



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Συμβούλια εργαζομένων»



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"
2007-2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Συνοπτική Παρουσίαση.....	2
2. Πεδίο εφαρμογής.....	4
3. Η έννοια του «εργαζομένου»	4
4. Ο ορισμός της «επιχείρησης».....	5
5. Σύνθεση των συμβουλίων εργαζομένων.....	5
6. Συγκρότηση και λειτουργία των συμβουλίων εργαζομένων.....	6
7. Εκλογικό σύστημα – Δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι.....	6
8. Αρμοδιότητες του συμβουλίου των εργαζομένων.....	7
9. Περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου.....	9
10. Όμιλοι επιχειρήσεων και συμβούλια εργαζομένων.....	9
11. Η προστασία των μελών των συμβουλίων εργαζομένων.....	9
12. Οι εκ του νόμου παρεχόμενες διευκολύνσεις στα συμβούλια εργαζομένων.....	10
13. Κυρώσεις για τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους αυτού.....	11
14. Οι περιορισμένες αρμοδιότητες των συμβουλίων εργαζομένων σε σχέση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.....	11
Πηγές.....	12
Συντάκτης.....	12

1.Συνοπτική παρουσίαση

Πεδίο εφαρμογής	Κάθε επιχείρηση-εκμετάλλευση στην οποία απασχολούνται τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζόμενοι [ο εργαζόμενος θα πρέπει να απασχολείται στην επιχείρηση για διάστημα τουλάχιστον δύο (2) μηνών]. Αρκεί η ύπαρξη ουσιαστικής εξάρτησης προς τον εργοδότη.
Η σύνθεση του συμβουλίου εργαζομένων	Από τρία (3) έως επτά (7) μέλη ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων.
Γενική συνέλευση	Η γενική συνέλευση αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η τακτική γενική συνέλευση συγκαλείται κάθε έξι (6) μήνες από το συμβούλιο εργαζομένων και εκλέγει το προεδρείο της Γ/Σ.
Συγκρότηση των συμβουλίων εργαζομένων	<ul style="list-style-type: none"> - Τα μέλη του συμβουλίου εκλέγουν μεταξύ τους τον πρόεδρο με τον αναπληρωτή του, καθώς και τον γραμματέα. - Ο πρόεδρος του συμβουλίου εκπροσωπεί αυτό προς τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους αυτού. - Προβλέπονται τακτικές και έκτακτες συνεδριάσεις. - Το συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίστανται στη συνεδρίασή του περισσότερα από τα μισά μέλη του και αποφασίζει με πλειοψηφία των παρόντων.
Εκλογική διαδικασία ανάδειξης μελών των συμβουλίων εργαζομένων	Οι εκλογές για την ανάδειξη των μελών των συμβουλίων εργαζομένων γίνονται κάθε δύο (2) έτη με άμεση και μυστική ψηφοφορία. Δικαίωμα ψήφου έχουν όλοι οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι σε ομίλους επιχειρήσεων έχουν τη δυνατότητα ενιαίας εκπροσώπησης.
Απώλεια ιδιότητας μέλους	Τα μέλη των συμβουλίων είναι δυνατό να ανακληθούν με απόφαση της γενικής συνέλευσης των εργαζομένων.
Θέματα για τα οποία μπορούν να συναποφασίσουν το συμβούλιο εργαζομένων και ο εργοδότης	<ul style="list-style-type: none"> - Εσωτερικός κανονισμός της επιχείρησης - Κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας - Ενημερωτικά προγράμματα για νέες μεθόδους οργάνωσης και για χρήση νέων τεχνολογιών. - Επιμόρφωση του προσωπικού μέσω της διαρκούς εκπαίδευσης είτε της μετεκπαίδευσής του. - Χρήση οπτικοακουστικών μέσω στο χώρο εργασίας και αποτελεσματική προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. - Επανένταξη εργαζομένων κατόπιν εργατικού ατυχήματος. - Πραγματοποίηση πολιτιστικών, ψυχαγωγικών, κοινωνικών εκδηλώσεων κ.λπ. για τους εργαζομένους της επιχείρησης.

