

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΟΥ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ
ΤΩΝ
ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

Θέμα Εργασίας:

**«Ο ρόλος των εργαζομένων στην ελληνική
Ευρωπαϊκή Εταιρία»**

(επιβλέπουσα καθηγήτρια: Μ. Παπαντώνη)

ΔΕΜΕΡΤΖΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
A.M. 1204 M 025

ΑΘΗΝΑ
2006

Πίνακας Περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
A. Ο θεσμός της Ευρωπαϊκής Εταιρίας – Societas Europaea	4
0.1. Δικαιολογητική βάση της ρυθμιστικής παρέμβασης.....	4
0.2. Γενικά χαρακτηριστικά της SE	6
0.3. Η σύσταση της SE.....	7
0.3.1. Σύσταση SE δια συγχωνεύσεως.....	9
0.3.2. Σύσταση SE χαρτοφυλακίου	10
0.3.3. Σύσταση κοινής θυγατρικής SE	11
0.3.4. Μετατροπή Ανώνυμης Εταιρίας (ΑΕ) σε SE	11
0.3.5. Ίδρυση θυγατρικής SE από άλλη SE.....	12
0.4. Η διάρθρωση της SE.....	12
0.4.1. Η γενική συνέλευση	13
0.4.2. Το δυαδικό σύστημα	13
0.4.2.1. Το διευθυντικό όργανο	13
0.4.2.2. Το εποπτικό όργανο	14
0.4.3. Το μονιστικό σύστημα.....	15
0.4.3.1. Το διοικητικό όργανο	15
0.4.4. Κοινοί κανόνες του δυαδικού και του μονιστικού συστήματος.....	15
0.5. Κριτική του θεσμού της SE	16
0.5.1. Πλεονεκτήματα.....	16
0.5.2. Μειονεκτήματα	18
B. Ο ρόλος των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή εταιρία (SE)	20
0.6. Δικαιολογητική βάση της ρυθμιστικής παρέμβασης.....	20
0.7. Η ρύθμιση της συμμετοχής των εργαζομένων στη SE: το χρονικό των διαπραγματεύσεων – ο συμβιβασμός της Νίκαιας (2000)	22

ΜΕΡΟΣ Α΄

Η συμμετοχή (ενημέρωση - διαβούλευση - συναπόφαση) των εργαζομένων στις επιχειρήσεις στα πλαίσια του ευρωπαϊκού και του ελληνικού δικαίου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Η εξέλιξη των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο ευρωπαϊκό δίκαιο

1.1. Γενικά	27
1.2. 1970-1980: Η περίοδος των σημαντικών νομοθετικών πρωτοβουλιών.....	27
1.3. Ο Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (1989).....	30
1.4. Η Συνθήκη του Maastricht και το Κοινωνικό Πρωτόκολλο	32
1.5. Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) – Οδηγία 94/45/ΕΚ.....	33

- 1.6. Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων (2000) 35
 1.7. Το καθεστώς των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία (SE) 37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

Τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο: Ν. 1767/1988

2.1. Ιστορική αναδρομή	42
2.2. Πεδίο εφαρμογής του Ν. 1767/1988	43
2.3. Οργάνωση και λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων	45
2.4. Προστασία και διευκολύνσεις των εργασιακών συμβουλίων	46
2.5. Κατηγορίες συμμετοχικών δικαιωμάτων	47
2.5.1. Πληροφόρηση	47
2.5.2. Έκφραση συμβουλευτικής γνώμης	48
2.5.3. Κοινές συσκέψεις	49
2.5.4. Διαβουλεύσεις	49
2.5.5. Συναπόφαση	50
2.5.5.1. Η κανονιστική ισχύς της συμφωνίας	51
2.5.5.2. Η προσφυγή στη μεσολάβηση και τη διαιτησία	52
2.5.5.2.1. Διάδικοι και διαφορές	52
2.5.5.2.2. Διαδικασία	53
2.5.5.3. Προϋποθέσεις άσκησης του συμμετοχικού δικαιώματος της συναπόφασης	54
2.6. Η έννοια της «συμμετοχής» : ιδιωτικός – δημόσιος τομέας	56
2.7. Σχέση μεταξύ των συμβουλίων των εργαζομένων και των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων	58
2.8. Η λειτουργία του θεσμού των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα	60

ΜΕΡΟΣ Β΄

Ενημέρωση - διαβούλευση - συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

Ελληνική Ευρωπαϊκή Εταιρία: ο ρόλος των εργαζομένων - Π.Δ. 91/2006

3.1. Πεδίο εφαρμογής	64
3.2. Το εκπροσωπευτικό - διαπραγματευτικό όργανο των εργαζομένων ...	64
3.2.1. Υποχρέωση σύστασης ΕΔΟ και παροχής ορισμένων προκαταρκτικών πληροφοριών	64
3.2.2. Σύνθεση της ΕΔΟ: γεωγραφική κατανομή των μελών της	66
3.2.2.1. Η ειδική περίπτωση της σύστασης SE με συγχώνευση	67
3.2.2.2. Ρύθμιση της σύνθεσης της ΕΔΟ στην περίπτωση αλλαγών ..	70
3.2.3. Εκλογή των μελών της ΕΔΟ	72
3.2.3.1. Από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις	73
3.2.3.2. Από τα συμβούλια των εργαζομένων	73
3.2.3.3. Άμεσα από τους εργαζόμενους	74
3.2.4. Δικαιοδοσία της ΕΔΟ	77
3.2.5. Ρυθμίσεις για τη ψηφοφορία στην ΕΔΟ	78
3.2.5.1. Γενικός κανόνας	78
3.2.5.2. Εξαιρέσεις	78

3.2.5.2.1. Μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής των εργαζομένων	78
3.2.5.2.2. Μη θέσπιση συστήματος συμμετοχής των εργαζομένων	80
3.2.6. Ευθύνη για τις δαπάνες της ΕΔΟ	81
3.3. Διάρκεια και διαδικασία της διαπραγμάτευσης	82
3.4. Η συμφωνία και το περιεχόμενό της	82
3.4.1. Η αρχή της αυτονομίας των μερών	82
3.4.2. Η ειδική περίπτωση της μετατροπής	84
3.5. Λοιπές διατάξεις	85
3.5.1. Απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας	85
3.5.2. Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων	85
3.6. Διατάξεις αναφοράς	87
3.6.1. Σύσταση και λειτουργία του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων	87
3.6.2. Αρμοδιότητες του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων	89
3.6.2.1. Ενημέρωση - διαβούλευση	89
3.6.2.2. Συμμετοχή	91
3.6.3. Προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της συμμετοχής	92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

Ελληνική Ευρωπαϊκή Εταιρία ως επιχείρηση κοινοτικής έκτασης: ο ρόλος των εργαζομένων – Π.Δ. 40/1997

4.1. «Επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας» – «ελέγχουσα επιχείρηση ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας»: εννοιολογική προσέγγιση των όρων	96
4.2. Ενημέρωση – διαβούλευση στις επιχειρήσεις και τους ομίλους κοινοτικής κλίμακας: η περίπτωση της SE	97
4.3. Προϋποθέσεις σύστασης ΕΣΕ ή καθιέρωσης διαδικασίας ενημέρωσης - διαβούλευσης	100
4.4. Το εκπροσωπευτικό – διαπραγματευτικό όργανο των εργαζομένων	102
4.4.1. Σύθεση και εκλογή των μελών της ΕΔΟ	102
4.4.2. Αρμοδιότητες και λειτουργίες της ΕΔΟ	103
4.5. Η συμφωνία και το περιεχόμενό της	105
4.6. Επικουρικές υποχρεώσεις	107
4.6.1. Σύθεση και εκλογή των μελών του ΕΣΕ	107
4.6.2. Αρμοδιότητες και λειτουργίες του ΕΣΕ	108
4.7. Λοιπές διατάξεις	109
4.7.1. Εμπιστευτικότητα πληροφοριών	109
4.7.2. Προστασία εκπροσώπων των εργαζομένων	110
4.8. Η λειτουργία του θεσμού των ΕΣΕ σε κοινοτικό επίπεδο	110
Συμπεράσματα	112
Παράρτημα	116
Νομοθεσία	118
Βιβλία – Συλλογικοί τόμοι	120
Άρθρα	122
Ηλεκτρονικές διευθύνσεις	124

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

A. Ο θεσμός της Ευρωπαϊκής Εταιρίας – Societas Europaea

0.1. Δικαιολογητική βάση της ρυθμιστικής παρέμβασης

Η Ευρωπαϊκή Εταιρία - Societas Europaea (στο εξής SE) αποτελεί πλέον πραγματικότητα μετά από διαπραγματεύσεις που διήρκεσαν πάνω από τριάντα χρόνια, με βασικό σημείο αιχμής ανάμεσα στα κράτη-μέλη το είδος και την έκταση της συμμετοχής των εργαζομένων σε αυτήν. Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική) κατέληξε στη Σύνοδο της Νίκαιας το 2000 σε μία πολιτική συμφωνία, όσον αφορά το ζήτημα της Ευρωπαϊκής Εταιρίας όπως επίσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στο νέο αυτό εταιρικό μόρφωμα.

Έτσι, από το φθινόπωρο του 2004 καθίσταται δυνατή σε επιχειρήσεις η ίδρυση μίας SE με βάση τον Κανονισμό 2157/2001 της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 «περί του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας» και την Οδηγία 2001/86/ΕΚ «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων», με την οποία τα κράτη-μέλη κλήθηκαν να εναρμονιστούν το αργότερο μέχρι τις 8 Οκτωβρίου 2004.

Στόχος του Κανονισμού 2157/2001 είναι να παράσχει, μέσω της δημιουργίας μίας SE, ένα ενιαίο νομικό πλαίσιο, το οποίο θα διευκολύνει εταιρίες από διαφορετικά κράτη-μέλη να αναδιοργανώνονται και να λειτουργούν μέσα στην ενιαία, ευρωπαϊκή αγορά χωρίς εμπόδια λόγω της πολυμορφίας και της περιορισμένης εδαφικής εφαρμογής του εθνικού εταιρικού δικαίου¹. Το νομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη, καθώς ακόμα βασίζεται αποκλειστικά στις εθνικές νομοθεσίες, δεν αντιστοιχεί πλέον στο οικονομικό πλαίσιο και συνιστά έτσι σημαντικό εμπόδιο στη δημιουργία ομάδων εταιριών από διάφορα κράτη-μέλη. Είναι επομένως σημαντικό να εξασφαλισθεί κατά το δυνατό η σύμπτωση οικονομικού και νομικού καθεστώτος της επιχείρησης στην Ευρώπη.

Με αυτόν τον τρόπο τα κράτη-μέλη φιλοδοξούν να ενισχύσουν τη διασυνοριακή επέκταση των επιχειρήσεων και τη δημιουργία ομίλων στο έδαφος της Κοινότητας προς την κατεύθυνση ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς. Στα πλαίσια αυτά, οι διατάξεις του Κανονισμού επιτρέπουν στις επιχειρήσεις, των οποίων η δραστηριότητα δεν περιορίζεται στην ικανοποίηση καθαρά τοπικών αναγκών, να αναδιοργανωθούν και να επεκταθούν στον ΕΟΧ, ώστε να καταστεί δυνατή η υλοποίηση του στόχου της εσωτερικής αγοράς². Οι πλέον καινοτόμες ρυθμίσεις του Κανονισμού προβλέπουν τη δυνατότητα διασυνοριακής συγχώνευσης των κοινοτικών εταιριών, καθώς και τη δυνατότητα μεταφοράς της καταστατικής έδρας της SE χωρίς να απαιτείται λύση και σύσταση νέου νομικού προσώπου³.

¹ Κανονισμός 2157/2001 του Συμβουλίου της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 «περί του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρίας», ΕΕ L 294 της 10^{ης}/11/2001, Προοίμιο: σημείο 6 και 7.

² *Ibid*, σημ. 1.

³ *Ibid*, σημ. 2 και 24.

Στην περίπτωση της Ελλάδας ο θεσμός της SE υιοθετήθηκε σχετικά πρόσφατα, μόλις στις 4 Νοεμβρίου 2004, χάρη στη ψήφιση του Ν. 3412/2005 «Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη σύσταση και τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρίας»⁴. Ο νόμος περιλαμβάνει 30 άρθρα κατανεμημένα σε 7 κεφάλαια τα οποία αναπαράγουν βασικές ρυθμίσεις του Κανονισμού εισάγοντας παράλληλα και κάποιες εκτελεστικές διατάξεις.

Βάσει των «γενικών διατάξεων» του κεφαλαίου I (άρθρα 1-8) η SE με έδρα την Ελλάδα καταχωρείται σε χωριστή μερίδα στο Μητρώο ΑΕ που τηρείται στην εποπτεύουσα αρχή⁵, την αρμόδια δηλαδή υπηρεσία της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης (Ν.Α.) στην περιφέρεια της οποίας η SE έχει την έδρα της ή την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Ανάπτυξης κατά περίπτωση⁶. Η εταιρία αποκτά νομική προσωπικότητα αμέσως μετά την ημερομηνία καταχώρισής της στο μητρώο⁷. Η έδρα μάλιστα της SE απαιτείται να βρίσκεται όχι μόνο στο ίδιο κράτος-μέλος, δηλαδή στην προκειμένη περίπτωση εντός της ελληνικής επικράτειας, αλλά και στον ίδιο τόπο⁸. Επίσης, ορίζονται οι διαδικασίες μεταφοράς της έδρας της εταιρίας και τα δικαιώματα των μετόχων που μειοψήφησαν στη σχετική απόφαση περί μεταφοράς⁹.

Όσον αφορά το μετοχικό κεφάλαιο της ευρωπαϊκής εταιρίας προβλέπεται ότι εάν η εθνική νομοθεσία καθορίζει για ορισμένα είδη εταιρικών δραστηριοτήτων μεγαλύτερο κατώτατο όριο μετοχικού κεφαλαίου από αυτό που αναφέρει ο Κανονισμός, ισχύει το μεγαλύτερο αυτό όριο¹⁰.

Από τη στιγμή, τέλος, που θα λάβει χώρα η καταχώρηση της SE στην Ελλάδα, διέπεται α) από τον Κανονισμό 2157/2001, β) τον Ν. 3412/2005, γ) την ελληνική νομοθεσία που διέπει τις ΑΕ για τα θέματα που δε ρυθμίζουν ή ρυθμίζουν εν μέρει ο Κανονισμός και ο Νόμος και δ) τις διατάξεις του καταστατικού της SE, εφόσον είναι σύμφωνες με τις διατάξεις του Κανονισμού¹¹. Διαμορφώνεται, δηλαδή, μία ιεραρχία των πηγών της SE σε αντιστοιχία με τα όσα ορίζονται στον Κανονισμό.

Τα κεφάλαια II έως IV (άρθρα 9-19) που ακολουθούν, αναφέρονται στους τρόπους σύστασης της SE (σύσταση SE μέσω συγχώνευσης, σύσταση SE χαρτοφυλακίου, σύσταση SE μέσω μετατροπής), καθώς και στη δυνατότητα των μετόχων μειοψηφίας που εναντιώνονται στη σύσταση να απαιτήσουν από την εταιρία την εξαγορά των μετοχών τους, εάν συντρέχει «σπουδαίος λόγος» και ιδίως αν η σχέση ανταλλαγής είναι ιδιαίτερα δυσμενής γι' αυτούς (προστασία των μετόχων μειοψηφίας).

Το κεφάλαιο V (άρθρα 20-25), από την άλλη πλευρά, επικεντρώνεται στη διάρθρωση της SE που λειτουργεί είτε σύμφωνα με το δυαδικό σύστημα διοίκησης (παράλληλη ύπαρξη «Διευθυντικού Οργάνου» και «Εποπτικού Οργάνου») είτε σύμφωνα με το μονιστικό σύστημα διοίκησης («Διοικητικό Όργανο»). Εισάγεται δηλαδή ως εναλλακτικό σύστημα διοίκησης το δυαδικό. Καινοτομία αποτελεί, επίσης, το γεγονός ότι στα θέματα που δεν

⁴ Ν. 3412/2005 «Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη σύσταση και τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρίας» (ΦΕΚ: 276/Α/4-11-2005).

⁵ *Ibid*, άρθρο 7, παρ.1.

⁶ *Ibid*, άρθρο 1,στοιχείο (γ).

⁷ *Ibid*, άρθρο 2, παρ.1.

⁸ *Ibid*, άρθρο 6, παρ.1.

⁹ *Ibid*, άρθρο 6, παρ. 2-6.

¹⁰ *Ibid*, άρθρο 5, παρ. 1-2.

¹¹ *Ibid*, άρθρο 4, παρ.2.

προβλέπονται από τον Κανονισμό και από τον παρόντα νόμο, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις του κ.ν. 2190/1920 που ρυθμίζουν ζητήματα συγκρότησης και λειτουργίας του διοικητικού συμβουλίου της ανώνυμης εταιρίας, προσαρμοσμένες στην ιδιαίτερη φύση του διευθυντικού και του εποπτικού οργάνου¹². Πρόκειται για μία ιδιαίτερα «δύσκολη» ως προς την πρακτική της εφαρμογή διάταξη, καθώς απαιτείται προσαρμογή κι εφαρμογή των διατάξεων που απευθύνονται στο μονιστικό σύστημα διοίκησης στα πλαίσια του δυαδικού συστήματος.

Τέλος, το κεφάλαιο VI (άρθρα 26-27) αναφέρεται στη μεταφορά της κεντρικής διοίκησης της SE, ενώ το κεφάλαιο VII περιλαμβάνει ορισμένες «τελικές διατάξεις».

Η θέσπιση του νέου αυτού θεσμικού πλαισίου, και δεδομένου ότι η λειτουργία της εταιρίας αυτής θα διέπεται σε σημαντικό βαθμό από το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές διαδικασίες, καθιστά ακόμη πιο έντονη την ανάγκη για εκσυγχρονισμό του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας των εταιριών στη χώρα μας. Ειδικότερα, **υπογραμμίζεται η ανάγκη για συνολική επανεξέταση του κ.ν. 2190/1920 για τις ανώνυμες εταιρίες** προς το σκοπό του εκσυγχρονισμού των διατάξεών του, έτσι ώστε να ενισχυθεί και η ανταγωνιστική ικανότητα της ελληνικής SE.

0.2. Γενικά χαρακτηριστικά της SE

Η σύσταση εταιριών υπό τη μορφή Ευρωπαϊκής Ανώνυμης Εταιρίας δεν περιορίζεται μόνο στο έδαφος των 25 κρατών μελών της Κοινότητας, αλλά επεκτείνεται σε ολόκληρο τον ΕΟΧ εσωκλείοντας και μη κοινοτικά κράτη όπως είναι η Νορβηγία και το Λίχτενστάιν. Η SE είναι κεφαλαιουχική εταιρία η οποία διαθέτει νομική προσωπικότητα¹³. Το ελάχιστο υποχρεωτικό μετοχικό κεφάλαιο ανέρχεται σε 120.000€¹⁴, διαιρείται δε σε μετοχές¹⁵, ενώ η διατήρηση και οι μεταβολές του υπόκεινται στο δίκαιο περί ανωνύμων εταιριών του κράτους-μέλους της καταστατικής έδρας¹⁶. Κάθε μέτοχος ευθύνεται μέχρι του ποσού της συμμετοχής του στην εταιρία αυτή¹⁷.

Η σύστασή της διέπεται από τη νομοθεσία περί ανωνύμων εταιριών του κράτους-μέλους της καταστατικής έδρας¹⁸. Η καταστατική έδρα πρέπει να συμπίπτει με την πραγματική έδρα της SE¹⁹ και να αναφέρεται στο καταστατικό (ακολουθείται η θεωρία της πραγματικής έδρας). Παρέχεται μάλιστα η δυνατότητα στα κράτη-μέλη να προβλέψουν ότι η καταστατική και η πραγματική έδρα πρέπει να βρίσκονται όχι μόνο στο ίδιο κράτος-μέλος, αλλά και στον ίδιο τόπο²⁰.

Σε περίπτωση μεταφοράς της πραγματικής έδρας σε άλλο κράτος-μέλος, οπότε παύει να ισχύει η σύμπτωση των δύο εδρών όπως επιβάλλει ο Κανονισμός, το κράτος-μέλος της καταστατικής έδρας καλεί την Εταιρία εντός

¹² *Ibid*, άρθρο 20, παρ.5.

¹³ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 1, παρ. 3.

¹⁴ *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 2.

¹⁵ *Ibid*, άρθρο 1, παρ. 2.

¹⁶ *Ibid*, άρθρο 5.

¹⁷ *Ibid*, άρθρο 1, παρ. 2.

¹⁸ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 1.

¹⁹ *Ibid*, άρθρο 7.

²⁰ *Ibid*.

ορισμένης προθεσμίας να επανορθώσει την κατάσταση είτε με επιστροφή της πραγματικής έδρας στο κράτος-μέλος της καταστατικής, είτε με μεταφορά της καταστατικής στο κράτος-μέλος όπου βρίσκεται η πραγματική²¹. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, η Εταιρία τίθεται σε διαδικασία εκκαθάρισης²².

Κάθε Ευρωπαϊκή Εταιρία φέρει υποχρεωτικά το διακριτικό «SE» (Societas Europaea) στην επωνυμία της²³, καταχωρείται στο μητρώο που προβλέπει η εθνική νομοθεσία του κράτους-μέλους της καταστατικής έδρας²⁴, εφόσον προηγουμένως έχει ρυθμιστεί το ζήτημα του ρόλου των εργαζομένων με βάση τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ²⁵, ενώ υπόκειται και στις σχετικές διατυπώσεις δημοσιότητας που προβλέπονται από τη νομοθεσία του κράτους-μέλους της καταστατικής έδρας²⁶.

Μετά την τήρηση των διατυπώσεων δημοσιότητας η καταχώρηση μίας SE στα οικεία μητρώα, καθώς και τυχόν διαγραφή της καταχώρησης, δημοσιεύονται προς ενημέρωση στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων²⁷. Η ανακοίνωση αυτή περιλαμβάνει την εταιρική επωνυμία, τον αριθμό, την ημερομηνία και τον τόπο καταχώρησης της SE, την ημερομηνία, τον τόπο και τον τίτλο της δημοσίευσης, καθώς και την καταστατική έδρα και τον τομέα δραστηριότητας της SE²⁸.

0.3. Η σύσταση της SE

Μία SE μπορεί να έχει οποιοδήποτε αντικείμενο και σκοπό εμπορικό ή μη, προϊόντα ή υπηρεσίες, να είναι πιστωτικό ίδρυμα ή ακόμα και ασφαλιστική επιχείρηση²⁹. Μπορεί επίσης να πρόκειται για εταιρία που έχει τις μετοχές της εισηγμένες στο χρηματιστήριο. Η αποστολή συνεπώς της SE είναι οικουμενική («vocation universelle»)³⁰.

Ωστόσο, η SE δεν είναι μία άμεσα διαθέσιμη εταιρική μορφή, με την έννοια ότι μπορεί να δημιουργηθεί σε κάθε περίπτωση εκ του μηδενός από οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Χρήση της SE μπορεί να γίνει μόνο από *υφιστάμενες επιχειρήσεις* που δεν περιορίζονται στην εξυπηρέτηση καθαρά τοπικών αναγκών και οι οποίες σχεδιάζουν την αναδιοργάνωση των δραστηριοτήτων τους σε κοινοτικό επίπεδο.

Σε κάθε περίπτωση οι συμμετέχουσες στη σύσταση SE εταιρίες θα πρέπει να πληρούν δύο βασικά κριτήρια: α) να είναι κοινοτικές εταιρίες και β) να έχουν διασυνοριακή διάσταση.

Μία εταιρία έχει κοινοτικό χαρακτήρα εφόσον έχει συσταθεί σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ενός κράτους-μέλους κι έχει την έδρα της και την κεντρική

²¹ *Ibid*, άρθρο 64, παρ. 1, στοιχεία (α), (β). Η μεταφορά της καταστατικής έδρας λαμβάνει χώρα σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 8 του Κανονισμού. Η μεταφορά δε συνεπάγεται λύση της εταιρίας ούτε δημιουργία νέου νομικού προσώπου.

²² *Ibid*, άρθρο 64, παρ. 2.

²³ *Ibid*, άρθρο 11.

²⁴ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 1.

²⁵ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 2, 3.

²⁶ *Ibid*, άρθρο 13.

²⁷ *Ibid*, άρθρο 14, παρ. 1.

²⁸ *Ibid*.

²⁹ Περράκη Ε. (2003) «Ο κανονισμός 2157/2001 για την Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea) – Η αμφίβολη λύση ενός παλιού προβλήματος», ΔΕΕ, Μάιος, Έτος 9^ο, σ. 495.

³⁰ *Ibid*.

της διοίκηση στην Κοινότητα. Αυτό σημαίνει πως εταιρίες που εδρεύουν σε τρίτες χώρες δε μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη SE για να διεισδύσουν στην κοινοτική αγορά. Μπορούν, όμως, να αποκτήσουν μετοχές μίας SE ή να προβούν σε εξαγορά μίας SE.

Αυτός ο κανόνας, ωστόσο, επιδέχεται μία εξαίρεση, καθώς επιτρέπεται να λάβουν μέρος στη σύσταση μίας SE εταιρίες, οι οποίες έχουν την κεντρική τους διοίκηση εκτός της Κοινότητας, εφόσον α) έχουν την καταστατική τους έδρα στο εσωτερικό κάποιου κράτους-μέλους και διέπονται από το δίκαιο αυτού του κράτους-μέλους και β) παρουσιάζουν αποτελεσματικό και συνεχή σύνδεσμο με την οικονομία κάποιου κράτους-μέλους³¹.

Όσον αφορά το δεύτερο κριτήριο, αυτό της διασυνοριακής διάστασης, διασφαλίζεται ως εξής³²:

➤ εάν πρόκειται για σύσταση SE με συγχώνευση ή για σύσταση SE χαρτοφυλακίου ή για κοινή θυγατρική SE, θα πρέπει *τουλάχιστον δύο από τις συμμετέχουσες εταιρίες να διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών-μελών,*

➤ εάν πρόκειται για σύσταση SE χαρτοφυλακίου ή για κοινή θυγατρική SE και οι συμμετέχουσες εταιρίες διέπονται από το δίκαιο ενός μόνο κράτους-μέλους, τότε θα πρέπει να *διαθέτουν τουλάχιστον από διετίας, θυγατρική εταιρία υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους-μέλους ή υποκατάστημα εγκατεστημένο σε άλλο κράτος-μέλος, ενώ*

➤ αν πρόκειται για μετατροπή AE σε SE, η μετατρεπόμενη εταιρία θα πρέπει να διαθέτει, τουλάχιστον από διετίας, θυγατρική εταιρία υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους-μέλους ή υποκατάστημα εγκατεστημένο σε άλλο κράτος-μέλος.

Συνεπώς, η θυγατρική εταιρία δεν είναι πάντα μία εταιρία που συμμετέχει άμεσα στην εγκατάσταση μίας SE. Συχνά εμφανίζεται ως *προϋπόθεση* που επιτρέπει σε μία εταιρία που διέπεται από τη νομοθεσία ενός κράτους, να λάβει μέρος στην εγκατάσταση μίας SE αποκτώντας τον τίτλο της συμμετέχουσας εταιρίας. Συμμετέχουσα εταιρία θεωρείται μόνο η εταιρία της οποίας οι μέτοχοι θα γίνουν μέτοχοι της SE.

Ωστόσο, σε αυτό το σημείο προκύπτει ένα κρίσιμο ερώτημα: Θα πρέπει μόνο οι άμεσες θυγατρικές μίας συμμετέχουσας εταιρίας ή μίας θυγατρικής μίας συμμετέχουσας εταιρίας που διέπονται από το δίκαιο ενός κράτους-μέλους να λαμβάνονται υπόψη κατά τη σύσταση της SE, ή θα πρέπει να συνυπολογίζονται και οι έμμεσες θυγατρικές μίας συμμετέχουσας εταιρίας ή μίας από τις θυγατρικές της που διέπονται από το δίκαιο κράτους-μέλους, όταν οι σύνδεσμοι ελέγχου έχουν συσταθεί μέσω μίας ενδιάμεσης θυγατρικής που βρίσκεται σε μία τρίτη χώρα;

Για να γίνει περισσότερο αντιληπτό το ζητούμενο, ας πάρουμε ένα παράδειγμα³³: η συμμετέχουσα εταιρία Α που βρίσκεται στο κράτος-μέλος (Χ), ελέγχει την εταιρία Β που βρίσκεται στο κράτος-μέλος (Ψ), καθώς και την εταιρία Γ που βρίσκεται σε μία τρίτη χώρα. Η εταιρία Γ ελέγχει με τη σειρά της την εταιρία Β1 η οποία βρίσκεται επίσης στο κράτος-μέλος (Ψ). Οι εταιρίες Β και Β1 είναι και οι δύο θυγατρικές της εταιρίας Α, αλλά ο σύνδεσμος ελέγχου με την τελευταία (Β1) έχει συσταθεί εκτός του εδάφους της Κοινότητας. Θα

³¹ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 2, παρ. 5.

³² *Ibid*, άρθρο 2, παρ. 1-4.

³³ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που προέκυψαν στα πλαίσια συνεντεύξεων και συζητήσεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τον ίδιο τρόπο όπως η εταιρία Β κατά τη σύσταση της SE;

Στην πραγματικότητα, όταν ο Κανονισμός 2157/2001 διατυπώνει τις διάφορες μορφές σύστασης της SE, δεν περιορίζει με κανέναν τρόπο το να λαμβάνονται υπόψη τα νομικά πρόσωπα που διέπονται από τους νόμους τρίτων χωρών μέσα στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας. Από τη στιγμή που έχει πιστοποιηθεί ο κοινοτικός χαρακτήρας της συμμετέχουσας εταιρίας, τίποτα δε φαίνεται να εμποδίζει τις θυγατρικές ή τις εγκαταστάσεις αυτών που βρίσκονται σε τρίτες χώρες από το να εμπλέκονται *έμμεσα* στη διαδικασία.

Από τη στιγμή, λοιπόν, που δύο εταιρίες από διαφορετικά κράτη-μέλη αποφασίσουν να συγχωνευθούν για να συστήσουν μία SE π.χ. στην Ελλάδα, θα πρέπει να είναι ελεύθερες να μεταφέρουν στη μελλοντική SE όλα τους τα περιουσιακά στοιχεία, που βρίσκονται εντός κι εκτός της Κοινότητας, συμπεριλαμβανομένων συνεπώς των θυγατρικών και εγκαταστάσεων που εδρεύουν εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι τελευταίες, όμως, δεν παρεμβαίνουν άμεσα στη διαδικασία σύστασης μίας SE, με τρόπο άλλο από το να καθορίζουν τα περιουσιακά στοιχεία κάθε συμμετέχουσας εταιρίας.

Με δεδομένο, το απλό γεγονός ότι οι θυγατρικές και οι εγκαταστάσεις τρίτων χωρών θα ληφθούν υπόψη για τους σκοπούς που αναφέρονται παραπάνω, για τον καθορισμό δηλαδή των περιουσιακών στοιχείων των συμμετεχουσών εταιριών, καθίσταται απαραίτητο να ληφθούν υπόψη και οι κοινοτικές θυγατρικές και εγκαταστάσεις αυτών των εταιριών των τρίτων χωρών, ενσωματωμένες στην περίμετρο των συμμετεχουσών εταιριών. Άρα, αναπόφευκτα συμπεραίνουμε ότι εκείνες οι κοινοτικές θυγατρικές και εγκαταστάσεις που βρίσκονται υπό με τον έμμεσο έλεγχο των συμμετεχουσών εταιριών μέσω συνδέσμων εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν έχουν καμία ουσιαστική διαφορά συγκρινόμενες με τις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις ο έλεγχος των οποίων εδραιώνεται εντός του εδάφους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κατ' εφαρμογή, λοιπόν, όλων των παραπάνω και σύμφωνα πάντα με τις διατάξεις του Κανονισμού καθορίζονται οι εξής τρόποι για τη σύσταση μίας SE:

- Σύσταση SE δια συγχωνεύσεως
- Σύσταση SE χαρτοφυλακίου
- Σύσταση κοινής θυγατρικής SE
- Μετατροπή Ανώνυμης Εταιρίας (ΑΕ) σε SE
- Ίδρυση θυγατρικής SE από άλλη SE

0.3.1. Σύσταση SE δια συγχωνεύσεως

Η SE μπορεί να συσταθεί δια συγχωνεύσεως από Ανώνυμες Εταιρίες (ΑΕ) οι οποίες έχουν συσταθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία κράτους-μέλους κι έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα, εφόσον δύο τουλάχιστον από αυτές διέπονται από το δικαίω διαφορετικών κρατών-μελών³⁴. Η συγχώνευση μπορεί να γίνει με δύο τρόπους³⁵:

³⁴ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 2, παρ. 1.

³⁵ *Ibid*, άρθρο 17, παρ. 2, στοιχεία (α), (β).

- είτε με απορρόφηση - *συγχώνευση δια απορροφήσεως*,
- είτε με σύσταση νέας εταιρίας - *συγχώνευση δια συστάσεως νέας εταιρίας*.

Στα πλαίσια της διαδικασίας συγχωνεύσεως δια απορροφήσεως η απορροφούσα εταιρία λαμβάνει τη μορφή SE ταυτόχρονα με τη συγχώνευση, ενώ ακολουθεί καθολική μεταβίβαση του συνόλου του ενεργητικού και παθητικού της περιουσίας καθεμιάς από τις απορροφούμενες εταιρίες στην απορροφούσα εταιρία³⁶. Οι μέτοχοι των απορροφούμενων εταιριών καθίστανται μέτοχοι της απορροφούσας εταιρίας, ενώ οι απορροφούμενες εταιρία παύουν να υφίστανται³⁷.

Αντίστοιχα στην περίπτωση συγχωνεύσεως δια συστάσεως νέας εταιρίας η SE είναι η νέα εταιρία στην οποία μάλιστα μεταβιβάζεται το σύνολο του ενεργητικού και του παθητικού των συγχωνευομένων εταιριών³⁸. Οι μέτοχοι των συγχωνευομένων εταιριών καθίστανται μέτοχοι της SE, ενώ οι συγχωνευόμενες εταιρίες παύουν να υφίστανται³⁹.

Ο ίδιος ο Κανονισμός καθορίζει τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία της συγχώνευσης⁴⁰.

0.3.2. Σύσταση SE χαρτοφυλακίου

Ανώνυμες Εταιρίες (ΑΕ) και Εταιρίες Περιορισμένης Ευθύνης (ΕΠΕ) οι οποίες έχουν συσταθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία κράτους-μέλους κι έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα, μπορούν να προωθήσουν τη σύσταση εταιρίας χαρτοφυλακίου SE (Holding SE), εφόσον δύο τουλάχιστον από αυτές διέπονται από το δικαίω διαφορετικών κρατών-μελών, ή τουλάχιστον από διετίας έχουν θυγατρική εταιρία υπαγόμενη στο δικαίω άλλου κράτους-μέλους ή υποκατάστημα εγκατεστημένο σε άλλο κράτος-μέλος⁴¹. Οι εταιρίες που προωθούν τη σύσταση μίας SE χαρτοφυλακίου εξακολουθούν να υφίστανται μετατρέπόμενες σε θυγατρικές αυτής⁴². Ο Κανονισμός καθορίζει τη διαδικασία σύστασης SE χαρτοφυλακίου⁴³.

Οι μέτοχοι ή μεριδιούχοι των εταιριών, οι οποίες προωθούν τη σύσταση, διαθέτουν τρεις μήνες από τη στιγμή που οριστικοποιείται το σχέδιο σύστασης της SE, προκειμένου να ανακοινώσουν στις επισπεύδουσες εταιρίες την πρόθεσή τους να εισφέρουν τις μετοχές ή τα μερίδιά τους για να συσταθεί η μελλοντική SE⁴⁴. Σε περίπτωση που παρέλθει η σχετική τρίμηνη προθεσμία χωρίς να έχει λάβει χώρα γνωστοποίηση της πρόθεσής τους, προβλέπεται συμπληρωματική προθεσμία ενός μηνός⁴⁵.

³⁶ *Ibid*, άρθρο 29, παρ. 1, στοιχεία (α), (δ).

³⁷ *Ibid*, άρθρο 29, παρ. 1, στοιχεία (β), (γ).

³⁸ *Ibid*, άρθρο 29, παρ. 2, στοιχεία (α).

³⁹ *Ibid*, άρθρο 29, παρ. 2, στοιχεία (β), (γ).

⁴⁰ Για τη διαδικασία της συγχώνευσης στη βάση της τρίτης Οδηγίας (κατάρτιση σχεδίου συγχώνευσης, δημοσιεύσεις, έκθεση εμπειρογνομόνων, έγκριση σχεδίου από τις Γενικές Συνελεύσεις) βλ. τα άρθρα 19-28 του Κανονισμού 2157/2001.

⁴¹ *Ibid*, άρθρο 2, παρ.2, στοιχεία (α), (β).

⁴² *Ibid*, άρθρο 32, παρ.1, εδάφιο (α).

⁴³ Για τη διαδικασία σύστασης SE χαρτοφυλακίου (κατάρτιση σχεδίου συστατικής πράξης της Holding, δημοσιεύσεις, έκθεση εμπειρογνομόνων, έγκριση σχεδίου από τις Γενικές Συνελεύσεις) βλ. το άρθρο 32 παρ. 2-7 του Κανονισμού 2157/2001.

⁴⁴ *Ibid*, άρθρο 33, παρ. 1.

⁴⁵ *Ibid*, άρθρο 33, παρ. 3, εδάφιο (β).

Η σύσταση της SE γίνεται μόνο εφόσον οι μέτοχοι ή οι κομιστές των μεριδίων των εταιριών που προωθούν τη σύσταση έχουν εισφέρει το ελάχιστο ποσοστό μετοχών ή μεριδίων κάθε εταιρίας, που καθορίζεται σύμφωνα με το σχέδιο σύστασης (τουλάχιστον 50%), κι εφόσον πληρούνται όλες οι άλλες προϋποθέσεις⁴⁶. Οι μέτοχοι ή οι κομιστές μεριδίων που εισφέρουν τους τίτλους τους για τη σύσταση της SE λαμβάνουν μετοχές της SE⁴⁷. Τα κράτη-μέλη μπορούν να θεσπίσουν διατάξεις για την προστασία των μετόχων μειοψηφίας που αντιτίθενται στη σύσταση της Holding SE, των πιστωτών και των εργαζομένων⁴⁸. Όπως είδαμε και παραπάνω τέτοιες διατάξεις περιλαμβάνονται στο Ν. 3412/2005 «Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη σύσταση και τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρίας».

Τέλος, η πρόταση προς τους μετόχους να εισφέρουν τις μετοχές τους στην εταιρία Holding δεν υπάγεται στους κανόνες για τη δημόσια πρόταση αγοράς κινητών αξιών (βλ. στην Ελλάδα απόφαση Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 2/258/5.12.2002)⁴⁹. Ωστόσο, η Holding SE που συνιστάται, έχοντας αποκτήσει τουλάχιστον το 50% των μετοχών των «επισπευδουσών» εταιριών, υπόκειται σε υποχρέωση να απευθύνει δημόσια πρόταση για εξαγορά των μετοχών που δε συμμετείχαν στη σύσταση.

0.3.3. Σύσταση κοινής θυγατρικής SE

Ο τρίτος και πιο απλός τρόπος ίδρυσης μίας SE είναι η ίδρυση κοινής θυγατρικής SE. Η σύσταση κοινής θυγατρικής μπορεί να γίνει από εταιρίες του άρθρου 48 της Συνθήκης, καθώς και από άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, τα οποία έχουν συσταθεί δυνάμει της νομοθεσίας κράτους-μέλους κι έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα, εφόσον τουλάχιστον δύο από αυτές διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών-μελών, ή τουλάχιστον από διετίας έχουν θυγατρική εταιρία υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους-μέλους ή υποκατάστημα εγκατεστημένο σε άλλο κράτος-μέλος⁵⁰.

Αυτός ο τρόπος σύστασης της SE θεωρείται ότι είναι ο απλούστερος και γι' αυτό δεν προβλέπονται ειδικότερες ρυθμίσεις στον Κανονισμό. Μία θυγατρική SE μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι ένας πολύ χρήσιμος τρόπος για δύο εταιρίες να συστήσουν μία κοινή επιχείρηση, χωρίς όμως να θέσουν όλα τα περιουσιακά τους στοιχεία σε ένα κοινό εταιρικό σχήμα.

0.3.4. Μετατροπή Ανώνυμης Εταιρίας (ΑΕ) σε SE

Ανώνυμη Εταιρία (ΑΕ) η οποία έχει συσταθεί σύμφωνα με το δίκαιο κράτους-μέλους κι έχει την καταστατική της έδρα και την κεντρική της διοίκηση στην Κοινότητα, μπορεί να μετατραπεί σε SE, εφόσον τουλάχιστον από διετίας έχει θυγατρική εταιρία υπαγόμενη στο δίκαιο άλλου κράτους-μέλους⁵¹. Η μετατροπή της ΑΕ σε SE δε συνεπάγεται λύση, αλλά ούτε δημιουργία νέου

⁴⁶ *Ibid*, άρθρο 33, παρ. 2.

⁴⁷ *Ibid*, άρθρο 33, παρ. 4.

⁴⁸ *Ibid*, άρθρο 34.

⁴⁹ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 496.

⁵⁰ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 2, παρ. 3, στοιχεία (α), (β).

⁵¹ *Ibid*, άρθρο 2, παρ. 4.

νομικού προσώπου⁵². Πρόκειται δηλαδή για μετατροπή που εξασφαλίζει τη συνέχεια του νομικού προσώπου, ενώ η καταστατική έδρα της εταιρίας δεν επιτρέπεται να μεταφερθεί επ' ευκαιρία της μετατροπής από ένα κράτος-μέλος σε άλλο⁵³.

Ο Κανονισμός καθορίζει τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία της μετατροπής⁵⁴. Επιπλέον, προβλέπεται και η αντίστροφη περίπτωση, η μετατροπή δηλαδή υφιστάμενης SE σε εθνική Ανώνυμη Εταιρία (ΑΕ)⁵⁵, χωρίς η μετατροπή αυτή να συνεπάγεται λύση της εταιρίας και δημιουργία νέου νομικού προσώπου⁵⁶.

