιλο για τις ανάγκες του και να αγωνιστεί για τη συμπλήρωση της συμφωνίας. Αν δεν το πετύχει, θα πρέπει να προσπαθήσει να επιβάλει τα δικαιώματά του κάνοντας χρήση των νομικών δυνατοτήτων που του παρέχονται από τους αντίστοιχους εθνικούς νόμους. Φυσικά, απαιτείται πάντα να τεκμηριώνει, εκ των προτέρων, με ικανοποιητική αιτιολόγηση, ότι πόρους χρειάζεται. Χωρίς ικανοποιητική αιτιολόγηση δεν μπορεί να επιβάλλει τις αξιώσεις του.

Το Ε.Σ.Ε., όταν του ζητηθεί, βέβαια, θα πρέπει να υποβάλει μια έκθεση στην οποία να αναφέρει ποιοι είναι, στην πραγματικότητα, οι πόροι που χρειάζεται για να εκτελέσει το έργο του. Ωστόσο, μπορεί, σε κάθε περίπτωση, να απαιτήσει αυτοί να του παρασχεθούν.

Οι συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε.

Ο λόγος που, συχνά, τα καθήκοντα του Ε.Σ.Ε. είναι περιορισμένα, είναι ότι οι προγραμματισμένες συνεδριάσεις δεν επαρκούν, ώστε το Ε.Σ.Ε. να φέρει σωστά σε πέρας τα καθήκοντα αυτά. Και πάλι, εδώ, θα πρέπει να γίνει μνεία στην επεξηγηματική έκθεση της Οδηγίας, που δηλώνει ότι τα πεδία δικαιοδοσίας και οι μέθοδοι εργασίας του Ε.Σ.Ε. πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να αντιστοιχούν στις εκάστοτε ειδικές περιστάσεις. Αυτό δεν σημαίνει τίποτε άλλο παρά ότι το Ε.Σ.Ε. πρέπει να έχει την ευκαιρία να πραγματοποιεί πρόσθετες συνεδριάσεις εκτός από τις προγραμματισμένες, επειδή, για

¹⁴ s. FN 5

¹⁵ s. FN 4,5

παράδειγμα, αυτό είναι αναγκαίο, όπως προκειμένου να μπορέσει να ασχοληθεί επαρκώς με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ή επειδή το επιβάλλουν οι συνθήκες που έχουν προκύψει. Στην περίπτωση που ανακύψουν προβλήματα, το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να αναζητήσει μια λύση από κοινού με τη διοίκηση της επιχείρησης. Αν κάτι τέτοιο αποτύχει, τότε το Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να καταφύγει σε νομικά μέσα.

Οι συμφωνίες του άρθρου 13 / Πόροι και συνεδριάσεις

Στο βαθμό που ως αποτέλεσμα των συμφωνιών του άρθρου 13¹⁶, το σώμα που έχει συσταθεί βάσει του άρθρου 13 δεν δύναται να εκτελέσει τα καθήκοντά του όσον αφορά τη διασυννοριακή ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση μαζί τους, επειδή στερείται πόρων ή επειδή δεν μπορεί να πραγματοποιήσει αρκετές συνεδριάσεις προκειμένου να διασφαλίσει τη διαβούλευση και ενημέρωση των εργαζομένων στον απαιτούμενο βαθμό, οι συμφωνίες αυτές πρέπει να αντιμετωπισθούν ως ανεπαρκείς κατά την έννοια του άρθρου 13 της Οδηγίας για τη λειτουργία των Ε.Σ.Ε. Το έγγραφο εργασίας Νο 39 της 10ης Μαρτίου 1999 επισήμανε ότι αυτό που έχει σημασία είναι η διασυννοριακή ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους και ότι αυτή πρέπει να διασφαλιστεί. Η ανεπάρκεια πόρων ή συνεδριάσεων, που είναι πιθανό να επηρεάσει αρνητικά ή να παρεμποδίσει την άσκηση του δικαιώματος αυτού, δεν συμβαδίζει με το άρθρο 13. Σε αυτήν την περίπτωση, το Ε.Σ.Ε. πρέπει να ενεργήσει κατά τον τρόπο που συστήνεται στο προαναφερόμενο έγγραφο εργασίας, κάνοντας αναφορά στην αναποτελεσματικότητα της συμφωνίας και ζητώντας αυτή να συμπληρωθεί και, αν κάτι τέτοιο δεν επιτευχθεί, να την καταργήσει άμεσα και να συστήσει ένα Ε.Σ.Ε. βάσει του άρθρου 6 ή να προσφύγει σε ένα έννομο Ε.Σ.Ε.

Δαπάνες για τη λήψη νομικών μέτρων και δικηγορικά έξοδα

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, που λειτουργούν βάσει μιας συμφωνίας του άρθρου 6 ή του άρθρου 13, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν δυσκολίες, από τη στιγμή που είναι αναγκαίο να προβούν σε νομικές διαδικασίες και να ζητήσουν τη βοήθεια δικηγόρου. Συχνά, η ευθύνη που έχει η επιχείρηση να αναλάβει τα έξοδα μιας νομικής διαδικασίας δεν ορίζεται ούτε από τη συμφωνία ούτε θεμελιώνεται με σαφήνεια στον αντίστοιχο εθνικό νόμο. Το κάθε Ε.Σ.Ε. θα πρέπει να ελέγξει και, τελικά, να προβεί στη σχετική τροποποίηση της δικής του συμφωνίας.

ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ Ε.Σ.Ε.

Εισαγωγή

Το σχέδιο συμφωνίας, βάσει του άρθρου 6 της Οδηγίας για το Ε.Σ.Ε. που ακολουθεί, αποβλέπει στο να βοηθήσει την ειδική διαπραγματευτική ομάδα στο σχεδιασμό της δικιάς της συμφωνίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. Ωστόσο, κάθε ειδική διαπραγματευτική ομάδα πρέπει, επίσης, να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης και να τις ενσωματώνει στη συμφωνία. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το σχέδιο παραθέτει, απλά, ένα υπόδειγμα συμφωνίας, το οποίο πρέπει να εξετάζεται σε κάθε ειδική περίπτωση προκειμένου να εξακριβωθεί αν είναι κατάλληλο, ποια σημεία είναι δυνατόν να διατυπωθούν με αυτόν ή παρόμοιο τρόπο και ποια όχι. Πρέπει, ακόμη, σε κάθε περίπτωση χωριστά, να συνεκτιμάται το αν είναι απαραίτητο να υπάρξουν προσθήκες και, αν ναι, ποιες ακριβώς.

Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα πρέπει πάντα να καταθέτει στην κεντρική διοίκηση της ελέγχουσας επιχείρησης μία δική της πρόταση για την υπογραφή συμφωνίας και να διαπραγματεύεται με την κεντρική διοίκηση επί τη βάση αυτής της ξεχωριστής πρότασης. Είναι φανερό ότι συχνά θα είναι αδύνατο να αποκλείσει την πιθανότητα συμβιβασμών. Παρόλα αυτά, θα πρέπει πάντα να φροντίζει να διασφαλίζει ότι τα βασικά δικαιώματα και συμφέροντα του μελλοντικού Ε.Σ.Ε. δεν έχουν ανατραπεί.

Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα πρέπει να ασκεί τα δικαιώματα που έχει βάσει του άρθρου 5, παράγραφος 4, της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. και να εξασφαλίζει την παροχή βοήθειας από έναν εμπειρογνώμονα της επιλογής της στις διαπραγματεύσεις με την κεντρική διοίκηση. Το κόστος που θα προκύψει από τη χρήση δικηγόρου πρέπει να βαρύνει την κεντρική διοίκηση (άρθρο 5, παράγραφος 6 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε.). Αναμφισβήτητα, αξίζει να ζητηθεί και η παροχή βοήθειας και από εμπειρογνώμονες συνδικάτων. Οι τελευταίοι έχουν πολύ μεγάλη πείρα στον τομέα αυτόν. Οι περισσότερες κλαδικές Ευρωπαϊκές Ομοσπονδίες και οι οργανώσεις-μέλη τους έχουν ορίσει κάποιες κατευθυντήριες γραμμές για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων για σύσταση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, καθώς και υποδείγματα συμφωνιών. Κάθε ειδική διαπραγματευτική ομάδα πρέπει να επωφελείται και να χρησιμοποιεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό την ενημέρωση και τη βοήθεια που της διατίθεται.

¹⁶ Άρθρο 13 της Οδηγίας για το Ε.Σ.Ε. (94/94/ΕΚ)

Το σχέδιο που ακολουθεί ανατρέχει μόνο στην Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε.· η ειδική διαπραγματευτική ομάδα θα πρέπει να ανατρέχει και στον αντίστοιχο εθνικό νόμο, παράλληλα με την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. Αν οι αντίστοιχοι εθνικοί νόμοι έχουν ασάφειες ή παραβιάζουν την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε., τότε η Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. είναι αυτή που θα υπερτερήσει. Οι υποσημειώσεις περιέχουν συγκεκριμένες παρατηρήσεις για την ειδική διαπραγματευτική ομάδα, που ευελπιστεί κανείς ότι θα είναι χρήσιμες. Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα πρέπει να διαβάσει την Οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. και τη σχετική εθνική νομοθετική πράξη εφαρμογής, καθώς και αυτή θα τις παράσχει χρήσιμες πληροφορίες.

Υπόδειγμα

Συμφωνία της 22.09.1994 βάσει του άρθρου 6 της Οδηγίας 94/45/ΕΚ του Συμβουλίου για τη σύσταση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων σε συνδυασμό με ...¹⁷

Συνάπτεται η ακόλουθη συμφωνία

μεταξύ

της ελέγχουσας επιχείρησης, που εκπροσωπείται από την κεντρική διοίκηση¹⁸
με έδρα στη διεύθυνση

και

της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας,¹⁹ που απαρτίζεται από τα εξής μέλη:
.....

βάσει του άρθρου 6 της Οδηγίας για τα Ε.Σ.Ε. και του Άρθρου/της παραγράφου της ισχύουσας νομοθετικής πράξης με ημερομηνία της χώρας²⁰:

Προοίμιο²¹

1. Πεδίο εφαρμογής

Η συμφωνία αυτή ισχύει για την ελέγχουσα επιχείρηση (παρακάτω: κεντρική διοίκηση ή/και ελέγχουσα επιχείρηση) και για όλες τις επιχειρήσεις, τις λειτουργίες, εγκαταστάσεις, υποκαταστήματα και γραφεία, τις κοινοπραξίες και όλα τα συναφή (παρακάτω: επιχειρήσεις) στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στα κράτη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ.), στην Ελβετία, καθώς και στα κράτη της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης που έχουν υπογράψει πράξεις σύνδεσης με την Ε.Ε., όπου η ελέγχουσα επιχείρηση μπορεί να ασκεί ελέγχουσα επιρροή.²²

Η συμφωνία αυτή ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στην ελέγχουσα επιχείρηση και επιχειρήσεις.

Η δυνατότητα άσκησης ελέγχουσας επιρροής καθορίζεται σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε.

Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν κατά το χρόνο ολοκλήρωσης της επίτευξης συμφωνίας, συμπεριλαμβανομένης της ελέγχουσας επιχείρησης, στην οποία εφαρμόζεται η συμφωνία, περιλαμβάνονται στον κατάλογο που απαρτίζει το Παράρτημα 1 αυτής της συμφωνίας. Ο κατάλογος

¹⁷ Εδώ πρέπει να αναφερθεί λεπτομερώς ο αντίστοιχος εθνικός νόμος, ονομαστικά και με ημερομηνία.

¹⁸ Πρέπει να συμπεριληφθούν, για διευκρινιστικούς λόγους, τα ονόματα των ατόμων που έχουν δικαίωμα νόμιμης εκπροσώπησης, παράλληλα με τη διεύθυνση της ελέγχουσας επιχείρησης.

¹⁹ Εδώ πρέπει να παρατεθούν τα ονόματα των μελών της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (Ε.Δ.Ο.), καθώς και η διοίκηση της επιχείρησης από την οποία προέρχονται· κάτι τέτοιο θα διευκολύνει τη διαδικασία των ερωτήσεων που θα επακολουθήσει γύρω από ειδικά σημεία της συμφωνίας.

²⁰ Εδώ θα πρέπει να καταγραφεί η εθνική ρύθμιση που αντιστοιχεί στο άρθρο 6 της Οδηγίας, μαζί με τον τίτλο και την ημερομηνία του αντίστοιχου εθνικού νόμου.

²¹ Το προοίμιο χρησιμεύει στο να ερμηνεύσει γιατί υπογράφεται η συμφωνία αυτή, για παράδειγμα, λόγω του ότι η έναρξη ενός δια-συνοριακού διαλόγου μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σ' αυτές θεωρείται ως βασική συνεισφορά για την ευημερία τόσο των εργατών όσο και της επιχείρησης, ή επειδή μέσα στην ενιαία αγορά είναι μέγιστης σπουδαιότητας για την επιχείρηση η δημοκρατική συμμετοχή των εργαζομένων και η αναγνώριση των συμφερόντων τους· ή παρόμοια με τα ανωτέρω. Παραδείγματα είναι διαθέσιμα, εφόσον ζητηθούν.

²² Το άρθρο 1, παράγραφος 4, της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε. ορίζει ότι το πεδίο εφαρμογής δεν θα πρέπει, απλώς, να περιλαμβάνει τα κράτη μέλη, αλλά μπορεί να είναι ευρύτερος. Το εύρος, επομένως, του πεδίου εφαρμογής, όπως έχει προταθεί, είναι απολύτως απαραίτητο για τη λειτουργία του Ε.Σ.Ε., από την άποψη ότι οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται, επίσης, στην κεντρική και την ανατολική Ευρώπη. Η δυνατότητα επίτευξης του διευρυμένου αυτού πεδίου εφαρμογής, εξαρτάται, στην πραγματικότητα, κατά πολύ από το αν μπορεί να επιβληθεί, καθώς και από τα επιχειρήματα της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας. Το λιγότερο, θα πρέπει να επιδιωχθεί η θέση παρατηρητή στο Ε.Σ.Ε. για τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις χώρες αυτές.

αυτός υποδεικνύει, επίσης, τον αριθμό των εργαζομένων της ελέγχουσας επιχείρησης, καθώς και κάθε επιμέρους επιχείρησης. Η κεντρική διοίκηση ενημερώνει, συνεχώς, τον κατάλογο αυτόν όντας σε επαφή με τις εξελίξεις που υπάρχουν τόσο στην ελέγχουσα επιχείρηση όσο και σε κάθε επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένης οποιασδήποτε διεύρυνσης, και τον υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων από μόνη της, μόλις προκύψει.

