

## ΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

**Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθμ. 240 (ΦΕΚ Α' 252/16-11-2006)  
«περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και  
διαβουλεύσεως τών εργαζομένων», σύμφωνα με την οδηγία  
2002/14/ΕΚ της 11.3.2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου  
και του Συμβουλίου (Ε.Ε.Λ. 80/23-03-2002)<sup>(1)</sup>**

**Υπό: Αναστασίου Σκούρα,  
Κοινων. Επιθεωρητού Εργασίας Τμ. Ηρακλείου Κρήτης  
Υπ. Εργασίας και Κοιν. Απασχόλησης**

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή.
2. Ένσωμάτωση της οδηγίας 2002/14/ΕΚ στο Έλληνικό δίκαιο.
3. Βασικές έννοιες Π.Δ.
4. Ενημέρωση και διαβούλευση στο ελληνικό δίκαιο πριν από το Π.Δ και μετά - Σχετικά Νομοθετήματα
5. Νόμος 3846/2010, «έγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις».
6. Σκοποί και άρχές του Π.Δ.
7. Πεδίο εφαρμογής.
8. Περιεχόμενο της ενημέρωσης και διαβούλευσης.
9. Πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης.
10. Εμπιστευτικές πληροφορίες.
11. Εκπρόσωποι τών εργαζομένων.
12. Προστασία τών εκπροσώπων τών εργαζομένων.
13. Κυρώσεις.
14. Συμπεράσματα.

#### 1. Εισαγωγή

Σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, μεταξύ αυτών και η Ελλάδα, η διαδικασία της ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν είναι αρκετά γνωστή, ούτε στο μέσο εργαζόμενο, ούτε στο μέσο εργοδότη. Η ευρωπαϊκή οδηγία 2002/14/ΕΚ, έρχεται να καλύψει κατά κάποιο τρόπο το κενό αυτό.

Το 2006 με την ένσωμάτωση της Οδηγίας αυτής στο Έλληνικό Δίκαιο και την έκδοση του Π.Δ. 240/2006, δημιουργείται ένα γενικό πλαίσιο κανόνων για την ενημέρωση και διαβούλευση. Το πλαίσιο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθούν οι μεταγενέστερες νομοθετικές διατάξεις ως βάση. Επίσης το πλαίσιο αυτό μπορεί να λειτουργεί επικουρικά έναντι τρίτων νόμων.

Σκοπός της ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν και να γνωμοδοτούν με σκοπό τη διαφύλαξη και προσταγή τών εργασιακών,

οικονομικών, ασφαλιστικών και κοινωνικών συμφερόντων τους και τη βελτίωση τών συνθηκών εργασίας αυτών, σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης (ή την ευελιξία και επιβίωση αυτής σε περιόδους ύφεσης).

Οι έννοιες ενημέρωση (ή πληροφόρηση) και διαβούλευση προϋπάρχουν του Π.Δ. στο Έλληνικό δίκαιο. (βλ. πιο κάτω)

Κατωτέρω, εξετάζονται και επιμέρους ερμηνευτικά προβλήματα που ανακύπτουν, τόσο από το κείμενο, όσο και από την εφαρμογή του Π.Δ., όπως η εκπροσώπηση τών εργαζομένων κατά την άσκηση του δικαιώματος της προηγούμενης ενημέρωσης και διαβούλευσης, η προστασία τών εκπροσώπων, η έννοια της επιχείρησης και

(1) Πρόκειται για Έργασια στον μεταπτυχιακό κύκλο σπουδών «Λογιστικής και Ελεγκτικής» ΤΕΙ Κρήτης, με επιβλέποντα καθηγητή τόν κ. Γ. Ιατράκη και με συμμετοχή τών φοιτητών Μαρίας Βλαχάκη και Γ. Μεταξά.

ρους της ενέργειας ως καταχρηστικής, ή μη εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση θα συνεκτιμηθεί από το αρμόδιο δικαστήριο.

Σύμφωνα με την 560/2007 απόφαση του Μον. Πρωτ. Αθ. εργαζόμενοι αποζημιώθηκαν λόγω προκλήσεως ηθικής βλάβης, από τη ματαίωση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης, ή οποία συνιστά προσβολή της προσωπικότητας εκάστου εργαζόμενου στην επιχείρηση.