0.3.5. Ίδρυση θυγατρικής SE από άλλη SE

Από τη στιγμή που λαμβάνει χώρα σύσταση SE με έναν από τους παραπάνω τρόπους, η SE αυτή έχει τη δυνατότητα να ιδρύει θυγατρικές SE⁵⁷. Σε αυτήν την περίπτωση εφαρμόζονται οι διατάξεις για την μονοπρόσωπη ΕΠΕ που έχουν θεσπιστεί κατ' εφαρμογή της Οδηγίας 89/667/ΕΚ, δηλαδή στην Ελλάδα το άρθρο 43^α Ν. 3190/1955⁵⁸. Αν ωστόσο υφιστάμενη SE προχωρήσει σε ίδρυση άλλης SE όχι μόνη της, αλλά με άλλες εταιρίες που δεν είναι SE, μία τέτοια ίδρυση θα πρέπει να υπαχθεί σε μία από τις προαναφερθείσες περιπτώσεις⁵⁹.

0.4. Η διάρθρωση της SE

Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, η διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρίας διαφοροποιείται από κράτος σε κράτος ανάλογα με το σύστημα - μονιστικό ή δυαδικό - που έχει υιοθετηθεί. Για παράδειγμα τόσο η Αγγλία όσο και η Ελλάδα έχουν υιοθετήσει το «μονιστικό σύστημα» σύμφωνα με το οποίο η Ανώνυμη Εταιρία περιλαμβάνει ένα μόνο όργανο, το Διοικητικό Συμβούλιο⁶⁰. Αντίθετα, η Γερμανία έχει επιλέξει το «δυαδικό σύστημα» το οποίο προβλέπει συνύπαρξη οργάνων διοίκησης και εποπτείας⁶¹.

Στα πλαίσια μίας τρίτης εκδοχής η Γαλλία προβλέπει και τα δύο συστήματα, αφήνοντας στη διακριτική ευχέρεια των επιχειρήσεων να επιλέξουν το ένα ή το άλλο σύστημα βάσει καταστατικών προβλέψεων⁶². Η τελευταία αυτή εκδοχή υιοθετήθηκε και από τον Κανονισμό 2157/2001. Ακόμα και τα κράτη-μέλη των οποίων το εθνικό δίκαιο δεν προβλέπει μία εκ των δύο δυνατοτήτων αναφορικά με τη διοίκηση των εθνικών ΑΕ, θα πρέπει να τις περιλάβουν αμφότερες στην περίπτωση της SE.

⁵² *Ibid*, άρθρο 37, παρ. 2.

⁵³ *Ibid*, άρθρο 37, παρ. 3.

⁵⁴ Για τη διαδικασία μετατροπής (κατάρτιση σχεδίου μετατροπής, εκτίμηση των περιουσιακών στοιχείων από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, απόφαση της Γ.Σ. των μετόχων) βλ. το άρθρο 37 παρ. 4-9 του Κανονισμού 2157/2001.

⁵⁵ *Ibid*, άρθρο 66, παρ. 1.

⁵⁶ *Ibid*, άρθρο 66, παρ. 2.

⁵⁷ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2.

⁵⁸ Βλ. Περράκη (2003), *op.cit.*, σ. 496.

⁵⁹ *Ibid*.

⁶⁰ *Ibid*, σ. 497.

⁶¹ *Ibid*.

⁶² *Ibid*.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό, λοιπόν, μία SE θα πρέπει να διαθέτει⁶³:

- α) μία γενική συνέλευση των μετόχων και
- β) είτε ένα εποπτικό κι ένα διευθυντικό όργανο (δυναμικό σύστημα) είτε ένα διοικητικό όργανο (μονιστικό σύστημα) ανάλογα με την επιλογή στο καταστατικό.

0.4.1. Η γενική συνέλευση

Η γενική συνέλευση είναι το όργανο της SE το οποίο υφίσταται σε κάθε περίπτωση ανεξάρτητα από την επιλογή του δυναμικού ή του μονιστικού συστήματος. Η γενική συνέλευση αποφασίζει για τα θέματα για τα οποία έχει ειδική αρμοδιότητα σύμφωνα με τον Κανονισμό 2157/2001⁶⁴. Ωστόσο, γίνεται παραπομπή και στο εθνικό δίκαιο είτε αυτό που αφορά τις εθνικές ανώνυμες εταιρίες γενικά σε θέματα διεξαγωγής της γενικής συνέλευσης και διαδικασίας ψηφοφορίας, είτε εκείνο που νομοθετείται ειδικά για τις SE⁶⁵.

Η γενική συνέλευση συνέρχεται μία φορά κατά ημερολογιακό έτος εντός έξι μηνών από το κλείσιμο της εταιρικής χρήσης, εκτός εάν το εθνικό δίκαιο περί ανωνύμων εταιριών προβλέπει μεγαλύτερη συχνότητα. Επίσης, το εθνικό δίκαιο για τις SE μπορεί να προβλέπει σύγκληση της πρώτης γενικής συνέλευσης εντός 18 μηνών από τη σύσταση της SE⁶⁶. Υπάρχει δηλαδή παραπομπή τόσο στην εθνική νομοθεσία περί ΑΕ όσο και στην εθνική νομοθεσία περί SE με αποτέλεσμα να ελλοχεύει ο κίνδυνος της περίπλοκης ρύθμισης.

Γενική συνέλευση μπορεί να συγκαλείται ανά πάσα στιγμή και από το διευθυντικό, το διοικητικό ή το εποπτικό όργανο ή από κάθε άλλο όργανο ή αρχή σύμφωνα με τη νομοθεσία περί ΑΕ⁶⁷. Επίσης, η σύγκληση της γενικής συνέλευσης ή η εγγραφή θέματος στην ημερήσια διάταξη της γενικής συνέλευσης μπορεί να γίνει μετά από αίτηση μειοψηφίας του 10%⁶⁸. Το καταστατικό της SE ή η εθνική νομοθεσία δύναται να προβλέπουν μικρότερο ποσοστό υπό τις αυτές προϋποθέσεις με εκείνες που ισχύουν για τις ανώνυμες εταιρίες.

Τέλος, οι αποφάσεις της γενικής συνέλευσης λαμβάνονται κατά πλειοψηφία των εκπροσρασμένων έγκυρων ψήφων εκτός εάν ο Κανονισμός ή ελλείψει σχετικής διάταξης, η νομοθεσία περί ΑΕ του κράτους-μέλους της καταστατικής έδρας της SE απαιτούν μεγαλύτερη πλειοψηφία⁶⁹.

0.4.2. Το δυναμικό σύστημα

0.4.2.1. Το διευθυντικό όργανο

Το διευθυντικό όργανο είναι αυτό που ασκεί τη διοίκηση της SE⁷⁰. Το μέλος ή τα μέλη του διορίζονται ή ανακαλούνται από το εποπτικό όργανο⁷¹,

⁶³ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 38.

⁶⁴ *Ibid*, άρθρο 52, εδάφιο (α), στοιχεία (α), (β).

⁶⁵ *Ibid*, άρθρο 53.

⁶⁶ *Ibid*, άρθρο 54, παρ. 1.

⁶⁷ *Ibid*, άρθρο 54, παρ. 2.

⁶⁸ *Ibid*, άρθρο 55, παρ. 1 και άρθρο 56.

⁶⁹ *Ibid*, άρθρο 57.

⁷⁰ *Ibid*, άρθρο 39, παρ. 1.

⁷¹ *Ibid*, άρθρο 39, παρ. 2, εδάφιο (α).

δίνεται ωστόσο η δυνατότητα στα κράτη-μέλη να προβλέπουν ότι το μέλος ή τα μέλη του διευθυντικού οργάνου διορίζονται ή ανακαλούνται από τη γενική συνέλευση, με τους ίδιους όρους που ισχύουν και για τις ΑΕ που εδρεύουν στο έδαφός τους⁷². Ο αριθμός των μελών ή οι κανόνες ανάδειξής τους καθορίζονται από το καταστατικό της SE⁷³.

Η ταυτόχρονη συμμετοχή στο διευθυντικό και το εποπτικό όργανο δεν επιτρέπεται. Εντούτοις, σε περίπτωση κενής θέσης το εποπτικό όργανο μπορεί να ορίσει ένα από τα μέλη του για να ασκήσει καθήκοντα μέλους στο διευθυντικό όργανο⁷⁴. Στο διάστημα αυτό αναστέλλεται η άσκηση των καθηκόντων του εν λόγω προσώπου ως μέλους του εποπτικού οργάνου.

Το διευθυντικό όργανο ενημερώνει το εποπτικό όργανο τουλάχιστον ανά τρίμηνο για την πορεία των δραστηριοτήτων της SE (περιοδική ενημέρωση)⁷⁵, και του κοινοποιεί σε εύθετο χρόνο κάθε πληροφορία για συμβάντα τα οποία ενδέχεται να έχουν αισθητές επιπτώσεις στην κατάσταση της SE⁷⁶.

0.4.2.2. Το εποπτικό όργανο

Το εποπτικό όργανο ελέγχει τη διοίκηση που ασκεί το διευθυντικό όργανο, χωρίς, όμως, το ίδιο να ασκεί εξουσία διοίκησης⁷⁷. Τα μέλη του εποπτικού οργάνου διορίζονται από τη γενική συνέλευση, ενώ τα μέλη του πρώτου εποπτικού οργάνου μπορούν να οριστούν από το καταστατικό⁷⁸ με την επιφύλαξη ότι δε θίγονται α) οι εθνικές νομοθετικές διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν σε μειοψηφία των μετόχων ή σε άλλα πρόσωπα ή αρχές να διορίζουν ένα μέρος των μελών των οργάνων και β) οι ρυθμίσεις περί συμμετοχής των εργαζομένων που έχουν καθοριστεί σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ⁷⁹. Ο αριθμός των μελών του εποπτικού οργάνου ή οι κανόνες καθορισμού του ορίζονται από το καταστατικό⁸⁰.

Στα πλαίσια της προσπάθειας για αποτελεσματική άσκηση ελέγχου της διοίκησης, το εποπτικό όργανο ή και κάθε μέλος του εποπτικού οργάνου, εφόσον προβλέπεται κάτι τέτοιο από το κράτος-μέλος, μπορεί να ζητά από το διευθυντικό όργανο οποιοσδήποτε πληροφορίες⁸¹ και να προβαίνει σε όλες τις επαληθεύσεις οι οποίες είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση της αποστολής του ή να τις αναθέτει σε άλλους⁸². Κάθε μέλος του εποπτικού οργάνου μπορεί να λαμβάνει γνώση όλων των πληροφοριών που διαβιβάζονται σε αυτό⁸³.

⁷² *Ibid*, άρθρο 39, παρ. 2, εδάφιο (β).

⁷³ *Ibid*, άρθρο 39, παρ. 4.

⁷⁴ *Ibid*, άρθρο 39, παρ. 3.

⁷⁵ *Ibid*, άρθρο 41, παρ. 1.

⁷⁶ *Ibid*, άρθρο 41, παρ. 2.

⁷⁷ *Ibid*, άρθρο 40, παρ. 1.

⁷⁸ *Ibid*, άρθρο 40, παρ. 2.

⁷⁹ *Ibid*, άρθρο 47, παρ. 4.

⁸⁰ *Ibid*, άρθρο 40, παρ. 3.

⁸¹ *Ibid*, άρθρο 41, παρ. 3.

⁸² *Ibid*, άρθρο 41, παρ. 4.

⁸³ *Ibid*, άρθρο 41, παρ. 5.

0.4.3. Το μονιστικό σύστημα

0.4.3.1. Το διοικητικό όργανο

Το διοικητικό όργανο είναι αυτό το οποίο στα πλαίσια του μονιστικού συστήματος ασκεί τη διοίκηση της SE⁸⁴. Ο αριθμός των μελών του διοικητικού οργάνου ή οι κανόνες καθορισμού του ορίζονται από το καταστατικό της SE⁸⁵. Ωστόσο, εφόσον η συμμετοχή των εργαζομένων στη SE έχει οργανωθεί σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/EK ο αριθμός των μελών θα πρέπει να ανέρχεται σε τουλάχιστον τρία⁸⁶.

Το μέλος ή τα μέλη του διοικητικού οργάνου διορίζονται από τη γενική συνέλευση, ενώ δύναται τα μέλη του πρώτου διοικητικού οργάνου να ορίζονται από το καταστατικό⁸⁷ με την επιφύλαξη ότι δε θίγονται α) οι εθνικές νομοθετικές διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν σε μειοψηφία των μετόχων ή σε άλλα πρόσωπα ή αρχές να διορίζουν ένα μέρος των μελών των οργάνων και β) οι ρυθμίσεις περί συμμετοχής των εργαζομένων που έχουν καθοριστεί σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/EK⁸⁸.

Το διοικητικό όργανο συνέρχεται τουλάχιστον κάθε τρεις μήνες με τη συχνότητα που ορίζεται από το καταστατικό, προκειμένου να αποφανθεί για την πορεία των δραστηριοτήτων της SE και τις προοπτικές εξέλιξης⁸⁹. Τα μέλη του διοικητικού οργάνου λαμβάνουν γνώση όλων των πληροφοριών που διαβιβάζονται στο όργανο αυτό⁹⁰.

0.4.4. Κοινοί κανόνες του δυαδικού και του μονιστικού συστήματος

Ο Κανονισμός περιέχει κάποιους «κοινούς κανόνες» για το μονιστικό και το δυαδικό σύστημα. Ορίζεται για παράδειγμα ότι η θητεία των μελών των οργάνων καθορίζεται στο καταστατικό για περίοδο που δεν υπερβαίνει την εξαετία⁹¹, ότι μέλος οργάνου μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο το οποίο υποδεικνύει ένα φυσικό πρόσωπο για την άσκηση των εξουσιών στο εν λόγω όργανο⁹², ότι το καταστατικό μπορεί να ορίζει πράξεις που δε μπορούν να διενεργηθούν από το διευθυντικό όργανο χωρίς την έγκριση του εποπτικού ή χωρίς απόφαση του διοικητικού οργάνου⁹³, ότι τα μέλη των οργάνων έχουν καθήκον εχεμύθειας⁹⁴, και ότι οι αποφάσεις των πολυμελών οργάνων λαμβάνονται με απλή απαρτία και πλειοψηφία⁹⁵ υπερισχύουσας της ψήφου

⁸⁴ *Ibid*, άρθρο 43, παρ. 1.

⁸⁵ *Ibid*, άρθρο 43, παρ. 2, εδάφιο (α).

⁸⁶ *Ibid*, άρθρο 43, παρ. 2, εδάφιο (β).

⁸⁷ *Ibid*, άρθρο 43, παρ. 3.

⁸⁸ *Ibid*, άρθρο 47, παρ. 4.

⁸⁹ *Ibid*, άρθρο 44, παρ. 1.

⁹⁰ *Ibid*, άρθρο 44, παρ. 2.

⁹¹ *Ibid*, άρθρο 46, παρ. 1.

⁹² *Ibid*, άρθρο 47, παρ. 1.

⁹³ *Ibid*, άρθρο 48, παρ. 1, εδάφιο (α). Η ρύθμιση αυτή διευκολύνει ιδιαίτερα τις εταιρίες, αφού πολλές αμφιλεγόμενες πράξεις, όπως οι εγγυήσεις, μπορούν να διενεργούνται ελεύθερα αν το καταστατικό απλώς σιωπά.

⁹⁴ *Ibid*, άρθρο 49.

⁹⁵ *Ibid*, άρθρο 50, παρ. 1, στοιχεία (α), (β).

του προέδρου σε περίπτωση ισοψηφίας κι ελλείπει σχετικών διατάξεων του καταστατικού⁹⁶.

Τέλος, αναφέρεται πως τα μέλη του διευθυντικού, εποπτικού και διοικητικού οργάνου ευθύνονται σύμφωνα με τις περί ανωνύμων εταιριών διατάξεις του κράτους-μέλους της έδρας της SE για τις ζημίες που υφίσταται η SE λόγω παραβάσεως των νομίμων καταστατικών ή άλλων υποχρεώσεων τους κατά παράβαση των καθηκόντων τους⁹⁷.

0.5. Κριτική του θεσμού της SE

0.5.1. Πλεονεκτήματα

Τα δύο βασικά πλεονεκτήματα - κίνητρα που μπορούσε να επικαλεστεί κανείς, τουλάχιστον μέχρι πρότινος, για τη σύσταση μίας SE ήταν αφενός η παροχή της δυνατότητας της υπερόριας συγχώνευσης, κι αφετέρου η δυνατότητα κινητικότητας της SE με μεταφορά της έδρας της εντός του κοινοτικού χώρου.

Η έννοια της υπερόριας συγχώνευσης αναφέρεται στον πρώτο τρόπο σύστασης της SE για τον οποίο έγινε λόγος νωρίτερα (σύσταση δια συγχωνεύσεως) και σύμφωνα με τον οποίο «Ανώνυμες Εταιρίες οι οποίες έχουν συσταθεί σύμφωνα με τη νομοθεσία κράτους-μέλους κι έχουν την καταστατική τους έδρα και την κεντρική τους διοίκηση στην Κοινότητα, εφόσον δύο τουλάχιστον από αυτές διέπονται από το δίκαιο διαφορετικών κρατών-μελών, δύνανται να προβαίνουν στη σύσταση SE».

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινίσουμε πως αυτή η λειτουργία της SE υπήρξε εξαιρετικά σημαντική, καθότι πριν από τη θέση σε ισχύ του συγκεκριμένου θεσμού η συγχώνευση ήταν εφικτή μόνο μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου κράτους-μέλους. Αντίθετα, η διασυνοριακή συγχώνευση θεωρούνταν, αν όχι ανέφικτη, εξαιρετικά δύσκολη λαμβανομένης υπόψη της πολυμορφίας των εθνικών εταιρικών δικαίων των κρατών-μελών.

Ωστόσο, τα δεδομένα πλέον αλλάζουν μετά την έκδοση της Οδηγίας 2005/56/EK (10^η οδηγία) «για τη διασυνοριακή συγχώνευση κεφαλαιουχικών εταιριών» χάρη στην οποία οι διασυνοριακές συγχωνεύσεις εμπορικών εταιριών λαμβάνουν χώρα ελεύθερα μεταξύ κοινών εθνικών εταιριών, χωρίς να υπόκεινται σε κανένα εθνικό νομοθετικό εμπόδιο. Η εξέλιξη αυτή κάνει την έννοια της διασυνοριακής συγχώνευσης πιο προσιτή για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενώ αντίθετα η αξία της σύστασης SE φαίνεται να υποβαθμίζεται⁹⁸.

Το δεύτερο πλεονέκτημα αφορά τη δυνατότητα μεταφοράς της έδρας της SE από κράτος-μέλος σε άλλο κράτος-μέλος, χωρίς αυτό να συνεπάγεται λύση της εταιρίας ή δημιουργία νέου νομικού προσώπου. Η δυνατότητα αυτή αποτελεί απάντηση στην απόφαση Daily Mail⁹⁹ σύμφωνα με την οποία κατά το ισχύον κοινοτικό δίκαιο η ελευθερία εγκατάστασης των εταιριών δεν

⁹⁶ *Ibid*, άρθρο 50, παρ. 2.

⁹⁷ *Ibid*, άρθρο 51.

⁹⁸ Luby M. (2002) “ La Societas Europaea: beaucoup de bruit pour rien (ou si peu...!)”, *Droit des sociétés*, Editions du Juris-Classeur, Février, p. 5.

⁹⁹ Βλ. ΔΕΚ C-81/1987, Daily Mail, απόφαση 27.9.88.

περιλαμβάνει τη δυνατότητα μεταφοράς της έδρας¹⁰⁰. Η οπισθοδρομικότητα της απόφασης αυτής δικαιολογείται από τον πρώιμο χαρακτήρα του κοινοτικού δικαίου κατά την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής απόφασης.

Αντίθετα, βάσει της πρόσφατης νομολογίας Centros¹⁰¹ και Uberseering¹⁰² αναγνωρίζεται η ίδρυση υποκαταστήματος εταιρίας που έχει τη μόνη της δραστηριότητα στο κράτος του τελευταίου και όχι σ' εκείνο της καταστατικής έδρας, ενώ παράλληλα επιβεβαιώνεται η αναγνώριση της εταιρίας από το κράτος υποδοχής ως αναγκαία συνέπεια της ελευθερίας άσκησης της εγκατάστασης. Βάσει της νομολογίας αυτής θα μπορούσε να θεωρηθεί κανείς ότι η SE υστερεί συγκριτικά με τις κοινές, εθνικές ΑΕ όσον αφορά το δικαίωμα ελευθερίας της εγκατάστασης, καθώς η μεταφορά της πραγματικής έδρας της SE θα πρέπει να συνοδεύεται και από μεταφορά της καταστατικής της έδρας, γεγονός που περιορίζει την ελευθερία της εγκατάστασης. Ωστόσο, η υπεροχή της SE εστιάζεται στη δυνατότητα εγκατάστασης, που προσφέρει, στο χώρο προορισμού με ταυτόχρονη αποχώρηση από το κράτος προέλευσης, δυνατότητα που δεν αναγνωρίζεται βάσει της υπάρχουσας νομολογίας.

Ένα σημαντικό σημείο το οποίο θα πρέπει να αναφέρουμε εδώ, είναι πως μετά την καταχώρηση της SE στο μητρώο της νέας έδρας, μεταβάλλεται σε μεγάλο βαθμό το εφαρμοστέο στη SE δίκαιο, καθώς πέραν του Κανονισμού θα πρέπει να εφαρμόζεται εφεξής και το νέο εθνικό δίκαιο¹⁰³. Τα πράγματα καθίστανται περισσότερο περίπλοκα σε περίπτωση που το νέο εθνικό δίκαιο αυξάνει τις δεσμεύσεις των μετόχων π.χ. το νέο εθνικό δίκαιο επιτρέπει αποβολή μετόχου με διάταξη του καταστατικού, οπότε και τίθεται ζήτημα για το κατά πόσο θα πρέπει να υπάρξει ατομική συναίνεση των μετόχων για το έγκυρο της μεταφοράς¹⁰⁴. Επίσης, ο Κανονισμός παρέχει τη δυνατότητα στο κράτος υποδοχής να αντιταχθεί στη μεταφορά της έδρας επικαλούμενο λόγους δημοσίου συμφέροντος¹⁰⁵, γεγονός που εισάγει αβεβαιότητα στην ελευθερία μεταφοράς της έδρας.

Σε αντίθεση τώρα με τη 10^η Οδηγία, η 14^η Οδηγία για τη θέσπιση της δυνατότητας μεταφοράς της έδρας των εθνικών εταιριών από ένα κράτος-μέλος σε άλλο δεν έχει υιοθετηθεί ακόμα. Διερωτάται, λοιπόν, κανείς σε περίπτωση που μελλοντικά υιοθετηθεί και αυτή η Οδηγία παρέχοντας τα προνόμια της SE και στις εθνικές Ανώνυμες Εταιρίες, ποια θα είναι τελικά η χρησιμότητα σύστασης μίας τέτοιας εταιρίας;

Τέλος, ως συμπληρωματικά πλεονεκτήματα θα μπορούσε να παραθέσει κανείς αφενός τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ των δύο συστημάτων διοίκησης της SE, του μονιστικού και του δυαδικού συστήματος, ανεξάρτητα από το σύστημα που έχει επιλεγεί βάσει του εθνικού δικαίου του κράτους καταχώρησης της SE όσον αφορά τον τρόπο διοίκησης των εθνικών ΑΕ, και αφετέρου το διακριτικό τίτλο «SE» που εμπεριέχεται υποχρεωτικά στην επωνυμία κάθε SE και ο οποίος προσδίδει κύρος και γόητρο στη SE παραπέμποντας σε μεγάλα εταιρικά μεγέθη.

¹⁰⁰ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 500.

¹⁰¹ Βλ. ΔΕΚ C-212/1997, Centros, απόφαση 9.3.1999.

¹⁰² Βλ. ΔΕΚ C-208/2000, Uberseering, απόφαση 5.11.2002.

¹⁰³ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 9.

¹⁰⁴ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 500.

¹⁰⁵ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 8, παρ. 14.

0.5.2. Μειονεκτήματα

Ένα από τα δυσκολότερα ζητήματα που διέπει τη SE είναι αυτό του εφαρμοστέου δικαίου. Αν και ο αρχικός στόχος ήταν η θέσπιση ενός ολοκληρωμένου καθεστώτος που να διέπει τη λειτουργία του νέου εταιρικού μορφώματος, τελικά αυτό κατέστη ανέφικτο, καθότι διογκωνόταν ο αριθμός των ρυθμίσεων. Ας μη ξεχνάμε ότι τα αρχικό σχέδιο για τη ρύθμιση της SE απαριθμούσε 280 άρθρα τα οποία ρύθμιζαν ζητήματα αναφορικά με την εργατική συμμετοχή, το δίκαιο των ομίλων, το φορολογικό δίκαιο κ.α., με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσκολότερη η συναίνεση των κρατών-μελών.

Έτσι, βάσει του ισχύοντος Κανονισμού 2157/2001 πολλά ζητήματα αφήνονται αρρύθμιστα, μέχρι του σημείου που να μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι ο Κανονισμός για το καταστατικό της SE προσομοιάζει ως προς τα γενικά του χαρακτηριστικά με Οδηγία¹⁰⁶. Καθώς η παραπομπή στο *εθνικό δίκαιο*¹⁰⁷ ενέχει τη σιγουριά της προβλεπτής ρύθμισης, πολλά σημαντικά ζητήματα, όπως η φορολογία, η ρύθμιση των δικαιωμάτων ψήφου κ.α. καταλείπονται στον εθνικό νομοθέτη. Αυτό καθιστά θεμελιώδους σημασίας το ζήτημα της προτεραιότητας εφαρμογής των κανόνων που διέπουν τη SE.

Αναλυτικότερα, ο ίδιος ο Κανονισμός καθορίζει την *ιεραρχία των πηγών*¹⁰⁸ της SE. Κατά πρώτο λόγο, εφαρμοστέο δίκαιο αποτελούν οι διατάξεις του ίδιου του Κανονισμού, κι εφόσον ο τελευταίος το επιτρέπει ρητά οι διατάξεις του καταστατικού της SE¹⁰⁹. Κατά δεύτερο λόγο και επικουρικά, ως προς τα θέματα που ο Κανονισμός δε ρυθμίζει ή ρυθμίζει εν μέρει και κατά το μέρος που οι σχέσεις δεν καλύπτονται από τον Κανονισμό, εφαρμόζονται οι εθνικές διατάξεις. Συγκεκριμένα εφαρμόζονται¹¹⁰:

α) οι εθνικές νομοθετικές διατάξεις που αφορούν ειδικά τις SE και οι οποίες πρέπει να συμβαδίζουν με τις κοινοτικές οδηγίες περί ανωνύμων εταιριών,

β) οι εθνικές νομοθετικές διατάξεις που αφορούν τις Ανώνυμες Εταιρίες γενικά. Η διάταξη αυτή είναι εξαιρετικής σημασίας διότι αναδεικνύει τη μαζική επιρροή του εθνικού δικαίου στη SE καθιστώντας, όπως θα δούμε και παρακάτω, το χαρακτηρισμό «ευρωπαϊκή» προβληματικό, και

γ) οι διατάξεις του καταστατικού υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εφαρμογή του επί ΑΕ που έχουν συσταθεί κατά τη νομοθεσία του κράτους της καταστατικής έδρας της SE. Έτσι, π.χ. ενώ στη Γερμανία το καταστατικό μπορεί να εισαγάγει μόνο τις επιτρεπόμενες από το νόμο ρυθμίσεις, στην Αγγλία οι συντάκτες του καταστατικού έχουν μεγαλύτερη ελευθερία, εκτεινόμενη σε κάθε ρύθμιση που ο νόμος δεν απαγορεύει¹¹¹. Η έκταση λοιπόν της καταστατικής ελευθερίας δεν είναι η ίδια σε όλα τα κράτη.

Τέλος, επιτρέπεται στα κράτη-μέλη να εφαρμόζουν πλήρως τις ειδικές διατάξεις της εθνικής τους νομοθεσίας που αναφέρονται σε εταιρίες με ειδική

¹⁰⁶ Παμπούκη Π. Χ. (2004) *Νομικά Πρόσωπα και Ιδίως Εταιρίες στις Συγκρούσεις Νόμων*, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, σ. 219.

¹⁰⁷ Blanc G. (2002) "La société européenne : la pluralité des rattachements en question (a propos du règlement (CE) n. 2157/2001 du 8 octobre 2001)", *Le Dalloz*, n.12, p.1053 *et.csq*.

¹⁰⁸ Βλ. Luby (2002), *op.cit.*, p. 8 *et.csq*.

¹⁰⁹ Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 9, παρ. 1, στοιχεία (α), (β).

¹¹⁰ *Ibid*, άρθρο 9, παρ. 1, στοιχεία (γ).

¹¹¹ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 501.

δραστηριότητα¹¹². Αν για παράδειγμα μία ελληνική SE εισάγει ή κατέχει εισηγμένες μετοχές ή άλλες κινητές αξίες της σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση.

Όπως είναι εύκολο να αντιληφθεί κανείς, η παραπάνω ιεραρχία δύσκολα επιτυγχάνεται στην πράξη. Οι ρυθμιστικές συγκρούσεις που ενδέχεται να προκύψουν, περιπλέκουν τη λειτουργία και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε σημείο που μπορεί να χρειαστεί ακόμα και δημιουργία νομικού επιτελείου για το σκοπό αυτό, γεγονός που αυξάνει το κόστος καθιστώντας προσιτό το νέο εταιρικό μόρφωμα μόνο στις μεγάλες εταιρίες, και διαψεύδοντας τις αρχικές προσδοκίες περί καταλληλότητας της SE για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις¹¹³.

Επιπλέον, η αυξημένη επιρροή των εκάστοτε εθνικών δικαίων οδηγεί στη διαμόρφωση ενός κρίσιμου ερωτήματος: Τελικά η Societas Europaea είναι μία εταιρία «ευρωπαϊκή»;¹¹⁴ Ανταποκρίνεται πράγματι σε αυτόν το χαρακτηρισμό; Η αλήθεια είναι πως από τη στιγμή που η SE δε διέπεται εξ' ολοκλήρου από τον κοινοτικό Κανονισμό, αλλά χαρακτηρίζεται από πλείστες παραπομπές στις εθνικές νομοθετικές διατάξεις που αφορούν τις ΑΕ γενικά (ρυθμιστικό σύστημα διπλής κλίμακας – συμπλοκή / σύνθεση δύο δικαίων: κοινοτικού-εθνικού)¹¹⁵, «χάνει» ένα σημαντικό κομμάτι της υπερεθνικής, ευρωπαϊκής της διάστασης και καθίσταται άμεσα εξαρτημένη από το εθνικό δίκαιο του κράτους καταχώρισης. Εξάλλου, η SE δεν καταχωρείται σε κάποιο κοινοτικό μητρώο, αλλά στο εθνικό μητρώο του κράτους στο οποίο έχει συσταθεί, όπως ακριβώς και οι υπόλοιπες εθνικές ΑΕ.

Κάποιοι, λοιπόν, κάνουν λόγο για ένα υβριδικό μόρφωμα κατά διασταύρωση του εθνικού και του κοινοτικού δικαίου, ενώ κάποιοι άλλοι υποστηρίζουν πως πρόκειται για μία ακόμα εθνική εταιρική μορφή, και πως στο μέλλον θα υπάρξουν τόσες SE όσα και τα κράτη-μέλη¹¹⁶. Άρα, από άποψη ιδιωτικού διεθνούς δικαίου η SE θα πρέπει να εκλαμβάνεται όχι ως εταιρία «ευρωπαϊκή», αλλά ως εταιρία που έχει την έδρα της σ' ένα κράτος-μέλος. Αυτή φαίνεται να είναι και η επικρατέστερη εκδοχή, καθώς η μία όψη της SE, η φαινομενική, είναι ευρωπαϊκή, ενώ η άλλη όψη, η πραγματική, διατηρεί ισχυρούς δεσμούς με το εθνικό δίκαιο.

Η μαζική μάλιστα παραπομπή στο εθνικό δίκαιο σε συνδυασμό με τις διαφοροποιήσεις που χαρακτηρίζουν τα εθνικά δίκαια των κρατών-μελών μπορούν να οδηγήσουν στο φαινόμενο του «law shopping» ή «company law arbitrage»¹¹⁷. Οι ενδιαφερόμενοι δηλαδή θα προτιμήσουν για τη σύσταση SE το κράτος-μέλος με το ευνοϊκότερο δίκαιο, συνήθως δε εκείνο με τη μικρότερη

¹¹² Κανονισμός 2157/2001, άρθρο 9, παρ.3.

¹¹³ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 502.

¹¹⁴ Βλ. Παμπούκη (2004), *op.cit.*, σ. 218.

¹¹⁵ Ο Κανονισμός αποκλείει από το ρυθμιστικό του πεδίο το φορολογικό δίκαιο, το δίκαιο του ανταγωνισμού, το δίκαιο της πνευματικής ιδιοκτησίας και το πτωχευτικό δίκαιο (Βλ. προοίμιο του Κανονισμού, σημ. 20), πράγμα που σημαίνει ότι τα πεδία αυτά καλύπτονται από το εθνικό δίκαιο. Επίσης, ο Κανονισμός παραπέμπει ρητά στην εθνική νομοθεσία σε θέματα που αφορούν το κεφάλαιο της SE, τη διατήρηση, τις μεταβολές του, καθώς και τις μετοχές, ομολογίες και άλλους τίτλους (άρθ.5), την ίδρυση ΑΕ (άρθ.15), την ευθύνη των οργάνων (άρθ. 51), την οργάνωση και τη διεξαγωγή Γ.Σ. (άρθ. 53) και την κατάρτιση των ετήσιων και των ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων (άρθ. 61).

¹¹⁶ Βλ. Παμπούκη (2004), *op.cit.*, σ. 219. Βλ. επίσης Luby (2002), *op.cit.*, p. 8.

¹¹⁷ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 502.

διασφάλιση των μετόχων μειοψηφίας ή των τρίτων δανειστών, γεγονός που με τη σειρά του οδηγεί σε μία «κούρσα προς τα κάτω» (race to the bottom)¹¹⁸.

Ένα άλλο μειονέκτημα που διέπει το ρυθμιστικό πλαίσιο της SE είναι η νομική ακαμψία και η έλλειψη ευελιξίας και προσαρμοστικότητας των διατάξεων του Κανονισμού σε μία εποχή που οι εθνικές νομοθεσίες γίνονται ελαστικότερες¹¹⁹. Έτσι, π.χ. ο Κανονισμός δεν περιέχει διατάξεις για το αμεταβίβαστο των μετοχών ή τον αποκλεισμό μετόχου, ενώ δεν υπήρξε τόλμη σε ζητήματα όπως η σύγχρονη θεώρηση του εταιρικού κεφαλαίου¹²⁰.

Επίσης, η συμβατική ελευθερία κατά τη σύνταξη του καταστατικού υπόκειται σε διπλό περιορισμό¹²¹, καθότι αφενός οι SE διέπονται από τις διατάξεις του καταστατικού μόνο εφόσον αυτό επιτρέπεται ρητά από τον Κανονισμό, κι αφετέρου οι διατάξεις του καταστατικού της SE εφαρμόζονται εντός του πλαισίου που επιτρέπεται ως προς τις ΑΕ κατά το δίκαιο της έδρας της SE.

Τέλος, ο Κανονισμός δεν περιέχει φορολογικές διατάξεις που να αποτελούν κίνητρο για την υιοθέτηση της νέας εταιρικής μορφής. Η SE υπόκειται σε αντίστοιχη φορολογική αντιμετώπιση με αυτή των ΑΕ του συγκεκριμένου κλάδου στο συγκεκριμένο κράτος-μέλος. Παρόλα αυτά η SE οφείλει να υποβάλει μόνο έναν ισολογισμό / αποτελέσματα χρήσης σε ένα κράτος-μέλος και συγκεκριμένα στο κράτος-μέλος της έδρας της¹²². Εάν μάλιστα το κράτος αυτό τυχάνει να έχει ευνοϊκότερες φορολογικές ρυθμίσεις, τότε ευνοείται το σύνολο της SE με τις θυγατρικές της¹²³. Επίσης, αν σε μία ή περισσότερες χώρες εμφανίζονται ζημίες, αυτές συγχωνεύονται με τα παρατηρούμενα κέρδη και μειώνουν τη φορολόγηση¹²⁴.

B. Ο ρόλος των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή εταιρία (SE)

0.6. Δικαιολογητική βάση της ρυθμιστικής παρέμβασης

Ο Κανονισμός 2157/2001 «για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρίας» συνοδεύεται από την Οδηγία 2001/86/ΕΚ¹²⁵ του Συμβουλίου της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων». Παρά τις αρχικές προτάσεις της Επιτροπής για μία καθολική ρύθμιση της νέας εταιρικής μορφής η οποία θα προέβλεπε μεταξύ άλλων και τη ρύθμιση του ζητήματος της εργατικής συμμετοχής, τελικά για τη ρύθμιση του εν λόγω ζητήματος προτιμήθηκε η έκδοση μίας ξεχωριστής, ειδικής οδηγίας, συμπληρωματικής του Κανονισμού 2157/2001 «για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρίας».

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ *Ibid.*, σ. 503.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Βλ. σχετικά το άρθρο 9 του Κανονισμού.

¹²² Βλ. <http://www.obes.gr/se/questions.htm#1>, (Σεπτέμβριος 2005).

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων», ΕΕ L 294 της 10^{ης}/11/2001.

Στόχος της Οδηγίας 2001/86/EK δεν είναι η επιβολή ενός ομοιόμορφου ρόλου των εργαζομένων σε όλες τις SE, κάτι που άλλωστε θα ήταν αδύνατο λόγω της τεράστιας ποικιλίας των εθνικών δικαίων¹²⁶, αλλά η διασφάλιση ότι η σύσταση της SE δε θα επιφέρει κατάργηση ή μείωση της κρατούσας πρακτικής ως προς το ρόλο των εργαζομένων (ενημέρωση-διαβούλευση-συμμετοχή) στα πλαίσια των εταιριών που συμμετέχουν στη σύσταση αυτής¹²⁷. Πρόκειται για την αρχή «πριν και μετά» σύμφωνα με την οποία τα δικαιώματα των εργαζομένων πριν τη σύσταση της SE (κεκτημένα δικαιώματα), πρέπει να αποτελέσουν τη βάση για τα δικαιώματα των εργαζομένων και ως προς το ρόλο τους στη SE¹²⁸.

Δηλαδή, η έμφαση της Οδηγίας δίνεται στο να προασπίσει τα κεκτημένα δικαιώματα, αποτρέποντας την πιθανότητα η σύσταση της SE να αποτελέσει μέσο διαφυγής από τις εθνικές ρυθμίσεις για το ρόλο και ιδιαίτερα για τη συμμετοχή των εργαζομένων, και όχι στο να διαμορφώσει εκ νέου συμμετοχικά δικαιώματα. Συνεπώς, η πολιτική της Οδηγίας είναι αμυντική. Το θέμα μάλιστα του ρόλου των εργαζομένων στη SE είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε σημείο που δεν είναι δυνατό να συσταθεί νομότυπα μία SE και να καταχωρηθεί σ' ένα κράτος-μέλος, χωρίς να έχει ρυθμιστεί προηγουμένως το ζήτημα της συμμετοχής των εργαζομένων.

Το περιεχόμενο της Οδηγίας 2001/86/EK ενσωματώθηκε πολύ πρόσφατα στην ελληνική έννομη τάξη, μόλις το Μάιο του 2006, χάρη στην έκδοση του Προεδρικού Διατάγματος 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία»¹²⁹ (στο εξής Π.Δ. 91/2006). Το Προεδρικό αυτό Διάταγμα αποτελεί πιστή μεταφορά των διατάξεων της Οδηγίας 2001/86/EK με εξαίρεση ορισμένα μόνο σημεία τα οποία εξειδικεύονται σύμφωνα με τα δεδομένα της ελληνικής νομοθετικής πραγματικότητας στο χώρο του εργατικού δικαίου.

Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής¹³⁰, το Π.Δ. 91/2006 ισχύει για τις Ευρωπαϊκές Εταιρίες που έχουν την έδρα τους στην Ελλάδα. Ισχύει επίσης και για τις συμμετέχουσες εταιρίες¹³¹, θυγατρικές εταιρίες και εγκαταστάσεις μίας Ευρωπαϊκής Εταιρίας που έχουν την έδρα τους ή είναι εγκατεστημένες στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως εάν η ίδια η Ευρωπαϊκή Εταιρία έχει την έδρα της στην Ελλάδα».

Περιλαμβάνει 14 άρθρα εκ των οποίων το άρθρο 3 αναφέρεται στην ίδρυση Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (στο εξής ΕΔΟ) η οποία είναι επιφορτισμένη με το έργο της διεξαγωγής διαπραγματεύσεων με τα αρμόδια διοικητικά ή διευθυντικά όργανα των συμμετεχουσών εταιριών και των σχετικών θυγατρικών ή εγκαταστάσεων για τη σύναψη συμφωνίας αναφορικά με τη ρύθμιση και τον καθορισμό του ρόλου των εργαζομένων, ακολουθούν τα άρθρα 4, 5 και 6 για τον καθορισμό του περιεχομένου της συμφωνίας, τη διάρκεια και τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων αντίστοιχα, ενώ το άρθρο 7

¹²⁶ Οδηγία 2001/86/EK, Προοίμιο, σημ. 5. Βλ. επίσης Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 498 και Ορφανίδη Δ. (2004) «Παγκοσμιοποίηση της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις - Societas Europaea», *ΕΕργΔ*, Ιούλιος, τόμος 63⁹⁵, αρθ. τευχ. 14 (1518), σ. 836.

¹²⁷ *Ibid*, σημ. 3. *Ibid, ibid*.

¹²⁸ *Ibid*, σημ. 18.

¹²⁹ Προεδρικό Διάταγμα 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία», (ΦΕΚ: 92/Α' /4-5-2006).

¹³⁰ *Ibid*, άρθρο 1, παρ. 2.