Η κεντρική διοίκηση διασφαλίζει ότι η ελέγχουσα επιχείρηση και οι άλλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν τη συμφωνία αυτή και συμμορφώνονται μαζί της.

2. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων

2.1. Ο αριθμός των μελών του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων απαρτίζεται από μέλη²³.

Συστήνεται στο επίπεδο της ελέγχουσας επιχείρησης.²⁴

2.2. Σύσταση

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων απαρτίζεται, αρχικά, από εργαζομένους των επιχειρήσεων που αναφέρονται στο σημείο 1 αυτής της συμφωνίας, συμπεριλαμβανομένης της ελέγχουσας επιχείρησης. Τα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων εκλέγονται ή διορίζονται, με βάση τον αριθμό των εργαζομένων, από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ή, σε απουσία αυτών, από το σώμα των εργαζομένων στο σύνολό του σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτικές.²⁵

Εκπρόσωποι συνδικάτων πλήρους απασχόλησης μπορούν να είναι μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων.²⁶

Όταν ψηφίζονται ή διορίζονται τα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, πρέπει να διασφαλίζεται ώστε ένας, τουλάχιστον, εκπρόσωπος από καθεμιά από τις χώρες που αναφέρονται στο σημείο 1 της συμφωνίας αυτής ως έδρα της ελέγχουσας ή μίας ή περισσότερων επιχειρήσεων να μετέχει στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων.²⁷

Τα πρόσθετα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων καθορίζονται κατ' αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων ανά χώρα, σύμφωνα με το Παράρτημα 1.²⁸

²³ Ως μέρος της συμφωνίας βάσει του άρθρου 6 της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε., το μέγεθος του Ε.Σ.Ε. μπορεί να καθοριστεί ελεύθερα. Οι δευτερεύουσες απαιτήσεις της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε., που στο σημείο 1γ ορίζουν για το Ε.Σ.Ε. ένα μέγεθος μεταξύ 3 και 30 ατόμων, δεν είναι δεσμευτικές για τη συμφωνία. Τα νούμερα που αναφέρονται μπορούν, αλλά αυτό δεν είναι υποχρεωτικό, να ληφθούν ως υπόδειξη. Το μέγεθος του Ε.Σ.Ε. πρέπει να εξαρτάται από τις περιστάσεις της επιχείρησης, ιδιαιτέρως, όμως, από τις ανάγκες των εργαζομένων. Υπάρχουν επιχειρήσεις στις οποίες ο αριθμός των μελών που απαρτίζουν το Ε.Σ.Ε. υπερβαίνει τα 30. Αν κρίνεται απαραίτητο, πρέπει να συμπεριλαμβάνονται σ' αυτόν και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που επέχουν θέση παρατηρητή (βλέπε υποσημείωση 5).

²⁴ Αυτό έχει σχέση με το πού είναι, φυσιολογικά, η έδρα του Ε.Σ.Ε. Ωστόσο, είναι φανερό ότι η έδρα μπορεί να βρίσκεται σε μια άλλη επιχείρηση· απ' αυτή την άποψη, η απόφαση μπορεί να βασιστεί στον τρόπο με τον οποίο είναι δυνατό να οργανωθεί καλύτερα η δουλειά του Ε.Σ.Ε.

²⁵ Η διατύπωση αυτού του κανονισμού ακολουθεί πιστά τη διατύπωση των δευτερευόντων απαιτήσεων της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε., σημείο 1β).

²⁶ Σε μερικά κράτη μέλη είναι φυσικό οι πλήρους απασχόλησης εκπρόσωποι των συνδικάτων να είναι μέλη του Ε.Σ.Ε. Επιπλέον, σε μερικά κράτη μέλη είναι, επίσης, φυσιολογικό ο πρόεδρος του Ε.Σ.Ε. να προέρχεται από τη διοίκηση της εταιρείας. Πρέπει να εξετάζεται προσεκτικά αν είναι σωστό να διορίζονται στην προεδρία του Ε.Σ.Ε. μέλη της διοίκησης. Αν αποφασιστεί να γίνει κάτι τέτοιο, ο βαθμός επιρροής αυτών πρέπει να διατηρείται στο ελάχιστο. Έτσι, για παράδειγμα, δεν πρέπει να επιτρέπεται στον πρόεδρο να έχει τη δικαιοδοσία μόνος του να δίνει έγκριση για τα θέματα ημερησίας διάταξης, τις εκθέσεις και τα πρακτικά ή, ακόμη, μόνος του να συντάσσει τα έγγραφα αυτά. Ο όρος Ε.Σ.Ε., όπως αυτός χρησιμοποιείται σε αυτήν την εισήγηση, ανά πάσα στιγμή, αφορά, αποκλειστικά τους εκπροσώπους των εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων συνδικάτων πλήρους απασχόλησης). Αν, στην πράξη, ένας εκπρόσωπος της διοίκησης πρόκειται να καταλάβει μία θέση του Ε.Σ.Ε., τότε η συμφωνία πρέπει να αποσαφηνίζει το πότε αυτός/αυτή δικαιούται να αποφασίζει με την ψήφο του, ποια δικαιώματα θα πρέπει να του/της χορηγηθούν και ποια, σε καμία περίπτωση, δεν θα πρέπει να εκχωρηθούν!

²⁷ Η απόφαση αυτή αντιστοιχεί στις δευτερεύουσες απαιτήσεις της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε., σημείο 1δ).

²⁸ Η διάταξη αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μία υπερβολική συμμετοχή μελών του Ε.Σ.Ε. από μία μόνο χώρα, ενώ οι άλλες χώρες έχουν από έναν μόνο εκπρόσωπο. Αξίζει, επομένως, να εξετασθεί το θέμα καθορισμού της κατανομής των εδρών του Ε.Σ.Ε., έτσι ώστε η κάθε χώρα στην οποία υπάρχει ο Όμιλος να διαθέτει τον ίδιο αριθμό μελών, π.χ. να μη λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων ανά χώρα.

Αναπληρωματικά μέλη ψηφίζονται ή διορίζονται για κάθε χώρα. Ο αριθμός των αναπληρωματικών μελών ανέρχεται σε ποσοστό 50%, τουλάχιστον, των μελών του Ε.Σ.Ε. για κάθε χώρα.

Σύμφωνα με τις παραπάνω αρχές, οι θέσεις προσδιορίζονται τη χρονική στιγμή της ολοκλήρωσης της συμφωνίας, ως εξής:

Αρ. μελών του Ε.Σ.Ε. ανά χώρα: Αρ. αναπληρωματικών μελών:

Χώρα: Αριθμός μελών του Ε.Σ.Ε.:

Αριθμός αναπληρωματικών μελών:

Χώρα: Αριθμός μελών του Ε.Σ.Ε.:

Αριθμός αναπληρωματικών μελών:

Η εκλογή των μελών του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων και των αναπληρωματικών μελών αρχίζει μέσα σε δύο εβδομάδες από την υπογραφή της συμφωνίας και σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες.

2.3. Κοινοποίηση εκλογικών αποτελεσμάτων

Οι επιχειρήσεις κοινοποιούν στην κεντρική διοίκηση, αμέσως μετά τη διεξαγωγή των εκλογών, και το βραδύτερο μέσα σε μία εβδομάδα από το πέρας αυτών, ποιοι έχουν εκλεγεί από την περιοχή τους ως μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των αναπληρωματικών μελών.