Τέλος, το Ψηφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 19ης Φεβρουαρίου 2009, στο άρθρο 7, προτρέπει τα κράτη μέλη «τά οποία δεν διαθέτουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις, να θεσπίσουν τέτοιες κυρώσεις».

#### 14. Συμπεράσματα

Η οδηγία 2002/14/ΕΚ, έχουσα σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με εξαίρεση τις προβλεπόμενες κυρώσεις και την εκπροσώπηση των εργαζομένων, μεταφέρθηκε όρθα με το Π.Δ. 240/2006 και αποτελεί πλέον αναπόσπαστο μέρος του ελληνικού δικαίου, θεσπίζοντας μία γενική υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων.

Σκοπός της ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν και να ανταλλάσσουν απόψεις με σκοπό τη διασφάλιση και προαγωγή των συμφερόντων τους και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας αυτών, σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης. Με τη διαδικασία της ενημέρωσης και διαβούλευσης αμβλύνονται οι αυθαιρεσίες της εκάστοτε εργοδότης, καλλιεργείται πνεύμα συνεργασίας και βελτιώνεται το κλίμα στις εργασιακές σχέσεις.

Το Π.Δ. καλύπτει τις ανάγκες ενημέρωσης και διαβούλευσης για τα θέματα που προβλέπονται στο άρθρο 4 παρ. 2, εκτός δηλαδή εκείνων για τα οποία υπάρχει ειδική διαδικασία ή οποία προβλέπεται με ιδιαίτερα νομοθετήματα.

Ο νομοθέτης προσπαθεί να μην αφήσει περιθώρια για την εξαίρεση κατηγοριών εργαζομένων.

Υποχρέωση για διαβούλευση και ενημέρωση έχουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζομένους, ανεξάρτητα από το αν χωρίζονται σε εγκαταστάσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζομένους.

Ο νομοθέτης προσπαθεί να διατηρήσει

τη διαδικασία της διαβούλευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, αφήνοντας κενό όμως για το πώς ή εάν θα γίνεται η διαδικασία της διαβούλευσης σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων προερχόμενοι είτε από τα σωματεία, είτε από τα συμβούλια εργαζομένων, είτε με άμεσης εκλογή από τους ίδιους τους εργαζομένους. Σύμφωνα όμως με το Υπουργείο Εργασίας, η διαδικασία σ' αυτή την περίπτωση θα μπορούσε να διεξαχθεί με το σύνολο των εργαζομένων.

Κρίνεται επαρκής η προστασία για τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Επίσης, τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων (σύμφωνα με το Π.Δ. 178/2002).

Οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται δεν κρίνονται απόλυτα αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες. Δεν προβλέπονται δέ ποινικές κυρώσεις. Επίσης είναι δυνατή η έγερση αξιώσεως χρηματικής αποζημίωσης για ηθική βλάβη λόγω προσβολής της προσωπικότητας του εργαζόμενου, σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις του Α.Κ., κάτι για το οποίο αρμόδια να αποφανθούν είναι μόνον τα πολιτικά δικαστήρια.

#### Βιβλιογραφία:

- Εργατική νομοθεσία **Γ. Λεβέντη** «Συνδικαλιστικό Δίκαιο-άπεργια» έκδοση Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας 1986.
- Συλλογικό Έργατικό Δίκαιο **Αλ. Καρακατσάνη**.
- Ατομικό Έργατικό Δίκαιο **Αλ. Καρακατσάνη**.
- Μελέτη «Οι φορείς του διαλόγου στην επιχείρηση» **Σταματίνας Π. Γιαννακούρου** (ΔΕΝ 1997 σ. 481-490).
- Μελέτη «Ομαδικές απολύσεις. Σχόλιο στην απόφ. ΔΕΚ 15-02-07 (C-270/05)» **Β.Α. Χριστιανού** (ΔΕΝ σ. 593-601/2007).
- Μελέτη «Η αποτελεσματική προστασία του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων» **Ελένης Διονυσιοπούλου** (Ε.Εργ.Δ σ. 641-653/2008).
- **Γ. Θεοδόσης**, σχόλιο, στην ΜΠΡΑθ 4904/2008 (Ασφ. Μέτρα), ΔΕΕ 8-9/2008 (έτος 14α) σ. 1016 επ.
- Έρευνα ΣΕΒ «ΟΙ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ τό 2008» (ανάλυση αποτελεσμάτων και απασχόληση).