¹³¹ Ως «συμμετέχουσες εταιρίες» ορίζονται οι εταιρίες που συμμετέχουν άμεσα στη σύσταση μιας SE.

αναφέρεται στο πολύ σημαντικό κομμάτι των «διατάξεων αναφοράς» οι οποίες τυγχάνουν εφαρμογής σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων και μη επίτευξης συμφωνίας κατά τη λήξη της σχετικής προθεσμίας.

Οι «διατάξεις αναφοράς», οι οποίες περιλαμβάνονται σε ειδικό παράρτημα στο τέλος του Π.Δ. 91/2006, διασφαλίζουν αποτελεσματικές πρακτικές διεθνικής ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, καθώς και διαδικασίες συμμετοχής στα σχετικά όργανα της SE, υπό την προϋπόθεση ότι μία ή περισσότερες από τις συμμετέχουσες εταιρίες διέπονταν από τέτοιου είδους συμμετοχικές διαδικασίες πριν από την καταχώριση της SE.

Τέλος, το άρθρο 12 προβαίνει σε συσχετισμό των διατάξεων του Π.Δ. 91/2006 με αυτές του Π.Δ. 40/1997 το οποίο μεταφέρει στην ελληνική έννομη τάξη τις διατάξεις της Οδηγίας 94/45/ΕΚ¹³² «για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια». Διευκρινίζεται πως όταν πρόκειται για SE κοινοτικής κλίμακας κατά την έννοια του Π.Δ. 40/1997¹³³, οι διατάξεις του τελευταίου παρακάμπτονται κι εφαρμόζεται κανονικά το Π.Δ. 91/2006, εκτός κι αν η ΕΔΟ αποφασίσει να μη ξεκινήσει διαπραγματεύσεις ή να διακόψει τις διαπραγματεύσεις που έχουν ήδη ξεκινήσει, οπότε, σε αυτήν και μόνο την περίπτωση, τυγχάνει εφαρμογής το περιεχόμενο του Π.Δ. 40/1997.

Αναλυτική παρουσίαση και επεξεργασία των Π.Δ. 91/2006 και 40/1997 θα ακολουθήσει στο Μέρος Β΄ της παρούσας εργασίας.

0.7. Η ρύθμιση της συμμετοχής των εργαζομένων στη SE: το χρονικό των διαπραγματεύσεων – ο συμβιβασμός της Νίκαιας (2000)

Η έκδοση του Κανονισμού 2157/2001 «περί του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας» καθώς και της συνοδευτικής Οδηγίας 2001/86/ΕΚ «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων» έλαβε χώρα μόλις πριν από πέντε περίπου χρόνια, στις 8.10.2001. Αν και ο πρόσφατος χαρακτήρας των σχετικών διατάξεων δημιουργεί μία αίσθηση νεωτερισμού και ανανέωσης στο χώρο του εταιρικού δικαίου, σε επίπεδο συζητήσεων και διαπραγματεύσεων ο θεσμός της SE αποτέλεσε αντικείμενο μακροχρόνιου προβληματισμού, οι απαρχές του οποίου συναντώνται σχεδόν 40 χρόνια πριν, στα τέλη της δεκαετίας του '60.

Αναλυτικότερα, η πρώτη πρόταση της Επιτροπής για την υιοθέτηση ενός Κανονισμού βασιζόμενου στο άρθρο 235 (νυν 308) της Συνθ. ΕΟΚ σχετικά με την ίδρυση μίας υπερεθνικής Ευρωπαϊκής Εταιρίας (SE) ανατρέχει πίσω στο 1970. Αυτό το σχέδιο της Επιτροπής είχε ως βάση σχετικό προσχέδιο διεθνούς σύμβασης που είχε ετοιμάσει ομάδα εμπειρογνομώνων υπό την προεδρία του καθηγητή Sanders (ομάδα Sanders)¹³⁴. Όμως η πρόταση της επιτροπής συνάντησε πολλές αντιδράσεις.

¹³² Οδηγία 94/45/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 «για τη θέσπιση μίας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μίας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους» (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων), ΕΕ L 254 της 30^{ης}/09/1994.

¹³³ Προεδρικό Διάταγμα 40/97 «για το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 94/45» (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων), (ΦΕΚ: 39/Α΄/20-03-1997).

¹³⁴ Αργυρού Γ. (2005) «Προβληματισμοί σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία», ΔΕΕ, Ιούλιος, Έτος 11^ο, σ. 764.

Το 1975 ακολούθησε μία νέα πρόταση από την Επιτροπή, η οποία τροποποίησε την αρχική και ήταν περισσότερο πολύπλοκη της πρώτης. Επρόκειτο για μία προσπάθεια καθολικής ρύθμισης της νέας εταιρικής μορφής που υπερέβαινε τα 280 άρθρα και προέβλεπε τη ρύθμιση ζητημάτων αναφορικά με την εργατική συμμετοχή, το δίκαιο των ομίλων, το φορολογικό δίκαιο κ.α.¹³⁵. Αμφότερες οι προσπάθειες αυτές ωστόσο απέτυχαν και καμία νεότερη δεν ανελήφθη μέχρι το 1989, λόγω των σφοδρών αντιρρήσεων σχετικά με την προβλεπόμενη στις προτάσεις της Επιτροπής *συμμετοχή των εργαζομένων* στα όργανα της ΣΕ.

Οι σφοδρές αυτές αντιρρήσεις οφείλονταν στα έντονα διαφοροποιημένα ευρωπαϊκά συστήματα εργασιακών σχέσεων, όσον αφορά τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση. Στενά συνδεδεμένα με τα ιστορικά, πολιτιστικά, οικονομικά και νομικά δεδομένα της κάθε χώρας, τα όργανα αυτά διαφοροποιούνται έντονα μεταξύ τους ως προς το νομικό υπόβαθρό τους, την έκταση των εξουσιών τους, την εσωτερική τους σύνθεση και την οργανωτική τους δομή¹³⁶.

Σε χώρες, για παράδειγμα, όπως η Μεγάλη Βρετανία, η Ιταλία, η Δανία ή η Σουηδία, η εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση πραγματοποιείται αποκλειστικά από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, που μετέχουν στις αποφάσεις της επιχείρησης μέσω του μηχανισμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σε χώρες, αντίθετα, όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Ισπανία ή η Ελλάδα, ισχύει το δυαδικό σύστημα εκπροσώπησης. Οι συνδικαλιστικοί, δηλαδή, εκπρόσωποι συνυπάρχουν με τα θεσμοθετημένα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση, τα οποία εκλέγονται από το σύνολο του προσωπικού της τελευταίας¹³⁷.

Ωστόσο, η κατανομή των εξουσιών ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τη θεσμοθετημένη εκπροσώπηση διαφέρει σημαντικά στις χώρες αυτές. Στη Γερμανία, για παράδειγμα, το θεσμοθετημένο όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων, το «Betriebsrat», έχει ευρύτατες εξουσίες συναπόφασης (Mitbestimmung) που του δίνουν το προβάδισμα απέναντι στους επιχειρησιακούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, τους «Vertrauensleute»¹³⁸. Στη Γαλλία, αντίθετα, το αντίστοιχο όργανο, το «comite d'entreprise» έχει έναν πιο περιορισμένο ρόλο, με εξουσίες πληροφόρησης και διαβούλευσης, αλλά με περιορισμένες εξουσίες συναπόφασης¹³⁹. Στην Ελλάδα, τέλος, μολονότι ο Ν. 1767/88 αναγνωρίζει στο συμβούλιο της επιχείρησης σημαντικές εξουσίες συναπόφασης¹⁴⁰, οι ιδιαιτερότητες του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων διατηρούν την κυρίαρχη θέση των συνδικάτων στην επιχείρηση¹⁴¹.

¹³⁵ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 493.

¹³⁶ Σπυρόπουλου Π.Γ. (1995) «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση: ελληνική και διεθνής εμπειρία», *ΕΕργΔ*, σ. 481 *et. seq.*

¹³⁷ Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ. (1997) «Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας», *ΔΕΕ*, Δεκέμβριος, Έτος 3^ο, σ. 1152.

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Κραβαρίτου – Μανιτάκη Γ. (1986) *Η συμμετοχή των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις*, Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλα, *passim*.

¹⁴¹ Βλ. για τους λόγους που έχουν προκαλέσει την περιορισμένη εφαρμογή του ν. 1767/88, Σπυρόπουλο (1995), *op.cit.*, σ. 481 *et. seq.*

Διαφορές υπάρχουν, επίσης, όσον αφορά τη σύνθεση των θεσμοθετημένων οργάνων εκπροσώπησης. Ενώ στη Γαλλία τα όργανα αυτά είναι μικτά, απαρτίζονται, δηλαδή, τόσο από εκπροσώπους του προσωπικού της επιχείρησης, όσο και από τον εργοδότη, στη Γερμανία και την Ελλάδα έχουν αμιγή σύνθεση, απαρτίζονται, δηλαδή, μόνο από εκπροσώπους του προσωπικού της επιχείρησης.

Όπως ήταν, λοιπόν, αναπόφευκτο, οι παραπάνω διαφοροποιήσεις οδήγησαν στην εκδήλωση δύο αντικρουόμενων επιχειρησιακών παραδόσεων, την αγγλοσαξονική -του κοινοτικού Βορρά- με την τάση για ένα σύστημα κοινής διαχείρισης όπου οι μισθωτοί αντιπροσωπεύονται σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης, και τη λατινική -του κοινοτικού Νότου- που προτιμά τη διαπραγματευτική αντιπαράθεση με τους εργαζόμενους¹⁴².

Από τη μία πλευρά, η Αγγλία και η Ισπανία αντιδρούσαν στο ενδεχόμενο μίας ρύθμισης που θα καθιστούσε υποχρεωτική τη συμμετοχή των εργαζομένων στις υποθέσεις της SE θεωρώντας μία τέτοια συμμετοχή ως handicap στο διεθνή ανταγωνισμό, ενώ από την άλλη πλευρά χώρες όπως η Γερμανία ανησυχούσαν για το αντίθετο, μήπως δηλαδή η δυνατότητα ίδρυσης SE χωρίς εταιρική συμμετοχή δημιουργούσε τάσεις φυγής από τις εθνικές εταιρικές μορφές¹⁴³.

Το 1989 η SE επανήλθε στο προσκήνιο με την κατάθεση από την Επιτροπή νέου σχεδίου-πρόταση για την υιοθέτηση Κανονισμού σχετικά με την Ευρωπαϊκή Εταιρία¹⁴⁴. Η πρόταση αυτή επέτρεπε την επιλογή του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και προέβλεπε ότι ο ρόλος των εργαζομένων στην εν λόγω εταιρία θα ρυθμιζόταν ξεχωριστά με μία ειδική συνοδευτική Οδηγία, της οποίας σχέδιο-πρόταση κατέθεσε στο Συμβούλιο ταυτόχρονα με το σχέδιο του Κανονισμού. Αν και η Επιτροπή τροποποίησε τις παραπάνω προτάσεις το 1991, το ζήτημα της SE παρέμενε καθηλωμένο στο Συμβούλιο λόγω των διαφωνιών στο θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων.

Ωστόσο, η Επιτροπή συνέχισε τις προσπάθειές της και για το λόγο αυτό συνέστησε το 1996 μία επιτροπή εμπειρογνομόνων υπό την προεδρία του Viscount Davignon (επιτροπή Davignon)¹⁴⁵. Η πρόταση της «επιτροπής Davignon» για την υιοθέτηση σταθερών «διατάξεων αναφοράς» σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, σήμανε την απεμπλοκή, όχι όμως και τη λύση του ζητήματος, για το οποίο διαφωνίες εξακολουθούσαν να υπάρχουν για τις περιπτώσεις συγχωνεύσεων. Κύριος εκφραστής των αντιρρήσεων αυτών ήταν η Ισπανία η οποία υποστήριζε ότι στις περιπτώσεις συγχώνευσης η μειονότητα των εργαζομένων μίας επιχείρησης που συμμετέχει στη διαχείρισή της, θα μπορούσε να επιβάλει την εκλογή της στην πλειοψηφία των εργαζομένων της άλλης επιχείρησης¹⁴⁶.

Η τελική πράξη του υπερτριακονταετούς δράματος της SE παίχτηκε στη Σύνοδο Κορυφής της Νίκαιας το 2000 όπου έλαβε χώρα πολιτική συμφωνία για την υιοθέτηση του Κανονισμού σχετικά με το καθεστώς της

¹⁴² Βλ. <http://www.hri.org/E/2000/00-12-13.dir/economy.htm> , (Ιούνιος 2005).

¹⁴³ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 498.

¹⁴⁴ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 764.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ Βλ. <http://www.hri.org/E/2000/00-12-13.dir/economy.htm> , (Ιούνιος 2005). Βλ. επίσης Luby (2002), *op.cit.*, p. 5.

Ευρωπαϊκής Εταιρίας καθώς και της συνοδευτικής Οδηγίας σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων¹⁴⁷.

Οι λόγοι για τους οποίους επιτεύχθηκε η προώθηση και η τελική υιοθέτηση της SE (Κανονισμός 2157/2001 και Οδηγία 2001/86/EK) είναι οι εξής¹⁴⁸:

- πολιτικοί, εν μέρει αδιαφανείς, λόγοι, καθώς ο πρωθυπουργός Αθάνρ έκανε παραχώρηση στον πρόεδρο Σιράκ, αίροντας τις επιφυλάξεις της Ισπανίας για τη SE, με αντάλλαγμα τη γαλλική συνεργασία στην καταπολέμηση της βασκικής τρομοκρατίας¹⁴⁹,
- η απλοποίηση των κειμένων λόγω της εν τω μεταξύ επιτευχθείσας προόδου στην εναρμόνιση των εθνικών δικαίων μέσω των Οδηγιών και
- ο συμβιβασμός που επετεύχθη στο ζήτημα της εργατικής συμμετοχής σε περίπτωση συγχώνευσης, που σε κάποιο βαθμό και υπό προϋποθέσεις έγινε προαιρετική (ισπανική ρήτρα). Η αναγνώριση της συμμετοχής υπό προϋποθέσεις είναι η συμβιβαστική λύση που επέλεξε ο κοινοτικός νομοθέτης, ώστε να εξισορροπήσει μεταξύ της διατήρησης των κεκτημένων δικαιωμάτων συμμετοχής των εργαζομένων π.χ. στην περίπτωση της Γερμανίας, και της αποφυγής επέκτασης της συμμετοχής στα κράτη-μέλη που δεν την υιοθετούν π.χ. Αγγλία, Ισπανία κ.α.

Τέλος, ο Κανονισμός 2157/2001 τέθηκε σε ισχύ στις 8 Οκτωβρίου 2004, ημερομηνία κατά την οποία έπρεπε να έχει ενσωματωθεί στα εθνικά δίκαια των κρατών-μελών και η Οδηγία 2001/86/EK αναφορικά με το ρόλο των εργαζομένων στη SE.

¹⁴⁷ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 764.

¹⁴⁸ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 494.

¹⁴⁹ Hopt J. Klaus (2000) "The European Company (SE) under the Nice Compromise: Major breakthrough or small coin for Europe?", *Euromedia*, p. 467.

ΜΕΡΟΣ Α΄

Η συμμετοχή (ενημέρωση - διαβούλευση - συναπόφαση) των εργαζομένων στις επιχειρήσεις στα πλαίσια του ευρωπαϊκού και του ελληνικού δικαίου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Η εξέλιξη των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο ευρωπαϊκό δίκαιο

1.1. Γενικά

Η μεγάλη χρονική διάρκεια για την αναγνώριση του δικαιώματος συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων δε χαρακτηρίζει μόνο τη χώρα μας, μακρά υπήρξε και η αντίστοιχη πορεία στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η καθιέρωση των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή έννομη τάξη έχει μεγάλη και περιπετειώδη ιστορία που ανέρχεται στα τέλη της δεκαετίας του '60, όταν άρχισαν δηλαδή να εκπονούνται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα πρώτα σχέδια συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σχέδια τα οποία προσέγγιζαν σε μεγάλο βαθμό το γερμανικό μοντέλο συμμετοχής.

Το γερμανικό μοντέλο συμμετοχής είχε καθιερωθεί ως το πλέον προηγμένο, καθώς προέβλεπε, και συνεχίζει να προβλέπει, τη συναπόφαση (Mitbestimmung) που συνιστά την πλέον βαρύνουσα και καθοριστική μορφή συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις της επιχείρησης. Παρά την εκπόνηση, ωστόσο, εξαιρετικών μελετών και “νομοσχεδίων” για τη συμμετοχή που αν είχαν υιοθετηθεί, θα είχαν ρυθμίσει εγκαίρως το καθεστώς της ευρωπαϊκής ανώνυμης εταιρίας, δε στάθηκε δυνατό να υιοθετηθεί από την ΕΟΚ μία γενικευμένη ρύθμιση της εκπροσώπησης και της συμμετοχής στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις.

1.2. 1970-1980: Η περίοδος των σημαντικών νομοθετικών πρωτοβουλιών

Η εικόνα αυτή άλλαξε ριζικά στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70, περίοδο κατά την οποία η ΕΟΚ ανέπτυξε μία εντυπωσιακή νομοθετική δραστηριότητα στο χώρο της κοινωνικής νομοθεσίας. Η εξέλιξη αυτή, η οποία ήρθε σε συνέχεια της σημαντικής απόφασης του Συμβουλίου της 21^{ης} Ιανουαρίου 1974 με την οποία υιοθετήθηκε ένα πολύ φιλόδοξο «Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης», δεν ήταν τυχαία.

Εντασσόταν μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο σημαντικών νομοθετικών μεταβολών που έλαβαν χώρα σε πολλά κράτη-μέλη της ΕΟΚ στη δεκαετία του '70 ως αποτέλεσμα της κοινωνικής αναταραχής του 1968-1969 (Γαλλία, Ιταλία), της ανόδου στην εξουσία σοσιαλδημοκρατικών κομμάτων (Μεγάλη Βρετανία, Δυτική Γερμανία) και γενικότερα της επικράτησης της άποψης αφενός που ήθελε το κράτος ενεργό παράγοντα στην αντιμετώπιση της ανεργίας και της γενικότερης οικονομικής κρίσης κι αφετέρου προέβλεπε έναν ενεργό ρόλο για τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους μέσα στην επιχείρηση¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Παπαϊωάννου Α. (1996) «Το εργατικό δίκαιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Μία πορεία μέσα από αντιφάσεις», *ΕΕργΔ*, Φεβρουάριος, τόμος 55^{ος}, αριθ. τεύχους 3 (1315), σ. 99.

Το πρώτο ευρωπαϊκό νομοθέτημα που, έστω και κατά τρόπο αποσπασματικό, αναγνωρίζει το δικαίωμα πληροφόρησης και διαβουλεύσεων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ήταν η **Οδηγία 75/129/ΕΟΚ**¹⁵¹ για τις ομαδικές απολύσεις, η οποία τροποποιήθηκε με την Οδηγία 92/56/ΕΟΚ¹⁵². Οι δύο οδηγίες κωδικοποιήθηκαν από την Οδηγία 98/59/ΕΚ¹⁵³. Η Οδηγία 75/129/ΕΟΚ ορίζει τα σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων¹⁵⁴.

Ειδικότερα, η ενημέρωση για τις ομαδικές απολύσεις πρέπει να παρέχεται από τον εργοδότη εκ των προτέρων, δηλαδή πριν τη λήψη της σχετικής απόφασης. Προκειμένου να είναι σε θέση οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης υποχρεούται να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και σε κάθε περίπτωση, να τους ανακοινώνει εγγράφως τους λόγους των απολύσεων, τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων, καθώς και την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Αντίγραφο της ανακοινώσεως διαβιβάζεται και στην αρμόδια αρχή.

Μετά από την παροχή της απαιτούμενης πληροφόρησης, ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να καταλήξει σε συμφωνία. Πρόκειται για μία πολύ ισχυρή μορφή διαβούλευσης που πλησιάζει πολύ τη συλλογική διαπραγμάτευση. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσης των εξ αυτών συνεπειών.

Με την τροποποίηση της Οδηγίας 75/129/ΕΟΚ από την Οδηγία 92/56/ΕΚ επιδιώκεται να δοθεί σε αυτή μία διεθνική διάσταση, προκειμένου να καλυφθεί το νομικό κενό για τις περιπτώσεις απολύσεων που αποφασίζονται από κέντρο απόφασης ή επιχείρησης που βρίσκεται σε άλλο κράτος-μέλος ή αποτελεί τμήμα ομίλου επιχειρήσεων με έδρα στο εξωτερικό (διαμεθωριακές αναδιρθρώσεις)¹⁵⁵. Στα πλαίσια της νέας Οδηγίας 92/56/ΕΚ υιοθετούνται διασαφηνίσεις και βελτιώσεις που αφορούν το χρόνο και τους στόχους των διαβουλεύσεων για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και τη φύση των

¹⁵¹ Οδηγία 75/129 του Συμβουλίου της 17^{ης} Φεβρουαρίου 1975 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις», ΕΕ L 48 της 22^{ης} /02/1975. Η Οδηγία αυτή έχει τις καταβολές της στην υπόθεση ΑΚΖΟ. Το 1973 η ΑΚΖΟ, μία Ολλανδογερμανική πολυεθνική επιχείρηση, είχε μπει σε διαδικασία ανασυγκρότησης και ήθελε να απολύσει περίπου 5000 εργαζόμενους. Καθώς η ΑΚΖΟ είχε έναν αριθμό θυγατρικών σε διάφορα κράτη-μέλη της Κοινότητας, μπορούσε να συγκρίνει το κόστος της απόλυσης στις χώρες αυτές και να επιλέξει τις απολύσεις στη χώρα με το χαμηλότερο κόστος. Όταν έγινε αντιληπτή αυτή η στρατηγική ξέσπασε σκάνδαλο σε ορισμένες περιοχές στην Ευρώπη και αίτημα για ευρωπαϊκό κανονισμό που να καθιστά αδύνατες τέτοιες στρατηγικές στο μέλλον και να θεσπίζει σε ευρωπαϊκή κλίμακα μία ελάχιστη βάση προστασίας σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων. Αυτό είχε σαν συνέπεια να περιληφθεί όρος στην απόφαση του Συμβουλίου της 21^{ης} Ιανουαρίου 1974 που αφορούσε σε πρόγραμμα κοινωνικής δράσης και ακολούθως σε οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις. Η Οδηγία 75/129 μεταφέρθηκε στο ελληνικό εσωτερικό δίκαιο από το ν. 1387/83.

¹⁵² ΕΕ 1992 L 245.

¹⁵³ ΕΕ 1998 L 225.

¹⁵⁴ Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ (1997) *Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήσης, σ. 84-85.

¹⁵⁵ *Ibid*, σ. 86.

πληροφοριών που πρέπει να παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και τις δημόσιες αρχές¹⁵⁶.

Το δεύτερο ευρωπαϊκό νομοθέτημα που προβαίνει σε αναγνώριση του δικαιώματος ενημέρωσης – διαβούλευσης με τους εργαζόμενους είναι η **Οδηγία 77/187/ΕΟΚ**¹⁵⁷ για τα κεκτημένα δικαιώματα σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, η οποία τροποποιήθηκε με την Οδηγία 98/50/ΕΚ¹⁵⁸ και την Οδηγία 2001/23¹⁵⁹. Σκοπός της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ είναι να εξασφαλίσει ότι η ανασυγκρότηση επιχειρήσεων στα πλαίσια της κοινής αγοράς δε θα έχει αρνητικές επιπτώσεις σε βάρος των εργαζομένων στις εν λόγω επιχειρήσεις.

Η οδηγία ορίζει ότι ο εκχωρητής και ο εκδοχέας υποχρεούνται να πληροφορούν τους αντίστοιχους εκπροσώπους των εργαζομένων τους που θίγονται από μία μεταβίβαση α) για τους λόγους μεταβίβασης, β) για τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες από τη μεταβίβαση για τους εργαζόμενους και γ) για τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζόμενους. Ο μεταβιβάζων είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης. Ο διάδοχος είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του εγκαίρως και οπωσδήποτε, πριν οι εργαζόμενοί του θιγούν άμεσα ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας από τη μεταβίβαση. Αν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα όσον αφορά τους αντίστοιχους εργαζόμενους τους, είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των αντίστοιχων εργαζομένων τους, προς το σκοπό αναζήτησης συμφωνίας.

Το τρίτο, τέλος, ευρωπαϊκό νομοθέτημα που αναγνωρίζει διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης είναι η **Οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ**¹⁶⁰ για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην εργασία, η οποία αφορά τη λήψη μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Όπως οι δύο προηγούμενες οδηγίες έτσι και αυτή προβλέπει διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους της εκάστοτε επιχείρησης¹⁶¹.

¹⁵⁶ *Ibid*, σ. 88.

¹⁵⁷ Οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14^{ης} Φεβρουαρίου 1977 «για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων», ΕΕ L 61 της 05^{ης}/03/1977. Σχετικά με το ζήτημα της ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων στο πλαίσιο της Οδηγίας 77/187/ΕΟΚ βλ. Blanpain R. – Κουκιάδη Ι. (1993) *Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας: Πριν και μετά το Μάαστριχτ*, Θεσσαλονίκη, εκδ. Παρατηρητής, σ. 179.

¹⁵⁸ ΕΕ 1998 L 201.

¹⁵⁹ ΕΕ 2001 L 82.

¹⁶⁰ Οδηγία – πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ της 12^{ης} Ιουνίου 1989 «για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην εργασία», ΕΕ L 183 της 29^{ης}/06/1989. Σχετικά με το ζήτημα της ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων στο πλαίσιο της Οδηγίας-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ βλ. Blanpain – Κουκιάδη (1993), *op.cit.*, σ. 160.

¹⁶¹ Πριν από την έκδοση της Οδηγίας – πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ, συγκεκριμένα στις 24 Οκτωβρίου 1980, υιοθετήθηκε από την Επιτροπή η πρόταση Vredeling «για την πληροφόρηση και διαβούλευση των μισθωτών που εργάζονται σε επιχειρήσεις με σύνθετη δομή, ιδίως σε πολυεθνικές εταιρίες». Σκοπός της πρότασης ήταν πρώτον η παροχή επαρκούς πληροφόρησης στους εργοδότες του κάθε κράτους-μέλους σχετικά τόσο με την επιχείρηση μέσα στο συγκεκριμένο κράτος όσο και με τον όμιλο συνολικά, ώστε η τοπική διεύθυνση να είναι σε θέση να παρέχει στους μισθωτούς την καθαρή εικόνα των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ως συνόλου, και όταν η επιχείρηση αυτή λειτουργεί σε

Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε την επιχείρηση – εγκατάσταση, είτε κάθε είδος θέσης εργασίας – καθηκόντων. Οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να έχουν πρόσβαση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους στην εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων προστασίας που προβλέπονται για το σκοπό αυτό.

Παράλληλα, η Οδηγία-πλαίσιο προβλέπει διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους, δικαίωμα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους να υποβάλουν προτάσεις, καθώς και ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές. Ως προς τη συμμετοχή, λοιπόν, των εργαζομένων γίνεται αναφορά στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, γεγονός που σημαίνει ότι δεν υπάρχουν κοινοτικοί κανονισμοί σχετικά με το θέμα αυτό.

Όλες οι παραπάνω οδηγίες συνέβαλαν, με τον τρόπο της η καθεμία, στη γενίκευση των διαδικασιών συμμετοχής και διαβούλευσης χάρη στην αναγνώριση και την εδραίωση του θεσμού στα κράτη-μέλη, την οποία και προώθησαν στα πλαίσια της διαδικασίας εναρμόνισης. Η αισιόδοξη, ωστόσο, αυτή πορεία άρχισε να μεταβάλλεται κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80. Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης που άρχισε να εκδηλώνεται στα τέλη της δεκαετίας του '70, η ιδεολογική επικράτηση της νέο-φιλελεύθερης τάσης ακόμα και σε χώρες που κυβερνούσαν σοσιαλιστικά κόμματα και η αδυναμία των εργατικών συνδικάτων να αντιτάξουν αποτελεσματική αντίδραση στην επίθεση κατά των κοινωνικών κεκτημένων των εργαζομένων είχαν ως αποτέλεσμα το δραστικό περιορισμό της νομοθετικής δραστηριότητας της ΕΟΚ στο χώρο των εργασιακών σχέσεων¹⁶².

Η αδυναμία, λοιπόν, να σημειωθεί πρόοδος στον καθαρά νομοθετικό τομέα, οδήγησε στην επιδίωξη ενός λιγότερου φιλόδοξου στόχου, δηλαδή στην προσπάθεια υιοθέτησης μίας διακήρυξης που θα απαριθμούσε κάποια ελάχιστα κοινωνικά δικαιώματα προς την προστασία των οποίων θα έπρεπε να στραφεί μελλοντικά η Κοινότητα.

1.3. Ο Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (1989)

Ο Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων υιοθετήθηκε από 11 κράτη-μέλη, παρά τις αντιδράσεις του

διάφορες χώρες. Δεύτερον, η πρόταση αποσκοπούσε στην παροχή δυνατότητας στους εκπροσώπους των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση στην κεντρική διεύθυνση όταν η πληροφόρηση σε τοπικό επίπεδο είναι ανεπαρκής. Τέλος, σκοπός ήταν να βρισκεται η τοπική διεύθυνση σε θέση να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων επαρκή πληροφόρηση και ευκαιρίες διαβούλευσης όσον αφορά σημαντικές αποφάσεις που θα είχαν μεν επίπτωση στις τοπικές συνθήκες, αλλά θα λαμβάνονταν σε μακρινά κέντρα αποφάσεων. Ωστόσο, η πρόταση Vredeling δεν ευδοκίμησε. Μία τροποποιημένη πρόταση Οδηγίας για τις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης των μισθωτών της 13^{ης} Ιουλίου 1983 απέτυχε κι αυτή, και η πρόταση Vredeling θάφτηκε. Το ζήτημα αναβλήθηκε και επρόκειτο να συζητηθεί το 1989, όμως δεν έγινε τίποτα και η Πρόταση Vredeling ανήκει στην ιστορία. Η Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος κοινωνικής δράσης του 1990, θα προετοίμαζε ένα «κείμενο» για την πληροφόρηση και τη διαβούλευση των εργαζομένων. Αυτό το κείμενο πήρε τελικά τη μορφή Οδηγίας για τη θέσπιση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στις επιχειρήσεις ή ομάδες επιχειρήσεων που λειτουργούν σε κοινοτική κλίμακα για το σκοπό της πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων (βλ. παρακάτω: κεφάλαιο Δ' - Οδηγία 94/45/ΕΚ).

¹⁶² Παπαϊωάννου Α. (1996), *op.cit.*, σ. 99 *et. seq.*

Ηνωμένου Βασιλείου, στη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Στρασβούργο, το Δεκέμβριο του 1989. Παρά τις προσπάθειες που κατέβαλε η Επιτροπή ο Χάρτης έχει μόνο πολιτικές συνέπειες και όχι νομικά δεσμευτικά αποτελέσματα, αποτελεί δηλαδή «ήπιο δίκαιο» (soft law).

Αν και ο αρχικός στόχος ήταν η πάταξη του φαινομένου του κοινωνικού ντάμπινγκ¹⁶³, πολλά από τα δικαιώματα που καθιερώνονται βάσει του Χάρτη δε συνδέονται άμεσα με την αποτροπή του φαινομένου, αλλά με την καταπολέμηση της φτώχειας και της ανεργίας, την προστασία των μειονεκτούντων ατόμων και την εγκαθίδρυση ενός «Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χώρου»¹⁶⁴. Εμπνεόμενος από τις συμβάσεις της ΔΟΕ και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης επιδιώκει να εγγηθεί βελτιώσεις στον κοινωνικό τομέα και ειδικότερα την ελεύθερη κυκλοφορία, τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, την υγεία και ασφάλεια στον τόπο εργασίας, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, την ίση μεταχείριση και καταπολέμηση κάθε μορφής, κοινωνικού αποκλεισμού και διάκρισης (διακρίσεις με βάση τη φυλή, το φύλο, το χρώμα κ.τ.λ.), και την ίση μεταχείριση για τους μετανάστες εργαζόμενους, πολίτες τρίτων χωρών.

Πιο αναλυτικά, ο Χάρτης αποτελείται από μία εισαγωγή (προοίμιο) και δύο κεφάλαια: το πρώτο κεφάλαιο περιέχει 12 βασικά κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ το δεύτερο πραγματεύεται την εφαρμογή του Χάρτη. Ένα εκ των 12 κοινωνικών δικαιωμάτων που καθιερώνονται βάσει του Χάρτη είναι και το *δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση – διαβούλευση – συμμετοχή* (παρ. 17-18 του Κοινοτικού Χάρτη).

Σύμφωνα με τις παρ. 17-18 του Χάρτη, η πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναπτυχθούν κατάλληλα σε επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων που διαθέτουν εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις σε περισσότερα από ένα κράτη-μέλη. Αυτή η πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή πρέπει να εφαρμοσθεί κατά τον κατάλληλο χρόνο και μάλιστα κατά την εισαγωγή τεχνολογικών αλλαγών, σε περιπτώσεις ανασυγκρότησης ή συγχώνευσης επιχειρήσεων, ομαδικών απολύσεων, και ακόμα όταν η πολιτική κάποιας επιχείρησης έναντι του προσωπικού της θίγει ιδιαίτερα τους μεθοριακούς εργαζόμενους που έρχονται από την άλλη πλευρά των συνόρων.

Ήδη, δηλαδή, στο κείμενο του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του 1989, τα κοινοτικά όργανα, έχοντας εντοπίσει τις επιπτώσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων της οικονομικής-νομικής ιδιαιτερότητας των πολυεθνικών επιχειρήσεων ή πολυεθνικών ομίλων επιχειρήσεων, επεσήμαναν την ανάγκη για διεθνοποίηση των συμμετοχικών διαδικασιών.

Όσον αφορά τέλος την εφαρμογή του Χάρτη¹⁶⁵, πρόκειται για ευθύνη των κρατών-μελών, σύμφωνα με την εθνική πρακτική του καθενός και ιδίως με τη λήψη νομοθετικών μέτρων ή τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, να

¹⁶³ Ως «κοινωνικό ντάμπινγκ» (social dumping) νοείται μία κρατική πολιτική που αποβλέπει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των εγχώριων επιχειρήσεων και την προσέλκυση επιχειρήσεων με τον περιορισμό του εργατικού κόστους, κυρίως με περιορισμό του μη μισθολογικού κόστους, δηλαδή των ασφαλιστικών εισφορών.

¹⁶⁴ Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ (2006) «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική», στο Στεφάνου Κ. (επιμ.) *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές – Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές: το ρυθμιστικό πλαίσιο*, τόμος Γ', Αθήνα, εκδ. Σιδέρης, σ. 519.

¹⁶⁵ Βλ. σχετικά Blanpain – Κουκιάδη (1993), *op.cit.*, σ. 68-69.

εγγυώνται τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα. Στην περίπτωση ειδικότερα της υλοποίησης των διαδικασιών ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής καθορίζεται ότι κατά τη λήψη των σχετικών μέτρων «θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ισχύουσες πρακτικές στις διάφορες χώρες-μέλη». Κατ' αυτόν τον τρόπο, στην πρώτη γραμμή για την εφαρμογή του Χάρτη βρίσκονται τα κράτη-μέλη και δεύτερη έρχεται η Επιτροπή, η οποία καλείται να αναλάβει πρωτοβουλίες, στο πλαίσιο πάντα των εξουσιών της, με την προοπτική υιοθέτησης δικαιοκίνων διατάξεων για αποτελεσματική εφαρμογή.

1.4. Η Συνθήκη του Maastricht και το Κοινωνικό Πρωτόκολλο

Η Συνθήκη του Maastricht, η οποία υπεγράφη το 1991 στα πλαίσια της Διακυβερνητικής Διάσκεψης που πραγματοποιήθηκε στο Maastricht, έθεσε τα θεσμικά και οικονομικά πλαίσια μέσα στα οποία θα έπρεπε να κινηθεί η πορεία για την οικονομική, νομισματική, αλλά και πολιτική ένωση των χωρών της ΕΟΚ που τώρα μετονομάστηκε σε Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η ύπαρξη ξεχωριστού Πρωτοκόλλου για τα θέματα κοινωνικής πολιτικής και η μη ένταξη των διατάξεων του Πρωτοκόλλου στην ίδια τη Συνθήκη του Maastricht οφείλεται στην άρνηση του Ην. Βασιλείου να συναινέσει στις διατάξεις του Πρωτοκόλλου, άρνηση που θα μπορούσε να οδηγήσει σε ναυάγιο την ίδια τη Συνθήκη, εάν δε διαχωρίζονταν τα θέματα αυτά. Η αυτοεξαίρεση του Ην. Βασιλείου με ειδικό Πρωτόκολλο και η υιοθέτηση ενός «παρακοινοτικού συστήματος λήψης αποφάσεων» από τα τότε 12 κράτη-μέλη οδήγησαν στη διαμόρφωση μίας Κοινότητας των «δύο ταχυτήτων» στα θέματα της κοινωνικής πολιτικής¹⁶⁶. Έτσι, λειτουργούσαν δύο τρόποι λήψης αποφάσεων σε θέματα κοινωνικής πολιτικής: α) με τη συμμετοχή των 12 κρατών-μελών και σύμφωνα με τα άρθρα της Συνθήκης και β) με τη συμμετοχή των 11 κρατών-μελών, εξαιρουμένου του Η.Β., και σύμφωνα με τις διατάξεις της Συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική.

Όστόσο, η Συνθήκη του Άμστερνταμ ενσωμάτωσε στην ιδρυτική Συνθήκη της ΕΚ τη συμφωνία των 11/14 για την κοινωνική πολιτική, με συνέπεια να γίνει αποδεκτό το περιεχόμενο της συμφωνίας και από το Ην. Βασίλειο¹⁶⁷. Εξάλλου, σύμφωνα με το νέο άρθρο 136, παρ. 1 ΣΕΚ, η Κοινότητα και τα κράτη-μέλη οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη, κατά την άσκηση της αρμοδιότητάς τους, τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, όπως αυτά ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18.06.1961, καθώς και τον Κοινοτικό Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων του Δεκεμβρίου 1989¹⁶⁸.

Όσον αφορά ειδικότερα το περιεχόμενο του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου, στο άρθρο 1 ορίζονται οι κοινωνικοί στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους οποίους συγκαταλέγονται η εξασφάλιση εργασίας για όσο το δυνατό περισσότερους πολίτες, η παροχή κοινωνικής προστασίας σε όσους τη χρειάζονται, η καθιέρωση κοινωνικής αυτονομίας μέσα από συλλογικές διαδικασίες διαλόγου και τέλος η εξασφάλιση πρόσβασης στην κοινωνική ευημερία όλων των ομάδων του πληθυσμού.

¹⁶⁶ Βλ. Νικολακοπούλου-Στεφάνου (2006), *op.cit.*, σ.520.

¹⁶⁷ *Ibid*, σ. 521.

¹⁶⁸ *Ibid*.

Για την υλοποίηση των παραπάνω κοινωνικών στόχων η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική επέβαλε την αρχή της ειδικής πλειοψηφίας για την υιοθέτηση οδηγιών με αντικείμενο ορισμένα θέματα του Κοινοτικού Χάρτη όπως είναι η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων, οι συνθήκες εργασίας, η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εργαζόμενους, η ισότητα των δύο φύλων και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού από την αγορά εργασίας¹⁶⁹. Η επιβολή της αρχής της ειδικής πλειοψηφίας στα πλαίσια του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου αποτελεί καινοτομία στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Αντίθετα, διατηρείται η αρχή της ομοφωνίας για θέματα κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας, προστασίας κατά των απολύσεων, συλλογικής εκπροσώπησης και συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, απασχόλησης των εργαζομένων που προέρχονται από τρίτες χώρες και τέλος, για θέματα οικονομικών συνεισφορών με στόχο την προώθηση της απασχόλησης¹⁷⁰.

Σε αντίθεση με τη συλλογική εκπροσώπηση και τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων που υπόκεινται στη σφαίρα των επί μέρους κρατών-μελών, στα ζητήματα της ενημέρωσης-διαβούλευσης με τους εργαζόμενους η δράση των κρατών-μελών συμπληρώνεται και υποστηρίζεται από την Κοινότητα. Για το σκοπό αυτό, το Συμβούλιο μπορεί να θεσπίζει μέσω οδηγιών τις ελάχιστες προδιαγραφές λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών και των τεχνικών ρυθμίσεων που υφίστανται σε κάθε κράτος-μέλος.

Ο κοινοτικός νομοθέτης καλείται να επιλύσει μία σειρά ζητημάτων που συνδέονται με τις ισχύουσες διαδικασίες ενημέρωσης – διαβούλευσης, και τα οποία αφορούν το είδος της παρεχόμενης πληροφόρησης, τα θέματα των διαβουλεύσεων, τον καθορισμό του χρονικού σημείου παροχής της πληροφόρησης και διεξαγωγής των διαβουλεύσεων, τους συμμετέχοντες σε αυτές τις διαδικασίες, τα προβλήματα σχετικά με τον εμπιστευτικό χαρακτήρα των παρεχόμενων πληροφοριών κ.α¹⁷¹.

Τέλος, η Κοινότητα έχει την εξουσία να εγκαθιδρύει και να συστήνει δομές μέσα από τις οποίες μπορεί να παρέχεται πληροφόρηση ή να οργανώνονται διαβουλεύσεις π.χ. σύσταση ενός Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων, παρόλο που αυτή ανήκει στη σφαίρα της εκπροσώπησης των εργαζομένων, οπότε απαιτείται ομοφωνία. Η έκδοση της Οδηγίας 94/45/EK για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, μετά από δώδεκα χρόνια αναστολής της σχετικής πρωτοβουλίας, αποτέλεσε σοβαρή ένδειξη ενδιαφέροντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη μίας κοινής κοινωνικής ευρωπαϊκής πολιτικής, αφού μάλιστα, το κείμενο αυτό αποτελεί και την πρώτη κανονιστική πράξη που υιοθετήθηκε με βάση το Πρωτόκολλο για την Κοινωνική Πολιτική της Συνθήκης του Maastricht.