<p>Δικαίωμα παροχής πληροφόρησης</p>	<p>Τα συμβούλια εργαζομένων λαμβάνουν πληροφόρηση από τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο εκείνου για:</p> <ul style="list-style-type: none"> - αλλαγές του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, - μεταφορά – επέκταση – περιορισμό των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, - εισαγωγή νέων τεχνολογικών μεθόδων – τεχνικών στην επιχείρηση, - αλλαγές στη διάρθρωση του προσωπικού (απολύσεις/ προσλήψεις, διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία), - τον ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης, - όλα τα θέματα για τα οποία ο νόμος ορίζει δυνατότητα συναπόφασης.
<p>Το συμβούλιο εργαζομένων δεν έχει τη δυνατότητα:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας με συμβαλλόμενα μέρη τον εργοδότη και το συμβούλιο. - Κήρυξης (νόμιμης) απεργίας.
<p>Σχετική νομοθεσία</p>	<p>N.1767/1988, N. 1264/1982, N.1876/1990</p>

2. Πεδίο εφαρμογής

Με τον Ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α/6-4-88) «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις – Κύρωση της 135ης διεθνούς σύμβασης εργασίας» εισήχθη στην ελληνική έννομη τάξη ο θεσμός του συμβουλίου εργαζομένων.

Σε κάθε επιχείρηση-εκμετάλλευση στην οποία απασχολούνται τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζόμενοι, οι τελευταίοι έχουν το δικαίωμα συγκρότησης συμβουλίου εργαζομένων για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση. Είναι δυνατή η μείωση του παραπάνω αριθμού με όρο στην επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Ωστόσο, στις επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις στις οποίες δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση η οποία να εκπροσωπεί τους εργαζομένους της επιχείρησης-εκμετάλλευσης, τότε, σε αυτή την περίπτωση, ο νόμος αρκείται να απασχολούνται στις επιχειρήσεις αυτές τουλάχιστον είκοσι (20) εργαζόμενοι.

Εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού (Ν. 1769/1988) οι ναυτεργάτες εργαζόμενοι στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Αντιθέτως, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται σε αυτές τις επιχειρήσεις (π.χ. διοικητικό προσωπικό, υπάλληλοι στα γραφεία κ.λπ.) μπορούν σύννομα να συστήσουν συμβούλια εργαζομένων.

Τέλος, με ύστερη νομοθετική ρύθμιση (με το άρθρο 8 παρ. 1 Ν. 2224/1994), συμβούλια εργαζομένων μπορούν να συσταθούν και στις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις του Ν. 1365/1983, εφόσον δεν ενεργοποιήθηκε η ενισχυμένη μορφή συμμετοχής με εκπροσώπους των εργαζομένων σε εποπτικά και διοικητικά όργανα, που προβλεπόταν στον ανωτέρω νόμο.

3. Η έννοια του «εργαζομένου»

Ο νόμος για τα συμβούλια εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης-εκμετάλλευσης υπαγάγει στην έννοια του εργαζομένου στην επιχείρηση και άρα, δυνητικού συμμετόχου στα συμβούλια εργαζομένων, κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως του συμβατικού τρόπου με τον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του προς την επιχείρηση, λ.χ. σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αλλά και με παροχή δελτίου ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Σε αυτές τις περιπτώσεις, αρκεί να υφίσταται ουσιαστική εξάρτηση του εργαζομένου αυτού από τον εργοδότη της επιχείρησης ή των εκπροσώπων του. Αυτό συμβαίνει όταν παρέχονται σαφείς και ορισμένες, δεσμευτικές εντολές προς τον «ανεξάρτητα απασχολούμενο» εργαζόμενο από τον εργοδότη του, οι οποίες διατυπώνονται με τέτοιο τρόπο, ώστε κατά την εκτέλεση αυτών να μην υφίστανται περιθώρια παρέκκλισης.