Από τη στιγμή που έχουν κοινοποιηθεί τα εκλογικά αποτελέσματα στην κεντρική διοίκηση από όλες τις επιχειρήσεις, η τελευταία συντάσσει έναν λεπτομερή κατάλογο των μελών του Ε.Σ.Ε. και των αναπληρωματικών μελών του – συμπεριλαμβάνοντας και τα εκλογικά αποτελέσματα της ελέγχουσας επιχείρησης – και στέλνει, αμέσως, ένα αντίγραφο σε κάθε μέλος του Ε.Σ.Ε., καθώς και σε όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο (σε απουσία αυτών τα στέλνει απευθείας στους εργαζομένους). Εκτός από το όνομα του μέλους, ο κατάλογος αυτός περιέχει τη διεύθυνση του τόπου εργασίας του/της, το τηλέφωνο στο χώρο εργασίας, τον αριθμό του φαξ, την ηλεκτρονική διεύθυνση στο Διαδίκτυο (e-mail) μαζί με τη διεύθυνση της ιστοσελίδας του/της (web address), αν αυτά είναι διαθέσιμα. Ο κατάλογος αυτός στέλνεται, επίσης, στο Διοικητικό Συμβούλιο κάθε επιχείρησης.

2.4. Πρώτη συνεδρίαση/Τοποθέτηση στο αξίωμα/Διάρκεια ισχύος

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων συνέρχεται μέσα στους δύο πρώτους μήνες από την κοινοποίηση που αναφέρεται στο σημείο 2.3, παράγραφος 2, αυτής της συμφωνίας. Στη συνεδρίαση αυτή, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων εγκαθίσταται επισήμως στο αξίωμα αυτό, τα μέλη έχουν τη δυνατότητα να γνωρίσουν το ένα το άλλο και μπορεί να αποσαφηνιστούν διάφορα οργανωτικά θέματα. Η συνεδρίαση διαρκεί δύο μέρες, τουλάχιστον, και διεξάγεται σε κατάλληλο χώρο συνεδριάσεων στην έδρα της κεντρικής διοίκησης, με αποκλειστική συμμετοχή των μελών του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων. Η κεντρική διοίκηση διαθέτει τους αναγκαίους ανεξάρτητους διερμηνείς με δικά της έξοδα.

Η περίοδος της θητείας των μελών στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων διαρκεί 4 έτη. Το χρονικό αυτό διάστημα, διάρκειας τεσσάρων ετών, αρχίζει για όλα μαζί τα μέλη του Ε.Σ.Ε., την ημέρα έναρξης της λειτουργίας του Ε.Σ.Ε. Η επανεκλογή και ο επαναδιορισμός λαμβάνουν χώρα σύμφωνα με τα σημεία 2.2. έως 2.3. αυτής της συμφωνίας²⁹, εγκαίρως πριν από τη λήξη της τετραετούς περιόδου. Η επόμενη τετραετής περίοδος αρχίζει την πρώτη ημέρα που ακολουθεί την ημέρα λήξης της παρούσας τετραετούς περιόδου.

Αν ένα μέλος παραιτηθεί από τα καθήκοντά του/της ή φύγει από την επιχείρηση, πριν από τη λήξη της τετραετούς περιόδου, η θέση του/της θα καλυφθεί από ένα αναπληρωματικό μέλος για το υπόλοιπο διάστημα της τετραετούς χρονικής περιόδου.

²⁹ Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα πρέπει να καθορίσει τη χρονική περίοδο ισχύος της εντολής των μελών του Ε.Σ.Ε. για κάθε μία επιχείρηση, σύμφωνα με τις απαιτήσεις/υποχρεώσεις και τη σκοπιμότητα σε κάθε περίπτωση. Ωστόσο, είναι απαραίτητο να οριστεί η διάρκεια ισχύος της εντολής βάσει του άρθρου 6 της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε.

2.5. Ψηφοφορία

Οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων λαμβάνονται με ψηφοφορία. Το κάθε μέλος έχει δικαίωμα μίας ψήφου³⁰. Οι αποφάσεις παίρνονται από την πλειοψηφία των ψήφων των μελών που παρευρίσκονται. Αν υπάρχει ισοψηφία, η πρόταση που υπάρχει για ψήφιση αποσύρεται από το τραπέζι των διαπραγματεύσεων.

2.6. Κανονισμός λειτουργίας/Επιτροπές

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων μπορεί να συντάξει από μόνο του εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας. Είναι εξουσιοδοτημένο προκειμένου να συστήνει επιτροπές³¹ και να αναθέτει σε αυτές συγκεκριμένες αρμοδιότητες. Κοινοποιεί στην κεντρική διοίκηση ποια είναι η σύνθεση των εν λόγω επιτροπών και ποιες οι αρμοδιότητές τους. Η κεντρική διοίκηση, με τη σειρά της, μεταβιβάζει τις πληροφορίες αυτές στις επιχειρήσεις και τους δίνει την εντολή να παρέχουν στα μέλη των εν λόγω επιτροπών άδεια επί πληρωμή, όταν απασχολούνται με το έργο των επιτροπών. Επιπλέον, ισχύει το σημείο 2.14. της συμφωνίας αυτής.

2.7. Μεταβολή του Ε.Σ.Ε.

Ο αριθμός των μελών του Ε.Σ.Ε. τροποποιείται, έτσι, ώστε να απεικονίζει τις διαρθρωτικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην επιχείρηση. Στην περίπτωση που νέες επιχειρήσεις προσχωρούν στον Όμιλο, η εκλογή των μελών του Ε.Σ.Ε. που προέρχονται από τις νέες επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των αναπληρωματικών μελών, βασίζεται στους προαναφερθέντες κανονισμούς. Ωστόσο, η διάρκεια ισχύος της εντολής αυτών των μελών του Ε.Σ.Ε. δεν υπερβαίνει τη χρονική περίοδο των τεσσάρων ετών από τη στιγμή έναρξης λειτουργίας του Ε.Σ.Ε., όπως προβλέπεται στο σημείο 2.4. Με τη λήξη κάθε τετραετούς περιόδου νέες εκλογές διεξάγονται σε όλες τις επιχειρήσεις.

2.8. Συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε.

Το Ε.Σ.Ε. συνεδριάζει σε τακτική βάση με στόχο την αμοιβαία ενημέρωση στο εσωτερικό του και προκειμένου να εξετάζει διάφορα θέματα. Αυτές οι εσωτερικές συνεδριάσεις λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον τέσσερις (4) φορές το χρόνο και πρόσθετες συνεδριάσεις λαμβάνουν χώρα, αν κάτι τέτοιο κρίνεται απαραίτητο από τα μισά, τουλάχιστον, μέλη του Ε.Σ.Ε. Οι συνεδριάσεις πραγματοποιούνται σε διαφορετικές επιχειρήσεις, διαρκούν, τουλάχιστον, μία μέρα ή και περισσότερες, αν κριθεί απαραίτητο. Το Ε.Σ.Ε. μπορεί να συμβουλευτεί τους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους εργαζομένων εντός του Ομίλου, αλλά, αν είναι απαραίτητο, και τους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους εργαζομένων από άλλες επιχειρήσεις. Σε αυτήν τη περίπτωση, οι επιχειρήσεις απαλλάσσουν τους δικούς τους εκπροσώπους εργαζομένων από τα εργασιακά τους καθήκοντα χωρίς απώλεια του δικαιώματός τους σε αποδοχές/άδεια και αναλαμβάνουν όλα τα ταξιδιωτικά, αναψυχής και λοιπά έξοδα συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε.