1.5. Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (ΕΣΕ) – Οδηγία 94/45/EK

Από το 1994 και μετά παρατηρούμε στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης την τάση για μία γενικευμένη αναγνώριση του δικαιώματος της

¹⁶⁹ Βλ. Παπαϊωάννου (1996), *op.cit.*, σ. 107.

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ Βλ. Blanpain – Κουκιάδη (1993), *op.cit.*, σ. 232.

συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις¹⁷². Η τάση αυτή της γενίκευσης αναγνωρίζεται καταρχήν από την Οδηγία 94/45/ΕΚ για την εγκαθίδρυση Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων, που μετά από μία τριετία επεκτάθηκε και στο Ην. Βασίλειο με την Οδηγία 97/74¹⁷³.

Συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται και στο προοίμιο της Οδηγίας 94/45/ΕΚ, το κοινοτικό αυτό κείμενο σκοπεύει να ουσιαστικοποιήσει τον όρο της παρ. 17 του Κοινοτικού Χάρτη του 1989 που αναφέρει ότι: «η πληροφόρηση, η διαβούλευση και η συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναπτυχθούν κατάλληλα σύμφωνα με τα ισχύοντα στα διάφορα κράτη-μέλη» και ότι: «αυτό ισχύει ιδίως για επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων που έχουν εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις σε περισσότερα από ένα κράτη-μέλη».

Σύμφωνα με το σκεπτικό της Οδηγίας η πληροφόρηση και η διαβούλευση, όπως καθορίζονται στις αρχικές οδηγίες για τις ομαδικές απολύσεις (1975) και τη μεταβίβαση επιχειρήσεων (1977), δεν αποσκοπούν στην κάλυψη όλων των καταστάσεων που ενδεχομένως θίγουν τα συμφέροντα των εργαζομένων, και ιδίως δεν επεκτείνονται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το κέντρο λήψης αποφάσεων δεν είναι εγκατεστημένο στο κράτος-μέλος όπου απασχολούνται οι εργαζόμενοι οι οποίοι θίγονται από τις αποφάσεις.

Παράλληλα, οι εθνικές έννομες τάξεις αδυνατούν να αντιμετωπίσουν ικανοποιητικά τη δυσλειτουργία που προκαλεί στους συμμετοχικούς θεσμούς η σύνθετη οργανωτική δομή και ο διεθνικός χαρακτήρας των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Η αδυναμία αυτή οφείλεται σε δύο βασικούς λόγους¹⁷⁴: α) στην έντονη διαφοροποίηση των εθνικών συμμετοχικών διαδικασιών, που καθιστά αδύνατη τη διεθνή συνεργασία των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση, και β) στον έντονο εδαφικό χαρακτήρα των νομικών κανόνων που οργανώνουν τη λειτουργία των οργάνων αυτών, κατοχυρώνοντας τα συμμετοχικά δικαιώματά τους στην επιχείρηση.

Έτσι, κρίθηκε σκόπιμη η έκδοση μίας οδηγίας, εν προκειμένω της Οδηγίας 94/45/ΕΚ¹⁷⁵, η οποία θα υλοποιεί τη διεθνοποίηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων μέσα από τη σύσταση υπερεθνικών οργάνων εκπροσώπησης (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων - ΕΣΕ). Η Οδηγία 94/45/ΕΚ απευθύνεται στις επιχειρήσεις ή στους ομίλους επιχειρήσεων με κοινοτικές διαστάσεις, σε αντίθεση με τις οδηγίες 75/129/ΕΟΚ και 77/187/ΕΟΚ για «τις ομαδικές απολύσεις» και «τα κεκτημένα δικαιώματα σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων» αντίστοιχα, οι οποίες αφορούν τις εθνικές επιχειρήσεις¹⁷⁶. Επίσης, ενώ η Οδηγία για τα ΕΣΕ δημιουργεί η ίδια ένα όργανο εκπροσώπησης που θα διασφαλίζει τη συμμετοχή, οι οδηγίες για την ομαδική απόλυση και τη μεταβολή του εργοδότη απευθύνονται στα όργανα εκπροσώπησης που προβλέπει το εργατικό δίκαιο κάθε κράτους-μέλους¹⁷⁷.

¹⁷² Κραβαρίτου Γ. (2004) «Η ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου», *ΕΕργΔ*, Ιούνιος, τόμος 63⁹⁵, αριθ. τεύχους 11 (1515), σ. 645.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ Βλ. Δεληγιάννη-Δημητράκου (1997), *op.cit.*, σ. 1152 *et.cseq.*

¹⁷⁵ Για το περιεχόμενο της Οδηγίας 94/45 βλ. Blanpain – Κουκιάδη (1993), *op.cit.*, σ. 205 *et.cseq.* Βλ. επίσης Δεληγιάννη-Δημητράκου (1997), *op.cit.*, σ. 1157 *et.cseq.*

¹⁷⁶ Βλ. Κραβαρίτου (2004), *op.cit.*, σ. 645.

¹⁷⁷ *Ibid.*

Το ΕΣΕ, ως υπερεθνικό όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων στα πλαίσια των επιχειρήσεων ή ομίλων κοινοτικής έκτασης, διαλαμβάνει όλες τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου που εδρεύουν στην Κοινότητα, ανεξάρτητα του εάν η επιχείρηση ή η ελέγχουσα επιχείρηση του ομίλου έχει το κέντρο της εκτός Κοινότητας. Η φύση, η σύνθεση, η αρμοδιότητα και ο τρόπος λειτουργίας του ΕΣΕ καθορίζονται στα πλαίσια γραπτής συμφωνίας που συνάπτεται μεταξύ της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (ΕΔΟ) που εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων και της κεντρικής διοίκησης της επιχείρησης ή της ελέγχουσας επιχείρησης του ομίλου.

Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας το ΕΣΕ διαμορφώνεται βάσει «επικουρικών υποχρεώσεων» που έχουν ενσωματωθεί στην Οδηγία υπό τη μορφή παραρτήματος. Σύμφωνα με το περιεχόμενο των επικουρικών αυτών υποχρεώσεων, το ΕΣΕ έχει το δικαίωμα να συναντάται με την κεντρική διοίκηση σε τακτική βάση, μία φορά το χρόνο, προκειμένου να ενημερώνεται και να διαβουλεύεται με αυτή, όσον αφορά θέματα που αφορούν τη διάρθρωση της επιχείρησης, τη χρηματοοικονομική της κατάσταση, την παραγωγή και τις πωλήσεις, την εξέλιξη της απασχόλησης, τις επενδύσεις, τις συγχωνεύσεις, τη μείωση του μεγέθους και την παύση λειτουργίας των επιχειρήσεων, τις ομαδικές απολύσεις κ.α.

Επιπλέον, πέραν της τακτικής συναντήσεως και στο πλαίσιο εξαιρετικών περιστάσεων, τα μέλη του ΕΣΕ έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την κεντρική διοίκηση τη σύγκληση έκτακτης συνάντησης, προκειμένου να ενημερωθούν εγκαίρως και να εκφέρουν γνώμη για θέματα που επηρεάζουν τα συμφέροντά τους, και συνήθως σχετίζονται με το ενδεχόμενο μετεγκατάστασης ή παύσης της λειτουργίας επιχειρήσεων / εγκαταστάσεων ή ομαδικών απολύσεων. Μετά την ολοκλήρωση των συνεδριάσεων το ΕΣΕ ενημερώνει τους εκπροσώπους ή το σύνολο των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις ή στις επιχειρήσεις ενός ομίλου κοινοτικής κλίμακας σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η Ελλάδα έχει ενσωματώσει το περιεχόμενο της Οδηγίας 94/45/ΕΚ στα πλαίσια του Π.Δ. 40/1997 για το οποίο γίνεται εκτενής λόγος στο Μέρος Β΄ της παρούσας εργασίας.

1.6. Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων (2000)

Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων ο οποίος υπογράφηκε στη Νίκαια τέλη Δεκεμβρίου του 2000 κι έχει ενσωματωθεί στην Ευρωπαϊκή Συνταγματική Συνθήκη (Μέρος ΙΙ), καθιερώνει το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση στις επιχειρήσεις ως θεμελιώδες δικαίωμα στο ευρωπαϊκό δίκαιο. Το κεφάλαιο του Χάρτη που περιέχει το άρθρο αυτό, φέρει τον τίτλο «Αλληλεγγύη», ενώ τα τρία προηγούμενα κεφάλαια είναι αφιερωμένα στην «Αξιοπρέπεια», την «Ισότητα», τις «Ελευθερίες» και τα δύο επόμενα στα «Δικαιώματα των πολιτών» και τη «Δικαιοσύνη».

Το πρώτο από τα άρθρα που αποτελούν το τέταρτο κεφάλαιο (άρθρο ΙΙ-27) είναι ακριβώς το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση, και αυτό δηλώνει τη βαρύτητα που του προσδίδεται, ενώ τα

έντεκα άρθρα που ακολουθούν αναφέρονται στην εργασία, την υγεία, την ασφάλεια και προστασία, το περιβάλλον και την κατανάλωση.

Αν και το δικαίωμα για συμμετοχή που συμπεριλαμβάνει ενημέρωση και διαβούλευση έχει μία μακρά ιστορία στα πλαίσια των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων, και είναι αναγνωρισμένο εκτός από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε όλα τα κράτη-μέλη, το άρθρο 27 του Ευρωπαϊκού Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων υπήρξε ένα από τα πιο δύσκολα και αντικρουόμενα άρθρα της Σύμβασης¹⁷⁸. Ο λόγος ήταν, πλην της παραδοσιακής αγγλικής αντίδρασης για την αναγνώριση των κοινωνικών δικαιωμάτων, ότι την ίδια εποχή διεξαγόταν η συζήτηση για την Οδηγία περί του καθεστώτος των εργαζομένων στην ανώνυμη ευρωπαϊκή εταιρία. Η τελευταία αντιμετώπιζε παρόμοια θέματα, τα οποία είχαν φέρει σε έντονη αντιπαράθεση κυρίως τη Γερμανία με την Αγγλία, και ορισμένοι δεν ήθελαν να κλείσει το άρθρο 27 πριν την υιοθέτηση της Οδηγίας¹⁷⁹.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το τελικό περιεχόμενο του άρθρου 27: «εξασφαλίζεται στους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους, στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση, στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές». Η διάταξη αυτή συνεπάγεται έγκαιρες διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης σε όλα τα επίπεδα μίας επιχείρησης, όλων των επιχειρήσεων, τόσο αυτών που δρουν στα πλαίσια ενός μόνο κράτους-μέλους όσο και αυτών που ασκούν τη δραστηριότητά τους μέσα στα πλαίσια των ευρωπαϊκών διεθνικών ορίων. Το βασικό αίτημα, εντούτοις, των εκπροσώπων των εργαζομένων για την ένταξη του ευρύτερου δικαιώματος για συμμετοχή, συμπεριλαμβανομένης της συναπόφασης, το οποίο περιλαμβάνεται στο Χάρτη του 1989, δεν έγινε τελικά δεκτό.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει, επίσης, να αναφέρουμε πως η διαδικασία ενημέρωσης – διαβούλευσης αναγνωρίζεται όχι μόνο ως «δικαίωμα» εκάστου – του συνόλου των εργαζομένων (διπλή φύση) και των εκπροσώπων τους¹⁸⁰, αλλά και ως «γενική αρχή»¹⁸¹. Ως «δικαίωμα» είναι αχώριστο και επικλήσιμο, και κατά συνέπεια όποιος το παραβιάζει ενάγεται ενώπιον του δικαστηρίου, εφόσον εργαζόμενος-η ή το σύνολο των εργαζομένων το αποφασίσουν¹⁸², ενώ ως «γενική αρχή» προϋποθέτει τη λήψη όλων των κατάλληλων μέτρων για την εφαρμογή του εν λόγω δικαιώματος, του οποίου οι συνθήκες πραγμάτωσης στις πολυεθνικές και τις διεθνικές επιχειρήσεις δεν είναι απλές, αλλά προϋποθέτουν την κατάλληλη προετοιμασία.

Το άρθρο 27 κλείνει με τη φράση ότι το δικαίωμα αυτό ασκείται «...στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το κοινοτικό

¹⁷⁸ *Ibid*, σ. 647.

¹⁷⁹ *Ibid*.

¹⁸⁰ Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται τόσο τα εκλεγμένα μέλη των επιτροπών επιχειρήσεων όσο και οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι που εκλέγονται από τα συνδικάτα, ανάλογα με το σύστημα εκπροσώπησης που έχει υιοθετήσει το κάθε κράτος-μέλος, μονιστικό π.χ. Μεγάλη Βρετανία, Ιταλία, Σουηδία ή δυαδικό π.χ. Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα. Ενδεχόμενος αποκλεισμός των συνδικαλιστικών εκπροσώπων αντιβαίνει προς το άρθρο 12 του Χάρτη που κατοχυρώνει την ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι, και γι' αυτό το λόγο η ερμηνεία αυτή δε γίνεται δεκτή.

¹⁸¹ Βλ. Κραβαρίτου (2004), *op.cit.*, σ. 649.

¹⁸² Στη χώρα μας δεν έχουμε ακόμα σχετική πρακτική – γίνεται από τα συνδικάτα ή με την υποστήριξή τους.

δίκαιο και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές». Η διάταξη αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί περιοριστική, γιατί μπορεί να ερμηνευτεί ότι εμποδίζει την ανάπτυξη νέων μορφών ενημέρωσης και διαβούλευσης πέρα από τις «περιπτώσεις» και τις «προϋποθέσεις» που προβλέπονται είτε από το κοινοτικό είτε από το εθνικό δίκαιο και τις πρακτικές του. Ωστόσο, η ρήτρα αυτή εξυπηρετεί κι έναν άλλο στόχο, να υπογραμμίσει δηλαδή τον καταμερισμό των αρμοδιοτήτων μεταξύ Ενώσεως και κρατών-μελών στα κοινωνικά και εργασιακά και προπαντός την αρχή της επικουρικότητας που έχει βαρύνουσα σημασία στον τομέα αυτόν¹⁸³.

Με αυτόν τον τρόπο, βασιζόμενος δηλαδή τόσο στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές που αφορούν τις μορφές συμμετοχής όσο και στις κοινοτικές, ο Χάρτης μεταμορφώνει το δικαίωμα της ενημέρωσης-διαβούλευσης από κοινό και προσδεδεμένο σε άλλα δικαιώματα σε θεμελιώδες¹⁸⁴, το οποίο μάλιστα εμπεριέχει τη δυνατότητα με την ενσωμάτωσή του στη Συνταγματική Συνθήκη να αποκτήσει υποχρεωτικό χαρακτήρα. Μόνο που πλέον το δικαίωμα αυτό δεν αποβλέπει στο συγκαθορισμό της διαχείρισης σύμφωνα με την παλιότερη φιλοσοφία, αλλά στην προστασία των εργαζομένων ως προς τις συνθήκες εργασίας, υγείας και ασφάλειας, κατά των απολύσεων, αλλαγών που μπορεί να προκαλέσει η μεταβίβαση των επιχειρήσεων κ.α. Πρόκειται, δηλαδή για ένα θεμελιώδες δικαίωμα με περιορισμένη, ωστόσο, εμβέλεια που δε θυμίζει σε τίποτα τα αιτήματα των αρχών του 20^{ου} αι. για συνδιαχείριση, απόλυτο έλεγχο στις οικονομικές αποφάσεις των επιχειρήσεων έως και αυτοδιαχείριση.

1.7. Το καθεστώς των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία (SE)

Η εξέλιξη των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στα πλαίσια του ευρωπαϊκού δικαίου κορυφώνεται με την έκδοση της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ για τη συμπλήρωση του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας που θεσμοθετήθηκε με τον Κανονισμό 2157/2001¹⁸⁵. Ο προσδιορισμός του

¹⁸³ Βλ. Κραβαρίτου (2004), *op.cit.*, σ. 651.

¹⁸⁴ *Ibid*, σ. 651 *et. seq.*

¹⁸⁵ Την έκδοση της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ ακολούθησε η Οδηγία – πλαίσιο 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11^{ης} Μαρτίου 2002, «περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, ΕΕ L 80 της 23^{ης}/03/2002. Η Οδηγία αφορά την ενημέρωση και τις διαβουλεύσεις των εργαζομένων σε εθνικό, ενός εκάστου των κρατών-μελών, αυτή τη φορά επίπεδο, κι έχει ως στόχο τη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση – διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Κοινότητα. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται να ενισχυθεί ο κοινωνικός διάλογος και οι σχέσεις εμπιστοσύνης μέσα στην επιχείρηση με σκοπό την αποτελεσματικότερη πρόληψη των κινδύνων, τη μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας, και την ευκολότερη πρόσβαση των εργαζομένων στη μαθητεία μέσα στην επιχείρηση σε πλαίσιο ασφαλείας, την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για τις ανάγκες προσαρμογής, τη μεγαλύτερη προθυμία των εργαζομένων να συμμετάσχουν σε μέτρα και ενέργειες που σκοπό έχουν να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους, την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στην πορεία και το μέλλον της επιχείρησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της. Ως «ενημέρωση» ορίζεται «η μεταβίβαση από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων δεδομένων για να τους δώσουν τη δυνατότητα να εξοικειωθούν με το αντικείμενο και να το εξετάσουν» (άρθρο 2, στοιχ. στ), ενώ ως «διαβούλευση» νοείται «η ανταλλαγή απόψεων και η εγκαθίδρυση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εκπροσώπων του εργοδότη» (άρθρο 2, στοιχ. ζ). Για

καθεστώς των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία (στο εξής SE) είναι ιδιαίτερα σημαντικός σε σημείο που δεν είναι δυνατό να συσταθεί νομότυπα μία Ευρωπαϊκή Εταιρία, εάν δεν έχει καθοριστεί προηγουμένως ο ρόλος των εργαζομένων σε αυτή.

Αναλυτικότερα, και σύμφωνα πάντα με το περιεχόμενο της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ, ο «ρόλος των εργαζομένων» στη SE προσδιορίζεται από το τρίπτυχο:

- ενημέρωση,
- διαβούλευση και
- συμμετοχή

Ως *ενημέρωση* ορίζεται «η πληροφόρηση του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή / και των εκπροσώπων τους από το αρμόδιο όργανο της SE για τα ζητήματα που αφορούν την ίδια τη SE και οποιαδήποτε από τις θυγατρικές ή τις εγκαταστάσεις της που εδρεύουν σε άλλο κράτος-μέλος ή για τα ζητήματα τα οποία υπερβαίνουν τις εξουσίες λήψης αποφάσεων σε ένα και μόνο κράτος-μέλος, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εκτιμήσουν εις βάθος τις τυχόν συνέπειες και, όταν ενδείκνυται, να προετοιμαστούν διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της SE»¹⁸⁶.

Η *διαβούλευση* αντίστοιχα είναι «η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή / και των εκπροσώπων τους και του αρμόδιου οργάνου της SE, σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπροσώπους των εργαζομένων να διατυπώσουν γνώμη βάσει της ενημέρωσης που τους παρέχεται, για μέτρα που μελετά το αρμόδιο όργανο που μπορεί να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός της SE»¹⁸⁷.

Τέλος, ως *συμμετοχή* νοείται «η επιρροή του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή / και των εκπροσώπων τους στις υποθέσεις μίας εταιρίας, μέσω:

-του δικαιώματος να εκλέγουν ή να διορίζουν ορισμένα από τα μέλη του εποπτικού ή διοικητικού οργάνου της εταιρίας (γερμανικό σύστημα) ή

την πραγμάτωση της διαβούλευσης απαιτείται χρόνος, μέθοδος και περιεχόμενο που θα προσφέρονται και θα είναι σε θέση: α) να δώσουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων τη δυνατότητα να λάβουν μία αιτιολογημένη απάντηση για κάθε γνώμη που έχουν διατυπώσει, και β) να ανταλλάξουν απόψεις τα δύο μέρη στο ενδεχόμενο, το πλέον κατάλληλο επίπεδο, με στόχο την κατάληξη σε συμφωνία για τις αποφάσεις μέσα στα πλαίσια των εξουσιών του εργοδότη (άρθρο 4, παρ. 4). Η ενημέρωση - διαβούλευση καλύπτουν θέματα που σχετίζονται με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται, καθώς και αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας (άρθρο 4, παρ. 2). Οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης καθορίζονται και εφαρμόζονται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις εργασιακές πρακτικές των κρατών-μελών, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους. Για περισσότερες πληροφορίες βλ. επίσης <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10817.htm>, (Νοέμβριος 2005).

¹⁸⁶ Οδηγία 2001/86/ΕΚ, άρθρο 2, στοιχείο (θ). Το δεύτερο μέρος του ορισμού «...για τα ζητήματα τα οποία υπερβαίνουν τις εξουσίες λήψης αποφάσεων σε ένα και μόνο κράτος-μέλος...» είναι καινοτόμο και διευρύνει το θεματικό πεδίο της παρεχόμενης ενημέρωσης, στο βαθμό που τα ζητήματα που αφορούν μόνο ένα κράτος-μέλος θεωρούνται *διακρατικά*, εάν η εν λόγω απόφαση ελήφθη σ' ένα κράτος-μέλος διαφορετικό από εκείνο, το οποίο υφίσταται τις επιπτώσεις της απόφασης.

¹⁸⁷ *Ibid*, άρθρο 2, στοιχείο (ι).

-του δικαιώματος να εισηγούνται ή / και να απορρίπτουν τον ορισμό ορισμένων ή όλων των μελών του εποπτικού ή διοικητικού οργάνου της εταιρίας» (ολλανδικό σύστημα)¹⁸⁸.

Οι ρυθμίσεις που αφορούν την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων είναι υποχρεωτικές για όλες τις SE, ανεξάρτητα από το εάν τα εθνικά δίκαια στα οποία υπάγονται οι συμμετέχουσες στη σύσταση SE εταιρίες προβλέπουν διαδικασίες ενημέρωσης ή διαβούλευσης¹⁸⁹. Αντίθετα, το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων στην υπό σύσταση SE αναγνωρίζεται υπό προϋποθέσεις¹⁹⁰. Εξάλλου, όπως είδαμε και στα πλαίσια της εισαγωγής, η υπό προϋποθέσεις συμμετοχή των εργαζομένων στα πλαίσια της SE αποτέλεσε μέρος του συμβιβασμού που έλαβε χώρα στη Νίκαια το 2000 για την τελική επίτευξη συμφωνίας και τη θεσμοθέτηση της SE, καθώς οι μεγάλες διαφορές που υφίστανται μεταξύ των ρυθμίσεων και των πρακτικών των κρατών-μελών ως προς τον τρόπο συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων, δεν επέτρεψαν τη θέσπιση ομοιόμορφων κανόνων επί της συμμετοχής των εργαζομένων στη SE¹⁹¹.

Από την άλλη πλευρά, η ενημέρωση και η διαβούλευση δεν αποτέλεσαν σημείο τριβής, κι αυτό γιατί το δικαίωμα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης είχε ήδη αναγνωρισθεί από το κοινοτικό δίκαιο, και κατά συνέπεια δεν αποτελούσε καινοτόμο στοιχείο. Η γενικευμένη μάλιστα αναγνώριση του δικαιώματος για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση οδήγησε, όπως αναφέραμε και παραπάνω, στο να καθιερωθεί ως ένα θεμελιώδες κοινωνικό – εργασιακό δικαίωμα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου.

Αυτή η από κοινού αναγνώριση και καθιέρωση των δύο αυτών εργασιακών δικαιωμάτων οφείλεται στο ότι η ενημέρωση και η διαβούλευση αποτελούν δύο αλληλένδετα δικαιώματα, άμεσα εξαρτημένα μεταξύ τους. Ειδικότερα, οι διαβουλεύσεις έπονται της ενημέρωσης. Αφού πλέον έχουν παρασχεθεί οι απαιτούμενες πληροφορίες μεταξύ των μερών, λαμβάνουν

¹⁸⁸ *Ibid*, άρθρο 2, στοιχείο (ια). Ο ορισμός της συμμετοχής έχει ιδιαίτερη σημασία για τους εξής τρεις λόγους: α) Όταν ένα σύστημα συμμετοχής διακυβεύεται στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων, προκειμένου να μειωθεί το υπάρχον επίπεδο συμμετοχής απαιτείται όχι απόλυτη αλλά αυξημένη πλειοψηφία (Βλ. σχετικά την Οδηγία 2001/86/EK, άρθρο 3(4)). Το επίπεδο δηλαδή συμμετοχής επιδρά στο σύστημα ψηφοφορίας της ΕΔΟ, β) Το επίπεδο συμμετοχής εντός των συμμετεχουσών εταιριών παίζει καθοριστικό ρόλο, στην περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, για την εφαρμογή ή μη των διατάξεων αναφοράς περί συμμετοχής (Βλ. σχετικά την Οδηγία 2001/86/EK, άρθρο 7 (2), και γ) Το επίπεδο συμμετοχής παίζει σημαντικό ρόλο για τον καθορισμό των περί συμμετοχής διατάξεων αναφοράς σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων κι εφόσον πληρούνται οι σχετικοί όροι (Βλ. σχετικά την Οδηγία 2001/86/EK, τμήμα 3 του Παραρτήματος).

¹⁸⁹ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 766.

¹⁹⁰ *Ibid*, σ. 768.

¹⁹¹ Η αδυναμία θέσπισης ενός ομοιόμορφου συστήματος συμμετοχής των εργαζομένων δεν περιορίζεται στο πλαίσιο του θεσμού της SE, αλλά επεκτείνεται σε όλες τις νομοθετικές πρωτοβουλίες που έλαβαν χώρα στα πλαίσια της προώθησης μίας κοινής ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Η παραπάνω αδυναμία αποδίδεται στα έντονα διαφοροποιημένα συστήματα εργασιακών σχέσεων των κρατών-μελών όσον αφορά τη σύνθεση, την οργανωτική δομή και τις αρμοδιότητες των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις / ομίλους. Αυτός είναι και ο λόγος που τα περισσότερα κοινοτικά νομοθετικά κείμενα είτε περιορίζονται στον καθορισμό διαδικασιών ενημέρωσης-διαβούλευσης, χωρίς περαιτέρω αναφορά στο θέμα της συμμετοχής – συναπόφασης των εργαζομένων, είτε αναφέρονται στο θέμα της συμμετοχής – συναπόφασης παραπέμποντας στις ισχύουσες νομοθεσίες και πρακτικές του εκάστοτε κράτους-μέλους στον τομέα αυτόν.

χώρα οι διαβουλεύσεις υπό τη μορφή ενός εποικοδομητικού διαλόγου με στόχο την ανταλλαγή απόψεων, γνώμων και επιχειρημάτων σχετικά με τα μέτρα που πρόκειται να λάβει το αρμόδιο όργανο της SE και τα οποία πιθανόν να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στα συμφέροντα των εργαζομένων¹⁹². Η διαδικασία των διαβουλεύσεων είναι αδύνατη χωρίς την προηγούμενη παροχή πληροφόρησης από τον εργοδότη, ενώ η μεμονωμένη παροχή πληροφοριών καθίσταται ελλιπής, χωρίς την επακόλουθη διαδικασία των διαβουλεύσεων.

Ωστόσο, σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημάνουμε πως το δικαίωμα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης έχει χαρακτήρα καθαρά *συμβουλευτικό - γνωμοδοτικό*, χωρίς να εμποδίζει το αρμόδιο όργανο της SE να λάβει την τελική του απόφαση¹⁹³. Ο νομοθέτης του προσέδωσε το χαρακτήρα αυτόν, προκειμένου η εφαρμογή του να μη μπορεί να οδηγήσει στη μετεξέλιξη του μισθωτού προσωπικού σε συνιδιοκτήτη ή ιδιοκτήτη της SE¹⁹⁴. Εξάλλου ο στόχος δεν είναι η επίτευξη ισότητας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, αλλά η διατήρηση της υφιστάμενης μεταξύ τους ανισότητας, δια της εξισορροπήσεως των αντιθέσεων που αυτή γεννά¹⁹⁵.

Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει και να ακούσει το προσωπικό. Δεσμεύεται να αποδεχθεί το αίτημα που οι εργαζόμενοι εκφράζουν με τη γνώμη τους, εφόσον αυτό αποτρέπει καταχρηστικές συνέπειες της απόφασής του. Δε δεσμεύεται, όμως, εάν οι εργαζόμενοι, στα πλαίσια άσκησης του δικαιώματος συμμετοχής, εγείρουν αίτημα που ουσιαστικά αναιρεί το δικαίωμα λήψης της τελικής απόφασης.

Επ' αυτού παρατίθενται τα εξής παραδείγματα¹⁹⁶:

α) Ο εργοδότης θέλει να προβεί σε απολύσεις. Το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων γνωμοδοτεί κατά των απολύσεων με το αιτιολογικό ότι αυτές είναι καταχρηστικές, διότι η επιχείρηση παρουσιάζει επί σειρά ετών κερδοφορία. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης δεσμεύεται να αποδεχθεί το αίτημα που εκφράζουν οι εργαζόμενοι, καθώς η απόφαση περί απολύσεων είναι καταχρηστική.

β) Βάσει της συμφωνίας για το ρόλο των εργαζομένων, ο εργοδότης δε μπορεί να προσλάβει, απολύσει, μεταθέσει ή να προάγει εργαζόμενους χωρίς την έγκριση του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή η συμφωνία είναι άκυρη, διότι αφαιρείται από τον εργοδότη το δικαίωμα της τελικής απόφασης και καθίστανται οι εργαζόμενοι ιδιοκτήτες της επιχείρησης.

Τέλος, δεν πρέπει να παραλείψουμε να αναφέρουμε πως οι διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης της Οδηγίας 2001/86/EK έχουν διαμορφωθεί στη βάση των αντίστοιχων διατάξεων της Οδηγίας 94/45/EK «για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων» με τις οποίες παρουσιάζουν αρκετές ομοιότητες και αναλογίες.

Ειδικότερα, η υλοποίηση των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους της SE, των θυγατρικών και των εγκαταστάσεών της, κι ενδεχομένως η άσκηση δικαιωμάτων συμμετοχής σε

¹⁹² Βλ. Κραβαρίτου (2004), *op.cit.*, σ. 648.

¹⁹³ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 767.

¹⁹⁴ Βλ. Ορφανίδη (2004), *op.cit.*, σ. 838.

¹⁹⁵ *Ibid*, σ. 837.

¹⁹⁶ *Ibid*, σ. 838.

σχέση με τη SE ανατίθεται στο όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων της SE και των σχετικών θυγατρικών κι εγκαταστάσεων της.

Η σύνθεση και ο αριθμός των μελών του οργάνου εκπροσώπησης, καθώς και οι διαδικασίες ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής, δηλαδή ο ρόλος των εργαζομένων στη SE, καθορίζεται βάσει συμφωνίας η οποία συνάπτεται μεταξύ της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (ΕΔΟ) που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους των συμμετεχουσών εταιριών και των σχετικών θυγατρικών και εγκαταστάσεων, και των αρμοδίων οργάνων (διοικητικό ή διευθυντικό όργανο) των συμμετεχουσών εταιριών κατόπιν εξάμηνων διαπραγματεύσεων, οι οποίες μπορούν να συνεχιστούν και κατά το επόμενο εξάμηνο¹⁹⁷.

Αν η ΕΔΟ αποφασίσει να μη αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να διακόψει τις διαπραγματεύσεις που ήδη διεξάγονται, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί ενημέρωσης και διαβούλευσης που ισχύουν στα κράτη-μέλη στα οποία η SE έχει εργαζόμενους¹⁹⁸. Αν πάλι παρέλθει η χρονική προθεσμία για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων χωρίς την επίτευξη συμφωνίας, τίθενται σε εφαρμογή οι διατάξεις περί εξισορροπητικού διακανονισμού¹⁹⁹, δηλαδή οι «διατάξεις αναφοράς» που βρίσκονται στο Παράρτημα της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ. Οι τελευταίες προβλέπουν τη σύσταση οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων, καθώς και διαδικασίες ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής.

Βάσει αυτών το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων δικαιούται να συνεδριάζει με το αρμόδιο όργανο της SE σε τακτική βάση, μία φορά το χρόνο, προκειμένου να ενημερώνεται και να διαβουλεύεται με αυτό, όσον αφορά θέματα που αφορούν τη διάρθρωση της SE, τη χρηματοοικονομική της κατάσταση, την παραγωγή και τις πωλήσεις, την εξέλιξη της απασχόλησης, τις επενδύσεις, τις συγχωνεύσεις, τη μείωση του μεγέθους και την παύση λειτουργίας των επιχειρήσεων, τις ομαδικές απολύσεις κ.α.

Επιπλέον, πέραν της τακτικής συναντήσεως και στο πλαίσιο εξαιρετικών περιστάσεων, το όργανο εκπροσώπησης έχει το δικαίωμα να ζητήσει τη σύγκληση έκτακτης συνάντησης, προκειμένου να ενημερωθεί εγκαίρως και να εκφέρει γνώμη για θέματα που επηρεάζουν τα συμφέροντά των εργαζομένων, και συνήθως σχετίζονται με το ενδεχόμενο μετεγκατάστασης ή παύσης της λειτουργίας επιχειρήσεων / εγκαταστάσεων ή ομαδικών απολύσεων. Σε περίπτωση μάλιστα που το αρμόδιο όργανο αποφασίσει να μην ακολουθήσει τη γνώμη που εξέφερε το όργανο εκπροσώπησης, το τελευταίο δικαιούται να συνεδριάσει περαιτέρω με το αρμόδιο όργανο της SE, προκειμένου να επιδιωχθεί συμφωνία. Όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων στη SE, αυτή είναι υποχρεωτική μόνο στο βαθμό που μία ή περισσότερες συμμετέχουσες εταιρίες διέπονταν από κανόνες συμμετοχής πριν την καταχώριση της SE.

Το περιεχόμενο, τέλος, της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ μεταφέρθηκε πρόσφατα στην ελληνική έννομη τάξη χάρη στη έκδοση του Π.Δ. 91/2006, του οποίου η ανάλυση ακολουθεί στο Μέρος Β΄ της παρούσας εργασίας.

¹⁹⁷ Οδηγία 2001/86/ΕΚ, άρθρο 3, παρ. 3, άρθρο 4, σημείο (β) και άρθρο 5, παρ. 1-2.

¹⁹⁸ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 6.

¹⁹⁹ Βλ. Ορφανίδη (2004), *op.cit.*, σ. 837. Βλ. επίσης την Οδηγία 2001/86/ΕΚ, άρθρο 7, παρ.1, στοιχεία (α), (β).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

Τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο: Ν. 1767/1988

2.1. Ιστορική αναδρομή

Καθώς αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η επεξεργασία του ρόλου των εργαζομένων στην «ελληνική» Ευρωπαϊκή Εταιρία, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε στα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων, όπως αυτά αναγνωρίζονται και κατοχυρώνονται στα πλαίσια της ελληνικής έννομης τάξης.

Κατεξοχήν έκφραση του συμμετοχικού θεσμού στην Ελλάδα αποτελούν τα συμβούλια των εργαζομένων, τα οποία θεσπίστηκαν στη χώρα μας με αφορμή την επικύρωση της 135 ΔΣΕ «για την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που πρέπει να τους παρασχεθούν» στα πλαίσια του **Ν. 1767/88**²⁰⁰. Οι ΔΣΕ 87/1948 και 98/1949 είχαν κατοχυρώσει τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση, χωρίς, όμως, να επεκτείνονται και στην εκπροσώπηση εκείνη που αναδεικνυόταν από το σύνολο των εργαζομένων μίας επιχείρησης, συνδικαλισμένων και μη²⁰¹. Το κενό αυτό ήλθε να καλύψει η ΔΣΕ του 1971.

Οι διατάξεις του Ν. 1767/88 είναι πολύ σημαντικές, καθώς μας προσφέρουν μία αρκετά σαφή εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στις ελληνικές επιχειρήσεις όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων και τα δικαιώματα που οι τελευταίοι απολαμβάνουν. Αυτό εξάλλου είναι το δίκαιο το οποίο θα επικαλεστούν και θα υποστηρίξουν οι εκπρόσωποι της ελληνικής επιχείρησης ως μέλη της Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (ΕΔΟ) κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων με τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιριών αναφορικά με τον προσδιορισμό του ρόλου των εργαζομένων στην υπό σύσταση ΣΕ.

Οι συμμετέχοντες στις διαπραγματεύσεις θα προσπαθήσουν να «βρουν» τη χρυσή τομή που θα προασπίζει τα δικαιώματα τόσο των ελλήνων όσο και των αλλοδαπών εργαζομένων, π.χ. αγγλων, γερμανών κ.τ.λ. Όπως είναι γνωστό, το γερμανικό δίκαιο διασφαλίζει αυξημένη προστασία και συμμετοχικά δικαιώματα για τους γερμανούς εργαζόμενους σε αντίθεση με το

²⁰⁰ Ν. 1767/88 «για τα Συμβούλια Εργαζομένων. Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας», (ΦΕΚ: 63/Α΄/6-04-1988). Ο Ν.1767/88 έχει τροποποιηθεί από το άρθρο 8 του Ν. 2224/94 «για τη ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ: 112/Α΄/06-07-1994).

²⁰¹ Ρωμανιά Γ. (1999α), «Τα συμβούλια των εργαζομένων στις επιχειρήσεις», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση – περιπτώσιολογική μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci)*, Αθήνα, σ. 57.

αγγλικό δίκαιο που είναι περισσότερο συγκρατημένο και περιοριστικό προς αυτήν την κατεύθυνση. Το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο από την πλευρά του βρίσκεται μεταξύ των δύο αυτών άκρων. Θα πρέπει, λοιπόν, η απόφαση που θα ληφθεί να ικανοποιεί όλους τους συμμετέχοντες και το σύνολο των εργαζομένων που αυτοί εκπροσωπούν.

Η θέσπιση, ωστόσο, των συμβουλίων των εργαζομένων στην Ελλάδα αποτελεί την κορύφωση μίας μακροχρόνιας προσπάθειας εισαγωγής αντίστοιχων συμμετοχικών διαδικασιών στο εσωτερικό της ελληνικής επικράτειας. Καταρχήν επιδιώχθηκε η λειτουργία παρόμοιων συμβουλίων στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας (ΔΕΚΟ). Με το Ν. 1365/1983 αναγνωρίστηκε η συμμετοχή σε αντίστοιχα συλλογικά όργανα, π.χ. ΑΣΚΕ, εκπροσώπων των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ με αντίστοιχη ταυτόχρονη συμμετοχή εκπροσώπων και των λοιπών κοινωνικών φορέων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης²⁰².

Μέσα σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου καθιερώθηκε και η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων της δημόσιας επιχείρησης στη διοίκησή της με αναλογία 1/3 του συνόλου των μελών του ΔΣ, αλλά και η δημιουργία εργασιακών συμβουλίων με αμιγή εργατική εκπροσώπηση²⁰³.

Ακολούθησε η θέσπιση των Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας στην επιχείρηση (ΕΥΑΕ) με το Ν. 1568/1985²⁰⁴. Οι ΕΥΑΕ είχαν, κι έχουν, αμιγή εργατική εκπροσώπηση και αποτέλεσαν τον προπομπό για τη θεσμοθέτηση των συμβουλίων εργαζομένων με το Ν. 1767/88. Τέλος, με το Π.Δ. 40/1997 ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων που αφορά τις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις.

Για τη συμπλήρωση, τέλος, της συνολικής εικόνας είναι χρήσιμο να επισημάνουμε ότι το 1983 τέθηκαν σε ισχύ τρεις ακόμη νόμοι που προέβλεπαν συμμετοχικές διαδικασίες παρεμφερείς με τα συμβούλια εργαζομένων του Ν. 1767/88 αλλά «ειδικής αρμοδιότητας». Οι ειδικής μορφής αυτές συμμετοχικές διαδικασίες θεσπίστηκαν²⁰⁵:

- με το Ν. 1385/1983 ο οποίος ρυθμίζει τα «Εποπτικά Συμβούλια Επιχειρήσεων» του κλάδου μεταλλείων-ορυχείων, τα οποία συγκροτούνται στο επίπεδο του κλάδου και όχι της επιχείρησης,
- με το Ν. 1386/1983, με τον οποίο συστάθηκε ο «Οργανισμός Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων» και προβλέφθηκε η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των προβληματικών επιχειρήσεων, ενώ
- με το Ν. 1387/1983 «περί των ομαδικών απολύσεων» δόθηκε το δικαίωμα στους εργαζόμενους για πληροφόρηση, ενημέρωση και διαβούλευση με τη διοίκηση της επιχείρησης.

2.2. Πεδίο εφαρμογής του Ν. 1767/1988

²⁰² Ρωμανιά Γ. (2000) «Τα συμβούλια εργαζομένων και η ελληνική εμπειρία», *Ενημέρωση*, μηνιαία έκδοση Ινστιτούτου Εργασίας - ΙΝΕ (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), Τεύχος 55, Ιανουάριος, σ. 5.

²⁰³ *Ibid*, σ. 6.

²⁰⁴ *Ibid*.

²⁰⁵ *Ibid*, σ. 7.

Ο νόμος 1767/88 εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 50 μισθωτούς²⁰⁶. Ωστόσο, το όριο των 50 μισθωτών δύναται να μειωθεί κατόπιν συνάψεως συλλογικής σύμβασης εργασίας (σ.σ.ε.) μεταξύ του εργοδότη και της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης²⁰⁷. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, αρκεί για την εφαρμογή του νόμου η απασχόληση τουλάχιστον 20 μισθωτών²⁰⁸.

Αν η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, υποκαταστήματα, παραρτήματα, τμήματα κ.α. τα οποία βρίσκονται σε διαφορετικό τόπο από την κύρια εγκατάσταση, τότε σε κάθε εκμετάλλευση, υποκατάστημα, παράρτημα, τμήμα κ.α. που απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους εκλέγεται ξεχωριστό συμβούλιο εργαζομένων²⁰⁹. Εάν, όμως, πρόκειται για εκμετάλλευση, υποκατάστημα, παράρτημα ή τμήμα που απασχολεί λιγότερους από 50 μισθωτούς, τότε οι μισθωτοί των επιμέρους αυτών εκμεταλλεύσεων, υποκαταστημάτων, παραρτημάτων κ.α. εκπροσωπούνται ενιαία με τους εργαζόμενους της πλησιέστερης μονάδας²¹⁰.

Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα στα επιμέρους συμβούλια αυτοτελών επιχειρήσεων, εκ των οποίων μία ασκεί ενιαία διοίκηση της οικονομικής τους πολιτικής, να ορίζουν μεταξύ των μελών τους κοινούς εκπροσώπους για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων²¹¹. Παρέχεται, δηλαδή, στις συνδεδεμένες επιχειρήσεις η δυνατότητα συγκρότησης ενός κοινού συμβουλίου (συμβούλιο Ομίλου) για τη διευθέτηση των κοινών ζητημάτων. Αν υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων σε μία μόνο από τις επιχειρήσεις, ενώ στις υπόλοιπες δεν υπάρχει, αυτό μπορεί να εκπροσωπεί και τους εργαζόμενους των άλλων επιχειρήσεων απέναντι στην ενιαία διοίκηση²¹².

Επειδή κατά την αντίληψη του νομοθέτη, οι εργαζόμενοι στις επιμέρους επιχειρήσεις εμφανίζουν κοινά συμφέροντα, πρέπει να είναι δυνατή η εκπροσώπηση των εργαζομένων απέναντι στην ενιαία διοίκηση με κοινό συμβούλιο ή η εκπροσώπηση των εργαζομένων της μίας επιχείρησης από το συμβούλιο των εργαζομένων της άλλης επιχείρησης²¹³. Τη δυνατότητα σύστασης συμβουλίου ομίλου προβλέπει και το γερμανικό δίκαιο (54-59 του BetrVG)²¹⁴, ωστόσο η αντίστοιχη ελληνική διάταξη δε φαίνεται να έχει ευρεία εφαρμογή λόγω της περιορισμένης εφαρμογής των συμμετοχικών θεσμών στη χώρα μας²¹⁵.

Τέλος, οι διατάξεις του Ν. 1767/88 δεν εφαρμόζονται στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις για το ναυτεργατικό προσωπικό²¹⁶, εφαρμόζονται, όμως, στις

²⁰⁶ Ν. 1767/88, άρθρο 1, παρ. 1.

²⁰⁷ *Ibid*, άρθρο 16, παρ. 2, στοιχείο (α).

²⁰⁸ *Ibid*, άρθρο 1, παρ. 2.

²⁰⁹ *Ibid*, άρθρο 1, παρ. 3.

²¹⁰ *Ibid*.

²¹¹ *Ibid*, άρθρο 16, παρ. 1, εδάφιο (α).

²¹² *Ibid*, άρθρο 16, παρ. 1, εδάφιο (β).

²¹³ Λεβέντη Γ. (1995) «Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων», *Τετράδια του ΙΝΕ: Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων – Πολυαπασχόληση και αγορά εργασίας*, Τεύχος 3, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος, σ. 13.

²¹⁴ *Ibid*.

²¹⁵ Αυδή Λ. (1995) «Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους ομίλους επιχειρήσεων», *Τετράδια του ΙΝΕ: Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων – Πολυαπασχόληση και αγορά εργασίας*, Τεύχος 3, Ιούλιος-Αύγουστος-Σεπτέμβριος, σ. 29.

²¹⁶ Νόμος 1767/88, άρθρο 1, παρ. 5.

«κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις» του Ν. 1365/1983, εφόσον τα προβλεπόμενα από αυτόν συμβούλια εργαζομένων δεν έχουν συσταθεί²¹⁷.

2.3. Οργάνωση και λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων

Τα συμβούλια των εργαζομένων θεωρούνται αντιπρόσωποι των εργαζομένων και ο υπολογισμός του αριθμού των μελών τους πραγματοποιείται με βάση τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά το χρόνο διεξαγωγής των εκλογών. Αν πρόκειται για επιχείρηση η οποία απασχολεί μέχρι 300 εργαζόμενους, το συμβούλιο θα πρέπει να απαριθμεί τρία (3) μέλη, αν απασχολεί από 301 έως 1000 εργαζόμενους θα πρέπει να περιλαμβάνει πέντε (5) μέλη, και αν απασχολεί πάνω από 1001 εργαζόμενους επτά (7) μέλη²¹⁸.

Τα μέλη του συμβουλίου έχουν διετή θητεία και εκλέγονται με άμεση και μυστική ψηφοφορία από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων που αποτελείται από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση, συνδικαλισμένων ή μη²¹⁹. Δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι έχουν όλοι οι εργαζόμενοι που μέχρι την προηγούμενη μέρα των εκλογών έχουν συμπληρώσει δίμηνο στην επιχείρηση²²⁰. Δεν έχουν το δικαίωμα του εκλέγεσθαι οι μαθητευόμενοι²²¹.

Για την εκλογή των μελών του συμβουλίου εφαρμόζεται το σύστημα της απλής αναλογικής που προβλέπεται στο άρθρο 12 του Ν. 1264/82²²², και το οποίο προϋποθέτει την ύπαρξη περισσότερων συνδυασμών. Ωστόσο, επιτρέπεται η μεταβολή του εκλογικού συστήματος μετά από απόφαση της πλειοψηφίας των 2/3 των παρόντων της γενικής συνέλευσης της επιχείρησης²²³. Τα συμβούλια των εργαζομένων συγκροτούνται σε σώμα την επόμενη από την εκλογή τους εβδομάδα και εκλέγουν μεταξύ των μελών τους τον πρόεδρο με τον αναπληρωτή του και το γραμματέα.

Το συμβούλιο των εργαζομένων συγκαλείται κάθε μήνα από τον πρόεδρο (τακτική συνεδρίαση), αλλά και εκτάκτως μετά από αίτημα του 1/3 των μελών του²²⁴. Ο πρόεδρος καθορίζει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, στην οποία περιλαμβάνει και εκείνα που προτείνει το 1/3 των μελών του συμβουλίου ή ο εργοδότης, δέκα τουλάχιστον ημέρες πριν από τη συνεδρίαση²²⁵. Η ημερήσια διάταξη κοινοποιείται στον εργοδότη και τα μέλη του συμβουλίου πέντε εργάσιμες ημέρες πριν από τη συνεδρίαση²²⁶.

²¹⁷ *Ibid*, όπως έχει τροποποιηθεί από το άρθρο 8, παρ. 1 του Ν. 2224/94.

²¹⁸ *Ibid*, άρθρο 2, παρ. 1.

²¹⁹ *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 1, εδάφιο (α).

²²⁰ *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 2.

²²¹ *Ibid*.

²²² *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 1, εδάφιο (α). Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε το κεφάλαιο Γ' της παρούσας εργασίας, «Εκλογή των μελών της ΕΔΟ: άμεσα από τους εργαζόμενους», σ. 74 *et seq.*

²²³ *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 1, εδάφιο (β).

²²⁴ *Ibid*, άρθρο 6, παρ. 3.

²²⁵ *Ibid*.

²²⁶ *Ibid*.

Το συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία, όταν παρίστανται περισσότερα από τα μισά μέλη του και αποφασίζει με πλειοψηφία των παρόντων²²⁷. Τα μέλη του συμβουλίου είναι δυνατόν να ανακληθούν μετά από απόφαση της γενικής συνέλευσης των εργαζομένων που συγκαλείται για το σκοπό αυτόν, με αίτημα από το 1/5 των μελών της²²⁸. Η αντικατάσταση μέλους του συμβουλίου που πέθανε ή έχασε την ιδιότητά του ή ανακλήθηκε μετά από ακύρωση της εκλογής του από το δικαστήριο ή παραιτήθηκε ή λύθηκε ή έληξε η σχέση εργασίας του γίνεται από τα αναπληρωματικά μέλη²²⁹. Η αντικατάσταση γνωστοποιείται στα ενδιαφερόμενα μέρη.

2.4. Προστασία και διευκολύνσεις των εργασιακών συμβουλίων

Σύμφωνα με το Ν. 1767/88, τα συμβούλια των εργαζομένων απολαμβάνουν ορισμένων διευκολύνσεων. Καταρχάς οι γενικές συνελεύσεις των εργαζομένων γίνονται στο χώρο εργασίας που έχει παραχωρηθεί από τον εργοδότη, ή σε άλλο χώρο, εκτός εργασίας, που έχει συμφωνηθεί με τον εργοδότη²³⁰. Παράλληλα, ο εργοδότης υποχρεούται να παραχωρήσει στο συμβούλιο εργαζομένων κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας και πίνακα ανακοινώσεων²³¹.

Όσον αφορά τον πρόεδρο του συμβουλίου ή τον αναπληρωτή του δικαιούνται άδεια δύο ωρών την εβδομάδα (μετ' αποδοχών), εφόσον αυτό είναι αναγκαίο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους²³², ενώ άδεια διάρκειας δώδεκα ημερών με αποδοχές κατά τη διάρκεια της θητείας τους δικαιούνται και τα υπόλοιπα μέλη του συμβουλίου, προκειμένου να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνονται για την επιμόρφωσή τους από την πιο αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ή οργανισμό που αναγνωρισμένα ασκεί το έργο αυτό²³³. Για τη λήψη της σχετικής άδειας τα μέλη του συμβουλίου οφείλουν να προσκομίσουν στον εργοδότη αποδεικτικά της συμμετοχής τους στα προγράμματα αυτά²³⁴.

Τέλος, τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων απολαμβάνουν την προστασία που παρέχεται στις διοικήσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις διατάξεις των παραγράφων 5 και 9 του άρθρου 14 του Ν. 1264/82, εξαιρουμένων των παραιτούμενων για οποιαδήποτε αιτία προ της λήξεως της θητείας τους²³⁵. Οι διατάξεις του άρθρου 14 παρ. 10 και του άρθρου 15 του Ν. 1264/82 εφαρμόζονται και για τα μέλη των συμβουλίων²³⁶.

Ο ίδιος μάλιστα ο εργοδότης θα πρέπει να απέχει από πράξεις ή παραλείψεις που αποβλέπουν στην παρακώλυση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, και ιδίως από την άσκηση επιρροής στους εργαζόμενους με απειλές απολύσεων ή με άλλα μέσα, την υποστήριξη

²²⁷ *Ibid*, άρθρο 6, παρ. 4.

²²⁸ *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 1, εδάφιο (α).

²²⁹ *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 2.

²³⁰ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 1.

²³¹ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 2.

²³² *Ibid*, άρθρο 10, παρ. 1.

²³³ *Ibid*, άρθρο 10, παρ. 2.

²³⁴ *Ibid*, άρθρο 10, παρ. 3.

²³⁵ *Ibid*, άρθρο 9, παρ. 1, εδάφιο (α). Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε το κεφάλαιο Γ' της παρούσας εργασίας «Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων», σ. 85 *et seq*.

²³⁶ *Ibid*, άρθρο 9, παρ. 1, εδάφιο (β).

υποψηφιότητας εργαζομένων με οικονομικά ή άλλα μέσα και την παρέμβαση στο έργο των γενικών συνελεύσεων των εργαζομένων στην επιχείρηση²³⁷.

2.5. Κατηγορίες συμμετοχικών δικαιωμάτων

Η συμμετοχή των εργαζομένων δεν πραγματοποιείται σε κάθε περίπτωση με τον ίδιο τρόπο, αλλά το είδος αυτής, η έκτασή της και τα αποτελέσματά της καθορίζονται ανάλογα με τη φύση των συγκεκριμένων ζητημάτων. Έτσι, παρουσιάζεται μία διαβάθμιση από τις ασθενέστερες μορφές συμμετοχής μέχρι τις εντονότερες. Αναλυτικότερα, τα συμμετοχικά δικαιώματα μπορούν να καταταγούν ως εξής σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό δίκαιο:

- πληροφόρηση,
- έκφραση συμβουλευτικής γνώμης,
- κοινές συσκέψεις,
- διαβουλεύσεις,
- συναπόφαση

2.5.1. Πληροφόρηση

Η πληροφόρηση αποτελεί το ασθενέστερο συμμετοχικό δικαίωμα. Διακρίνεται σε αυτό που αποτελεί *υποχρέωση του εργοδότη* και σε *δικαίωμα του συμβουλίου των εργαζομένων* να ζητήσει πληροφόρηση σε συγκεκριμένα θέματα, οπότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει τις πληροφορίες που του ζητούνται.

Ειδικότερα, ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί τα συμβούλια εργαζομένων για τα παρακάτω θέματα, πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεων του²³⁸:

- την αλλαγή νομικού καθεστώτος της επιχείρησης,
- την ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμό των εγκαταστάσεών της,
- την εισαγωγή νέας τεχνολογίας,
- την αλλαγή στη διάρθρωση προσωπικού, τη μείωση ή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και τη θέση σε διαθεσιμότητα ή εκ περιτροπής εργασία²³⁹,
- τον ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης,
- τον προγραμματισμό τυχόν υπερωριακής απασχόλησης, ενώ
- υποχρεούται, επίσης, να παρέχει στα συμβούλια εργαζομένων κάθε στοιχείο που θα ζητηθεί από αυτά και αναφέρεται στα θέματα του άρθρου 12 του Ν. 1767/88.

Από την πλευρά τους τα συμβούλια εργαζομένων έχουν δικαίωμα να ζητήσουν πληροφόρηση για²⁴⁰:

²³⁷ *Ibid*, άρθρο 9, παρ. 2.

²³⁸ *Ibid*, άρθρο 13, παρ. 1, στοιχεία (α)-(ζ).

²³⁹ Βλ. σχετικά Μαργώνη Β. (1992) «Διαθεσιμότητα μισθωτών», *Συνδικαλιστική Επιθεώρηση για τις εργασιακές σχέσεις* (27^ο Συνέδριο ΓΣΕΕ) – *Η προσφιλής παιδιά των ισορροπιών*, Τεύχος 86, Μάρτιος-Απρίλιος, σ. 67.

- τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα και τον προγραμματισμό της παραγωγής,
- τον ισολογισμό και τον απολογισμό της επιχείρησης,
- το λογαριασμό εκμετάλλευσης της επιχείρησης.

Η παραπάνω πληροφόρηση θα πρέπει να παρέχεται εγκαίρως και με σαφήνεια μία φορά το χρόνο σε ημερομηνία που ορίζει η διεύθυνση της επιχείρησης, καθώς και εκτάκτως όταν το ζητήσει το συμβούλιο εργαζομένων, μέσα σε προθεσμία 20 εργάσιμων ημερών²⁴¹. Χάρη στο συμμετοχικό αυτό δικαίωμα το συμβούλιο των εργαζομένων συγκεντρώνει τις απαραίτητες πληροφορίες και τα αναγκαία στοιχεία τόσο για τις κοινές συσκέψεις όσο και για τη συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η μη παροχή των προαναφερόμενων πληροφοριών από τον εργοδότη δεν επιφέρει ακυρότητα της δικαιοπραξίας στην οποία προβαίνει, καθότι η υποχρέωση πληροφόρησης του συμβουλίου των εργαζομένων δεν αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της δικαιοπραξίας²⁴². Η μη εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής συνεπάγεται μόνο την επιβολή διοικητικών κυρώσεων κατά το άρθρο 17, παρ. 2 του Ν. 1767/88²⁴³.

Ωστόσο, ο εργοδότης απαλλάσσεται της υποχρέωσης παροχής πληροφόρησης όσον αφορά θέματα που χαρακτηρίζονται απόρρητα από την ισχύουσα νομοθεσία, και τα οποία εμπίπτουν στο τραπεζικό, το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας και ευρεσιτεχνίες²⁴⁴. Τα μέλη των εργασιακών συμβουλίων, τέλος, δεν επιτρέπεται να ανακοινώνουν σε τρίτους (καθήκον εχεμύθειας), χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, πληροφορίες που εμπίπτουν στις παραπάνω κατηγορίες ή οι οποίες έχουν ιδιάζουσα σημασία για την επιχείρηση και των οποίων η διαρροή θα είχε επιβλαβείς συνέπειες για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης²⁴⁵.

2.5.2. Έκφραση συμβουλευτικής γνώμης

Το αμέσως επόμενο συμμετοχικό δικαίωμα από άποψη διαβαθμίσεως είναι η έκφραση γνώμης του συμβουλίου των εργαζομένων η οποία είναι συμβουλευτική και όχι δεσμευτική. Στα πλαίσια της άσκησης του συμμετοχικού αυτού δικαιώματος τα συμβούλια των εργαζομένων:

- μελετούν και προτείνουν τρόπους βελτίωσης της παραγωγικότητας όλων των συντελεστών παραγωγής²⁴⁶,
- προτείνουν μέτρα για τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας²⁴⁷ και
- υποδεικνύουν τα μέλη της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας από τα μέλη τους²⁴⁸.

²⁴⁰ Ν. 1767/88, άρθρο 13, παρ. 2, στοιχεία (α)-(γ).

²⁴¹ *Ibid*, άρθρο 13, παρ. 3.

²⁴² Καρδάρα Α. (1996) *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως κατά τον περί συμμετοχής νόμο 1767/88 και μετά από την επίδραση του περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας νόμο 1876/90*, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, , σ. 52.

²⁴³ *Ibid*.

²⁴⁴ Ν. 1767/88, άρθρο 13, παρ. 4.

²⁴⁵ *Ibid*, άρθρο 13, παρ. 5.

²⁴⁶ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 5.

²⁴⁷ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 6.

²⁴⁸ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 7.

Αν και πρόκειται για μη δεσμευτική γνώμη, η διατύπωση της τελευταίας διευκολύνει τον εργοδότη στην ευρύτερη γνώση του θέματος και στη στάθμιση περισσοτέρων παραγόντων που θα τον βοηθήσουν να προβεί στη λήψη της ορθότερης απόφασης.

2.5.3. Κοινές συσκέψεις

Ένα περαιτέρω συμμετοχικό δικαίωμα των συμβουλίων εργαζομένων είναι αυτό της διεξαγωγής κοινών συσκέψεων. Ο εργοδότης και το συμβούλιο εργαζομένων συσκέπτονται μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε δεύτερου μήνα, σε ημέρα και ώρα που καθορίζουν από κοινού²⁴⁹. Κοινές συσκέψεις δύνανται να πραγματοποιηθούν και εκτάκτως, εφόσον αυτό ζητηθεί από μία εκ των δύο πλευρών²⁵⁰.

Κάθε πλευρά γνωστοποιεί στην άλλη τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στη διάρκεια της κοινής συσκέψεως πέντε (5) εργάσιμες ημέρες πριν από την ημερομηνία πραγματοποίησής της²⁵¹.

Κατά τη διάρκεια των κοινών αυτών συσκέψεων το συμβούλιο εργαζομένων διατυπώνει απόψεις, ανταλλάσσει σκέψεις και προτάσεις με τον εργοδότη, και γενικά διεξάγονται συζητήσεις μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου οι οποίες μπορεί να καταλήξουν σε κοινές αποφάσεις κι έτσι να προκύψουν άτυπες συμφωνίες²⁵².

2.5.4. Διαβουλεύσεις

Τα συμβούλια των εργαζομένων έχουν δικαίωμα διαβούλευσης με τον εργοδότη *υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση*²⁵³. Η ύπαρξη δηλαδή και μόνο συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση επαρκεί για τον αποκλεισμό της άσκησης του συμμετοχικού δικαιώματος της διαβούλευσης από την πλευρά του συμβουλίου των εργαζομένων (περιορισμός του συμμετοχικού δικαιώματος της διαβούλευσης).

Επιπλέον, ακόμα και σε περίπτωση μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση, η διεξαγωγή διαβουλεύσεων λαμβάνει χώρα σε πολύ συγκεκριμένες περιπτώσεις²⁵⁴:

- στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με όσα προβλέπονται από τη νομοθεσία που ισχύει κάθε φορά για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και
- στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προβλέπονται διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους από γενικούς ή ειδικούς νόμους.

Σε αυτό το σημείο θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς πως οι κοινές συσκέψεις αποτελούν πρόσφορο έδαφος για τη διεύρυνση του συμμετοχικού δικαιώματος των διαβουλεύσεων, διότι αφενός δεν υφίσταται η προϋπόθεση

²⁴⁹ *Ibid*, άρθρο 11, παρ. 1.

²⁵⁰ *Ibid*.

²⁵¹ *Ibid*, άρθρο 11, παρ. 2.

²⁵² Βλ. Καρδαρά (1996), *op.cit.*, σ. 56.

²⁵³ Ν. 1767/88, άρθρο 14.

²⁵⁴ *Ibid*.

της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση, κι αφετέρου δεν υπάρχει περιορισμός ως προς το περιεχόμενο και το αντικείμενο των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου. Έκαστη πλευρά έχει το δικαίωμα να γνωστοποιεί τα θέματα που την απασχολούν, και τα οποία στη συνέχεια αποτελούν αντικείμενο συζήτησης και ανταλλαγής απόψεων-προτάσεων. Ουσιαστικά αυτός είναι και ο ορισμός της διαβούλευσης. Οι κοινές δηλαδή συσκέψεις εμπεριέχουν το δικαίωμα των διαβουλεύσεων κατά τρόπο περισσότερο εκτεταμένο και ουσιαστικό.

2.5.5. Συναπόφαση

Η συναπόφαση αποτελεί την πλέον αναβαθμισμένη μορφή συμμετοχικού δικαιώματος. Στη συναπόφαση είναι αναγκαία η σύμφωνη γνώμη του συμβουλίου των εργαζομένων στις αποφάσεις του εργοδότη. Χωρίς αυτήν ο εργοδότης δεν έχει την εξουσία να ενεργήσει και οι μεν πράξεις του κρίνονται παράνομες, οι δε δικαιοπράξεις άκυρες. Τα θέματα στα οποία τα συμβούλια των εργαζομένων αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη απαριθμούνται περιοριστικά στα πλαίσια του νόμου και είναι τα εξής²⁵⁵:

- η κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης,
- ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης,
- η κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών,
- ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας,
- ο τρόπος ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας τη προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα,
- ο προγραμματισμός των κανονικών αδειών,
- η επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης και ο προγραμματισμός και ο έλεγχος πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.

Για όλα τα παραπάνω ζητήματα καταρτίζεται γραπτή συμφωνία (σύμφωνο επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεως) η οποία ισχύει από την κατάθεσή της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας κι έχει *κανονιστική ισχύ*²⁵⁶. Η συμφωνία αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του συμβουλίου εργαζομένων²⁵⁷. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων για τη ρύθμιση των ανωτέρω θεμάτων, η διαφορά επιλύεται με

²⁵⁵ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 4, εδάφιο (α), στοιχεία (α)-(η).

²⁵⁶ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 4, εδάφιο (β), όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 8, παρ. 3, εδάφιο (β) του Ν. 2224/1994. Πριν την τροποποίηση το σχετικό εδάφιο είχε ως εξής: «Για τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται έγγραφη συμφωνία η οποία ισχύει από την υπογραφή της, έχει κανονιστική ισχύ, αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του συμβουλίου εργαζομένων και κοινοποιείται στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και, αν δεν υπάρχει στην αντίστοιχη δευτεροβάθμια».

²⁵⁷ *Ibid*.

τη διαδικασία της μεσολάβησης ή παραπομπής στη διαιτησία σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του Ν. 1876/1990²⁵⁸.

Οι ανωτέρω αρμοδιότητες ασκούνται από το συμβούλιο των εργαζομένων, εφόσον στην επιχείρηση δε λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση, και τα θέματα αυτά δε ρυθμίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας (σ.σ.ε.)²⁵⁹.

2.5.5.1. Η κανονιστική ισχύς της συμφωνίας

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, στο άρθρο 12 παρ. 4 προβλέπονται 8 θέματα στα οποία τα συμβούλια των εργαζομένων αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη. Κατά μία άποψη το συμμετοχικό δικαίωμα της συναπόφασης είναι εκτεταμένο και ουσιαστικό, καθώς αποκλείει το μονομερή καθορισμό των 8 αυτών θεμάτων από τον εργοδότη περιορίζοντας μ' αυτόν τον τρόπο το διευθυντικό του δικαίωμα.

Όστόσο, σύμφωνα με μία άλλη άποψη η οποία υποστηρίζεται από τον Αθανάσιο Καρδαρά²⁶⁰, το άρθρο 12 παρ.4 του Ν. 1767/88 δεν αποκλείει το μονομερή από τον εργοδότη καθορισμό των θεμάτων αυτών και συνεπώς το διευθυντικό του δικαίωμα δεν περιορίζεται. Η έννοια της συναπόφασης περιορίζεται μόνο στην *κανονιστική ρύθμιση* των 8 θεμάτων. Η κανονιστική ρύθμιση των 8 αυτών θεμάτων πρέπει να είναι συμμετοχική, και όχι οι μεμονωμένες πράξεις και δικαιопραξίες του εργοδότη, είτε είναι ατομικής είτε συλλογικής φύσεως. Αυτό συνάγεται από τη διατύπωση του β' εδαφίου, της 4^{ης} παρ, του άρθρου 12, «...καταρτίζεται έγγραφη συμφωνία, η οποία κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας κι έχει κανονιστική ισχύ».

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί μονομερώς σε κανονιστική ρύθμιση για τη θέσπιση μέτρων που επιδέχονται γενική και αφηρημένη ρύθμιση. Η μη αντίδραση του συμβουλίου εργαζομένων στα λαμβανόμενα από τον εργοδότη μέτρα δε γεννά την απαιτούμενη έριδα μεταξύ των μερών, και συνεπώς δεν υφίσταται συλλογική διαφορά εργασίας. Αντίθετα, η διαφωνία του συμβουλίου ως προς τα εν λόγω μέτρα εγείρει συλλογική διαφορά εργασίας, αντικείμενο της οποίας είναι η εκ νέου ρύθμιση των ζητημάτων αυτών με συμφωνία που καταρτίζεται ανάμεσα στον εργοδότη και το συμβούλιο των εργαζομένων, και η οποία έχει κανονιστική ισχύ.

Την κατάρτιση αυτής της συμφωνίας μπορεί να προκαλέσει το συμβούλιο των εργαζομένων ακόμα κι αν δεν έχει προηγηθεί η εκ μέρους του εργοδότη μονομερής ρύθμιση. Επίσης και ο εργοδότης, αντί να προβεί σε

²⁵⁸ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 4, εδάφιο (γ), όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 8, παρ. 3 εδάφιο (γ) του Ν. 2224/1994. Πριν την τροποποίηση το σχετικό εδάφιο είχε ως εξής: «Σε περίπτωση διαφωνίας των δύο μερών η διαφορά επιλύεται από την αρμόδια νομαρχιακή επιτροπή εργασίας (ΝΕΕ) με αιτιολογημένη απόφασή της».

²⁵⁹ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 4, εδάφιο (δ). Πρόκειται για το αρχικό εδάφιο (α) της παρ. 4 του άρθρου 12, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 8, παρ. 3, εδάφιο (δ). Πριν την τροποποίηση το σχετικό εδάφιο είχε ως εξής: «Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα παρακάτω θέματα, εφόσον αυτά δε ρυθμίζονται με νόμο ή συλλογική σύμβαση εργασίας. Επίσης αποφασίζουν για τα ίδια παρακάτω θέματα όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης».

²⁶⁰ Βλ. Καρδαρά (1996), *op.cit.*, σ. 59 *et seq.*

μονομερή ρύθμιση, μπορεί να καλέσει το συμβούλιο για τη σύναψη συμφωνίας.

Σε περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις προς επίλυση της συλλογικής διαφοράς εργασίας δεν καταλήξουν στη σύναψη συμφωνίας, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του Ν. 1876/1990²⁶¹. Δικαίωμα προσφυγής στη μεσολάβηση και τη διαιτησία έχει τόσο ο εργοδότης όσο και το συμβούλιο των εργαζομένων. Η μεσολάβηση μπορεί να καταλήξει σε πρόταση του μεσολαβητή κι εφόσον αυτή γίνει δεκτή από τα μέρη, καταρτίζεται η σχετική συμφωνία (σύμφωνο της επιχειρήσεως). Αν πάλι πρόκειται για διαιτησία, η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται με το σύμφωνο της επιχειρήσεως.

Συμπερασματικά, λοιπόν, η επίλυση της συλλογικής διαφοράς εργασίας λαμβάνει χώρα μέσω κανονιστικής ρύθμισης που υλοποιείται με τους προαναφερόμενους τρεις τρόπους: α) με την οικειοθελή κατάρτιση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου, β) με την κατάρτιση συμφωνίας κατόπιν μεσολάβησης και γ) με την έκδοση διαιτητικής απόφασης η οποία εξομοιώνεται με συμφωνία.

2.5.5.2. Η προσφυγή στη μεσολάβηση και τη διαιτησία

2.5.5.2.1. Διάδικοι και διαφορές

Σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο Ν. 1767/88 σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων ως προς την κατάρτιση συμφώνου της επιχείρησης για τη ρύθμιση των θεμάτων του άρθρου 12, παρ. 4, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας των άρθρων 15 και 16 του Ν. 1876/1990²⁶².

Η κυριότερη περίπτωση διαφοράς που επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης ή της διαιτησίας αναφέρεται στην κατάρτιση νέου συμφώνου της επιχείρησης, μη ισχύοντος προγενεστέρου ή διότι το προγενέστερο έχει ήδη λήξει. Διαφωνία μπορεί, επίσης, να υπάρξει λόγω τροποποίησης ισχύοντος συμφώνου, ως προς τη συμπλήρωση αυτού, ή την κατάργηση του ισχύοντος συμφώνου με την κατάρτιση νέου.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινίσουμε πως η προκείμενη «διαφορά» αναφέρεται σε συλλογική διαφορά εργασίας και όχι νομική διαφορά²⁶³. Εξάλλου οι νομικές διαφορές δεν επιλύονται από τη μεσολάβηση και τη διαιτησία, αλλά άγονται προς δικαστική κρίση. Επίσης, άλλες συλλογικές διαφορές εργασίας πλην αυτών που απαριθμούνται περιοριστικά στο άρθρο 12, παρ. 4 δε μπορούν να επιλυθούν από τη μεσολάβηση και τη διαιτησία, ακόμα κι αν συμφωνούν αμφότερα τα μέρη²⁶⁴. Κατά τον ίδιο τρόπο δεν υπάγονται στη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας ατομικές διαφορές μεταξύ του εργοδότη και μεμονωμένου μισθωτού είτε αυτές προκύπτουν από ισχύον σύμφωνο της επιχείρησης ή ανεξάρτητα από αυτό²⁶⁵. Ωστόσο, ενδεχόμενη σώρευση πλείστων ατομικών διαφορών μπορεί

²⁶¹ Ν. 1876/1990 «για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις», (ΦΕΚ: 27/Α΄/1990).

²⁶² Ν. 1767/1988, άρθρο 12, παρ. 4, εδάφιο (γ).

²⁶³ Βλ. Καρδαρά (1996), *op.cit.*, σ. 306.

²⁶⁴ *Ibid*, σ. 307.

²⁶⁵ *Ibid*.

να εγείρει συλλογική διαφορά εργασίας προς κατάρτιση νέου συμφώνου με το επιθυμητό περιεχόμενο.

Τέλος, η διαφορά η οποία καθιστά αναγκαία την προσφυγή στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία, θα πρέπει να υπάρχει μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων. Αυτά τα δύο μέρη και μόνο αναγνωρίζονται ως διάδικοι στα πλαίσια της σχετικής διαδικασίας, και η προσφυγή εγείρεται μετά από πρωτοβουλία ενός εκ των δύο μερών.

Διαφορά που υφίσταται μεταξύ του εργοδότη και του προσωπικού ή των εργαζομένων δεν αρκεί για την υπαγωγή της συλλογικής διαφοράς στη μεσολάβηση και τη διαιτησία²⁶⁶. Συλλογική διαφορά εργασίας προς κατάρτιση συμφώνου της επιχειρήσεως δε μπορεί επίσης να εγερθεί από συνδικαλιστικές ή εργοδοτικές οργανώσεις²⁶⁷. Μπορεί, ωστόσο, να εγερθεί ως προς την κατάρτιση σ.σ.ε. και σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων να ακολουθήσει διαδικασία μεσολάβησης ή διαιτησίας με διαδίκους αυτή τη φορά τις εργοδοτικές και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

2.5.5.2.2. Διαδικασία

Η διαδικασία ενώπιον της μεσολαβήσεως αρχίζει με την κατάθεση αιτήσεως από τον εργοδότη ή από τον πρόεδρο του συμβουλίου των εργαζομένων από κοινού ή χωριστά²⁶⁸. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις ή αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο διευκολύνει τη διαδικασία²⁶⁹.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών, ενώ σε περίπτωση ασυμφωνίας διορίζεται με κλήρωση²⁷⁰. Καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του²⁷¹.

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία 20 ημερών, ο μεσολαβητής υποβάλλει δική του πρόταση²⁷². Αν εντός πέντε ημερών δε γνωστοποιηθεί η αποδοχή της πρότασης, θεωρείται ότι απορρίφθηκε από τα μέρη²⁷³. Αν αντίθετα αυτή γίνει δεκτή, τα ενδιαφερόμενα μέρη καλούνται να την υπογράψουν και η πρόταση του μεσολαβητή εξομοιώνεται με σύμφωνο επιχειρήσεως το οποίο υπόκειται αναλόγως σε όλες τις διατάξεις του Ν. 1767/1988²⁷⁴.

Όσον αφορά την προσφυγή στη διαιτησία αυτή πραγματοποιείται με δύο τρόπους²⁷⁵:

➤ σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών και

²⁶⁶ *Ibid*, σ. 314.

²⁶⁷ *Ibid*.

²⁶⁸ Ν. 1876/1990, άρθρο 15, παρ. 2, εδάφιο (α).

²⁶⁹ *Ibid*, άρθρο 15, παρ. 2, εδάφιο (β).

²⁷⁰ *Ibid*, άρθρο 15, παρ. 3, εδάφιο (α).

²⁷¹ *Ibid*, άρθρο 15, παρ. 4.

²⁷² *Ibid*, άρθρο 15, παρ. 6, στοιχείο (α).

²⁷³ *Ibid*, άρθρο 15, παρ. 6, στοιχείο (β).

²⁷⁴ *Ibid*, άρθρο 15, παρ. 6, στοιχείο (γ).

²⁷⁵ *Ibid*, άρθρο 16, παρ. 1, στοιχεία (α), (β).

➤ με προσφυγή του μέρους που δέχεται την πρόταση του μεσολαβητή την οποία απορρίπτει το άλλο μέρος.

Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών, ενώ σε περίπτωση ασυμφωνίας πραγματοποιείται κλήρωση²⁷⁶. Μελετά όλα τα στοιχεία και τα πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης κι εκδίδει τη διαιτητική απόφαση εντός δέκα ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του, εφόσον προηγήθηκε μεσολάβηση, ή εντός τριάντα ημερών αν δεν προηγήθηκε²⁷⁷.

Η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται με το σύμφωνο της επιχείρησης και ισχύει από την επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, αποκτά δηλαδή αναδρομική ισχύ²⁷⁸.

Για τη ρύθμιση τέλος των θεμάτων του άρθρου 12, παρ. 4, μπορεί να υπάρξει προσφυγή στη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας και από τις συνδικαλιστικές και τις εργοδοτικές οργανώσεις σε περίπτωση μη επίτευξης κατάρτισης όχι συμφώνου της επιχείρησης, αλλά σ.σ.ε²⁷⁹. Αν αμφότερα τα μέρη του συμφώνου εκμεταλλεύσεως και της σ.σ.ε. έχουν προσφύγει στη μεσολάβηση και τη διαιτησία, οι δύο διαδικασίες δύναται να διεξάγονται παραλλήλως²⁸⁰.

Πρόβλημα προκύπτει στην περίπτωση προσφυγής στη μεσολάβηση και τη διαιτησία για την έκδοση επιχειρησιακής σ.σ.ε., καθώς η ισχύς της τελευταίας αποκλείει την κατάρτιση συμφώνου της επιχείρησης. Αν, λοιπόν, προηγηθεί κατόπιν μεσολαβήσεως η κατάρτιση επιχειρησιακής σ.σ.ε. ή η έκδοση διαιτητικής απόφασης που εξομοιώνεται με σ.σ.ε., ανακύπτει κώλυμα αναφορικά με την ολοκλήρωση της εκδίκασης της υπόθεσης για την κατάρτιση κατόπιν μεσολαβήσεως συμφώνου της επιχείρησης ή την έκδοση διαιτητικής απόφασης που εξομοιώνεται με σύμφωνο της επιχείρησης.

Στην αντίθετη περίπτωση όπου η κατόπιν μεσολαβήσεως κατάρτιση επιχειρησιακής σ.σ.ε. ή η έκδοση διαιτητικής απόφασης που εξομοιώνεται με σ.σ.ε. έπεται της αντίστοιχης διαδικασίας για την κατάρτιση του συμφώνου της επιχείρησης, το παραπάνω κώλυμα αίρεται, και η σχετική διαδικασία συνεχίζεται. Προφανώς εδώ θα προκύψουν προβλήματα συρροής και σύγκρουσης.

2.5.5.3. Προϋποθέσεις άσκησης του συμμετοχικού δικαιώματος της συναπόφασης

Η άσκηση των ανωτέρω αρμοδιοτήτων από το συμβούλιο των εργαζομένων, η από κοινού με τον εργοδότη, δηλαδή, θέσπιση κανονιστικής ρύθμισης για τη διευθέτηση των 8 θεμάτων για τα οποία έγινε λόγος παραπάνω, είτε μέσω κατάρτισης γραπτής συμφωνίας, είτε μέσω της προσφυγής στη διαδικασία της μεσολάβησης ή της διαιτησίας, λαμβάνει χώρα εφόσον πληρούνται δύο πολύ σημαντικές προϋποθέσεις²⁸¹:

➤ δε λειτουργεί στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση και

²⁷⁶ *Ibid*, άρθρο 16, παρ. 4.

²⁷⁷ *Ibid*, άρθρο 16, παρ. 5,6.

²⁷⁸ *Ibid*, άρθρο 16, παρ. 3.

²⁷⁹ Βλ. Καρδαρά (1996), *op.cit.*, σ. 318.

²⁸⁰ *Ibid*.

²⁸¹ Ν. 1767/88, άρθρο 12, παρ. 4, εδάφιο (δ).

➤ τα 8 κρίσιμα θέματα δε ρυθμίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2, στοιχείο 6 του Ν. 1876/1990 τα θέματα του άρθρου 12, παρ. 4 του Ν. 1767/88 μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας (σ.σ.ε.). Αυτό σημαίνει πως μπορεί να εγερθεί συλλογική διαφορά εργασίας μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων προς κατάρτιση σ.σ.ε αναφορικά με τα θέματα του άρθρου 12, παρ. 4 του Ν. 1767/88²⁸². Η εγειρομένη αυτή διαφορά αίρεται είτε με την κατάρτιση σ.σ.ε. είτε με τη μεσολάβηση και τη διαιτησία κατά τις επιταγές των άρθρων 15 και 16 του Ν. 1876/1990²⁸³.

Η εδώ διαδικασία για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς διαφέρει ποιοτικά από την αντίστοιχη μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου για την κατάρτιση του συμφώνου της επιχειρήσεως, διότι στην προκειμένη περίπτωση είναι δυνατή η ενάσκηση απεργίας τόσο για την έναρξη των διαπραγματεύσεων όσο και κατά τη διάρκεια αυτών, καθώς και κατά τη διάρκεια της μεσολαβήσεως και της διαιτησίας²⁸⁴.

Από τη στιγμή, λοιπόν, που λειτουργεί στην επιχείρηση συνδικαλιστική οργάνωση (δεν αρκεί η ύπαρξη και μόνο συνδικαλιστικής οργάνωσης, απαιτείται η λειτουργία αυτής – ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης) και κάποιον από τα 8 θέματα του άρθρου 12, παρ. 4 του Ν. 1767/88 ρυθμίζεται από σ.σ.ε. που αποτελεί προϊόν δράσης της συγκεκριμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης, αποκλείεται η κατάρτιση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων²⁸⁵.

Συνεπώς, η ισχύς επιχειρησιακής σ.σ.ε. αδρανοποιεί το συμμετοχικό δικαίωμα του συμβουλίου στα θέματα που ορίζονται, και η μεταγενέστερη κατάρτιση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου (σύμφωνο επιχειρήσεως) καθίσταται άκυρη²⁸⁶. Αν αντίθετα η σ.σ.ε. έπεται του συμφώνου της επιχειρήσεως δεν επιφέρει κατάργηση του τελευταίου²⁸⁷. Για την επίλυση τυχόν ρυθμιστικών συγκρούσεων μεταξύ των δύο κειμένων θα πρέπει να γίνει επίκληση της αρχής της εύνοιας.

Ο αποκλεισμός της κατάρτισης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων καθιστά σαφή τη βούληση του νομοθέτη για επίλυση της συλλογικής διαφοράς εργασίας *κατ' αρχήν* από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και όχι από τα συμβούλια των εργαζομένων. Ουσιαστικά δηλαδή ο νομοθέτης παραχωρεί προτεραιότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, θέτοντας σε δεύτερη μοίρα τα εργασιακά συμβούλια.

Τέλος, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τα συμβούλια των εργαζομένων, πέρα των αρμοδιοτήτων του άρθρου 12, έχουν αρμοδιότητα να προβάλλουν στον εργοδότη κάθε θέμα που είναι σχετικό με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, την υλοποίηση των σ.σ.ε. και με άλλες συμφωνίες που διαμορφώνουν υπέρ των εργαζομένων ειδικό καθεστώς στον εργασιακό χώρο²⁸⁸. Αν δεν επιλυθεί οποιοδήποτε από αυτά τα θέματα, μπορούν να προσφύγουν στην επιθεώρηση εργασίας και να

²⁸² Βλ. Καρδαρά (1996), *op.cit.*, σ. 66.

²⁸³ *Ibid.*

²⁸⁴ *Ibid.*, σ. 67.

²⁸⁵ *Ibid.*, σ. 80.

²⁸⁶ *Ibid.*, σ. 85.

²⁸⁷ *Ibid.*, σ. 86.

²⁸⁸ Ν. 1767/88, άρθρο 15, παρ. 1.