4. Ο ορισμός της «επιχείρησης»

Με τον όρο «επιχείρηση» ο νόμος εννοεί κάθε είδους επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Μάλιστα, στην περίπτωση ύπαρξης τυχόν υποκαταστημάτων όπου ελλείπει σε αυτά ο απαιτούμενος αριθμός εργαζομένων για τη συγκρότηση αυτοτελών συμβουλίων εργαζομένων, οι εργαζόμενοι αυτοί εκπροσωπούνται από κοινού, συναθροισμένοι με τους εργαζομένους της πλησιέστερης μονάδας της επιχείρησης, σχηματίζοντας ενιαίο συμβούλιο εργαζομένων.

5. Σύνθεση των συμβουλίων εργαζομένων

Ο αριθμός των μελών τα οποία και αποτελούν το σώμα του συμβουλίου εργαζομένων κυμαίνεται και εξαρτάται άμεσα από το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση-εκμετάλλευση, έτσι:

- Τρία (3) μέλη σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις όπου απασχολούνται μέχρι 300 εργαζόμενοι.
- Πέντε (5) μέλη σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις όπου απασχολούνται από 301 έως 1.000 εργαζόμενοι.
- Επτά (7) μέλη σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις όπου απασχολούνται από 1.001 και άνω εργαζόμενοι.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των μελών των συμβουλίων των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση, ο οποίος υπάρχει κατά τον χρόνο διεξαγωγής των εκλογών για την ανάδειξη του συμβουλίου εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

Η γενική συνέλευση αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Οι τακτικές γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων συγκαλούνται κάθε έξι (6) μήνες από τα συμβούλια εργαζομένων και εκλέγουν το προεδρείο τους που αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μέλη. Η πρόσκληση για τη γενική συνέλευση περιέχει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης και γνωστοποιείται στον εργοδότη, στο διοικητικό συμβούλιο των αρμόδιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και στους εργαζομένους δέκα (10) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες νωρίτερα. Κατά τη διάρκεια της γενικής συνέλευσης, οι αντιπρόσωποι και τα συμβούλια εργαζομένων κάνουν τον απολογισμό του έργου τους. Η πρώτη γενική συνέλευση θα προσδιορίσει τον χαρακτήρα και τις αρμοδιότητες των τμηματικών γενικών συνελεύσεων.

6. Συγκρότηση και λειτουργία των συμβουλίων εργαζομένων

A. Τα συμβούλια εργαζομένων συγκροτούνται σε σώμα εντός της επόμενης από την εκλογή τους εβδομάδας και εκλέγουν μεταξύ των μελών τους τον πρόεδρο με τον αναπληρωτή του, καθώς και τον γραμματέα.

B. Ο πρόεδρος του συμβουλίου εκπροσωπεί αυτό προς τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους αυτού.

Γ. Οι συνεδριάσεις των συμβουλίων εργαζομένων συγκαλούνται από τον πρόεδρο κάθε μήνα. Βέβαια, αυτές μπορούν να πραγματοποιηθούν και έκτακτα, εφόσον αυτό ζητηθεί κατόπιν αιτήματος του ενός τρίτου (1/3) των μελών τους.

Δ. Το συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία, όταν παρίστανται στη συνεδρίασή του περισσότερα από τα μισά μέλη του και αποφασίζει με πλειοψηφία των παρόντων. Το συμβούλιο σε κάθε περίπτωση αποφασίζει για τον τρόπο λειτουργίας του.

Απώλεια ιδιότητας μέλους: Τα μέλη των συμβουλίων είναι δυνατό να ανακληθούν με απόφαση της γενικής συνέλευσης των εργαζομένων που συγκαλείται για τον σκοπό αυτό με αίτηση από το ένα πέμπτο (1/5) των μελών της.

Η απαρτία της γενικής συνέλευσης για την ανάκληση μέλους είναι εκείνη που απαιτείται και για την εκλογή των μελών του συμβουλίου των εργαζομένων, όπως περιγράφεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 3 του Ν. 1767/1988.