2.9. Εμπειρογνώμονες

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων μπορεί να ορίσει έναν, τουλάχιστον, εξωτερικό εμπειρογνώμονα ως μόνιμο σύμβουλο. Ο τελευταίος έχει το δικαίωμα να συμμετέχει σε όλες τις συνεδριάσεις του Ε.Σ.Ε. και των επιτροπών του, συμπεριλαμβανομένων αυτών που διεξάγονται με την κεντρική διοίκηση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων μπορεί να προσκαλέσει και άλλους εξωτερικούς εμπειρογνώμονες για τη δουλειά του, αν κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο. Ίσως να είναι απαραίτητο να προσφύγει σε επιπλέον εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, στην περίπτωση, για παράδειγμα, που το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων δεν έχει εξειδικευμένη γνώση. Πρέπει πάντοτε να θεωρείται αναγκαία η διαβούλευση του Ε.Σ.Ε. με νομικούς εμπειρογνώμονες.

³⁰ Είναι, επίσης, δυνατό το κάθε μέλος του Ε.Σ.Ε. να έχει τόσες ψήφους όσοι υπάλληλοι υπάρχουν στις επιχειρήσεις/εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων που αντιπροσωπεύει. Αν επιλεγεί αυτό το σύστημα ψηφοφορίας, τότε, πρέπει να επαληθευτεί ο αριθμός των εργαζομένων που εκπροσωπούνται από το εν λόγω μέλος του Ε.Σ.Ε., καθώς και να οριστεί, ταυτόχρονα, μία ημερομηνία πιστοποίησης.

³¹ Συχνά διορίζεται μία διοικητική ή εξεταστική επιτροπή για να εκτελεί τα διοικητικά καθήκοντα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων. Πολλά Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων έχουν, επίσης, συστήσει επιτροπές για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, οικονομικά θέματα και άλλα πεδία ενδιαφέροντος. Η θέσπιση επιτροπών δίνει, σίγουρα, τη δυνατότητα στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων να λειτουργεί αποτελεσματικά. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ανταλλάσσονται πληροφορίες και εμπειρία ανάμεσα στις επιτροπές και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων στο σύνολό του. Ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας προσφέρει το πλεονέκτημα ότι καθιστά σαφείς, σε κάθε μέλος του Ε.Σ.Ε., τις εσωτερικές διαδικασίες. Γίνεται, άραγε, έτσι, ευχερέστερη η εργασία τους;

2.10. Συνεργασία με συνδικάτα

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων εργάζεται από κοινού με όλα τα συνδικάτα που εκπροσωπούνται στις επιχειρήσεις. Οποιαδήποτε στιγμή δικαιούται να έρθει σε επαφή με τους εκπροσώπους των συνδικάτων είτε σε προσωπικό επίπεδο είτε μέσω εσωτερικών καναλιών επικοινωνίας, κατά την ώρα εργασίας, χωρίς να παρακωλύεται και χωρίς απώλεια του δικαιώματος αποδοχών/αδείας.

2.11. Προσόντα

Τα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων δικαιούνται να παρακολουθούν εκπαιδευτικά σεμινάρια, όπου αυτό καθίσταται αναγκαίο για το έργο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων. Η εκμάθηση μιας ξένης γλώσσας θεωρείται, οπωσδήποτε, αναγκαία³², καθώς, επίσης, και η γνώση του δικαίου σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, του εθνικού δικαίου εκπροσώπησης των εργαζομένων, του εθνικού και του ευρωπαϊκού εργατικού και οικονομικού δικαίου των χωρών που σχετίζονται με τη συμφωνία αυτή.

Η παράγραφος που ακολουθεί δεν αποκλείει το δικαίωμα του Ε.Σ.Ε. να προσκαλέσει εμπειρογνώμονες, καθώς, επίσης, να προστρέξει σε διερμηνείς και μεταφραστικές υπηρεσίες.

2.12. Πληροφόρηση/Εμπιστευτικότητα-Εχεμύθεια

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, στην έδρα των τελευταίων, για την πληροφόρηση που λαμβάνει κατά την πορεία των εργασιών του. Αν κριθεί απαραίτητο, ζητάει τη γνώμη των εκπροσώπων εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων ή παρέχει τη βοήθειά του, αν αυτό του ζητηθεί.

Τα μέλη και τα αναπληρωματικά μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων έχουν την υποχρέωση να είναι εχέμυθα όσον αφορά οποιεσδήποτε εμπιστευτικές πληροφορίες εμπορικής φύσεως, που πληροφορούνται μέσα από τη συμμετοχή τους ως μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, και οι οποίες εμπιστευτικές πληροφορίες έχουν χαρακτηριστεί ως τέτοιες από την επιχείρηση. Αυτό συνεχίζει να ισχύει και αφού τα μέλη αποχωρήσουν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων.

Η υποχρέωση για εχεμύθεια του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων δεν ισχύει ούτε όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης, ούτε αναφορικά με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο εποπτικό σώμα, ούτε στις νομικές διαδικασίες, τις συμβιβαστικές διαδικασίες, και ούτε όσον αφορά τους εμπειρογνώμονες του Ε.Σ.Ε.

2.13. Το δικαίωμα για πρόσβαση στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων ή χωριστά καθένα από τα μέλη του έχουν το δικαίωμα πρόσβασης σε κάθε επιχείρηση. Η κεντρική διοίκηση του διασφαλίζει τη δυνατότητα, δίνοντας τις ανάλογες εντολές στη διοίκηση της επιχείρησης, να ασκεί χωρίς κανένα κώλυμα το δικαίωμά του αυτό για πρόσβαση στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση των εμπειρογνώμωνων του Ε.Σ.Ε., καθώς και των εκπροσώπων των συνδικάτων.

2.14. Το δικαίωμα διαπραγμάτευσης

Το Ε.Σ.Ε., μαζί με τους ενδιαφερόμενους εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, έχει το δικαίωμα να προβαίνει σε διαπραγματεύσεις, στην περίπτωση που η κεντρική διοίκηση ή η διοίκηση μιας εκ των επιχειρήσεων ετοιμάζεται να λάβει μέτρα που θα έχουν αντίκτυπο σε διακρατικό επίπεδο. Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων μπορούν να προέρχονται από τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο.

2.15. Δαπάνες

Η κεντρική διοίκηση παρέχει όλους τους αναγκαίους οικονομικούς και υλικούς πόρους στο Ε.Σ.Ε. και τις επιτροπές του. Παράλληλα με τις δαπάνες για τη θέσπιση του Ε.Σ.Ε., συμπεριλαμβάνονται, για παράδειγμα, οι δαπάνες όλων των συνεδριάσεων του Ε.Σ.Ε., το κόστος διερμηνείας και μετάφρασης, διαμονής και ταξιδίων, τα έξοδα που αφορούν τις επαφές με τους εκπροσώπους των συνδικάτων, καθώς και τα έξοδα για τη χρήση εμπειρογνώμωνων. Το Ε.Σ.Ε. είναι ελεύθερο να επιλέγει το ίδιο τους εμπειρογνώμονες, τους διερμηνείς και τις μεταφραστικές υπηρεσίες που θα χρησιμοποιήσει.