αναλάβουν την υποστήριξή τους κατά τη μεσολαβητική προσπάθεια του επιθεωρητή²⁸⁹.

2.6. Η έννοια της «συμμετοχής» : ιδιωτικός – δημόσιος τομέας

Ο καθορισμός προϋποθέσεων για την άσκηση του συμμετοχικού δικαιώματος της συναπόφασης (μη λειτουργία επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης και απουσία ρύθμισης των εν λόγω θεμάτων από σ.σ.ε.) σε συνδυασμό με την ελευθερία του εργοδότη να προβαίνει σε μεμονωμένες πράξεις και δικαιοπράξεις χωρίς περιορισμό του διευθυντικού του δικαιώματος (η κανονιστική ρύθμιση και μόνο είναι συμμετοχική) αποδυναμώνουν ουσιαστικά την άσκηση του δικαιώματος της συναπόφασης. Εξάλλου, όπως θα διαπιστώσουμε και στη συνέχεια, η λειτουργία του θεσμού των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα περιορισμένη, σε αντίθεση με τη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που αποτελούν τον παραδοσιακό και κυρίαρχο φορέα εργατικής εκπροσώπησης στην Ελλάδα.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινίσουμε πως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν έχουν αναπτύξει θεσμούς συμμετοχής στις επιχειρήσεις²⁹⁰. Κάτι τέτοιο εξάλλου δε συνάδει με το πνεύμα και το σκοπό των συνδικαλιστικών οργανώσεων οι οποίες λειτουργούν σαν όργανο αντιπαράθεσης και όχι συνεργασίας με τον εργοδότη²⁹¹. Άρα εδώ προκύπτει το εξής ερώτημα: οι εργαζόμενοι στις ελληνικές επιχειρήσεις απολαμβάνουν τελικά το δικαίωμα της συμμετοχής, υπό την έννοια της συναπόφασης, ή όχι;

Η απάντηση είναι αποφασιστική, ουσιαστικά δηλαδή δεν υπάρχει συμμετοχή των εργαζομένων τουλάχιστον όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από τον ορισμό της «συμμετοχής» που δίνεται στα πλαίσια της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ. Η τελευταία διαχωρίζει τη συμμετοχή από την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων, ορίζοντας ως συμμετοχή «την επιρροή του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων στις υποθέσεις μίας εταιρίας μέσω του δικαιώματος να εκλέγουν ή να ορίζουν ορισμένα από τα μέλη του εποπτικού ή διοικητικού οργάνου της εταιρίας ή του δικαιώματος να εισηγούνται ή / και να απορρίπτουν τον ορισμό ορισμένων ή όλων των μελών του εποπτικού ή διοικητικού οργάνου της εταιρίας»²⁹².

Στα πλαίσια του ελληνικού νόμου τα συμβούλια των εργαζομένων, ως όργανο εκπροσώπησης αυτών, δεν έχουν δικαίωμα διορισμού / εκλογής ή εισήγησης / απόρριψης ορισμένων μελών του διοικητικού οργάνου (ΔΣ) της εταιρίας. Συμμετοχή υπό αυτήν την έννοια δεν υφίσταται. Αντίθετα, η «συμμετοχή» κατά το νόμο 1767/88 περιλαμβάνει το σύνολο των δικαιωμάτων της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συναπόφασης, η οποία μάλιστα λαμβάνει χώρα υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις και κατά τρόπο περιοριστικό, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο στον αναγνώστη την «ψευδαίσθηση» ενός αναπτυσσόμενου συμμετοχικού θεσμού.

Δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων υπό την έννοια της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ, δηλαδή διορισμός ή εκλογή μελών του εποπτικού ή διοικητικού

²⁸⁹ *Ibid*, άρθρο 15, παρ. 2.

²⁹⁰ Βλ. Ρωμανιά (2000), *op.cit.*, σ. 11.

²⁹¹ Λεβέντη Γ. (1996) *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα, εκδ. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, σ. 482.

²⁹² Οδηγία 2001/86/ΕΚ, άρθρο 2, στοιχείο (ια).

οργάνου της εταιρίας από το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων, αναγνωρίζεται μόνο στην περίπτωση των «κοινωνικοποιημένων επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας» του Ν. 1365/1983²⁹³. Με τον όρο «κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, τραπεζών και ασφαλιστικών επιχειρήσεων» νοείται η συμμετοχή στη διοίκηση, στη χάραξη της στρατηγικής, στον προγραμματισμό και στον έλεγχο, εκπροσώπων²⁹⁴:

- του Κράτους,
- της Τοπικής Αυτοδιοίκησης,
- των εργαζομένων στην επιχείρηση ή στον κλάδο ή στον τομέα ή στην περιφέρεια ή στο σύνολο της χώρας,
- των κοινωνικών φορέων και οργανώσεων που εξυπηρετούνται και επηρεάζονται άμεσα από τις επιχειρήσεις αυτές,
- νομικών ή φυσικών προσώπων που κατέχουν μετοχές της επιχείρησης.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα Π.Δ. 57, 58 και 59 (ΦΕΚ: 22/Α΄/21-02-1985) τα οποία εκδόθηκαν κατ' εφαρμογή του Ν. 1365/83 για τον καθορισμό της δομής, του ρόλου και του τρόπου διοίκησης των τριών μεγάλων δημοσίων επιχειρήσεων, της ΔΕΗ, του ΟΤΕ και του ΟΣΕ αντίστοιχα, προβλέπεται μία σειρά οργάνων κοινωνικού ελέγχου και συμμετοχής εκ των οποίων τα βασικότερα είναι τα εξής²⁹⁵:

- η Αντιπροσωπευτική Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου (ΑΣΚΕ): η ΑΣΚΕ περιλαμβάνει 27 μέλη και αποτελεί όργανο τριμερούς εκπροσώπησης, με ισότιμη (1/3 έκαστος) συμμετοχή του κράτους, των εργαζομένων στην επιχείρηση και των κοινωνικών φορέων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας, Εμπορικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια, Τεχνικό Επιμελητήριο, Οικονομικό Επιμελητήριο κ.τ.λ.).
- το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) και το Συμβούλιο Διεύθυνσης (ΣΔ): Το ΣΔ έχει καθαρά υπηρεσιακό, τεχνοκρατικού χαρακτήρα, ενώ στο ΔΣ συμμετέχουν και οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση. Ειδικότερα, από το 1991 το ΔΣ απαριθμεί 11 μέλη εκ των οποίων τα 8 είναι εκπρόσωποι της κυβέρνησης, ενώ τα υπόλοιπα 3 εκπροσωπούν τους εργαζόμενους στην επιχείρηση.

²⁹³ Ν. 1365/1983 «για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας», (ΦΕΚ: 80/Α΄/22-06-1983). Σύμφωνα με το άρθρο 2, παρ. 1, στοιχεία (α) και (β) του νόμου αυτού κοινωνικοποιούνται: α) οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα, διύλισης και διανομής ύδατος, παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου, παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου, μεταφοράς προσώπων και αγαθών από τη ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα, τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, ραδιοφωνίας και τηλεόρασης, αποχέτευσης και απαγωγής ακαθάρτων υδάτων και λυμάτων, και φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια, εφόσον το μετοχικό τους κεφάλαιο ανήκει ολόκληρο ή κατά την απόλυτη πλειοψηφία του στο Δημόσιο, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και σε κοινωφελή ιδρύματα ή οργανισμούς του Δημοσίου ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύονται ή επιχορηγούνται από το Δημόσιο ή από νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, και β) οι τράπεζες και οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις που ανήκουν στο δημόσιο τομέα.

²⁹⁴ *Ibid*, άρθρο 1, παρ. 1, στοιχεία (α)-(ε).

²⁹⁵ Βλ. Ρωμανιά Γ. (1999γ) «Τα εργατικά συμβούλια και η συμμετοχή των εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, τις τράπεζες και τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση – περιπτώσιολογική μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci)*, Αθήνα, σ. 41, 43,45. Βλ. επίσης Ρωμανιά (2000), *op.cit.*, σ. 5-6.

Ωστόσο, μετά τη θέσπιση του Ν. 2414/1996 «για τον εκσυγχρονισμό των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών» στο πεδίο εφαρμογής του οποίου υπάγονται η ΔΕΗ, ο ΟΤΕ και ο ΟΣΕ, το καθεστώς του Ν. 1365/83 εν μέρει ανετράπη. Στα πλαίσια του νέου μοντέλου η ΑΣΚΕ καταργείται, ο κοινωνικός έλεγχος μεταφέρεται στη βουλή, ενώ οι δημόσιες επιχειρήσεις οφείλουν να μετατραπούν σε Α.Ε., να καταρτίσουν «στρατηγικό σχέδιο» με το οποίο προσδιορίζονται οι μακροχρόνιοι βασικοί τους στόχοι και «επιχειρησιακό σχέδιο» με το οποίο εξειδικεύονται οι στόχοι του «στρατηγικού σχεδίου» και οι μέθοδοι πραγματοποίησής τους, να συνάπτουν «συμβόλαιο διαχείρισης» με την Κυβέρνηση και να υποβάλουν προς έγκριση στο εποπτεύον Υπουργείο ένα «χάρτη υποχρεώσεων προς τον καταναλωτή». Εκείνο που δε μεταβάλλεται είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στο ΔΣ της επιχείρησης (αν και μειώθηκε ο αριθμός των εκπροσώπων κατά 1), ενώ αμετάβλητη παραμένει και η λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων.

Βάσει όλων των παραπάνω, λοιπόν, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα πως μόνο σε περίπτωση συμμετοχής μίας ΔΕΚΟ στη δημιουργία ΣΕ υφίσταται υποχρέωση, από ελληνικής τουλάχιστο πλευράς, εισαγωγής ρυθμίσεων περί συμμετοχής στο εσωτερικό της ΣΕ. Αν πρόκειται για οποιαδήποτε άλλη εταιρία του ιδιωτικού τομέα, δεν προκύπτει αντίστοιχη υποχρέωση, εκτός κι αν προβλέπεται συμμετοχή των εργαζομένων σε κάποια από τις υπόλοιπες συμμετέχουσες εταιρίες π.χ. σε μία γερμανική. Εξάλλου η λειτουργία της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ είναι αμυντική κι έχει ως στόχο την προάσπιση των κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων και την εκ νέου διαμόρφωση συμμετοχικών δικαιωμάτων.

2.7. Σχέση μεταξύ των συμβουλίων των εργαζομένων και των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων

Καταρχάς και πριν προβούμε σε οποιαδήποτε ανάλυση, κρίνεται σκόπιμο να επισημάνουμε τα βασικά σημεία διαφοροποίησης μεταξύ του θεσμού των συμβουλίων των εργαζομένων και των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τα σημεία αυτά συνοψίζονται στα εξής:

➤ Οι αρμοδιότητες των συμβουλίων των εργαζομένων είναι συμμετοχικές και γνωμοδοτικές κι έχουν ως σκοπό αφενός τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας κι αφετέρου την ανάπτυξη της επιχειρήσεως²⁹⁶. Στα πλαίσια της διατύπωσης αυτής του νόμου επισημαίνεται εμμέσως πλην σαφώς και η βασική διαφορά μεταξύ εργασιακών συμβουλίων και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τα συμβούλια προωθούν από τη φύση τους το διάλογο και τη συνεργασία με τον εργοδότη (όργανο συνεργασίας), ενώ τα συνδικάτα διεκδικούν, αντιπαρατίθενται και δε δεσμεύονται από συμφωνίες εργοδότη και συμβουλίου (όργανο αγωνιστικής αντιπαράθεσης)²⁹⁷.

➤ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συγκροτούνται με την ελεύθερη βούληση των μελών τους, ενώ τα συμβούλια των εργαζομένων εκπροσωπούν το προσωπικό της επιχείρησης, το οποίο περιλαμβάνει αναγκαστικά όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται στην επιχείρηση²⁹⁸.

²⁹⁶ Ν. 1767/88, άρθρο 12, παρ. 1.

²⁹⁷ Βλ. Λεβέντη (1996), *op.cit.*, σ. 482.

²⁹⁸ Βλ. Καρδαρά (1996), *op.cit.*, σ. 453.

➤ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι διαρθρωμένες κατά επάγγελμα, ή κατά κλάδο οικονομίας, ή κατά κατηγορίες εργαζομένων, ή κατά επιχειρήσεις. Αντίθετα το προσωπικό συγκροτείται ενιαία από όλους τους απασχολούμενους στην επιχείρηση²⁹⁹.

➤ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ασκούν στα μέλη τους σωματειακή πειθαρχία και επιρροή ως προς την τήρηση των σ.σ.ε. Από την άλλη πλευρά, η επιρροή των συμβουλίων δε φθάνει μέχρι του σημείου επιβολής αντίστοιχων κυρώσεων και αποβολής απασχολούμενων από τη συσσωμάτωση του προσωπικού της επιχείρησης³⁰⁰.

Το θέμα που προκύπτει στην προκείμενη περίπτωση είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ συμβουλίων και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μήπως η δράση των πρώτων λαμβάνει χώρα σε βάρος των δεύτερων και το αντίστροφο; Υφίσταται κίνδυνος για την υποκατάσταση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τα συμβούλια των εργαζομένων;

Σε αυτό το σημείο οι απόψεις³⁰¹ δίστανται. Κατά μία άποψη οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν έχουν να «φοβηθούν» τίποτα από τα συμβούλια. Τα συμβούλια είναι όργανα προώθησης της συνεργασίας εργοδότη και εργατή, ενώ ο συνδικαλισμός επεμβαίνει σε περίπτωση διαφωνίας. Δρουν συναγωνιστικά και όχι ανταγωνιστικά απέναντι στα σωματεία, υποβοηθώντας κι ενισχύοντας το έργο των τελευταίων, χωρίς να αναιρούν πτυχές των αρμοδιοτήτων τους.

Κατά μία άλλη άποψη ελλοχεύει ο κίνδυνος της αποδυνάμωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν δεν διευκρινιστούν και δεν κατανεμηθούν οι αρμοδιότητες μεταξύ των δύο πλευρών. Βάσει της κατανομής αυτής τον πρώτο λόγο θα πρέπει να έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, χωρίς αυτό, όμως, να συνεπάγεται συρρίκνωση των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων.

Όσον αφορά το περιεχόμενο του ίδιου του Ν. 1767/88, τα όρια των αρμοδιοτήτων και της λειτουργίας των συμβουλίων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθορίζονται με σαφήνεια. Η λειτουργία των συμβουλίων δεν αναιρεί σε κανένα σημείο το σκοπό, τα μέσα και τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων που με τη δράση τους διαφυλάσσουν και προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων³⁰².

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με σ.σ.ε., ανεξάρτητα από τις συμφωνίες οι οποίες συνάπτονται μεταξύ εργοδοτών και συμβουλίων, ενώ τα ίδια τα συμβούλια καλούνται να συνεργαστούν με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχοντάς τους πληροφορίες για θέματα της αρμοδιότητάς τους³⁰³.

Ουσιαστικά, δηλαδή, η προσπάθεια του νομοθέτη για κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των δύο πλευρών οδηγεί εμμέσως πλην σαφώς στην αναγνώριση της υπεροχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων έναντι των συμβουλίων των εργαζομένων³⁰⁴. Η υπεροχή αυτή αναδεικνύεται πληρέστερα από το περιεχόμενο των άρθρων 12, παρ. 4, εδάφιο (δ), 14 και 15 του Ν.

²⁹⁹ *Ibid.*

³⁰⁰ *Ibid.*

³⁰¹ *Ibid.*, σ. 454 *et. ceq.*

³⁰² Ν. 1767/88, άρθρο 12, παρ. 1.

³⁰³ *Ibid.*, άρθρο 12, παρ. 2,3.

³⁰⁴ Βλ. Καρδαρά (1996), *op.cit.*, σ. 458 *et. ceq.*

1767/88, σύμφωνα με το οποίο η ύπαρξη ή η δράση συνδικαλιστικών οργανώσεων αποκλείει τη δράση των συμβουλίων των εργαζομένων. Επίσης το άρθρο 16, παρ. 2,3 προβλέπει αρμοδιότητες οι οποίες ασκούνται αποκλειστικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ως συνέπεια των παραπάνω η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην επιχείρηση καθίσταται ουσιαστική και αποτελεσματική. Από την άλλη πλευρά διαφυλάσσεται και ο ρόλος των συμβουλίων, ούτως ώστε αυτά, σε περίπτωση που δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, να ασκούν τις προβλεπόμενες από το νόμο αρμοδιότητες χωρίς να περιορίζονται στο ρόλο του πληροφοριοδότη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σκοπός των ρυθμίσεων είναι να διαφυλάξουν το ρόλο και τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την παράλληλη δράση των συμβουλίων και όχι να καταδικάσουν το συμβούλιο σε αδράνεια.

Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί πως ο Ν. 1767/88 περιορίζει την έννοια των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις πρωτοβάθμιες, δηλαδή τις επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, αγνοώντας την ύπαρξη κλαδικών ομοσπονδιών ή εργατικών κέντρων, με αποτέλεσμα η προτεραιότητα που αναγνωρίζεται από το νόμο να αφορά μόνο τα πρωτοβάθμια επιχειρησιακά συνδικάτα που λειτουργούν σε ποσοστό μικρότερο του 20% των επιχειρήσεων στις οποίες μπορεί να συσταθεί συμβούλιο εργαζομένων³⁰⁵.

Καταληκτικά, πάντως, μπορούμε να πούμε πως, αν και τα συνδικάτα αποτελούν τον παραδοσιακό και κυρίαρχο φορέα εργατικής εκπροσώπησης στην Ελλάδα, υπάρχουν περιθώρια συνεργασίας και ανάπτυξης επικοινωνιακού διαλόγου των δύο θεσμών για την προώθηση των κοινών συμφερόντων των εργαζομένων.

2.8. Η λειτουργία του θεσμού των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα

Ο θεσμός των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα δε λειτούργησε με επιτυχία παρά μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, διότι ενώ στο Ν. 1767/88 καθορίζονται με σαφήνεια τα όρια των αρμοδιοτήτων και της λειτουργίας των εργασιακών συμβουλίων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην πράξη οι αρμοδιότητές τους βρέθηκαν σε ανταγωνισμό με αυτές των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Σύμφωνα με έρευνα του Υπουργείου Εργασίας που πραγματοποιήθηκε το 1995 για την έκταση εφαρμογής του θεσμού των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα, ενώ ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων στις οποίες θα μπορούσαν να ιδρυθούν συμβούλια εργαζομένων ανερχόταν σε 6.441 επιχειρήσεις, διαπιστώθηκε ότι υπήρχαν σε λειτουργία μόνο 126 συμβούλια εργαζομένων, δηλαδή ποσοστό μόλις 2% των δυνάμενων επιχειρήσεων³⁰⁶. Ο θεσμός τέθηκε σε εφαρμογή μόνο σε ορισμένες ΔΕΚΟ, όπως ΟΤΕ, ΔΕΗ κ.τ.λ. και σε κάποιες μεγάλες πρωτοποριακές επιχειρήσεις³⁰⁷.

³⁰⁵ Βλ. Ρωμανιά (2000), *op.cit.*, σ. 11.

³⁰⁶ Βλ. Ρωμανιά (1999α), *op.cit.*, σ. 67.

³⁰⁷ Βόγλη Κ. (1999) «Η θέση των ελλήνων εργοδοτών για τη λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση – περιπτώσιολογική*

Πίνακας Συμβουλίων Εργαζομένων (1995)

	Συμβούλια Εργαζομένων		Επιχειρήσεις	
	Αριθμός	Ποσοστό % επιχειρήσεων	Αριθμός	Ποσοστό %
Επιχειρήσεις 20-49 εργαζομένων	-	-	4151	65
Επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζόμενους	-	-	2290	35
Σύνολο	126	2	6441	100

Την ευθύνη για τη μη αξιοποίηση του θεσμού φέρουν δύο παράγοντες, αφενός τα ίδια τα συνδικάτα, λόγω του φόβου που εξέφρασαν για τυχόν συρρίκνωση των αρμοδιοτήτων τους ή ακόμα και υποκατάστασή τους από τα συμβούλια εργαζομένων³⁰⁸ και αφετέρου, η «χλιαρή» αντιμετώπιση του θεσμού από τους ίδιους τους εργαζόμενους, που δεν είχαν τις γνώσεις να αξιολογήσουν σωστά τις παρεχόμενες δυνατότητες³⁰⁹. Επιπλέον, αρνητική στάση επέδειξαν και οι εργοδότες οι οποίοι αντέδρασαν στην αναγνώριση των συμμετοχικών δικαιωμάτων των συμβουλίων φοβούμενοι ενδεχόμενο περιορισμό του απόλυτου χαρακτήρα του διευθυντικού τους δικαιώματος.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτυχίας του θεσμού των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα αποτελούν μεγάλες επιχειρήσεις όπως η “Hellenic Steel”, η “Αλουμίνιο Ελλάδος” και η “TITAN”³¹⁰.

Όσον αφορά τη “Hellenic Steel” ο θεσμός των εργασιακών συμβουλίων λειτούργησε από το 1987 έως το 1991. Σήμερα δεν είναι ουσιαστικά σε ισχύ και η λειτουργία τους είναι άτυπη, καθώς έχουν περιοριστεί στη διασφάλιση της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επέδειξαν αδιαφορία απέναντι στο θεσμό, ενώ και οι σχέσεις του συμβουλίου με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις χαρακτηρίζονται μέτριες, καθώς οι τελευταίες είδαν το συμβούλιο σαν φορέα έκφρασης των

μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci), Αθήνα, σ. 82.

³⁰⁸ Βλ. Ρωμανιά (1999α), *op.cit.*, σ. 69.

³⁰⁹ Βλ. Βόγλη (1999), *op.cit.*, σ. 82.

³¹⁰ *Ibid*, σ. 84-85.

συμφερόντων της εργοδοσίας και όχι των εργαζομένων με αποτέλεσμα να προκληθούν μεταξύ τους αντιθέσεις.

Στην περίπτωση της εταιρίας “Αλουμίνιο Ελλάδος” και οι δύο προσπάθειες θέσπισης εργασιακού συμβουλίου απέβησαν άκαρπες, καθώς προκλήθηκαν συγκρούσεις και οι αρμοδιότητες του συμβουλίου απορροφήθηκαν από το σωματείο που είχε εδραιωθεί σε μεγάλο βαθμό. Αντίστοιχα στην “TITAN” το ίδιο το σωματείο δρα σαν άτυπο εργασιακό συμβούλιο και κανένα θέμα του προσωπικού δεν υλοποιείται χωρίς προηγούμενη ενημέρωσή του.

Συμπερασματικά, λοιπόν, μπορούμε να υποστηρίξουμε πως σε αντίθεση με ό,τι ισχύει σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην Ελλάδα ο θεσμός των εργασιακών συμβουλίων δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος, γεγονός που οφείλεται στη διαμάχη συμβουλίων και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η αρμονική συνύπαρξη των δύο θεσμών προϋποθέτει το σαφή προσδιορισμό του πεδίου δράσης εκάστου, ώστε να πάψουν οι αμοιβαίες αμφισβητήσεις και υπονομεύσεις. Οι εργοδότες και τα συνδικάτα θα πρέπει να κατανοήσουν το σημαντικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν τα συμβούλια και να συμβάλουν στην ενίσχυση του θεσμού. Η τυχόν εξακολούθηση της ασάφειας μόνο σε περαιτέρω απαξίωση του θεσμού των εργασιακών συμβουλίων μπορεί να οδηγήσει.

ΜΕΡΟΣ Β΄

**Ενημέρωση - διαβούλευση - συμμετοχή
των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

Ελληνική Ευρωπαϊκή Εταιρία: ο ρόλος των εργαζομένων - Π.Δ. 91/2006

3.1. Πεδίο εφαρμογής

Το Π.Δ. 91/2006 ισχύει για τις Ευρωπαϊκές Εταιρίες που έχουν την έδρα τους στην Ελλάδα. Ισχύει επίσης και για τις συμμετέχουσες εταιρίες³¹¹, θυγατρικές εταιρίες και εγκαταστάσεις μίας Ευρωπαϊκής Εταιρίας που έχουν την έδρα τους ή είναι εγκατεστημένες στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως εάν η ίδια η Ευρωπαϊκή Εταιρία έχει την έδρα της στην Ελλάδα³¹².

3.2. Το εκπροσωπητικό - διαπραγματευτικό όργανο των εργαζομένων

3.2.1. Υποχρέωση σύστασης ΕΔΟ και παροχής ορισμένων προκαταρκτικών πληροφοριών

Όταν τα διευθυντικά ή διοικητικά όργανα των συμμετεχουσών εταιριών καταρτίζουν το σχέδιο σύστασης SE, το συντομότερο δυνατόν αφότου δημοσιευτούν τα σχέδια συγχώνευσης ή δημιουργίας εταιρίας χαρτοφυλακίου ή αφού συμφωνηθεί σχέδιο για τη σύσταση θυγατρικής ή τη μετατροπή σε Ευρωπαϊκή Εταιρία, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της παροχής πληροφοριών *περί της ταυτότητας* των συμμετεχουσών εταιριών, *σχετικών θυγατρικών ή εγκαταστάσεων*³¹³ και *περί του αριθμού των εργαζομένων* σε αυτές, για να αρχίσουν διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις εταιρίες σχετικά με τις ρυθμίσεις για το ρόλο τους εντός της SE³¹⁴.

Προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις ρυθμίσεις για το ρόλο τους εντός της Ευρωπαϊκής Εταιρίας, ιδρύεται Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα (στο εξής ΕΔΟ) που εκπροσωπεί τους εργαζομένους των συμμετεχουσών εταιριών και των σχετικών θυγατρικών ή εγκαταστάσεων³¹⁵.

³¹¹ Ως «συμμετέχουσες εταιρίες» νοούνται οι εταιρίες που συμμετέχουν άμεσα στη σύσταση μιας SE.

³¹² Π.Δ. 91/2006, άρθρο 1, παρ. 2.

³¹³ Ως «σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις» νοούνται οι θυγατρικές ή οι μονάδες εκμετάλλευσης της συμμετέχουσας εταιρίας, που πρόκειται να καταστούν θυγατρικές ή μονάδες εκμετάλλευσης της Ευρωπαϊκής Εταιρίας κατά τη σύστασή της.

³¹⁴ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ.1.

³¹⁵ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.2.

Η παροχή πληροφοριών από τα διοικητικά ή διευθυντικά όργανα των συμμετεχουσών εταιριών προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ή ελλείψει αυτών προς τους ίδιους τους εργαζόμενους, σχετικά με την ταυτότητα των συμμετεχουσών εταιριών, σχετικών θυγατρικών ή εγκαταστάσεων και τον αριθμό των εργαζομένων σε αυτές κρίνεται απαραίτητη σε αυτό το στάδιο της διαδικασίας, καθώς διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στην ίδρυση της ΕΔΟ και τη διεξαγωγή των ίδιων των διαπραγματεύσεων.

Ειδικότερα, η ενημέρωση αναφορικά με τον αριθμό των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές-εγκαταστάσεις αποτελεί το υπόβαθρο για τον καθορισμό της σύνθεσης της ΕΔΟ, καθώς ο αριθμός των μελών της δεν είναι σταθερός, αλλά ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις που βρίσκονται στα διάφορα κράτη-μέλη³¹⁶.

Είναι επίσης εξαιρετικά σημαντική για την πλήρη κατανόηση του εσωτερικού και του εξωτερικού πλαισίου διαπραγμάτευσης – εσωτερικού, επειδή οι ρυθμίσεις που αφορούν τη ψηφοφορία εντός της ΕΔΟ μπορούν επίσης να ποικίλλουν ανάλογα με το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται στις συμμετέχουσες εταιρίες που καλύπτονται από συστήματα συμμετοχής³¹⁷, κι εξωτερικού, επειδή αυτό το ίδιο ποσοστό επηρεάζει την εφαρμογή ή μη εφαρμογή, σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, των διατάξεων του μέρους 3 (διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής) του Παραρτήματος του Προεδρικού Διατάγματος³¹⁸.

Όσον αφορά το πώς υπολογίζεται ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε χώρα ανά οντότητα (συμμετέχουσα εταιρία ή θυγατρική ή εγκατάσταση μίας συμμετέχουσας εταιρίας), τα πράγματα δεν είναι ξεκάθαρα. Σε αντίθεση με το Π.Δ. 40/1997³¹⁹ το οποίο ενσωματώνει την Οδηγία 94/45/ΕΚ (Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια), το Π.Δ. 91/2006 και κατ' επέκταση η Οδηγία 2001/86/ΕΚ δεν περιέχουν καμία υπόδειξη για τον τρόπο υπολογισμού του αριθμού των εργαζομένων των σχετικών νομικών προσώπων.

Σύμφωνα με την Οδηγία 94/45/ΕΚ, τα επιβαλλόμενα όρια για το μέγεθος του εργατικού δυναμικού βασίζονται στο μέσο όρο του αριθμού των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, που απασχολήθηκαν κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δύο ετών³²⁰. Ωστόσο, στην περίπτωση της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ και του Π.Δ. 91/2006 που μας ενδιαφέρει εδώ, ο υπολογισμός θα πρέπει να είναι άμεσος και να προσδιορίζει την ποσότητα του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται. Ο υπολογισμός, δηλαδή, ενός μέσου όρου εργαζομένων που απασχολούνται κατά τη διάρκεια μίας περιόδου αναφοράς δε θα μας ήταν χρήσιμος.

³¹⁶ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (α), σημείο (i).

³¹⁷ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 4 και 6.

³¹⁸ *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 2.

³¹⁹ Για περισσότερες λεπτομέρειες αναφορικά με το Π.Δ. 40/1997, βλ. κατωτέρω το κεφάλαιο Δ' της παρούσας εργασίας.

³²⁰ Οδηγία 94/45/ΕΚ, άρθρο 2, παρ.2.

Ποια είναι, όμως, η κατάλληλη χρονική στιγμή προκειμένου να λάβει χώρα ο υπολογισμός του αριθμού των εργαζομένων³²¹;

Όσον αφορά την εφαρμογή ή μη των διατάξεων του μέρους 3 του Παραρτήματος του Προεδρικού Διατάγματος, ο υπολογισμός πρέπει να γίνει τη στιγμή που η εφαρμογή του Παραρτήματος γίνεται αναπόφευκτη, δηλαδή άπαξ και οι διαπραγματεύσεις έχουν αποτύχει. Για τον καθορισμό των εδρών στα πλαίσια της ΕΔΟ, τη στιγμή που η ΕΔΟ πρόκειται να ιδρυθεί, ενώ για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας εντός της ΕΔΟ ακριβώς πριν από κάθε ψηφοφορία.

Ωστόσο, ένας τέτοιος προσανατολισμός είναι δυνατόν να περιπλέξει τη λειτουργία της ΕΔΟ, καθώς απαιτείται ο εκ νέου υπολογισμός του αριθμού των εργαζομένων πριν από κάθε ψηφοφορία, μία διαδικασία η οποία θα μπορούσε να είναι περίπλοκη και διαρκής. Επομένως φαίνεται λογικό να λάβουμε υπόψη τον αρχικό υπολογισμό που έλαβε χώρα κατά την έναρξη της διαδικασίας και ο οποίος αποτελεί συστατικό στοιχείο της ενημέρωσης που παρέχεται από τα διευθυντικά ή διοικητικά όργανα των συμμετεχουσών εταιριών προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιριών και των σχετικών θυγατρικών και των εγκαταστάσεων τους, και ισχύει σε όλη τη διάρκεια λειτουργίας της ΕΔΟ.

Επανεξέταση και αναθεώρηση του υπολογισμού θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μόνο ως συνέπεια μίας σημαντικής αναδιάρθρωσης του εργατικού δυναμικού των συμμετεχουσών εταιριών και των σχετικών θυγατρικών και των εγκαταστάσεων τους η οποία θα καθιστούσε αναγκαία την ανασύνθεση της ΕΔΟ. Με αυτόν τον τρόπο συμβιβάζεται η ανάγκη για αντιπροσωπευτικότητα της ΕΔΟ με την ανάγκη διαφύλαξης της αποτελεσματικότητας του συστήματος.

3.2.2. Σύνθεση της ΕΔΟ: γεωγραφική κατανομή των μελών της

Η γεωγραφική κατανομή των μελών της ΕΔΟ λαμβάνει χώρα με βάση το κριτήριο της αναλογικότητας. Αυτό σημαίνει πως ο αριθμός των μελών που θα σταλούν στην ΕΔΟ από κάθε κράτος-μέλος όπου υπάρχουν συμμετέχουσες εταιρίες και σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις τους, βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το συνολικό όγκο των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές. Αυτό, όμως, με κανένα τρόπο δεν αποκλείει την πλήρη εφαρμογή της εθνικής εκπροσώπησης (τουλάχιστον ένας εκπρόσωπος για κάθε ενδιαφερόμενο κράτος-μέλος).

Αναλυτικότερα, τα μέλη της ΕΔΟ θα πρέπει να εκλέγονται³²² με βάση τις εθνικές αναλογίες του 10%, ή ενός μέρους του, από το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται από τις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις σε όλα τα κράτη-μέλη συνολικά³²³. Για

³²¹ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

³²² Το Π.Δ. 91/2006 περιορίζεται στη χρήση του όρου «εκλέγονται», σε αντίθεση με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ σύμφωνα με την οποία εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια κάθε κράτους-μέλους να επιλέξει μεταξύ «εκλογής» και «διορισμού» των μελών της ΕΔΟ.

³²³ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (α), σημείο (i).

κάθε ποσοστό 10% ή μέρους αυτού, σε σχέση με ένα κράτος-μέλος, χορηγείται μία έδρα στα πλαίσια της ΕΔΟ³²⁴.

Η αναφορά σε μέρος της αναλογίας του 10% διασφαλίζει ότι εκπροσωπούνται όλα τα κράτη-μέλη στα οποία οι συμμετέχουσες εταιρίες ή οι σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις τους απασχολούν εργαζόμενους. Αυτό σημαίνει πως σε κάθε κράτος-μέλος, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε μία συμμετέχουσα εταιρία, σε μία θυγατρική συμμετέχουσας εταιρίας ή σε μία εγκατάσταση συμμετέχουσας εταιρίας, είτε βρίσκονται είτε όχι στο ίδιο κράτος-μέλος, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

Για να γίνει περισσότερο κατανοητή η διαδικασία κατανομής των εδρών μέσα στην ΕΔΟ, κρίνεται σκόπιμη η χρήση ενός απλού παραδείγματος³²⁵. Θεωρούμε ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται στη μονάδα που αποτελείται από τις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές και εγκαταστάσεις τους:

Χώρα	Αριθμός Εργαζομένων*	Αριθμός Εδρών
Γαλλία	21%	3
Πορτογαλία	20%	2
Ισπανία	19%	2
Γερμανία	11%	2
Ηνωμένο Βασίλειο	10%	1
Βέλγιο	9%	1
Ισλανδία	5%	1
Νορβηγία	4%	1
Σουηδία	1%	1
ΣΥΝΟΛΟ	100%	14

* Αναλογία των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος-μέλος σε σχέση με το συνολικό αριθμό εργαζομένων.

3.2.2.1. Η ειδική περίπτωση της σύστασης SE με συγχώνευση

«...σε περίπτωση που μία SE έχει συσταθεί με συγχώνευση, στα μέλη από κάθε κράτος-μέλος, που ορίζονται σύμφωνα με την παραπάνω διαδικασία, προστίθενται όσα ενδεχομένως χρειάζονται για να εξασφαλισθεί ότι η ΕΔΟ θα περιλαμβάνει τουλάχιστον ένα μέλος που εκπροσωπεί κάθε συμμετέχουσα εταιρία που είναι καταχωρημένη σε μητρώο και απασχολεί εργαζόμενους στο κράτος-μέλος αυτό και η οποία *πρόκειται να πάψει υφισταμένη* ως χωριστό νομικό πρόσωπο μετά τα σύσταση της SE...»³²⁶.

Η καινοτομία η οποία εισάγεται με την παραπάνω διάταξη εντοπίζεται στην υποχρέωση εκλογής ενός ορισμένου αριθμού πρόσθετων μελών στα

³²⁴ *Ibid.*

³²⁵ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

³²⁶ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (α), σημείο (ii).

πλαίσια της ΕΔΟ, στην περίπτωση που η σύσταση της SE λαμβάνει χώρα μέσω συγχωνεύσεως, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η εκπροσώπηση κάθε συμμετέχουσας εταιρίας η οποία πρόκειται να πάψει να υφίσταται μετά τη σύσταση της SE.

Η δυνατότητα αυτή δε δικαιολογείται κατ' αρχήν στα πλαίσια της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ και του Π.Δ. 91/2006, καθώς το προαναφερόμενο κριτήριο της αναλογικότητας θα έπρεπε από μόνο του να εξασφαλίζει την κατάλληλη εκπροσώπηση των διαφόρων οντοτήτων στην ΕΔΟ, λαμβάνοντας υπόψη το βάρος κάθε κράτους-μέλους από πλευράς απασχόλησης.

Ο στόχος, ωστόσο, του κοινοτικού νομοθέτη δεν είναι να ενισχύσει το κριτήριο της αναλογικότητας, αλλά να δώσει έμφαση σε ορισμένους σημαντικούς κινδύνους που ελλοχεύουν κατά τη σύσταση της SE μέσω συγχώνευσης, έτσι ώστε να ληφθούν αυτοί σοβαρά υπόψη.

Ο βασικός κίνδυνος στην εξάλειψη του οποίου αποβλέπει η συγκεκριμένη διάταξη, είναι αυτός της μη εκπροσώπησης στην ΕΔΟ μίας εταιρίας η οποία συμμετέχει στη συγχώνευση για τη σύσταση SE, διέπεται από ένα σύστημα συμμετοχής και η οποία πρόκειται να πάψει να υφίσταται μετά τη σύσταση της SE³²⁷. Όπως είναι προφανές, στόχος είναι να προστατευτούν οι πρακτικές συμμετοχής στις συμμετέχουσες εταιρίες που απειλούνται από τη σύσταση της SE.

Αποτέλεσμα του διορισμού αυτών των πρόσθετων μελών είναι η αυξημένη εκπροσώπηση τέτοιων εταιριών στην ΕΔΟ. Επιπλέον, η σύνθεση της ΕΔΟ δε θα είναι πάντοτε ακριβώς αναλογική ως προς το εργατικό δυναμικό που απασχολείται σε κάθε κράτος-μέλος. Τα κράτη-μέλη με συμμετέχουσες εταιρίες που πρόκειται να θιγούν και οι οποίες δεν έχουν άμεσο εκπρόσωπο, πιθανόν να έχουν μεγαλύτερη εκπροσώπηση απ' όσο χρειάζεται. Ωστόσο, το πλεονέκτημα αυτό είναι πλασματικό. Ακόμα και τότε δε θα έχουν τη δυνατότητα να ανατρέψουν την ισορροπία προς όφελός τους, καθώς για τη λήψη αποφάσεων μέσα στην ΕΔΟ απαιτείται διπλή πλειοψηφία³²⁸, τόσο των μελών της ΕΔΟ όσο και των εργαζομένων που εκπροσωπούνται.

Πάντως σε κάθε περίπτωση οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή της επιπλέον προστασίας μέσω της εκλογής πρόσθετων μελών είναι στην πράξη πολύ αυστηρές και περιορισμένες. Μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

- θα πρέπει η σύσταση της SE να λαμβάνει χώρα μέσω συγχώνευσης,
- θα πρέπει να υπάρχουν μία ή περισσότερες συμμετέχουσες εταιρίες οι οποίες θα πάψουν να υφίστανται ως ξεχωριστές νομικές οντότητες μόλις συσταθεί η SE, οι εργαζόμενοι των οποίων δεν έχουν άμεση εκπροσώπηση στην ΕΔΟ βάσει του κριτηρίου της αναλογικότητας,
- η εκλογή τέτοιων πρόσθετων μελών δε θα πρέπει να σημαίνει ότι οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται πάνω από δύο φορές (διπλή εκπροσώπηση)³²⁹ και
- η εκλογή αυτών των πρόσθετων μελών δε θα πρέπει να οδηγήσει σε αύξηση μεγαλύτερη του 20% του αριθμού των μελών της ΕΔΟ που

³²⁷ Η ίδια ανησυχία είναι φανερή σε πολλές άλλες διατάξεις του Π.Δ. 91/2006 και κατ' επέκταση της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ, οι οποίες επικαλούνται συγκεκριμένες λύσεις, όπως στο άρθρο 3 παρ. 4 (ρυθμίσεις που αφορούν τη ψηφοφορία) ή στο άρθρο 7 παρ. 2 (όροι εφαρμογής του Μέρους 3 του Παραρτήματος).

³²⁸ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ. 4 και παρ. 6, εδάφιο (β).

³²⁹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (α), σημείο (ii), δεύτερη εσοχή.

διορίζονται σύμφωνα με την προαναφερόμενη διαδικασία³³⁰. Εάν κριθεί απαραίτητο, οι πρόσθετες έδρες θα κατανομηθούν με φθίνουσα σειρά του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στις εν λόγω εταιρίες³³¹.

Τέλος, ένα πρακτικό παράδειγμα³³² μίας SE που συστήνεται μέσω συγχώνευσης θα βοηθήσει να γίνουν περισσότερο κατανοητά τα όρια εφαρμογής της συγκεκριμένης διάταξης. Ας υποθέσουμε, λοιπόν, ότι μία SE δημιουργείται με συγχώνευση δια απορροφήσεως στην οποία ενέχονται συμμετέχουσες εταιρίες, οι θυγατρικές και οι εγκαταστάσεις τους σε πέντε χώρες, στη Γερμανία, την Αυστρία, την Ελλάδα, τη Γαλλία και την Ισπανία.