Η αντικατάσταση μέλους συμβουλίου, που πέθανε ή έχασε την ιδιότητά του ή ανακλήθηκε έπειτα από ακύρωση της εκλογής του από το δικαστήριο ή παραιτήθηκε ή λύθηκε ή έληξε η σχέση εργασίας του, γίνεται από τα αναπληρωματικά μέλη. Η αντικατάσταση γνωστοποιείται στα ενδιαφερόμενα μέρη.

7. Εκλογικό σύστημα – Δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι

A. Οι εκλογές για την ανάδειξη των μελών των συμβουλίων εργαζομένων γίνονται κάθε δύο (2) έτη με άμεση και μυστική ψηφοφορία, με το εκλογικό σύστημα που προβλέπεται στο άρθρο 12 του Ν. 1264/1982. Εκλογές γίνονται και στην περίπτωση που ο συνολικός αριθμός των μελών του συμβουλίου μειώθηκε για οποιονδήποτε λόγο και δεν υπάρχουν αναπληρωματικά μέλη. Με απόφαση της γενικής συνέλευσης που λαμβάνεται με πλειοψηφία των 2/3 των παρόντων μπορεί να καθοριστεί οποιοδήποτε άλλο εκλογικό σύστημα.

B. Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο στην επιχείρηση έως την προηγούμενη των εκλογών έχει δικαίωμα να ψηφίσει για μέλη των συμβουλίων εργαζομένων και να εκλεγεί στα αξιώματα αυτά.

8. Αρμοδιότητες του συμβουλίου των εργαζομένων

Οι αρμοδιότητες του συμβουλίου των εργαζομένων είναι περιορισμένες σε σχέση με εκείνες των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στην περίπτωση απουσίας συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση ή μη ρύθμισης των θεμάτων αυτών με ΣΣΕ, το συμβούλιο εργαζομένων έχει τα εξής δικαιώματα:

Α) Δικαίωμα συναπόφασης με τον εργοδότη ή με τον εκπρόσωπο αυτού, για θέματα τα οποία αφορούν κατά κύριο λόγο την ποιότητα της εργασίας τους εντός της επιχείρησης. Δεν αφορά θέματα που ήδη ρυθμίζονται με νόμο ή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, εάν το συμβούλιο εργαζομένων εξασφαλίσει ρύθμιση ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους από τις ήδη υπάρχουσες, τότε αυτή, ως ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους, υπερισχύει (αρχή της εύνοιας).

Ο κατάλογος θεμάτων τα οποία μπορούν να συναποφασίσουν το συμβούλιο εργαζομένων και ο εργοδότης είναι τα εξής:

1. Εισαγωγή στην επιχείρηση εσωτερικού κανονισμού.
2. Θέσπιση κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.
3. Κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων όταν στην επιχείρηση-εκμετάλλευση υιοθετούνται νέες μέθοδοι οργάνωσης, καθώς επίσης και για τη χρήση νέων τεχνολογιών.
4. Προγραμματισμός της επιμόρφωσης του προσωπικού μέσω της διαρκούς εκπαίδευσης είτε της μετεκπαίδευσής του, ιδιαίτερα όταν υιοθετούνται από μέρους της επιχείρησης νέες τεχνολογίες.
5. Χρήση οπτικοακουστικών μέσων, στο πλαίσιο της εργασίας, πάντα με γνώμονα την αποτελεσματική προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.
6. Οι τρόποι επανένταξης στην επιχείρηση εργαζομένων οι οποίοι, έπειτα από εργατικό ατύχημα το οποίο έλαβε χώρα εντός της επιχείρησης, κατέστησαν ανάπηροι. Στις περιπτώσεις αυτές λαμβάνει χώρα διαβούλευση μεταξύ του συμβουλίου εργαζομένων και του εργοδότη για την εξεύρεση βιώσιμης λύσης για τα άτομα αυτά, μέσω της τοποθέτησης των εργαζομένων αυτών σε θέσεις εργασίας, οι οποίες να είναι κατάλληλες για εκείνους.
7. Η πραγματοποίηση πολιτιστικών, ψυχαγωγικών, κοινωνικών εκδηλώσεων κ.λπ. για τους εργαζομένους της επιχείρησης.