³² Ως επακόλουθο του δικαιώματος αυτού η επιχείρηση μπορεί να αρνηθεί να προσλάβει διερμηνείς. Συνεπώς, πρέπει, οπωσδήποτε, να συμπεριληφθεί η επόμενη παράγραφος.

2.16. Προστασία των μελών του Ε.Σ.Ε.

Τα μέλη του Ε.Σ.Ε. δεν πρέπει να παρεμποδίζονται στο έργο τους. Δεν πρέπει να γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους ή να υπάρχει ευνοϊκή μεταχείριση αυτών όσο αυτά εργάζονται στο Ε.Σ.Ε. Αυτό ισχύει, επιπλέον, και στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Δικαιούνται τη συνέχιση καταβολής του μισθού τους για όλο το χρονικό διάστημα που απουσιάζουν από την εργασία τους ως αποτέλεσμα της συμμετοχής τους ως μέλη στο Ε.Σ.Ε.

Τα μέλη του Ε.Σ.Ε. είναι δυνατόν να απολυθούν είτε κατά την περίοδο που ασκούν τα καθήκοντά τους είτε μέσα στα επόμενα δύο χρόνια από τη λήξη των καθηκόντων τους, μόνο αν οι εθνικοί νόμοι το επιτρέπουν.

3. Ενημέρωση του Ε.Σ.Ε. από την επιχείρηση και διαβούλευση μαζί του

3.1. Κοινές συνεδριάσεις της ελέγχουσας επιχείρησης και του Ε.Σ.Ε.

Οι εκπρόσωποι της κεντρικής διοίκησης και το Ε.Σ.Ε. συνέρχονται σε κοινή συνεδρίαση δύο, τουλάχιστον, φορές³³ το χρόνο προκειμένου να συζητήσουν όλα τα θέματα που ενδιαφέρουν την ελέγχουσα επιχείρηση, τις λοιπές επιχειρήσεις και τους εργαζομένους τους. Το Ε.Σ.Ε. έχει τη δικαιοδοσία να συντάσσει έναν κατάλογο με όλα τα θέματα που θεωρεί σημαντικά. Τον κατάλογο αυτόν αποστέλλει στην κεντρική διοίκηση, τουλάχιστον τέσσερις (4) εβδομάδες πριν από την κοινή συνεδρίαση. Η κεντρική διοίκηση υποχρεούται να εξετάζει από κοινού με το Ε.Σ.Ε. τα θέματα που το τελευταίο έχει καταγράψει σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις. Αν, μέσα στο ίδιο χρονικό διάστημα, το Ε.Σ.Ε. ζητήσει να συμμετάσχουν και διοικήσεις περιφερειακών επιχειρήσεων, αυτό θα πρέπει να του παρασχεθεί.

Ο τόπος διεξαγωγής της συνεδρίασης καθορίζεται από κοινού από την κεντρική διοίκηση και το Ε.Σ.Ε. Αν αποτύχουν να συμφωνήσουν σε αυτό, η συνεδρίαση θα πραγματοποιηθεί στην έδρα της κεντρικής διοίκησης.

Η προετοιμασία για τις κοινές αυτές συνεδριάσεις γίνεται ως ακολούθως:

3.1.1.

Η ελέγχουσα επιχείρηση ενημερώνει εγκαίρως το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων³⁴, γραπτώς και λεπτομερώς γύρω από τα προς συζήτηση θέματα (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που καταγράφονται από το Ε.Σ.Ε.). Εσωκλείονται όλα τα αναγκαία έγγραφα. Η έγκαιρη παροχή όλων αυτών των πληροφοριών λεπτομερώς δίνει τη δυνατότητα στο Ε.Σ.Ε. να συζητήσει το θέμα, αρχικά, εσωτερικά, κατά το σωστό τρόπο και χωρίς να διεξάγει έρευνες. Κατά συνέπεια, για παράδειγμα, το Ε.Σ.Ε. πρέπει να ενημερώνεται σε ένα πρώιμο στάδιο σχεδιασμού και τακτικά κατά το σχεδιασμό που ακολουθεί.

3.1.2.

Στο Ε.Σ.Ε. δίνεται επαρκής χρόνος για τη διεξαγωγή εσωτερικών συζητήσεων προκειμένου να εκδώσει γνωμάτευση γραπτώς ή προφορικά. Προς το σκοπό αυτό, έχει την αρμοδιότητα, επιπλέον, να προβεί σε εκ των προτέρων ανταλλαγή απόψεων με εκπροσώπους εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο ή τους ίδιους τους εργαζομένους. Έχει, ακόμη, την αρμοδιότητα να καταθέτει προς συζήτηση θέματα της δικής του επιλογής.

3.1.3.

Προτού η ελέγχουσα επιχείρηση πάρει μία απόφαση ή η διοίκηση εξουσιοδοτήσει μία από τις επιχειρήσεις να πάρει αποφάσεις, πραγματοποιεί συνεδρίαση με το Ε.Σ.Ε. και συνδιαλέγεται μαζί του γύρω από τη θέση που υποστηρίζει εξηγώντας του σε ποιο βαθμό η επιχείρηση μπορεί να το λάβει υπόψη στα τρέχοντα σχέδιά της ή γιατί κάτι τέτοιο δεν είναι εφικτό.

Στο Ε.Σ.Ε. δίνεται η ευκαιρία να καταγράψει την άποψή του. Αν το Ε.Σ.Ε. υποβάλει αίτημα, η συνεδρίαση διακόπτεται ή αναστέλλεται, προκειμένου να δοθεί στο Ε.Σ.Ε. η ευκαιρία να συζητήσει

³³ Κατά κανένα τρόπο δεν πρέπει η ειδική διαπραγματευτική ομάδα να συμφωνήσει με το επιχείρημα της κεντρικής διοίκησης πως αρκεί μία κοινή συνεδρίαση το χρόνο. Πολλές ισχύουσες συμφωνίες περιέχουν ακόμη και διατάξεις σύμφωνα με τις οποίες οι συνεδριάσεις διεξάγονται κάθε τρεις μήνες. Η ειδική διαπραγματευτική ομάδα πρέπει να συσχεφθεί εσωτερικά και, με βάση τη γνώση που έχει σχετικά με την επιχείρηση, να εκτιμήσει πόσες συνεδριάσεις απαιτείται να γίνονται ετησίως, προκειμένου το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων να είναι σε θέση να οργανώσει την εργασία αποδοτικά.

³⁴ Είναι δυνατόν, επίσης, να μπουν καθορισμένες ημερομηνίες αντί για τον όρο «εγκαίρως». Το ποια είναι η προτιμητέα λύση εξαρτάται από το πώς μπορεί καλύτερα να οργανωθεί το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων.