Η υποθετική διαμόρφωση της λειτουργίας έχει ως εξής:

- Γερμανία: δύο συμμετέχουσες εταιρίες συμπεριλαμβανομένης της απορροφούσας εταιρίας και διάφορες θυγατρικές και εγκαταστάσεις / απασχόληση του 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού, δηλαδή συμμετοχή με δύο μέλη στη σύνθεση της ΕΔΟ.
- Αυστρία: δύο συμμετέχουσες εταιρίες που πρόκειται να απορροφηθούν και διάφορες θυγατρικές και εγκαταστάσεις / απασχόληση του 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού, δηλαδή συμμετοχή με δύο μέλη στη σύνθεση της ΕΔΟ.
- Ελλάδα: δύο συμμετέχουσες εταιρίες που πρόκειται να απορροφηθούν και διάφορες θυγατρικές και εγκαταστάσεις / απασχόληση του 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού, δηλαδή συμμετοχή με δύο μέλη στη σύνθεση της ΕΔΟ.
- Γαλλία: δύο συμμετέχουσες εταιρίες που πρόκειται να απορροφηθούν και διάφορες θυγατρικές και εγκαταστάσεις / απασχόληση του 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού, δηλαδή συμμετοχή με δύο μέλη στη σύνθεση της ΕΔΟ.
- Ισπανία: δύο συμμετέχουσες εταιρίες που πρόκειται να απορροφηθούν και διάφορες θυγατρικές και εγκαταστάσεις / απασχόληση του 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού, δηλαδή συμμετοχή με δύο μέλη στη σύνθεση της ΕΔΟ.

Βάσει, λοιπόν, του κανόνα για την αναλογική εκπροσώπηση για τον οποίο μιλήσαμε παραπάνω, η ΕΔΟ θα συγκροτείται από δέκα συνολικά μέλη, δύο από κάθε κράτος-μέλος. Συγκεκριμένα:

- το ένα μέλος της Γερμανίας προέρχεται από τη συμμετέχουσα εταιρία που πρόκειται να λάβει τη μορφή της SE (απορροφούσα εταιρία), και το άλλο από μία θυγατρική,
- τα δύο μέλη της Αυστρίας προέρχονται από τις συμμετέχουσες εταιρίες (ένα από την καθεμία),
- οι έλληνες εκπρόσωποι προέρχονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση η οποία εκπροσωπεί όλους τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους στην Ελλάδα και τέλος,
- οι Γάλλοι / Ισπανοί εκπρόσωποι προέρχονται από διάφορες θυγατρικές. Κανείς δεν προέρχεται από τις συμμετέχουσες εταιρίες.

Η κατάσταση, λοιπόν, αναφορικά με το δικαίωμα διορισμού πρόσθετων μελών σε κάθε αναφερόμενο κράτος-μέλος φαίνεται να διαμορφώνεται ως εξής:

³³⁰ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (α), σημείο (ii), πρώτη εσοχή.

³³¹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (α), σημείο (ii), τελευταία παράγραφος.

³³² Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας. Για πληρέστερη κατανόηση βλ. επίσης Σινανιώτη-Μαρούδη Α. (2004) «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8.10.2001», *ΕΕμπΔ*, σ.708.

Στη Γερμανία η απορροφούσα εταιρία δεν εκπροσωπείται άμεσα, αλλά οι εργαζόμενοι σε αυτή θα εξακολουθήσουν να μη δικαιούνται να διορίσουν ένα πρόσθετο μέλος, επειδή η εταιρία θα εξακολουθήσει να υφίσταται ως SE. Από την άλλη πλευρά, η άλλη γερμανική συμμετέχουσα εταιρία η οποία θα πάψει να υφίσταται, εκπροσωπείται άμεσα στην ΕΔΟ, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε αυτήν δε δικαιούνται να διορίσουν πρόσθετο μέλος.

Οι δύο ελληνικές συμμετέχουσες εταιρίες θα πάψουν να υφίστανται με τη συγχώνευση, αλλά παρόλο που οι εκπρόσωποι δεν προέρχονται από αυτές τις εταιρίες, οι εργαζόμενοι σε αυτές θα εκπροσωπούνται στην ΕΔΟ από τους εκπροσώπους της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δεν υπάρχει συνεπώς δικαιολογία για πρόσθετα μέλη, αφού κάτι τέτοιο θα σήμαινε ότι οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται πάνω από δύο φορές (διπλή εκπροσώπηση) πράγμα το οποίο απαγορεύεται.

Τέλος, οι δύο γαλλικές και οι δύο ισπανικές συμμετέχουσες εταιρίες θα πάψουν και αυτές να υφίστανται, και οι εργαζόμενοί τους δε θα εκπροσωπούνται άμεσα στην ΕΔΟ, πράγμα το οποίο καταρχήν θα τους έδινε το δικαίωμα να διορίσουν ένα πρόσθετο μέλος η κάθε μία - τέσσερα μέλη συνολικά – με την προϋπόθεση ότι αυτό δε συνεπάγεται εις διπλούν εκπροσώπηση.

Ωστόσο, το ανώτατο ποσοστό του 20% που τίθεται ως προϋπόθεση στη διάταξη, περιορίζει τον αριθμό των πρόσθετων μελών σε δύο ($20\% \times 10 = 2$ μέλη). Αυτές οι δύο πρόσθετες έδρες θα πρέπει να κατανεμηθούν σε δύο από τις τέσσερις εν λόγω εταιρίες, σε αυτές με τους περισσότερους εργαζόμενους σε κάθε μία από τις δύο εν λόγω χώρες (Γαλλία και Ισπανία).

3.2.2.2. Ρύθμιση της σύνθεσης της ΕΔΟ στην περίπτωση αλλαγών³³³

Με την έναρξη της διαδικασίας διαπραγματεύσεων, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο πρόκειται να συσταθεί η SE, οι συμμετέχουσες εταιρίες κάνουν επιλογές σχετικά με την έκταση της λειτουργίας της SE και τις διάφορες οντότητες που επηρεάζονται από αυτή. Μία από αυτές τις επιλογές είναι ποιες από τις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις τους θα γίνουν θυγατρικές και εγκαταστάσεις της SE.

Σε κάθε περίπτωση το αρχικό εύρος της λειτουργίας, δηλαδή η ομάδα η οποία αποτελείται από τις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές και εγκαταστάσεις τους, πρέπει απαραίτητα να γίνεται γνωστό πριν από και κατά τη διάρκεια της διαδικασίας σύστασης της SE.

Η δημιουργία, όμως, της SE μπορεί να αποδειχτεί μία μη γραμμική διαδικασία. Από το αρχικό στάδιο μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας και την καταχώρηση της SE στο μητρώο ακολουθείται μία μακρά διαδικασία στην οποία εμπλέκονται διάφοροι φορείς, όπως είναι οι γενικές συνελεύσεις των συμμετεχουσών εταιριών και συχνά οι αρχές ανταγωνισμού. Μερικές φορές το εύρος λειτουργίας μπορεί να αλλάξει εξαιτίας πιέσεων που ασκούν οι μέτοχοι ή όρων που επιβάλλονται από τις αρχές ανταγωνισμού. Ορισμένες από τις συμμετέχουσες εταιρίες μπορεί να αποφασίσουν ή να αναγκαστούν να αποσυρθούν από τη διαδικασία ή να αποκλείσουν ορισμένες θυγατρικές ή εγκαταστάσεις τις οποίες αρχικά προτίθεντο να φέρουν στη SE.

³³³ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι αλλαγές αυτές θα πρέπει να αντικατοπτρίζονται στη σύνθεση της ΕΔΟ. Ως αντιπροσωπευτική ομάδα, η ΕΔΟ έχει αρμοδιότητες διαπραγμάτευσης οι οποίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές ή ακόμα και αποφασιστικής σημασίας για τους εργαζόμενους που εκπροσωπεί. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο ο κοινοτικός νομοθέτης λαμβάνει προφυλάξεις αναφορικά με τον τρόπο σύστασης της ΕΔΟ και τις συνθήκες που επικρατούν στις συζητήσεις της.

Η υπεροχή του κριτηρίου της αναλογικής εκπροσώπησης σε συνδυασμό με τη διπλή απόλυτη ή την αυξημένη πλειοψηφία που απαιτείται για τη λήψη αποφάσεων, για τον οποία θα μιλήσουμε στη συνέχεια, φαίνονται τελείως ασύμφωνες με τη διατήρηση μίας κατάστασης στα πλαίσια της οποίας ορισμένα μέλη της ΕΔΟ δεν εκπροσωπούν πλέον κανένα.

Εάν αποσυρθεί κάποιο από τα αρχικά συστατικά της διαδικασίας σύστασης της SE, αναπόφευκτα θα τεθεί υπό αμφισβήτηση η εντολή που δίνεται από τους εργαζόμενους στο μέλος που τους εκπροσωπεί μέσα στην ΕΔΟ. Εάν πρόκειται για μία πολύ *σημαντική αλλαγή*, θα μπορούσε να οδηγήσει ακόμη και στην πλήρη αναμόρφωση της ΕΔΟ, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει την ανακατανομή των εδρών που διατίθενται σε κάθε κράτος-μέλος.

Αυτό θα φαινόταν αναπόφευκτο στην περίπτωση που όλες οι ενεχόμενες οντότητες που βρίσκονται σ' ένα κράτος-μέλος εγκαταλείψουν τη διαδικασία. Το ίδιο θα ίσχυε εάν μειωνόταν ο αριθμός των εργαζομένων σ' ένα συγκεκριμένο κράτος-μέλος, επειδή ορισμένες από τις οντότητες αποσύρθηκαν, π.χ. αν η αναλογία των εργαζομένων σ' ένα κράτος-μέλος μειωνόταν από 21% σε 19%, οι έδρες που δικαιούται η χώρα αυτή στην ΕΔΟ, θα πρέπει επίσης να μειωθούν από τρεις σε δύο.

Επιπλέον, η μεταβολή στην αναλογία των εργαζομένων που λαμβάνει χώρα σ' ένα κράτος-μέλος, επιφέρει αντίστοιχη μεταβολή και στις άλλες χώρες. Για παράδειγμα, η μείωση ορισμένων ποσοστιαίων μονάδων σε μία χώρα, θα σήμαινε αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων σε όλες τις υπόλοιπες ενδιαφερόμενες χώρες, το οποίο εάν είναι αρκετό, θα τους έδινε το δικαίωμα για περισσότερα μέλη στην ΕΔΟ. Οι αλλαγές στη μορφή της λειτουργίας θα μπορούσαν να επηρεάσουν και τα πρόσθετα μέλη της ΕΔΟ.

Ωστόσο, θα πρέπει να διευκρινίσουμε πως όλα τα παραπάνω ισχύουν στην περίπτωση υλοποίησης μίας πολύ σημαντικής αλλαγής με αναπόφευκτες συνέπειες. Εάν, αντίθετα, η αλλαγή δεν είναι τόσο σημαντική και σοβαρή, π.χ. η μείωση του ποσοστού των εργαζομένων σ' ένα κράτος-μέλος παραμένει στην ίδια αναλογία του 10% (μειωμένη για παράδειγμα από το 19% στο 15% ο αριθμός των εδρών στο εσωτερικό της ΕΔΟ παραμένει ο ίδιος, δηλαδή δύο έδρες), θα ήταν προτιμότερο, για τη διασφάλιση της σταθερότητας και της αποτελεσματικής λειτουργίας της ΕΔΟ, τέτοιου είδους μεταβολές να αγνοηθούν. Διαφορετικά θα υπήρχε κίνδυνος νόμιμης αποσταθεροποίησης της σύνθεσης της ΕΔΟ πράγμα το οποίο θα την εμπόδιζε να εργαστεί με αποτελεσματικό τρόπο.

Συμπερασματικά αναφέρουμε πως η θέση η οποία υποστηρίχτηκε και παραπάνω στα πλαίσια του υπολογισμού του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται στις ενεχόμενες εταιρίες, θα πρέπει να εφαρμοστεί κι εδώ, δηλαδή τα αρχικά δεδομένα αναφορικά με την εκπροσώπηση των μελών που εκλέγονται ή διορίζονται στην ΕΔΟ θα πρέπει να διατηρούνται καθ' όλη τη διάρκεια λειτουργίας της ΕΔΟ, εκτός κι αν μία θεμελιώδης αλλαγή στη

γεωγραφική κατανομή των εδρών κάνει υποχρεωτική την αλλαγή στη σύνθεση της ΕΔΟ.

3.2.3. Εκλογή των μελών της ΕΔΟ

Ο αριθμός των μελών της ΕΔΟ και η γεωγραφική τους κατανομή καθορίζονται με βάση τους κανόνες που μόλις περιγράφηκαν. Για την πραγματική κατανομή αυτών των εδρών πρέπει να γίνει αναφορά σε μία άλλη ομάδα κανόνων κάθε κράτους-μέλους, οι οποίοι καθορίζουν ποιος θεωρείται «εκπρόσωπος των εργαζομένων» γι' αυτό το σκοπό και για τις διαδικασίες εκλογής ή διορισμού τους.

Στην Οδηγία 2001/86/ΕΚ διατυπώνονται ορισμένοι πολύ γενικοί κανόνες επάνω σ' αυτό το θέμα:

- τα κράτη-μέλη καθορίζουν τη μέθοδο που πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για την εκλογή ή το διορισμό των μελών της ΕΔΟ, που πρόκειται να εκλεγούν ή να διοριστούν στο έδαφός τους³³⁴,
- όσο αυτό είναι δυνατόν, οι συμμετέχουσες εταιρίες πρέπει να εκπροσωπούνται άμεσα στην ΕΔΟ, μέσα στα όρια του αριθμού των εδρών που κατανέμονται σε κάθε χώρα³³⁵,
- μέλη της ΕΔΟ μπορούν να γίνουν μέρη που δεν ανήκουν στις ενεχόμενες οντότητες, δηλαδή τις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές και εγκαταστάσεις τους, π.χ. εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων που δεν είναι εργαζόμενοι μίας συμμετέχουσας εταιρίας ή σχετικής θυγατρικής ή εγκατάστασης (εξωτερικοί εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων)³³⁶,
- οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις και εγκαταστάσεις στις οποίες δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα να εκλέγουν ή να διορίζουν τους εκπροσώπους τους άμεσα σε αυτό το όργανο³³⁷.

Όσον αφορά τη μεταφορά των σχετικών διατάξεων της Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη, και σύμφωνα πάντα με Π.Δ. 91/2006, τα μέλη της ΕΔΟ που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, σε συμμετέχουσες εταιρίες στην Ελλάδα, εκλέγονται με τους αναπληρωτές τους κατά την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας³³⁸.

- από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στις επιχειρήσεις,
- εάν δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις, από τα συμβούλια των εργαζομένων που έχουν ήδη αναδειχθεί και λειτουργούν σε αυτές σύμφωνα με το Ν. 1767/88, ή
- εάν δεν υπάρχουν τέτοια συμβούλια απευθείας από τους εργαζόμενους με άμεση εκλογή, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 12 του Ν. 1264/82 και 4 του Ν. 1767/88.

Από κάθε εταιρία αναδεικνύονται τρεις εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται μέχρι 300 εργαζόμενοι, 5 εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται από 301 έως 1000 εργαζόμενοι και 7 εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται πάνω από 1001 εργαζόμενοι³³⁹. Οι εκπρόσωποι αυτοί

³³⁴ Οδηγία 2001/86/ΕΚ, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (β), εδάφιο (α), πρώτο μέρος.

³³⁵ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (β) εδάφιο (α), δεύτερο μέρος.

³³⁶ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (β), εδάφιο (β).

³³⁷ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (β), εδάφιο (γ).

³³⁸ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (β), πρώτο μέρος.

³³⁹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (β), δεύτερο μέρος.

συνέρχονται σε κοινή συνεδρία και εκλέγουν με μυστική ψηφοφορία τα μέλη της ΕΔΟ που αντιστοιχούν στην εκπροσώπηση των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιριών που έχουν εργαζόμενους στην Ελλάδα.

Στα μέλη αυτά πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένα μέλος που να εκπροσωπεί κάθε συμμετέχουσα εταιρία, η οποία έχει εργαζόμενους στην Ελλάδα, χωρίς όμως με τον τρόπο αυτόν να αυξάνεται ο συνολικός αριθμός των μελών της ΕΔΟ³⁴⁰.

3.2.3.1. Από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις³⁴¹

Η επιλογή των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ως «εκπροσώπων των εργαζομένων» στην ΕΔΟ θα μπορούσε πιθανότατα να δημιουργήσει ορισμένα προβλήματα τα οποία παρουσιάζονται ευθύς αμέσως.

Καταρχάς, η Οδηγία 2001/86/ΕΚ φαίνεται να δίνει προτεραιότητα στο διορισμό ή την εκλογή των μελών της ΕΔΟ από, ή σε συμφωνία με, τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις τους. Σε αντιδιαστολή με αυτήν την εκδοχή, η οργανωτική βάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι συχνά εξωτερική και το πεδίο δράσης τους εκτείνεται πέρα από την εταιρία, γεγονός που θα μπορούσε να τις καταστήσει λιγότερο κατάλληλες και αποτελεσματικές για τη σωστή εκπροσώπηση όλων των εργαζομένων. Θα πρέπει, λοιπόν, να διαμορφωθούν κατάλληλοι μηχανισμοί που θα διασφαλίζουν την πραγματική εκπροσώπηση των εργαζομένων μέσα στην εταιρία από τη συνδικαλιστική οργάνωση.

Επιπλέον, είναι πολύ δύσκολο να ικανοποιηθεί ο όρος της «γενικής εκπροσώπησης» σε περίπτωση που οι εταιρίες ασχολούνται με πολύ διαφορετικές δραστηριότητες, αλλά η χώρα περιορίζεται σε ένα και μοναδικό εκπρόσωπο.

Η δυσκολία, λοιπόν, η οποία προκύπτει αφορά την ανεπάρκεια της θέσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης ως εγγυητικού μηχανισμού της εκπροσώπησης σε αυτές τις ειδικές περιστάσεις. Δυστυχώς στα πλαίσια της μεταφοράς της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη δε λαμβάνουν χώρα οι απαραίτητες προσαρμογές για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών.

3.2.3.2. Από τα συμβούλια των εργαζομένων

Η επιλογή των μελών του εθνικού συμβουλίου εργαζομένων για τη συμμετοχή στην εκλογή εκπροσώπων των εργαζομένων φαίνεται να λειτουργεί ως εναλλακτική λύση για την αποφυγή των παραπάνω προβλημάτων.

Ο θεσμός των εργασιακών συμβουλίων εισήχθη στην Ελλάδα με το Ν. 1767/88³⁴². Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης απέκτησαν δικαίωμα να

³⁴⁰ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (γ).

³⁴¹ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

³⁴² Ν. 1767/88 «για τα Συμβούλια Εργαζομένων. Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας», (ΦΕΚ: 63/Α' /6-04-1988), όπως έχει τροποποιηθεί από το άρθρο 8 του Ν.2224/94. Για το Ν. 1767/88 βλ. επίσης Μουδόπουλο Σ. (2005) *Κανόνες Προστασίας των*

εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλια εργαζομένων, για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από την ύπαρξη συνδικαλιστικής οργάνωσης³⁴³. Με τις διατάξεις του παραπάνω νόμου ορίζονται σαφώς τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, η δυνατότητα σύγκλησης ΓΣ και η διεξαγωγή εκλογών, ο χώρος συνελεύσεών τους, η νομική προστασία η οποία τους παρέχεται με τις ανάλογες διευκολύνσεις και αρμοδιότητες, καθώς και οι κυρώσεις οι οποίες επιβάλλονται στους εργοδότες σε περίπτωση που δεν τηρούν τις ανάλογες διατάξεις³⁴⁴.

Αναλυτικός λόγος, ωστόσο, για το περιεχόμενο του εν λόγω νόμου έχει ήδη γίνει στα πλαίσια του Μέρους Α΄ της παρούσας εργασίας, οπότε δεν κρίνεται σκόπιμη οποιαδήποτε εκτενέστερη αναφορά επί του θέματος.

3.2.3.3. Άμεσα από τους εργαζόμενους

Σύμφωνα με την τρίτη εκδοχή του Π.Δ. 91/2006, εάν δεν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων για την εκλογή των μελών της ΕΔΟ, τα τελευταία εκλέγονται απευθείας από τους εργαζόμενους με άμεση εκλογή, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 12 του Ν. 1264/82 και 4 του Ν. 1767/88.

Το άρθρο 4 του Ν. 1767/88 αναφέρεται στο εκλογικό σύστημα ανάδειξης των μελών των συμβουλίων των εργαζομένων, και ουσιαστικά παραπέμπει στο εκλογικό σύστημα που προβλέπεται στο άρθρο 12 του Ν. 1264/82³⁴⁵ για το σύστημα εκλογής των οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Το εκλογικό σύστημα, λοιπόν, βάσει του οποίου λαμβάνει χώρα η εκλογή των μελών της ΕΔΟ, είναι αυτό της απλής αναλογικής³⁴⁶.

Αν και η διάταξη αυτή έχει αναγκαστικό χαρακτήρα στα πλαίσια του Ν. 1264/82, γεγονός που σημαίνει πως απαγορεύεται η χρήση οποιουδήποτε άλλου εκλογικού συστήματος για την ανάδειξη των συνδικαλιστικών οργάνων καθιστώντας άκυρη την εκλογική διαδικασία³⁴⁷, ο Ν.176788 ορίζει τη δυνατότητα καθορισμού οποιουδήποτε άλλου εκλογικού συστήματος κατόπιν αποφάσεως της ΓΣ που λαμβάνεται με πλειοψηφία των 2/3 των παρόντων³⁴⁸. Δικαίωμα ψήφου για την ανάδειξη των μελών των εργασιακών συμβουλίων, αλλά και εκλογής στο εν λόγω αξίωμα έχει κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο στην επιχείρηση ως την προηγούμενη των εκλογών³⁴⁹. Δικαίωμα να εκλεγούν δεν έχουν όσοι έχουν τοποθετηθεί για εκπαιδευτικούς σκοπούς³⁵⁰.

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή του συστήματος της απλής αναλογικής είναι η ύπαρξη περισσότερων συνδυασμών ή έστω περισσότερων

συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, πέμπτη έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, σ. 486 *et. seq.*

³⁴³ Βλ. Βόγλη (1999), *op.cit.*, σ. 81.

³⁴⁴ *Ibid.*

³⁴⁵ Ν. 1264/82 «για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων», (ΦΕΚ: 79/Α΄/01-07/1982). Το άρθρο 12, παρ. 1 του Ν. 1264/82 έχει τροποποιηθεί από την παρ. 3 του άρθρου 34 του Ν. 2956/2001. Για το Ν. 1264/82 βλ. επίσης ΓΣΕΕ (1998) *Συνδικαλιστική – Σωματειακή Νομοθεσία και Νομοθεσία για την προστασία και άσκηση των Συνδικαλιστικών Ελευθεριών*.

³⁴⁶ Ν. 1264/82, άρθρο 12, παρ. 1.

³⁴⁷ Βλ. Λεβέντη (1996), *op.cit.*, σ. 222.

³⁴⁸ Ν. 1767/88, άρθρο 4, παρ. 1.

³⁴⁹ *Ibid.*, άρθρο 4, παρ. 2.

³⁵⁰ *Ibid.*

χωριστών υποψηφίων, δηλαδή περισσότερων παρατάξεων³⁵¹. Η προϋπόθεση αυτή είναι αυτονόητη γιατί εφαρμογή της απλής αναλογικής σημαίνει ότι γίνεται κατανομή των εδρών μεταξύ περισσότερων παρατάξεων που διεκδικούν την εκλογή³⁵². Διαφορετικά όλοι οι υποψήφιοι θα κατέβαιναν με ενιαίο ψηφοδέλτιο και τότε αναγκαστικά θα εκλέγονταν εκείνοι που συγκέντρωσαν τους περισσότερους σταυρούς προτιμήσεως³⁵³.

Οι έδρες της ΕΔΟ, ο αριθμός των οποίων διαμορφώνεται όπως είδαμε βάσει του κριτηρίου της αναλογικότητας, κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών και των χωριστών υποψηφίων ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη³⁵⁴. Το σύνολο των έγκυρων ψηφοδελτίων διαιρείται με τον αριθμό των εδρών της ΕΔΟ, και το πηλίκο αυτής της διαίρεσης, παραλειπομένου του κλάσματος, αποτελεί το εκλογικό μέτρο³⁵⁵. Κάθε συνδυασμός καταλαμβάνει τόσες έδρες στην ΕΔΟ και εκλέγει τόσους αντιπροσώπους όσες φορές χωρεί το εκλογικό μέτρο στον αριθμό των εγκύρων ψηφοδελτίων που έλαβε³⁵⁶. Επίσης, χωριστός υποψήφιος καταλαμβάνει μία έδρα, εφόσον έλαβε αριθμό ψήφων ίσο ή μεγαλύτερο από το εκλογικό μέτρο³⁵⁷.

Ωστόσο, ο μη υπολογισμός του κλάσματος για τον προσδιορισμό του εκλογικού μέτρου μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα ότι με το εκλογικό μέτρο που προκύπτει, εκλέγονται στην ΕΔΟ περισσότερα μέλη από τις αρχικά καθορισμένες έδρες κατ' εφαρμογή του κριτηρίου της αναλογικότητας. Για την πληρέστερη κατανόηση του προβλήματος κρίνεται σκόπιμη η παράθεση ενός παραδείγματος³⁵⁸.

Ας υποθέσουμε ότι σε πρώτη φάση οι έδρες της ΕΔΟ ορίζονται σε 11, οι έγκυροι ψήφοι είναι 65, το εκλογικό μέτρο είναι $65:11=5,909$, και χωρίς το κλάσμα 5. Στις εκλογές συμμετέχουν τρεις συνδυασμοί: ο Α έλαβε 25 ψήφους, ο Β 30 και ο Γ 10. Με εκλογικό μέτρο 5 προκύπτει η εξής κατανομή: ο Α συνδυασμός καταλαμβάνει 5 έδρες ($25:5=5$), ο Β 6 έδρες ($30:5=6$), και ο Γ 2 ($10:5=2$), δηλαδή συνολικά εκλέγονται 13 μέλη στην ΕΔΟ ($5+6+2=13$), ενώ οι έδρες είναι 11.

Η λύση για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος δόθηκε στα πλαίσια της νομολογίας χάρη στην προσφυγή στο άρθρο 18, παρ.2 του Ν. 1361/83 «περί αγροτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων». Ο Ν. 1361/83 προβλέπει παρόμοια εκλογική διαδικασία, ενώ στο άρθρο 18, παρ. 2 ορίζεται ότι «σε περίπτωση ύπαρξης κλάσματος ο πλησιέστερος προς το κλάσμα ακέραιος αριθμός αποτελεί το εκλογικό μέτρο³⁵⁹. Πράγματι, συχνά συμβαίνει το κλάσμα του πηλίκου να υπολείπεται ελάχιστα από την ακέραιη μονάδα, όπως στο παράδειγμά μας (πηλίκο 5,909), οπότε η παράλειψη του κλάσματος ισοδυναμεί με παράλειψη μίας ακέραιης μονάδας, με αποτέλεσμα να προκύπτει η ασυμβατότητα αυτή. Αντίθετα, εάν το εκλογικό μέτρο θεωρηθεί ότι ισούται με 6, αντί για 5, το πρόβλημα διορθώνεται.

Σε περίπτωση τώρα που από την πρώτη κατανομή μένουν έδρες αδιάθετες, επειδή π.χ. ένας συνδυασμός περιλαμβάνει υποψήφιους

³⁵¹ Βλ. Λεβέντη (1996), *op.cit.* σ. 224.

³⁵² *Ibid.*

³⁵³ *Ibid.*

³⁵⁴ Ν. 1264/82, άρθρο 12, παρ. 2.

³⁵⁵ *Ibid.*

³⁵⁶ *Ibid.*

³⁵⁷ *Ibid.*, άρθρο 12, παρ.3.

³⁵⁸ Βλ. Λεβέντη (1996), *op.cit.* σ. 225.

³⁵⁹ *Ibid.*

λιγότερους από τις έδρες που του αναλογούν, γίνεται και δεύτερη κατανομή. Στη δεύτερη κατανομή συμμετέχουν μόνο οι συνδυασμοί που συγκεντρώνουν τις εξής προϋποθέσεις³⁶⁰: α) έχουν ήδη καταλάβει μία έδρα από την πρώτη κατανομή, β) έχουν υπόλοιπο ψηφοδελτίων από την πρώτη κατανομή μεγαλύτερο από το 1/3 του εκλογικού μέτρου και πλησιάζουν περισσότερο το εκλογικό μέτρο.

Αν και πάλι μένουν έδρες αδιάθετες, τότε πραγματοποιείται και τρίτη κατανομή. Στην τρίτη κατανομή συμμετέχουν όλοι οι συνδυασμοί χωρίς προϋποθέσεις και οι αδιάθετες έδρες κατανέμονται από μία στους συνδυασμούς εκείνους που έχουν το μεγαλύτερο αριθμό ψηφοδελτίων³⁶¹. Σε περίπτωση ισοδυναμίας γίνεται κλήρωση. Οι χωριστοί υποψήφιοι φαίνεται να αποκλείονται από τη δεύτερη και την τρίτη κατανομή³⁶².

Ένα ακόμα παράδειγμα³⁶³ θα μας βοηθήσει να αντιληφθούμε καλύτερα τη διαδικασία. Ας φανταστούμε ότι τα έγκυρα ψηφοδέλτια είναι 210 και ο αριθμός των εδρών είναι 7. Το εκλογικό μέτρο είναι $210:7=30$. Στις εκλογές συμμετείχαν τέσσερις συνδυασμοί κι ένας χωριστός υποψήφιος. Έλαβαν τις εξής ψήφους: συνδυασμός Α ψήφους 85, συνδυασμός Β ψήφους 80, συνδυασμός Γ ψήφους 9, συνδυασμός Δ ψήφους 8, χωριστός υποψήφιος Χ ψήφους 28, σύνολο 210 ψήφοι.

Στην πρώτη κατανομή εκλέγονται οι εξής αντιπρόσωποι:

- από το συνδυασμό Α $85:30=2$ αντιπρόσωποι και υπόλοιπο 25 ψήφοι,
- από το συνδυασμό Β $80:30=2$ αντιπρόσωποι και υπόλοιπο 20 ψήφοι,
- από το συνδυασμό Γ δεν εκλέγεται αντιπρόσωπος,
- από το συνδυασμό Δ δεν εκλέγεται αντιπρόσωπος,
- ο χωριστός υποψήφιος δεν εκλέγεται καθώς δεν έχει συμπληρώσει το εκλογικό μέτρο.

Στη δεύτερη κατανομή συμμετέχουν μόνο οι συνδυασμοί Α και Β που πληρούν τις αναγκαίες προϋποθέσεις, δηλαδή έχουν εκλέξει ήδη έναν αντιπρόσωπο και έχουν υπόλοιπο ψήφων μεγαλύτερο από το 1/3 του εκλογικού μέτρου. Στη δεύτερη κατανομή οι συνδυασμοί Α και Β εκλέγουν από έναν αντιπρόσωπο. Παραμένει μία θέση αντιπροσώπου αδιάθετη για την τρίτη κατανομή.

Στην τρίτη κατανομή δε συμμετέχει ο χωριστός υποψήφιος Χ, παρόλο που έχει το μεγαλύτερο αριθμό ψήφων. Την αδιάθετη θέση αντιπροσώπου καταλαμβάνει τελικά ο συνδυασμός Γ που έχει αριθμό ψήφων 9.

Το παράδειγμα αυτό αποδεικνύει τελικά ότι το εκλογικό σύστημα δεν είναι γνήσιο σύστημα απλής αναλογικής. Ο χαρακτήρας του αλλοιώνεται και καθίσταται σύστημα ενισχυμένης αναλογικής³⁶⁴. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να υπάρξει μία «διορθωτική» ερμηνεία του άρθρου 12, παρ. 6, ώστε να μην αποκλείονται οι χωριστοί υποψήφιοι τουλάχιστον από την τρίτη κατανομή³⁶⁵. Μία τέτοια ερμηνεία ανταποκρίνεται στη φύση της απλής αναλογικής.

³⁶⁰ Ν. 1264/82, άρθρο 12, παρ.5.

³⁶¹ *Ibid*, άρθρο 12, παρ.6.

³⁶² Βλ. Λεβέντη (1996), *op.cit.*, σ. 227.

³⁶³ *Ibid*.

³⁶⁴ *Ibid*.

³⁶⁵ *Ibid*, σ. 228.

3.2.4. Δικαιοδοσία της ΕΔΟ³⁶⁶

Η ΕΔΟ έχει δικαιοδοσία να διαπραγματεύεται και να συνάπτει γραπτή συμφωνία με τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιριών σχετικά με τις ρυθμίσεις που αφορούν το ρόλο των εργαζομένων στη μελλοντική SE³⁶⁷. Η διάταξη αυτή δε δημιουργεί κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα ερμηνείας. Ωστόσο, ορισμένα σημεία χρήζουν περαιτέρω αποσαφήνισης.

Πρώτον, οι διαπραγματεύσεις και η σύναψη της συμφωνίας λαμβάνουν χώρα ανάμεσα στην ΕΔΟ και τα «αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιριών», χωρίς να προσδιορίζεται, όμως, ποια ακριβώς είναι αυτά τα όργανα. Αυτή η γενική διατύπωση δικαιολογείται από το γεγονός ότι οι εταιρίες έχουν διάφορες μορφές διοίκησης (μονιστικό ή δυαδικό σύστημα), οπότε δε χρειάζεται το ίδιο το Προεδρικό Διάταγμα να καθορίσει κάποιο συγκεκριμένο όργανο ως υπεύθυνο για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων και τη σύναψη της συμφωνίας. Ανάλογα με το σύστημα διοίκησης των εν λόγω εταιριών αυτό θα μπορούσε να γίνει από το Διοικητικό Συμβούλιο (μονιστικό σύστημα) ή από το Συμβούλιο των Διευθυντών (δυαδικό σύστημα), ή από τα εκτελεστικά όργανα ή τους εκπροσώπους τους.

Επίσης, είναι σίγουρο ότι θα προκύψει θέμα λόγω της ύπαρξης μεγάλου αριθμού εταίρων που συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις, από τη στιγμή που το Π.Δ. 91/2006, όπως ακριβώς και η Οδηγία 2001/86/EK, δεν προβλέπει ένα ορισμένο όριο για τον αριθμό των συμμετεχουσών στις διαπραγματεύσεις εταιριών. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να είναι σκόπιμο ορισμένοι μόνο από αυτούς τους εταίρους να διοριστούν για να διεξάγουν τις διαπραγματεύσεις.

Δεύτερον, η ουσιαστική αξία μίας τέτοιας συμφωνίας και ο δεσμευτικός της χαρακτήρας απαιτούν περαιτέρω διευκρινίσεις. Οι συμφωνίες που συνάπτονται στα πλαίσια της διαδικασίας αυτής είναι νέου τύπου συμφωνίες με ευρωπαϊκή διάσταση οι οποίες δεν εμπίπτουν στις παραδοσιακές κατηγορίες. Προορίζονται να εφαρμοστούν όχι μόνο στους υπογράφοντες αλλά και σε ολόκληρη την ομάδα των εταιριών που προορίζονται να απαρτίσουν τη μελλοντική SE, δηλαδή σε όλα τα τοπικά διοικητικά όργανα και σε όλους τους εργαζόμενους.

Πρόκειται δηλαδή για συμφωνίες οι οποίες αφενός υπογράφονται σε μία χώρα, αφετέρου, όμως, προορίζονται να εφαρμοστούν σε διάφορες άλλες χώρες. Το γεγονός, λοιπόν, ότι μία συμφωνία που υπογράφεται σε μία χώρα, δε μπορεί να αμφισβητηθεί σε μία άλλη χώρα, είναι ουσιαστικής σημασίας. Μία συμφωνία που εγκρίνεται ως εναρμονισμένη με τη νομοθεσία ενός κράτους-μέλους, πρέπει να γίνεται αποδεκτή από τα νομικά συστήματα και των άλλων κρατών-μελών.

Η εθνική εφαρμόζουσα νομοθεσία πρέπει, συνεπώς, να αναγνωρίσει ότι η συμφωνία η οποία συνάπτεται μεταξύ της ΕΔΟ και των αρμοδίων οργάνων των συμμετεχουσών εταιριών είναι δεσμευτική για ολόκληρο τον όμιλο εταιριών που απαρτίζουν τη SE, όλα τα τοπικά διοικητικά όργανα και όλους τους εργαζόμενους στον όμιλο εταιριών ανεξάρτητα από το κράτος-μέλος στο οποίο υπογράφεται. Η εγκυρότητα και η δεσμευτική ισχύς μίας συμφωνίας που συνάπτεται σ' ένα κράτος-μέλος σύμφωνα με τους κανόνες

³⁶⁶ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

³⁶⁷ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ. 3, εδάφιο (α).

αυτού του κράτους, πρέπει να αναγνωρίζονται και από όλα τα υπόλοιπα κράτη-μέλη.

Τέλος, απαιτείται από τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιριών να ενημερώνουν την ΕΔΟ για το σχέδιο και την ακριβή διαδικασία σύστασης της SE μέχρι την καταγραφή της στα μητρώα³⁶⁸. Με βάση αυτές τις πληροφορίες θα μπορέσει η ΕΔΟ π.χ. να προσδιορίσει οποιαδήποτε ανάγκη για μεταβολή της σύνθεσής της μετά από αλλαγές στην αρχική μορφή του σχεδίου σύστασης της SE.

3.2.5. Ρυθμίσεις για τη ψηφοφορία στην ΕΔΟ

3.2.5.1. Γενικός κανόνας

Η διαδικασία της ψηφοφορίας στα πλαίσια της ΕΔΟ βάσει του Π.Δ. 91/2006 θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα πολύπλοκη, καθώς πέραν του γενικού κανόνα της «απόλυτης πλειοψηφίας», προβλέπεται και η δυνατότητα εφαρμογής του συστήματος της «αυξημένης πλειοψηφίας» στα πλαίσια ορισμένων εξαιρετικών περιστάσεων.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με το γενικό κανόνα για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας και τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης στα πλαίσια της ΕΔΟ απαιτείται η απόλυτη πλειοψηφία των μελών της ΕΔΟ, εφόσον η πλειοψηφία αυτή αντιστοιχεί και στην απόλυτη πλειοψηφία των εργαζομένων (απόλυτη διπλή πλειοψηφία). Κάθε μέλος διαθέτει μία ψήφο³⁶⁹.

Ωστόσο, εάν το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων οδηγήσει σε μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής, π.χ. στην περίπτωση που στη σύσταση της SE συμμετέχει μία γερμανική εταιρία, ή η ΕΔΟ αποφασίσει να μην αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να διακόψει τις διαπραγματεύσεις που ήδη διεξάγονται, γεγονός που συνεπάγεται τη μη σύναψη συμφωνίας και κατ' επέκταση την απουσία θέσπισης συστήματος συμμετοχής των εργαζομένων στη SE, απαιτείται πλειοψηφία των 2/3 των μελών της ΕΔΟ (αυξημένη πλειοψηφία), εκπροσωπούσα τουλάχιστον τα 2/3 των εργαζομένων, περιλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε δύο τουλάχιστον κράτη-μέλη³⁷⁰.

Ο πολύπλοκος χαρακτήρας της ψηφοφορίας στα πλαίσια της ΕΔΟ απορρέει από την ευαισθησία στη λειτουργία της ΕΔΟ κυρίως όσον αφορά στο θέμα της συμμετοχής. Ο κοινοτικός νομοθέτης προσπάθησε να προφυλάξει όσο το δυνατόν περισσότερο οποιαδήποτε έκβαση των διαπραγματεύσεων που έχει ως αποτέλεσμα τη συμμετοχή των εργαζομένων σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με εκείνη στις συμμετέχουσες εταιρίες.

3.2.5.2. Εξαιρέσεις

3.2.5.2.1. Μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής των εργαζομένων

³⁶⁸ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 3, εδάφιο (β).

³⁶⁹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 4, πρώτο μέρος.

³⁷⁰ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 4, δεύτερο μέρος και άρθρο 3, παρ. 6.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, «εάν το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων οδηγήσει σε μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής³⁷¹, για την απόφαση έγκρισης της συμφωνίας απαιτείται πλειοψηφία των 2/3 των μελών της ΕΔΟ, εκπροσωπούσα τουλάχιστον τα 2/3 των εργαζομένων, περιλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε δύο τουλάχιστον κράτη-μέλη».

Η διάταξη αυτή, ωστόσο, συνοδεύεται από δύο σημαντικές προϋποθέσεις:

➤ Η συμμετοχή θα πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον το 25% των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρίες, εάν πρόκειται για SE που θα συσταθεί με συγχώνευση³⁷².

➤ Η συμμετοχή θα πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρίες, εάν πρόκειται για SE που θα συσταθεί μέσω σύστασης εταιρίας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής εταιρίας³⁷³.

Οι περιπτώσεις μετατροπής δεν περιλαμβάνονται σ' αυτό το πλαίσιο, αφού βάσει του Π.Δ. 91/2006 απαγορεύεται μία συμφωνία να καταλήγει σε χαμηλότερο επίπεδο συμμετοχής από εκείνο που ισχύει σε συμμετέχουσα εταιρία η οποία πρόκειται να μετατραπεί σε SE³⁷⁴.

Σε περίπτωση που η αναλογία του εργατικού δυναμικού που καλύπτεται από το ισχύον σύστημα συμμετοχής των συμμετεχουσών εταιριών, είναι μικρότερη από τα ποσοστά που ορίζονται, τότε για τη λήψη της σχετικής απόφασης από την ΕΔΟ απαιτείται διπλή απόλυτη πλειοψηφία. Προκύπτει, λοιπόν, πως ο γενικός κανόνας που αφορά τη διπλή απόλυτη πλειοψηφία εφαρμόζεται πάντοτε όταν σε καμία από τις συμμετέχουσες εταιρίες δεν εφαρμόζεται σύστημα συμμετοχής.

Επανερχόμενοι ωστόσο στο ζητούμενό μας, που δεν είναι άλλο από το σύστημα της αυξημένης πλειοψηφίας, τίθεται το εξής ζήτημα: γιατί οι συγχωνεύσεις αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τις εταιρίες χαρτοφυλακίου και τις κοινές θυγατρικές³⁷⁵;

Η απάντηση είναι απλή κι εντοπίζεται στο γεγονός ότι οι μετατροπές και οι συγχωνεύσεις παρουσιάζουν σοβαρότερο κίνδυνο για την επιβίωση των συστημάτων συμμετοχής των συμμετεχουσών εταιριών απ' ότι άλλοι τρόποι σύστασης μίας SE.