Σε περίπτωση συμφωνίας των μερών, στα ως άνω θέματα, αυτή συντάσσεται εγγράφως και έχει κανονιστική ισχύ από την υπογραφή της.

Η συμφωνία αυτή αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του συμβουλίου εργαζομένων και κοινοποιείται στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης. Στην περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου, τότε αυτή γνωστοποιείται στην αντίστοιχη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

Β) Κατάθεση προτάσεων οι οποίες αφορούν μέτρα βελτίωσης των όρων εργασίας. Επίσης, τα συμβούλια εργαζομένων έχουν τη δυνατότητα να προτείνουν τρόπους βελτίωσης της παραγωγικότητας της επιχείρησης. Επιπρόσθετα, μέλη των συμβουλίων εργαζομένων μπορούν να στελεχώνουν την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της επιχείρησης.

Γ) Έγκαιρη πληροφόρηση από τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο εκείνου για καθορισμένο από τον νόμο αριθμό θεμάτων, ήτοι:

- Τυχόν αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης.
- Για τις περιπτώσεις ολικής ή μερικής μεταφοράς, επέκτασης ή περιορισμό των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή συγκεκριμένου τμήματός της.
- Εισαγωγή νέων τεχνολογικών μεθόδων και τεχνικών στην επιχείρηση.
- Για τυχόν αλλαγές στη διάρθρωση προσωπικού, οι οποίες είτε θα επιφέρουν μείωση είτε αύξηση του αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης (απολύσεις-προσλήψεις). Επίσης, το συμβούλιο λαμβάνει γνώση και για τις περιπτώσεις θέσης αριθμού εργαζομένων σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή εκ περιτροπής εργασίας.
- Τον ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

Επιπρόσθετα, ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησής του κάθε στοιχείο που θα ζητηθεί από εκείνο και θα είναι σχετικό με τα θέματα για τα οποία ο νόμος ορίζει δυνατότητα συναπόφασης (βλέπε ανωτέρω).

Το συμβούλιο εργαζομένων έχει δικαίωμα να ενημερώνεται σχετικά με τον προγραμματισμό τυχόν υπερωριακής απασχόλησης, τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα και στον προγραμματισμό της παραγωγής, τον ισολογισμό και απολογισμό της επιχείρησης και τον λογαριασμό εκμετάλλευσης της επιχείρησης.

Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να πληροφορεί τα συμβούλια των εργαζομένων για θέματα που χαρακτηρίζονται επιχειρησιακά απόρρητα από την ισχύουσα νομοθεσία, όπως το τραπεζικό, το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας, ευρεσιτεχνίες.

Επίσης, τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων έχουν την υποχρέωση να μην ανακοινώνουν σε τρίτους, χωρίς τη συγκατάβαση του εργοδότη, πληροφορίες που αναφέρονται σε θέματα που υποχρεώνεται ο εργοδότης από τον νόμο να παρέχει πληροφόρηση ή έχουν ιδιαίτερη σημασία για την επιχείρηση και των οποίων η διαρροή θα είχε επιβλαβείς συνέπειες για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Τέλος, τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων και ο εργοδότης αποφασίζουν από κοινού κάθε φορά για τα θέματα των κοινών συσκέψεων και τα στοιχεία της πληροφόρησης που μπορούν να ανακοινωθούν σε τρίτους.

9. Περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου

Όταν δεν υφίσταται ή βρίσκεται σε καθεστώς αδράνειας συνδικαλιστική οργάνωση εντός της επιχείρησης, τότε το συμβούλιο εργαζομένων, το οποίο έχει συσταθεί και δραστηριοποιείται εντός της επιχείρησης, εξοπλίζεται με τέσσερις (4) επιπλέον αρμοδιότητες:

- Να διαβουλεύεται με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο αυτού για τις περιπτώσεις διενέργειας ομαδικών απολύσεων, προτού αυτές λάβουν χώρα, σύμφωνα με τις προβλέψεις του οικείου νόμου, ο οποίος προβαίνει στη ρύθμιση αυτών.
- Να διαβουλεύεται σε κάθε άλλη περίπτωση όπου η νομοθεσία θέτει υποχρέωση διαβούλευσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, ως όρο εκ των ουκ άνευ, για τη σύννομη πραγμάτωση των δικαιωμάτων του εργοδότη, τα οποία συνήθως λειτουργούν σε βάρος των εργαζομένων.
- Να διασφαλίζει την ορθή, από την πλευρά του εργοδότη και των εκπροσώπων αυτού, εφαρμογή της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, καθώς επίσης και την τήρηση των όρων που θέτουν εν ισχύ συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με τις οποίες ρυθμίζονται ευνοϊκότερα οι όροι εργασίας (μισθολογικοί και μη) για τους εργαζομένους της επιχείρησης.
- Τέλος, σε περιπτώσεις μη διευθέτησης ή επίλυσης οποιουδήποτε από τα παραπάνω θέματα, μέλη του συμβουλίου εργαζομένων μπορούν να προσφύγουν ενώπιον της κατά τόπον αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας και να αναλάβουν την υποστήριξη αυτών κατά τη μεσολαβητική προσπάθεια του επιθεωρητή.

10. Όμιλοι επιχειρήσεων και συμβούλια εργαζομένων

Στις περιπτώσεις των ομίλων επιχειρήσεων από τη νομοθεσία προβλέπεται ότι, εάν έχει συσταθεί έστω και σε μία από αυτές συμβούλιο εργαζομένων, τότε αυτό έχει τη δυνατότητα να εκπροσωπεί ενώπιον της διοίκησης του ομίλου το σύνολο των εργαζομένων του.

11. Η προστασία των μελών των συμβουλίων εργαζομένων

Για τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων, η νομοθεσία επιβάλλει καθεστώς προστασίας ανάλογο με εκείνο που προβλέπεται για τους συνδικαλιστές από τον Ν. 1264/1982 (παρ. 5, 9, 10 του άρθρου 14 και το άρθρο 15).

Δηλαδή, η απόλυση εργαζομένου, μόνο εκ του λόγου της ιδιότητάς του ως μέλους σε συμβούλιο εργαζομένων σε επιχείρηση, είναι παράνομη. Επίσης, ισχύει και η ειδική προστασία από μεταθέσεις και για τα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων, όπως αυτή ισχύει για συνδικαλιστικά στελέχη.

Επιπρόσθετα, ο νόμος επιβάλλει στον εργοδότη και στους εκπροσώπους αυτού να απέχουν από κάθε προσπάθεια επηρεασμού των συμβουλίων εργαζομένων και να μην παρακωλύουν, με οποιονδήποτε τρόπο, την εσωτερική λειτουργία αυτών.

Τέλος, η ιδιότητα και οι δραστηριότητες των μελών των συμβουλίων που ασκούνται στο πλαίσιο του νόμου αυτού δεν μπορεί να αποτελέσουν λόγο δυσμενούς μεταχείρισής τους από τον εργοδότη (άρθρο 9 παρ. 3 Ν. 1767/1988).

12. Οι εκ του νόμου παρεχόμενες διευκολύνσεις στα συμβούλια εργαζομένων

Οι διευκολύνσεις που παρέχονται από τον Ν. 1767/1988 στα συμβούλια εργαζομένων είναι κυρίως οι ακόλουθες:

- Οι γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας ή σε άλλον χώρο που θα συμφωνηθεί με τον εργοδότη, εκτός χρόνου απασχόλησης.
- Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παραχωρήσει στο συμβούλιο κατάλληλο κατά το δυνατόν χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας, καθώς και κατάλληλο χώρο (πίνακα) για την ανάρτηση ανακοινώσεων.
- Τα μέλη των συμβουλίων των εργαζομένων μπορούν να εισέρχονται σε όλους τους χώρους εργασίας κάθε φορά που το συμβούλιο κρίνει απαραίτητο, προκειμένου να ασκούν τα καθήκοντά τους.
- Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παραχωρεί στον πρόεδρο του συμβουλίου ή τον αναπληρωτή του άδεια με αποδοχές δύο (2) ωρών την εβδομάδα, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων τους.
- Τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων έχουν δικαίωμα να πάρουν κατά τη διάρκεια της θητείας τους έως δώδεκα (12) συνολικά μέρες άδεια με αποδοχές, προκειμένου να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει για την επιμόρφωσή τους η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση ή οργανισμός που ασκεί αναγνωρισμένα το έργο αυτό.
- Σε περιπτώσεις διαφωνίας σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων που προβλέπουν τις παραπάνω διευκολύνσεις αποφασίζει η Επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/1982.
- Για την παράβαση από τον εργοδότη των παραπάνω υποχρεώσεών του, το συμβούλιο εργαζομένων μπορεί να προσφύγει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία οφείλει να εκδώσει αιτιολογημένη απόφαση μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την προσφυγή.

- Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη με την απόφαση της Επιθεώρησης Εργασίας, τότε του επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε παράβαση των διατάξεων και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης.

13. Κυρώσεις για τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους αυτού

Σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων που διέπουν τα συμβούλια των εργαζομένων από την πλευρά του εργοδότη ή εκπροσώπους αυτού, προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις (458 Π.Κ, αρθ. 16 παρ. 8 και 9 του Ν. 1264/1982).

14. Οι περιορισμένες αρμοδιότητες των συμβουλίων εργαζομένων σε σχέση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις

Θα πρέπει να επισημανθεί η περιορισμένη αρμοδιότητα των συμβουλίων εργαζομένων σε σχέση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, η οποία προκύπτει από :

1. Τη μη δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας με συμβαλλόμενα μέρη τον εργοδότη και το συμβούλιο.
2. Τη μη δυνατότητα κήρυξης (νόμιμης) απεργίας.

Θα ήταν παράλειψη να μην συμπεριληφθεί στο παρόν η εξής διαπίστωση:

Ο έλληνας νομοθέτης έχει δώσει προτεραιότητα στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης και για το λόγο αυτό τα συμβούλια των εργαζομένων δεν αναπτύχθηκαν στη χώρα μας και ο ρόλος τους παρέμεινε επικουρικός.

Πηγές

- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2013). «Η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις (Ν. 1767/1988) στην εποχή των μνημονίων. Μία πρώτη προσέγγιση», *Οικονομική Κρίση & Εργατικό Δίκαιο*.
- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ., Το δικαίωμα πληροφόρησης των συμβουλίων εργαζομένων και η υπερόρια εφαρμογή του (άρθρο 13 παρ. 1 και 2 Ν. 1767/1988), σε ΕΕργΔ 5/2013 σελ. 257 επ.
- Τραυλός-Τζανετάτος, Δ., Δικονομικά ζητήματα από την άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων κατά τον ν. 1767/1988· Το δικαίωμα πληροφόρησης ειδικότερα (άρθρο 13 παρ. 1 και 2) σε ΕΕργΔ 18/2012 σελ. 1539 επ.
- Καζάκου, Α. (2013). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3η Έκδοση.
- Λεβέντης, Γ. (2007). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2η Έκδοση.
- Βαρχαλαμά, Έ. και Σταμάτη, Ά. (2012). «Ατομικές & συλλογικές εργασιακές σχέσεις», Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Βαρχαλαμά, Έ., Βενιέρης, Ι. και Σαλίμπα, Ζ. (2012). «Επιχειρήσεις – Βασικά στοιχεία και έννοιες για τη συνδικαλιστική παρέμβαση», Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ.

Συντάκτης

Ιωάννης Νικ. Παπάς