το θέμα εσωτερικά και, αν είναι απαραίτητο, να καλέσει εμπειρογνώμονες για παροχή συμβουλών και υποστήριξη μέσω της συμμετοχής τους στη συνεδρίαση. Στην περίπτωση που κριθεί απαραίτητο από το Ε.Σ.Ε., του δίνεται, επίσης, η ευκαιρία να συζητήσει για άλλη μια φορά το ζήτημα με τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

3.1.4. Θεματικά πεδία στα οποία απαιτείται η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εργαζομένους

Η ενημέρωση και η διαβούλευση αφορούν την ελέγχουσα επιχείρηση και τις λοιπές επιχειρήσεις (βλέπε κατάλογο του Παραρτήματος 1) και, ειδικότερα, στα ακόλουθα πεδία:

- την τρέχουσα και προγραμματιζόμενη δομή
- τη χρηματοοικονομική κατάσταση
- την αναμενόμενη ανάπτυξη της επιχείρησης, την κατάσταση της παραγωγής και των πωλήσεων
- την κατάσταση της απασχόλησης και τις αναμενόμενες εξελίξεις ως προς αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
- τα ερωτήματα που συνδέονται με την εργασιακή ασφάλεια και την ασφάλεια στον τόπο εργασίας
- τα προγράμματα παραγωγής και επενδύσεων
- τις θεμελιώδεις αλλαγές στην οργάνωση
- την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας και διαδικασιών παραγωγής
- τις συνθήκες και τις εξελίξεις στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, καθώς και της προστασίας του περιβάλλοντος
- αλλαγές στην παραγωγή
- τις συγχωνεύσεις, τις μειώσεις προσωπικού ή το κλείσιμο επιχειρήσεων
- τις μαζικές απολύσεις
- τα μέτρα εξυγίανσης που λαμβάνει η επιχείρηση
- την ισχύουσα κατάσταση και τις εξελίξεις όσον αφορά τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων
- άλλες λειτουργίες και μέτρα που μπορεί να επηρεάσουν τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι ο κατάλογος αυτός δεν εξαντλεί όλες τις περιπτώσεις, αλλά ότι δίνεται μόνο ως παράδειγμα και ότι ενδέχεται να υπάρξουν και άλλα θέματα για ενημέρωση και για διαβούλευση υπό το πνεύμα της συμφωνίας αυτής³⁵.

3.2 Εξαιρετικές περιστάσεις

Σε εξαιρετικές περιστάσεις που έχουν επιπτώσεις στα συμφέροντα των εργαζομένων, το Ε.Σ.Ε. πρέπει να ενημερώνεται αμέσως από την κεντρική διοίκηση και να ζητείται γνώμη του. Ιδιαίτερως, θεωρείται ότι είναι εξαιρετικές οι περιστάσεις κατά τις οποίες μεταφέρονται αλλού, πωλούνται ή/και κλείνουν Τμήματα μιας επιχείρησης, όταν γίνονται συλλογικές απολύσεις, αλλαγή της παραγωγής, συγχωνεύσεις, φήμες που αφορούν εξαγορές επιχειρήσεων από τον ανταγωνισμό, κλπ.

«Αμέσως» σημαίνει ότι είναι πρώτιστης σημασίας, σημαίνει πρωταρχική γνώση, παράθεση κάθε φήμης που κυκλοφορεί (π.χ. στην περίπτωση που ο ανταγωνισμός εξαγοράζει επιχειρήσεις) κλπ.

Το Ε.Σ.Ε. ενημερώνεται για την ύπαρξη εξαιρετικών περιστάσεων γραπτώς και με τέτοιες λεπτομέρειες, ώστε να μπορεί, χωρίς να χρειαστεί επιπλέον έρευνα από την πλευρά του, να γνωστοποιήσει, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα, τη θέση του σε συνεδρίαση που θα πραγματοποιήσει με την κεντρική διοίκηση ή με στελέχη διευθυντικού επιπέδου, που έχει ορίσει η τελευταία. Το Ε.Σ.Ε. μπορεί να καλέσει εμπειρογνώμονες. Οι ενδιαφερόμενοι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο δικαιούνται να λάβουν μέρος στη συνεδρίαση. Το Ε.Σ.Ε. δικαιούται να διεξαγάγει μία προκαταρκτική συζήτηση με τους εμπειρογνώμονες και τους εθνικούς εκπροσώπους εργαζομένων. Δικαιούται, επίσης, να αιτηθεί τη διακοπή της συνεδρίασης για εύλογο χρονικό διάστημα προκειμένου να μπορέσει να συμβουλευτεί τους εμπειρογνώμονες που έχει προσλάβει και τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο.

³⁵ Ο κατάλογος αντιστοιχεί, κυρίως, στον κατάλογο του σημείου 2 που περιέχει τις δευτερεύουσες απαιτήσεις της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε. Είναι ζωτικής σημασίας να κατανοηθεί ότι ο κατάλογος αυτός δεν εξαντλεί όλες τις περιπτώσεις. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στο σημείο αυτό.

3.3. Εφαρμογή της απόφασης της επιχείρησης/διαφορές απόψεων

Η ελέγχουσα επιχείρηση δεν θέτει σε εφαρμογή τις αποφάσεις της για θέματα που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα συζήτησης του Ε.Σ.Ε., σύμφωνα με τα σημεία που αναφέρθηκαν παραπάνω, μέχρις ότου το Ε.Σ.Ε. να έχει πλήρως ενημερωθεί και προβεί σε διαβουλεύσεις μαζί της ή μέχρι το τελευταίο να διασφαλίσει ότι τέτοιες αποφάσεις δεν ισχύουν. Κατόπιν ολοκληρωμένης ενημέρωσης και διαβούλευσης, η κεντρική διοίκηση ενσωματώνει ή έχει ενσωματώσει, όσο το δυνατόν περισσότερο, τη θέση και τις προτάσεις του Ε.Σ.Ε. στην απόφαση της επιχείρησης. Κάτι τέτοιο ισχύει, επίσης, στην περίπτωση που προκύπτουν εξαιρετικές περιστάσεις.

4. Διαφωνίες

Στην περίπτωση που προκύπτουν διαφορές απόψεων ανάμεσα στην κεντρική διοίκηση ή σε μία επιχείρηση και στο Ε.Σ.Ε., αναφορικά με την εφαρμογή ή την ερμηνεία της παρούσας συμφωνίας ή μέρους της, συγκροτείται ένα σώμα διαμεσολάβησης. Αυτό αποτελείται από τρεις εκπροσώπους της ελέγχουσας επιχείρησης, καθώς και του Ε.Σ.Ε., και από έναν ανεξάρτητο ουδέτερο πρόεδρο³⁶ που συμφωνείται και τυγχάνει κοινής αποδοχής. Αν δεν επιτευχθεί συμφωνία, το Εργατικό Δικαστήριο αποφασίζει ποιος θα καταλάβει την προεδρία, ύστερα από σχετικό αίτημα ενός από τα δύο αντισυμβαλλόμενα μέρη. Αρμόδιο είναι το Εργατικό Δικαστήριο που έχει δικαιοδοσία στην έδρα της ελέγχουσας επιχείρησης. Το σώμα διαμεσολάβησης προβαίνει σε διαπραγματεύσεις με στόχο την επίτευξη κοινής συμφωνίας. Στην περίπτωση που δεν επιτευχθεί τέτοια συμφωνία, το σώμα διαμεσολάβησης αποφασίζει με ψηφοφορία, στην οποία το κάθε μέλος και η προεδρία³⁷ ορίζεται να έχουν δικαίωμα μιας ψήφου. Ένας εμπειρογνώμονας, ο οποίος, ωστόσο, δεν έχει δικαίωμα ψήφου, μπορεί να υποστηρίξει το Ε.Σ.Ε.

Το σύνολο των δαπανών για τη λειτουργία του σώματος διαμεσολάβησης βαρύνει την ελέγχουσα επιχείρηση. Αυτό ισχύει, επίσης, και για τα δικαστικά έξοδα.

Ο νόμος που ισχύει είναι ο νόμος της χώρας στην οποία η ελέγχουσα επιχείρηση έχει τα γραφεία της έδρας της. Σε περιπτώσεις αμφισβήτησης, η Οδηγία των Ε.Σ.Ε. εφαρμόζεται κατά τρόπο απόλυτο. Αν η συμφωνία αυτή μεταφραστεί, η μετάφραση στην γλώσσα προηγείται ιεραρχικά³⁸.

5. Διάρκεια της συμφωνίας

Καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη μπορεί να καταργήσει τη συμφωνία αυτή προειδοποιώντας 6 μήνες πριν από το τέλος του ημερολογιακού έτους³⁹.

Αν η συμφωνία καταργηθεί, η ελέγχουσα επιχείρηση και το Ε.Σ.Ε. ξεκινούν διαπραγματεύσεις με απώτερο στόχο τη σύναψη μιας νέας συμφωνίας. Η συμφωνία παραμένει σε ισχύ μέχρις ότου συναφθεί μια νέα⁴⁰.

Τόπος, ημερομηνία

Υπογραφή της κεντρικής
διοίκησης

Υπογραφή του ειδικού
διαπραγματευτικού σώματος

³⁶ Η προεδρία αυτή συχνά αναλαμβάνεται από έναν δικαστή του Εργατικού Δικαστηρίου ή από έναν σχετικό με τα θέματα αυτά εμπειρογνώμονα.

³⁷ Υπάρχει, επιπλέον, η δυνατότητα να επιτραπεί στον πρόεδρο του σώματος διαμεσολάβησης να αποφασίσει μόνος του.

³⁸ Συνιστάται να υπάρξει συμφωνία γύρω από τη χρήση μιας πρωτότυπης γλώσσας για το κείμενο της συμφωνίας.

³⁹ Η διάρκεια της συμφωνίας μπορεί, επίσης, να συμφωνηθεί να ισχύσει για μερικά χρόνια. Θα πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά, αν κάτι τέτοιο αξίζει να γίνει. Ωστόσο, οι όροι που διέπουν την κατάργηση της συμφωνίας είναι σημαντικοί, σε κάθε περίπτωση.

⁴⁰ Το αν ή όχι θα συμπεριληφθεί σε αυτήν και ένας καταληκτικός όρος, χρειάζεται, επίσης, να εξεταστεί προσεκτικά και εξαρτάται, σε τελική βάση, από το αν ή όχι θα ισχύσουν οι επικουρικές υποχρεώσεις της Οδηγίας του Ε.Σ.Ε.

ΜΕ ΠΟΙΕΣ ΤΥΠΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΝΕΤΑΙ ΕΝΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Το διοικητικό συμβούλιο της Panasonic της Γαλλίας είχε αποφασίσει να κλείσει το εργοστάσιο στην περιοχή Longwy. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Εθνικό Συμβούλιο Εργαζομένων της εταιρείας και το Συμβούλιο Εργαζομένων αποδοκίμασαν την παράλειψη της εταιρείας να ενημερώσει τους εργαζόμενους και να διαβουλευθεί μαζί τους και, για το λόγο αυτό, ξεκίνησαν νομικές διαδικασίες προκειμένου να κερδίσουν μία δικαστική απόφαση για να παρεμποδίσουν τη διοίκηση της εταιρείας να εξαγγείλει μαζικές απολύσεις και προκειμένου να χαρακτηριστεί άκυρο το προταθέν σχέδιο απολύσεων. Το Πρωτοδικείο εξέδωσε μία προσωρινή απόφαση που ανέφερε τα εξής:

- ήταν πασιφανές ότι δεν είχε εφαρμοστεί σωστά η διαδικασία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων [PEC],
- θα έπρεπε να ξαναρχίσει από την αρχή η διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με το Συμβούλιο Εργαζομένων της εταιρείας, με το Συμβούλιο Εργαζομένων και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων,
- το εργοστάσιο στην περιοχή Longwy δεν θα έπρεπε να μεταφερθεί και δεν θα έπρεπε να εξαγγελθούν καθόλου απολύσεις μέχρις ότου ολοκληρωνόταν η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η διοίκηση της εταιρείας υπέβαλε έφεση ενάντια στην απόφαση αυτή. Παρότι το Εφετείο συμφώνησε εν μέρει με τους ισχυρισμούς που παρουσιάστηκαν από τους εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων, το επιχείρημα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων απορρίφθηκε από το Εφετείο μόνο λόγω του γεγονότος ότι ο εκπρόσωπος που χειριζόταν την υπόθεση για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων αδυνατούσε να εμφανίσει στο Δικαστήριο πληρεξούσιο/δικηγόρο για τις νομικές διαδικασίες.

Συνεπώς, λόγω της απουσίας δικηγόρου, το Εφετείο δεν ασχολήθηκε με το ζήτημα, που το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων επιθυμούσε να επιληφθεί το Εφετείο, και απέρριψε το αίτημά του για καθαρά τεχνικούς λόγους.

Η υπόθεση αυτή καταδεικνύει ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων πρέπει να φροντίζουν ώστε να γίνονται σεβαστοί όλοι οι τύποι. Πρέπει, επίσης, να διασφαλίζουν ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται σύμφωνα με τις διατάξεις της συμφωνίας ή με τις πάγιες εντολές, ότι, ακόμη, η υιοθέτηση τέτοιων αποφάσεων, σε συμφωνία με τους ισχύοντες κανόνες, καταγράφεται στα πρακτικά και ότι οι εκπρόσωποι εξασφαλίζουν έναν σωστό πληρεξούσιο δικηγόρο για να αναλάβει τις νομικές διαδικασίες.

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ Ε.Σ.Ε. ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Η υπόθεση της Renault τράβηξε την προσοχή μακριά από μια άλλη πολύ σημαντική απόφαση για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, η οποία εξεδόθη το 1998 και ήταν υπέρ του Ευρωπαϊκού Forum OTIS:

Το Πρωτοδικείο Tribunal de Grande Instance (Επαρχιακό Δικαστήριο) της Nanterre αποφάσισε ότι το Ευρωπαϊκό Forum OTIS δικαιούνταν μία εμβόλιμη συνεδρίαση γύρω από το ζήτημα της νέας παγκόσμιας κλίμακας οργάνωσης του OTIS.

Το Δικαστήριο δικαιολόγησε την απόφασή του⁴¹ βάσει του ότι η διοίκηση της επιχείρησης στην ετήσια συνεδρίασή της δεν είχε επαρκώς ενημερώσει το Ευρωπαϊκό Forum σχετικά με τη νέα παγκόσμια οργάνωση που σχεδιαζόταν για το OTIS, παρά το γεγονός ότι η διοίκηση είχε πραγματοποιήσει, την προηγούμενη μέρα, μια τηλεδιάσκεψη (video conference) για το ζήτημα αυτό με τις διάφορες τοπικές διευθύνσεις. Στο τέλος της συνεδρίασης με το Ευρωπαϊκό Forum, το Γαλλικό Γενικό Συμβούλιο Εργαζομένων ενημερώθηκε σχετικά με τη νέα οργάνωση. Το Ευρωπαϊκό Forum θεώρησε την πληροφόρηση ανεπαρκή και υπέβαλε αίτηση για τις νομικές διαδικασίες κατά τις οποίες το Δικαστήριο απεφάνθη ότι το Ευρωπαϊκό Forum δικαιούνταν μία εμβόλιμη συνεδρίαση για το θέμα της νέας οργάνωσης.

⁴¹ Η δικαστική απόφαση έχει έκταση μερικών σελίδων και μόνο τα ουσιώδη μπορούν να παρατεθούν εδώ.

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>