³⁷¹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 4, τελευταία υποπαράγραφος: «Ως μείωση των "δικαιωμάτων συμμετοχής" νοείται αναλογία των μελών των οργάνων της ΕΕ, η οποία είναι μικρότερη από τη μεγαλύτερη υπάρχουσα αναλογία εντός των συμμετεχουσών εταιριών».

Για την πραγματοποίηση της σύγκρισης μεταξύ της κατάστασης που προϋπάρχει της σύστασης της SE και των μηχανισμών για τους οποίους γίνονται οι διαπραγματεύσεις, πρέπει να ληφθούν υπόψη τα δύο συστήματα συμμετοχής που είναι γνωστά στην Ευρώπη και τα οποία εφαρμόζονται στις συμμετέχουσες εταιρίες: από τη μία πλευρά το γερμανικό σύστημα εκλογής ή διορισμού ενός αριθμού ή μίας συγκεκριμένης αναλογίας των μελών του Διοικητικού ή του Εποπτικού Συμβουλίου, και από την άλλη το ολλανδικό σύστημα υπόδειξης ή βέτο ενός ορισμένου αριθμού μελών του Εποπτικού Συμβουλίου. Και τα δύο συστήματα δεν είναι εύκολο να συγκριθούν από πλευράς ποιοτικής έντασης της επιρροής των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

³⁷² *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 4, δεύτερο μέρος, πρώτη εσοχή.

³⁷³ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 4, δεύτερο μέρος, δεύτερη εσοχή.

³⁷⁴ *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 4.

³⁷⁵ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

Στις δύο πρώτες περιπτώσεις (μετατροπή και συγχώνευση) οι εταιρίες που προωθούν τη λειτουργία της SE δεν υπόκεινται πια στους εθνικούς κανόνες που αφορούν τη συμμετοχή³⁷⁶. Μετατρέπόμενη σε SE η εταιρία που διέπεται από την εθνική νομοθεσία και, συνεπώς, από τους εθνικούς κανόνες που αφορούν τη συμμετοχή, παρακάμπτει αυτούς τους κανόνες.

Το ίδιο ισχύει για τις εθνικές εταιρίες που καλύπτονται από συστήματα συμμετοχής, και οι οποίες συστήνουν μία SE μέσω συγχωνεύσεως. Μετά την ολοκλήρωση της συγχώνευσης, τόσο οι απορροφούμενες και οι συγχωνευόμενες εταιρίες, οι οποίες μάλιστα παύουν υφιστάμενες, όσο και η απορροφούσα ή η νεοσυσταθείσα εταιρία που παίρνουν τη μορφή της SE, δεν υπόκεινται πλέον στους εθνικούς κανόνες που αφορούν τη συμμετοχή.

Στην περίπτωση, αντίθετα, SE χαρτοφυλακίου ή κοινών θυγατρικών SE, η επίπτωση της σύστασης της SE είναι λιγότερο σοβαρή. Αν και οι SE που συστήνονται με αυτόν τον τρόπο δεν υπόκεινται στους εθνικούς κανόνες περί συμμετοχής που ισχύουν στη χώρα στο μητρώο της οποίας καταχωρούνται, οι συμμετέχουσες εταιρίες εξακολουθούν να υφίστανται ως ξεχωριστές νομικές οντότητες, και η δυνατότητα εφαρμογής σ' αυτές των εθνικών κανόνων που αφορούν τη συμμετοχή δεν επηρεάζεται από τη λειτουργία.

Όσον αφορά τις κοινές θυγατρικές αυτό είναι αυτονόητο. Στην περίπτωση των SE χαρτοφυλακίου, ωστόσο, θα πρέπει να διευκρινίσουμε πως οι συμμετέχουσες εταιρίες γίνονται θυγατρικές της SE χαρτοφυλακίου, ενώ σύμφωνα με διάταξη του Π.Δ. 91/2006 το τελευταίο δε θίγει τις διατάξεις περί συμμετοχής στα όργανα, οι οποίες διατυπώνονται στη εθνική νομοθεσία που εφαρμόζεται στις *θυγατρικές* της SE³⁷⁷.

Συμπερασματικά, λοιπόν, αυτός ο νόμιμος επαναπροσδιορισμός που προκύπτει στα πλαίσια της διαδικασίας σύστασης μίας SE απειλεί τα συστήματα συμμετοχής, πάνω απ' όλα στην περίπτωση που η SE δημιουργείται μέσω μετατροπής ή συγχώνευσης, επειδή οι συμμετέχουσες εταιρίες είτε παύουν να υφίστανται, είτε γίνονται η SE. Αυτό δε συμβαίνει στην περίπτωση που η SE δημιουργείται με άλλον τρόπο.

Ως απάντηση, λοιπόν, σε αυτά τα διαφορετικά επίπεδα κινδύνου, το Π.Δ. 91/2006, ακολουθώντας τα χνάρια της σχετικής Οδηγίας, κλιμακώνει την παρεχόμενη στα συστήματα συμμετοχής προστασία ανάλογα με τον τρόπο σύστασης της SE³⁷⁸.

3.2.5.2.2. Μη θέσπιση συστήματος συμμετοχής των εργαζομένων

Η ΕΔΟ, όπως αναφέραμε και παραπάνω, έχει τη δυνατότητα να αποφασίσει να μην αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να περατώσει τις διαπραγματεύσεις που έχουν ήδη αρχίσει και να βασιστεί στις διατάξεις περί ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους που ισχύουν στα κράτη-

³⁷⁶ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 12, παρ. 2.

³⁷⁷ *Ibid*, άρθρο 12, παρ. 3, στοιχείο (β).

³⁷⁸ Αυτή τη διαφοροποίηση μπορεί κανείς να τη συναντήσει τόσο στο άρθρο 3, παρ. 4 του Π.Δ. 91/2006 που μας ενδιαφέρει εδώ, όσο και στο άρθρο 4, παρ. 4, και το άρθρο 7(2) (προϋποθέσεις για την εφαρμογή του Μέρους 3 του Παραρτήματος σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων). Αυτές εξάλλου οι διατάξεις αποτέλεσαν τον ακρογωνιαίο λίθο για την επίτευξη του τελικού συμβιβασμού αναφορικά με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ.

μέλη στα οποία η SE έχει εργαζόμενους³⁷⁹. Αυτό σημαίνει πως προσφέρεται στην ΕΔΟ η διακριτική ευχέρεια να αποφασίσει τη μη δημιουργία μηχανισμών διακρατικής συμμετοχής των εργαζομένων με εξαίρεση βέβαια την περίπτωση σύστασης SE με μετατροπή. Εάν υπάρχει σύστημα συμμετοχής στην προς μετατροπή εταιρία, αυτό θα πρέπει να διατηρηθεί άθικτο στα πλαίσια της δημιουργίας της SE³⁸⁰.

Όπως και στην περίπτωση λήψης απόφασης από την ΕΔΟ για τη μείωση των δικαιωμάτων συμμετοχής, έτσι κι εδώ η απόφαση για τη μη έναρξη ή για την περάτωση των διαπραγματεύσεων απαιτεί την αυξημένη πλειοψηφία των 2/3 των μελών της ΕΔΟ που εκπροσωπούν τουλάχιστον τα 2/3 των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ψήφων των μελών που εκπροσωπούν εργαζόμενους που απασχολούνται σε δύο τουλάχιστον κράτη-μέλη³⁸¹. Εφόσον ληφθεί μία τέτοια απόφαση, η διαδικασία σύναψης συμφωνίας σταματά, και δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του Παραρτήματος για τις οποίες θα γίνει λόγος στη συνέχεια³⁸².

Η ΕΔΟ μπορεί να συγκληθεί εκ νέου κατόπιν αιτήσεως του 10% τουλάχιστον των εργαζομένων στη SE, τις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις της, ή των εκπροσώπων τους, το νωρίτερο δύο έτη μετά την προαναφερόμενη απόφαση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν να αρχίσουν οι διαπραγματεύσεις νωρίτερα³⁸³. Εάν και οι νέες διαδικασίες αποδειχτούν άκαρπες, ουδεμία των διατάξεων του Παραρτήματος εφαρμόζεται.

Αφού η αρχική σύσταση της ΕΔΟ είναι υποχρεωτική και δεν εξαρτάται από συγκεκριμένο αίτημα των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρίες και τις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις τους, ήταν απαραίτητο να εισαχθεί αυτού του είδους η προϋπόθεση για την υποβολή νέου αιτήματος μετά την απόφαση να μην προχωρήσει η σύσταση της ΕΔΟ.

3.2.6. Ευθύνη για τις δαπάνες της ΕΔΟ

Οποιοσδήποτε δαπάνες σχετικά με τη λειτουργία της ΕΔΟ και γενικότερα σχετικά με τις διαπραγματεύσεις αναλαμβάνονται από τις συμμετέχουσες εταιρίες, ώστε η ΕΔΟ να μπορεί να εκπληρώνει την αποστολή της δεόντως. Αναλυτικότερα, οι συμμετέχουσες εταιρίες αναλαμβάνουν ενδεικτικά τις κατωτέρω δαπάνες³⁸⁴:

- της εκλογής των μελών της ΕΔΟ,
- της οργάνωσης των συναντήσεων της ΕΔΟ, συμπεριλαμβανομένων των δαπανών ερμηνείας, διαμονής, οδοιπορικών εξόδων, διατροφής των μελών της και εξόδων εκτύπωσης και κοινοποίησης των αποτελεσμάτων της συνάντησης,
- της αμοιβής ενός εμπειρογνώμονα διορισμένου από την ΕΔΟ, προκειμένου να τη βοηθήσει στα καθήκοντά της κ.α.

³⁷⁹ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ.6, εδάφιο (α), πρώτο μέρος.

³⁸⁰ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.6, εδάφιο (γ).

³⁸¹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.6, εδάφιο (β).

³⁸² *Ibid*, άρθρο 3, παρ.6, εδάφιο (α), δεύτερο μέρος.

³⁸³ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.6, εδάφιο (δ).

³⁸⁴ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.7.

3.3. Διάρκεια και διαδικασία της διαπραγμάτευσης

Οι διαπραγματεύσεις αρχίζουν μόλις συσταθεί η ΕΔΟ, είτε με πρωτοβουλία των συμμετεχουσών εταιριών είτε με πρωτοβουλία της ΕΔΟ κατόπιν κατάθεσης αιτήσεως στις συμμετέχουσες εταιρίες ή στην έδρα της κεντρικής διοίκησης, και μπορούν να συνεχιστούν κατά τους έξι μήνες που ακολουθούν³⁸⁵. Τα μέρη μπορούν, επίσης, να συμφωνήσουν παράταση των διαπραγματεύσεων πέραν της εξάμηνης αυτής περιόδου, μέχρι ένα έτος συνολικά από τη σύσταση της ΕΔΟ³⁸⁶.

Οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται στον τόπο που βρίσκεται η καταστατική έδρα ή η κεντρική διοίκηση της SE³⁸⁷. Κατά την έναρξη των διαπραγματεύσεων η ΕΔΟ και τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιριών αποφασίζουν με αμοιβαία συμφωνία τους ακριβείς κανόνες που θα διέπουν τη διαδικασία των από κοινού συναντήσεών τους. Εάν δεν υπάρχει συμφωνία για το θέμα αυτό, θα πρέπει να καταγράφονται στα πρακτικά της πρώτης συνάντησής τους ο τρόπος διεξαγωγής των συναντήσεών τους. Τα πρακτικά αυτά θα πρέπει να υπογράφονται από έναν εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο για κάθε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη³⁸⁸.

Τέλος, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων η ΕΔΟ έχει το δικαίωμα να ζητήσει τη βοήθεια εμπειρογνομόνων. Ωστόσο, θα πρέπει να διευκρινίσουμε πως σε αντίθεση με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ, το Π.Δ. 91/2006 δεν κάνει λόγο για «εμπειρογνώμονες», αλλά για «έναν» και μόνο «εμπειρογνώμονα» τον οποίο μπορεί να διορίσει η ΕΔΟ κατ' επιλογήν της, και ο οποίος θα την επικουρήσει στις εργασίες της³⁸⁹. Ο εν λόγω εμπειρογνώμονας μπορεί να είναι εκπρόσωπος ανάλογων συνδικαλιστικών οργανώσεων του ενδεδειγμένου κοινοτικού επιπέδου.

Οι εμπειρογνώμονες μπορούν να παρίστανται στις διαπραγματεύσεις με την ιδιότητα των συμβούλων με σκοπό την προώθηση της συνοχής και της συνέπειας σε κοινοτικό επίπεδο, ενώ η ΕΔΟ μπορεί επίσης να αποφασίσει να ενημερώσει τους εκπροσώπους των ενδεδειγμένων εξωτερικών οργανισμών, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, για την έναρξη των διαπραγματεύσεων³⁹⁰.

3.4. Η συμφωνία και το περιεχόμενό της

3.4.1. Η αρχή της αυτονομίας των μερών

Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Π.Δ. 91/2006, η συμφωνία η οποία συνάπτεται μεταξύ της ΕΔΟ και των αρμόδιων οργάνων των συμμετεχουσών εταιριών πρέπει να είναι γραπτή³⁹¹ (έγγραφος τύπος της συμφωνίας), χωρίς ωστόσο να τίθενται απτά όρια στο περιεχόμενο της

³⁸⁵ *Ibid*, άρθρο 5, παρ. 1 και άρθρο 6, παρ. 2, στοιχεία (α), (β).

³⁸⁶ *Ibid*, άρθρο 5, παρ. 2.

³⁸⁷ *Ibid*, άρθρο 6, παρ.3.

³⁸⁸ *Ibid*, άρθρο 6, παρ.4.

³⁸⁹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.5.

³⁹⁰ *Ibid*.

³⁹¹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.3, πρώτο μέρος.

συμφωνίας. Με εξαίρεση την *ειδική περίπτωση της μετατροπής*, η αυτονομία των μερών είναι απόλυτη, όπως άλλωστε δηλώνεται στην εισαγωγή της παραγράφου 2 του άρθρου 4: «Με την επιφύλαξη της αυτονομίας των μερών...».

Η ελευθερία της διαπραγματεύσεως είναι μία από τις βασικές αρχές της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ κι όπως είναι επόμενο, γίνεται σεβαστή στα πλαίσια της ελληνικής νομοθεσίας. Οποιαδήποτε διαφορετική εθνική διάταξη θα είχε ως αποτέλεσμα τον περιορισμό αυτής της ελευθερίας, και άρα θα ήταν απαράδεκτη και αντίθετη με το γράμμα και το πνεύμα της Οδηγίας.

Κατά συνέπεια, τα θέματα που αναφέρονται στο άρθρο 4(2) του Π.Δ. 91/2006, καθορίζονται στα πλαίσια της συμφωνίας μεταξύ της ΕΔΟ και των αρμόδιων οργάνων των συμμετεχουσών εταιριών με την επιφύλαξη πάντοτε της αυτονομίας των μερών και σύμφωνα με την αρχή της ελευθερίας των διαπραγματεύσεων. Αναλυτικότερα, τα θέματα αυτά είναι τα εξής³⁹²:

- το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας,
- η σύνθεση, ο αριθμός των μελών και η κατανομή των εδρών του οργάνου εκπροσώπησης που θα αποτελέσει το συνομιλητή του αρμόδιου οργάνου της SE, προκειμένου να υλοποιηθεί η ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εργαζόμενους της SE, των θυγατρικών και των εγκαταστάσεων της που έχουν την έδρα τους στην Κοινότητα, και ενδεχομένως, η άσκηση δικαιωμάτων συμμετοχής σε σχέση με την SE,
- οι αρμοδιότητες και η προβλεπόμενη διαδικασία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με το όργανο εκπροσώπησης,
- η συχνότητα των συνεδριάσεων του οργάνου εκπροσώπησης,
- οι οικονομικοί πόροι και τα υλικά μέσα που διατίθενται στο όργανο εκπροσώπησης,
- εάν κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, τα μέρη αποφασίσουν να θεσπίσουν μία ή περισσότερες διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης αντί να συστήσουν όργανο εκπροσώπησης, οι ρυθμίσεις εφαρμογής των διαδικασιών αυτών,
- εάν κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τα μέρη αποφασίσουν να θεσπίσουν ρυθμίσεις περί συμμετοχής, η ουσία των ρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένων (ενδεχομένως) του αριθμού των μελών του διοικητικού ή του εποπτικού οργάνου της SE, τα οποία οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα να εκλέγουν, ορίζουν, προτείνουν ή απορρίπτουν, οι διαδικασίες εκλογής, ορισμού, πρότασης ή απόρριψης από τους εργαζόμενους καθώς και τα δικαιώματά τους,
- η ημερομηνία έναρξης ισχύος της συμφωνίας και η διάρκειά της, οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται λύση ή αναδιαπραγμάτευση της συμφωνίας και η οικεία διαδικασία.

Καθώς το Π.Δ. 91/2006 αναγνωρίζει τη δυνατότητα μη έναρξης ή διακοπής των διαπραγματεύσεων³⁹³ και κατ' επέκταση τη δυνατότητα μη σύναψης συμφωνίας, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η εγκυρότητα μίας συμφωνίας δεν αμφισβητείται σε περίπτωση μη καθορισμού ενός ή περισσότερων εκ των παραπάνω θεμάτων, τουλάχιστον εάν τα θέματα αυτά δεν είναι αναγκαία. Αυτό σημαίνει ότι ο προαναφερόμενος κατάλογος των συμπεριλαμβανόμενων στη συμφωνία σημείων είναι ενδεικτικός και δεν

³⁹² *Ibid*, άρθρο 4, παρ.2,στοιχεία (α)-(η).

³⁹³ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.6,εδάφιο (α).

περιορίζει τα μέρη, είτε να αγνοήσουν έγκυρα κάποια από αυτά τα στοιχεία, είτε να προσθέσουν άλλα.

3.4.2. Η ειδική περίπτωση της μετατροπής

Το Π.Δ. 91/2006 ορίζει με επιτακτικό τρόπο πως σε περίπτωση σύστασης SE με μετατροπή, «η συμφωνία πρέπει να προβλέπει *τουλάχιστον το ίδιο επίπεδο για όλα τα στοιχεία του ρόλου των εργαζομένων* (ενημέρωση - διαβούλευση - συμμετοχή), *με εκείνο που υπήρχε στην εταιρία η οποία θα μετατραπεί σε SE»*³⁹⁴.

Σε αντιδιαστολή δηλαδή με τους υπόλοιπους τρόπους σύστασης μίας SE όπου αναγνωρίζεται η πλήρης αυτονομία των μερών ως προς τον καθορισμό του περιεχομένου της συμφωνίας, παρατηρούμε πως στην περίπτωση της μετατροπής η αυτονομία αυτή περιορίζεται. Αυτό το ανυπέρβλητο όριο της αυτονομίας των μερών εξηγεί γιατί στο θέμα της «μείωσης των δικαιωμάτων συμμετοχής» και τον καθορισμό του συστήματος της αυξημένης πλειοψηφίας δε συμπεριλαμβάνεται η σύσταση SE μέσω μετατροπής³⁹⁵.

Αν και η διάταξη αναφέρεται σε «όλα τα στοιχεία του ρόλου των εργαζομένων», περισσότερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έννοια της συμμετοχής. Σύμφωνα με τη διατύπωση της σχετικής διάταξης και τη χρήση του όρου «τουλάχιστον», η συμφωνία πρέπει να διατηρεί ή να αυξάνει το επίπεδο συμμετοχής που υπάρχει εντός της μετατρεπόμενης εταιρίας. Ωστόσο, ο φαινομενικά αυτός απλός κανόνας μπορεί να δημιουργήσει ορισμένες πρακτικές δυσκολίες.

Αν για παράδειγμα η μετατρεπόμενη εταιρία διεπόταν από ένα μονιστικό σύστημα και η SE υιοθετήσει ένα δυαδικό σύστημα, είναι προφανές ότι η επιρροή των εκπροσώπων θα μειωθεί, ακόμα κι αν η αναλογία τους παραμείνει ίδια. Αυτό εξάλλου είναι απολύτως λογικό, αν σκεφτεί κανείς πως στα πλαίσια του μονιστικού συστήματος το Διοικητικό Όργανο έχει πολύ πιο σημαντικό και ενεργό ρόλο στη διοίκηση των εταιριών σε σχέση με το Εποπτικό Όργανο του δυαδικού συστήματος.

Ακόμη, όμως, και σε περίπτωση μη αλλαγής του συστήματος διοίκησης και διατήρησης του ποσοτικού επιπέδου της συμμετοχής στο αρμόδιο όργανο της μετατρεπόμενης εταιρίας, ελλοχεύει ο κίνδυνος της αρνητικής μεταβολής - της μείωσης- του ποιοτικού χαρακτήρα της συμμετοχής, π.χ. εξαιτίας του περιορισμού, βάσει του καταστατικού, των εξουσιών του οργάνου στο οποίο εκπροσωπούνται οι εργαζόμενοι συγκριτικά με την υφιστάμενη κατάσταση πριν τη μετατροπή της ΑΕ σε SE.

Το άρθρο 39(2) του Κανονισμού 2157/2001 μας δίνει ένα καλό παράδειγμα αυτής της κατάστασης. Ενώ ο γενικός κανόνας προβλέπει ότι τα μέλη του Διευθυντικού Οργάνου διορίζονται από τα μέλη του Εποπτικού Οργάνου, επιτρέπεται στα κράτη-μέλη να χορηγούν την εξουσία αυτή στη Γενική Συνέλευση. Βάσει αυτής της δυνατότητας μπορεί ο ρόλος των εκπροσώπων των εργαζομένων στο εποπτικό όργανο να μειωθεί σημαντικά.

³⁹⁴ *Ibid*, άρθρο 4, παρ.4.

³⁹⁵ *Ibid*, άρθρο 3, παρ.4, δεύτερο μέρος, πρώτη και δεύτερη εσοχή.

Κατά συνέπεια, μία συμφωνία που αντικατοπτρίζει μία τέτοιου είδους αποδυνάμωση του ρόλου των εργαζομένων θα ήταν αντίθετη με το πνεύμα και το στόχο της διάταξης.

3.5. Λοιπές διατάξεις

3.5.1. Απόρρητο και υποχρέωση εχεμύθειας

Τα μέλη της ΕΔΟ ή του οργάνου εκπροσώπησης, ο εμπειρογνώμονας που τους επικουρεί, καθώς και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα πλαίσια της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης υπόκεινται σε υποχρέωση εχεμύθειας, βάσει της οποίας απαγορεύεται να αποκαλύψουν σε τρίτους τυχόν εμπιστευτικές πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν³⁹⁶. Η υποχρέωση αυτή ισχύει ανεξάρτητα από τον τόπο στον οποίο βρίσκονται τα πρόσωπα αυτά, ακόμα και μετά από τη λήξη της θητείας τους³⁹⁷.

Από την άλλη πλευρά, το εποπτικό ή διοικητικό όργανο της SE ή συμμετέχουσας εταιρίας που έχει την έδρα της στην Ελλάδα δεν υποχρεούται να χορηγεί πληροφορίες, όταν η φύση των πληροφοριών αυτών είναι τέτοια που η διάδοσή τους θα παρεμπόδιζε σοβαρά τη λειτουργία της SE ή των θυγατρικών και εγκαταστάσεων της ή θα τους προξενούσε ζημία (τήρηση επιχειρηματικού απορρήτου)³⁹⁸.

Ενδεικτικά, οι περιπτώσεις κατά τις οποίες πρέπει να διασφαλίζεται το απόρρητο των πληροφοριών είναι εκείνες που αναφέρονται στο άρθρο 13, παρ. 4 του Ν. 1767/88³⁹⁹. Πρόκειται για θέματα που εμπíπτουν στο τραπεζικό και το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας και ευρεσιτεχνίες, καθώς και η περίπτωση προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Ωστόσο, όταν το εποπτικό ή το διοικητικό όργανο της SE απαιτεί την τήρηση του απορρήτου ή δεν παρέχει πληροφορία, η εφαρμογή των παραπάνω εξασφαλίζεται με προσφυγή των εκπροσώπων των εργαζομένων στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της SE το οποίο κρίνει με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων⁴⁰⁰. Η απόφαση που θα εκδοθεί μπορεί να συμπεριλαμβάνει ρυθμίσεις που αφορούν στη διασφάλιση του εμπιστευτικού χαρακτήρα της πληροφορίας.

3.5.2. Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων

Το Π.Δ. 91/2006 προβλέπει, μεταξύ άλλων, και την παροχή προστασίας προς τα μέλη της ΕΔΟ, τα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης και τους εκπροσώπους των εργαζομένων οι οποίοι ασκούν τα καθήκοντά τους στα πλαίσια της ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο της SE, και οι οποίοι εργάζονται σε αυτήν, στις θυγατρικές ή εγκαταστάσεις της ή σε συμμετέχουσα εταιρία⁴⁰¹.

³⁹⁶ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 1, εδάφιο (α), (β).

³⁹⁷ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 1, εδάφιο (γ).

³⁹⁸ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 2.

³⁹⁹ *Ibid*.

⁴⁰⁰ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 3.

⁴⁰¹ *Ibid*, άρθρο 10, παρ. 1.

Για τον προσδιορισμό της παρεχόμενης προστασίας γίνεται παραπομπή στο Ν. 1264/82 και το Ν. 1767/88 (άρθρο 9, παρ. 1).⁴⁰² Αναλυτικότερα, το άρθρο 9, παρ. 1 του Ν. 1767/88 για τα Συμβούλια Εργαζομένων παραπέμπει στις διατάξεις των παραγράφων 5 και 9 του άρθρου 14 του Ν. 1264/82. «Τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων απολαμβάνουν την προστασία που παρέχεται στις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις διατάξεις των παραγράφων 5 και 9 του άρθρου 14 του ν. 1264/82, εξαιρουμένων των παραιτούμενων για οποιαδήποτε αιτία προ της λήξεως της θητείας τους. Οι διατάξεις του άρθρου 14 παρ. 10 και του άρθρου 15 του Ν. 1264/82 εφαρμόζονται και για τα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων».

Σύμφωνα, λοιπόν, με το περιεχόμενο των διατάξεων 5 και 9 του Ν. 1264/82, τα μέλη της ΕΔΟ, τα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οι οποίοι ασκούν τα καθήκοντά τους στα πλαίσια της ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής στο εποπτικό ή διοικητικό όργανο της ΣΕ, και οι οποίοι εργάζονται σε αυτήν, στις θυγατρικές ή εγκαταστάσεις της ή σε συμμετέχουσα εταιρία απολαμβάνουν της ειδικής προστασίας κατά των απολύσεων και των μεταθέσεων που ισχύουν για τα συνδικαλιστικά στελέχη.

Τα παραπάνω πρόσωπα προστατεύονται κατά των απολύσεων κατά τη διάρκεια της θητείας τους κι ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εξαιρουμένων των παραιτούμενων για οποιοδήποτε λόγο, οι οποίοι προστατεύονται μόνο μέχρι της παραιτήσεώς τους. Ενδεχόμενη απόλυσή τους κατά τη διάρκεια της προστασίας τους επιτρέπεται μόνο στις εξής περιπτώσεις, όπως ορίζονται από το άρθρο 10 του 1264/82:

- όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή,
- όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθεια από τρίτους,
- όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του,
- όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία είχε προσληφθεί και
- όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερο από επτά ημέρες διάστημα ή εξακολουθεί να συμμετέχει σε εργασία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη μόνιμη ή καταχρηστική.

Παράλληλα με την προστασία κατά των απολύσεων, τα προαναφερόμενα πρόσωπα απολαμβάνουν ανάλογη προστασία και κατά των μεταθέσεων σε όλη τη διάρκεια της θητείας τους. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να προσφύγει στην Επιτροπή του άρθρου 15 «για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών», προκειμένου η τελευταία να αποφασίσει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης.

Επιπλέον, τόσο τα μέλη της ΕΔΟ όσο και τα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης, και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δικαιούνται τη χορήγηση άδειας με αποδοχές για το χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους π.χ. συνεδριάσεις, και τη συμμετοχή τους

⁴⁰² *Ibid.*

σε συνέδρια που σχετίζονται με το επιτελούμενο από αυτούς έργο, εφόσον αυτά οργανώνονται από οργανισμό που ασκεί αναγνωρισμένο έργο ή την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας⁴⁰³. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να προσκομίσουν απαραίτητως στον εργοδότη αποδεικτικά συμμετοχής στις συνεδριάσεις και τα συνέδρια ή για την εκτέλεση άλλων καθηκόντων, για να τύχουν της σχετικής άδειας με αποδοχές⁴⁰⁴.

Τέλος, οι εργοδότες δεν επιτρέπεται να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις με σκοπό να παρακωλύουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απορρέουν από το υπό ανάλυση Π.Δ. και ιδίως: α) να ασκούν επιρροή στους εργαζόμενους με απειλές απολύσεων ή άλλα μέσα για την παρεμπόδιση της άσκησης των δικαιωμάτων, που αυτό παρέχει, β) να υποστηρίζουν την υποψηφιότητα εργαζομένων με οικονομικά και άλλα μέσα και γ) να επεμβαίνουν με κάθε τρόπο στη διαδικασία εκλογής των μελών της ΕΔΟ ή του οργάνου εκπροσώπησης, καθώς και να επηρεάζουν το έργο του εμπειρογνώμονα των εργαζομένων⁴⁰⁵.

3.6. Διατάξεις αναφοράς

Οι «διατάξεις αναφοράς» περιλαμβάνονται στο Παράρτημα του Π.Δ. 91/2006. Πρόκειται για διατάξεις οι οποίες αφορούν τη σύνθεση του οργάνου εκπροσώπησης (τμήμα 1), την ενημέρωση και τη διαβούλευση (τμήμα 2), καθώς και τη συμμετοχή των εργαζομένων στο διοικητικό ή το εποπτικό όργανο της SE (τμήμα 3).

Οι «διατάξεις αναφοράς» ισχύουν από την ημερομηνία καταχώρησης της SE, εφόσον:

- είτε συμφωνούν απευθείας τα μέρη στην εφαρμογή τους⁴⁰⁶,
- είτε δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία εντός της προβλεπόμενης εξάμηνης ή ετήσιας, σε περίπτωση παράτασης, προθεσμίας για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων⁴⁰⁷, υπό τις εξής δύο προϋποθέσεις⁴⁰⁸:
- το αρμόδιο όργανο κάθε συμμετέχουσας εταιρίας έχει δεχθεί την εφαρμογή των «διατάξεων αναφοράς» σε σχέση με τη SE, συνεχίζοντας έτσι την καταχώρηση της SE, και
- η ΕΔΟ δεν έχει λάβει απόφαση για μη διεξαγωγή ή διακοπή των διαπραγματεύσεων.

3.6.1. Σύσταση και λειτουργία του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων

Η αδυναμία επίτευξης συμφωνίας μεταξύ της ΕΔΟ και των αρμοδίων οργάνων των συμμετεχουσών εταιριών αναφορικά με το ρόλο των εργαζομένων δεν οδηγεί σε παράλυση τη διαδικασία σύστασης της SE. Η σύσταση της SE συνεχίζεται κανονικά με τη διαφορά ότι το όργανο

⁴⁰³ *Ibid*, άρθρο 10, παρ. 2.

⁴⁰⁴ *Ibid*.

⁴⁰⁵ *Ibid*, άρθρο 11, παρ. 2.

⁴⁰⁶ *Ibid*, άρθρο 7, παρ.1, στοιχείο (α).

⁴⁰⁷ *Ibid*, άρθρο 7, παρ.1, στοιχείο (β).

⁴⁰⁸ *Ibid*, άρθρο 7, παρ.1, στοιχείο (β), πρώτη και δεύτερη εσοχή.

εκπροσώπησης των εργαζομένων, το οποίο είναι επιφορτισμένο με την υλοποίηση των διαδικασιών ενημέρωσης – διαβούλευσης κι ενδεχομένως της συμμετοχής, διαμορφώνεται πλέον με βάση τις σταθερές διατάξεις που προβλέπονται στο Τμήμα 1 του Παραρτήματος του Π.Δ. 91/2006.

Σύμφωνα με αυτές, το όργανο εκπροσώπησης απαρτίζεται από εργαζόμενους της ΣΕ και των θυγατρικών και εγκαταστάσεων της οι οποίοι έχουν εκλεγεί ή οριστεί από εκπροσώπους των εργαζομένων, ή ελλείψει αυτών, από το σύνολο των εργαζομένων⁴⁰⁹. Αναλυτικότερα, τα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης που προέρχονται από τις ελληνικές εταιρίες ή εγκαταστάσεις στην Ελλάδα εκλέγονται με τους αναπληρωτές τους, κατά σειρά, ως εξής⁴¹⁰:

- από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στις επιχειρήσεις,
- εάν δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις, από τα συμβούλια των εργαζομένων που έχουν αναδειχθεί και λειτουργούν σε αυτές σύμφωνα με το Ν. 1767/88, ή
- εάν δεν υπάρχουν τέτοια συμβούλια, απευθείας από τους εργαζόμενους με άμεση εκλογή, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 12 του Ν. 1264/82 και 4 του Ν. 1767/88.

Από κάθε εταιρία αναδεικνύονται τρεις εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται μέχρι 300 εργαζόμενοι, 5 εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται από 301 έως 1000 εργαζόμενοι και 7 εκπρόσωποι εφόσον απασχολούνται πάνω από 1001 εργαζόμενοι⁴¹¹. Οι εκπρόσωποι αυτοί συνέρχονται σε κοινή συνεδρία και εκλέγουν με μυστική ψηφοφορία τα μέλη του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης, που αντιστοιχούν στην εκπροσώπηση των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιριών που έχουν εργαζόμενους στην Ελλάδα.

Στα μέλη αυτά πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον ένα μέλος που να εκπροσωπεί κάθε συμμετέχουσα εταιρία, η οποία έχει εργαζόμενους στην Ελλάδα, χωρίς όμως με τον τρόπο αυτόν να αυξάνεται ο συνολικός αριθμός των μελών του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης⁴¹².

Ο καθορισμός της σύνθεσης του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης και η γεωγραφική κατανομή των μελών του θα πρέπει να γίνεται κατ' αναλογία προς τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κράτος-μέλος από τις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις, αναθέτοντας για κάθε κράτος-μέλος μία έδρα για κάθε ποσοστό εργαζομένων που απασχολούνται στο εν λόγω κράτος-μέλος που ισούται με το 10%, ή κλάσμα αυτού, του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται από τις συμμετέχουσες εταιρίες και τις σχετικές θυγατρικές ή εγκαταστάσεις σε όλα τα κράτη-μέλη συνολικά⁴¹³.

Τα γεωγραφικά και αναλογικά δηλαδή κριτήρια για την κατανομή των εδρών στο σώμα των εκπροσώπων είναι ίδια ακριβώς με εκείνα που αναφέραμε και παραπάνω, σχετικά με τη σύνθεση της ΕΔΟ. Επιπλέον, εφόσον το δικαιολογεί το μέγεθός του, το όργανο εκπροσώπησης έχει το δικαίωμα να εκλέγει μεταξύ των μελών του επιτροπή περιορισμένης

⁴⁰⁹ Π.Δ. 91/2006, Παράρτημα, τμήμα 1, στοιχείο (α), πρώτη παράγραφος.

⁴¹⁰ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (α), δεύτερη παράγραφος. Βλ. σχετικά το κεφάλαιο Γ' της παρούσας εργασίας, «Εκλογή των μελών της ΕΔΟ», σ. 72 *et. seq.*

⁴¹¹ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (α), τρίτη παράγραφος.

⁴¹² *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (α), τέταρτη παράγραφος.

⁴¹³ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (ε).

σύνθεσης, η οποία περιλαμβάνει το πολύ τρία μέλη, αναθέτοντάς της συγκεκριμένα καθήκοντα⁴¹⁴. Το αρμόδιο όργανο της SE θα πρέπει να ενημερώνεται για τη σύνθεση του οργάνου εκπροσώπησης⁴¹⁵. Το τελευταίο μάλιστα υποχρεούται να θεσπίζει κανόνες προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο αριθμός των μελών και η κατανομή των εδρών σε αυτό προσαρμόζονται στις μεταβολές που συμβαίνουν εντός της SE κι εντός των θυγατρικών και των εγκαταστάσεων της⁴¹⁶.

Το όργανο εκπροσώπησης, τέλος, έχει την εξουσία να θεσπίζει τον εσωτερικό του κανονισμό⁴¹⁷, ενώ τέσσερα χρόνια μετά τη σύστασή του εξετάζει αν είναι σκόπιμο να αρχίσουν διαπραγματεύσεις με τα αρμόδια όργανα των συμμετεχουσών εταιριών για τη σύναψη συμφωνίας σχετικά με τη ρύθμιση του ρόλου των εργαζομένων στη SE ή να συνεχιστεί η εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς του παραρτήματος⁴¹⁸.

Αν τελικά αποφασιστεί η έναρξη διαπραγματεύσεων για την επίτευξη συμφωνίας, ισχύουν όλες οι διαδικασίες για τις οποίες έχει ήδη γίνει αναλυτικός λόγος, με τη διαφορά ότι η έκφραση «Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα» (ΕΔΟ) αντικαθίσταται από την έκφραση «όργανο εκπροσώπησης». Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας μετά τη λήξη των διαπραγματεύσεων εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι διατάξεις αναφοράς⁴¹⁹.

3.6.2. Αρμοδιότητες του ειδικού οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων

3.6.2.1. Ενημέρωση - διαβούλευση

Καταρχάς θα πρέπει να αναφέρουμε πως η αρμοδιότητα του οργάνου εκπροσώπησης περιορίζεται στα ζητήματα που αφορούν την ίδια τη SE ή οποιαδήποτε από τις θυγατρικές ή εγκαταστάσεις της που εδρεύουν σε άλλο κράτος-μέλος ή τα οποία (ζητήματα) υπερβαίνουν τις εξουσίες των οργάνων που λαμβάνουν αποφάσεις σε ένα και μόνο κράτος-μέλος⁴²⁰.

Στα πλαίσια αυτά, το όργανο εκπροσώπησης συνεδριάζει με το αρμόδιο όργανο της SE *τουλάχιστον μία φορά το χρόνο* (τακτική συνεδρίαση) βάσει τακτικών εκθέσεων που συντάσσονται από το αρμόδιο όργανο⁴²¹. Κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης το αρμόδιο όργανο της SE οφείλει να ενημερώνει το όργανο εκπροσώπησης, έτσι ώστε το τελευταίο να είναι σε θέση να

⁴¹⁴ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (γ).

⁴¹⁵ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (στ).

⁴¹⁶ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (β).

⁴¹⁷ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (δ).

⁴¹⁸ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (ζ), πρώτη παράγραφος.

⁴¹⁹ *Ibid*, τμήμα 1, στοιχείο (ζ), δεύτερη παράγραφος.

⁴²⁰ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (α).

Το σημείο αυτό καθιερώνει την έννοια των «διακρατικών υποθέσεων», η οποία προχωρά περισσότερο σε σχέση με εκείνη που υπάρχει στο σημείο 1 του μέρους Α των επικουρικών υποχρεώσεων της Οδηγίας 94/45/EΚ, και η οποία απαιτεί η υπόθεση να αφορά τουλάχιστον δύο εταιρίες ή εγκαταστάσεις της ομάδας που βρίσκονται σε δύο διαφορετικά κράτη-μέλη. Αντίθετα, εδώ αρκεί η υπόθεση να αφορά ένα κράτος-μέλος διαφορετικό από αυτό στο οποίο η SE έχει την έδρα της.

⁴²¹ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (β), πρώτη παράγραφος.

γνωμοδοτήσει σχετικά με την πρόοδο των δραστηριοτήτων της SE και τις προοπτικές. Οι τοπικές διευθύνσεις ενημερώνονται αναλόγως.

Το αρμόδιο όργανο μάλιστα της SE υποχρεούται να παρέχει στο όργανο εκπροσώπησης την ημερήσια διάταξη για συνεδριάσεις του διοικητικού ή, αναλόγως, του διευθυντικού οργάνου και του εποπτικού οργάνου, και αντίγραφα όλων των εγγράφων που υποβλήθηκαν στη γενική συνέλευση των μετόχων της⁴²².

Όσον αφορά τα θέματα που άπτονται του ενδιαφέροντος των μερών και τα οποία αποτελούν αφενός αντικείμενο ενημέρωσης από την πλευρά του αρμόδιου οργάνου της SE, και αφετέρου αντικείμενο γνωμοδότησης για το όργανο εκπροσώπησης, ποικίλλουν και σύμφωνα με τις διατάξεις του παραρτήματος εστιάζονται στα εξής⁴²³:

- στη δομή, την οικονομική και χρηματοπιστωτική κατάσταση της SE,
- την πιθανή εξέλιξη των εργασιών καθώς και της παραγωγής και των πωλήσεων,
- την κατάσταση της απασχόλησης και τις πιθανές τάσεις της,
- τις επενδύσεις,
- τις ουσιαστικές αλλαγές όσον αφορά την οργάνωση,
- την εισαγωγή νέων μεθόδων εργασίας ή παραγωγικών διαδικασιών,
- τις μεταφορές παραγωγής,
- τις συγχωνεύσεις,
- τη σύμπτυξη ή το κλείσιμο επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή σημαντικών τμημάτων τους,
- και τις ομαδικές απολύσεις.

Επιπλέον, θα πρέπει να επισημάνουμε πως πέραν των τακτικών συνεδριάσεων, το όργανο εκπροσώπησης ή , όταν αποφασίσει σχετικά, η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης δικαιούνται κατόπιν αιτήσεως, να ζητούν *εκτάκτως* τη σύγκληση συνεδρίασης με το αρμόδιο όργανο της SE, ή όποιο άλλο κατάλληλο επίπεδο της διεύθυνσης της SE που διαθέτει εξουσίες απόφασης, προκειμένου να ενημερωθούν και να γνωμοδοτήσουν αναφορικά με τη λήψη μέτρων που θίγουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων⁴²⁴. Πρόκειται για εξαιρετικές περιστάσεις που επιδρούν αρνητικά στα εργατικά συμφέροντα και οι οποίες αφορούν περιπτώσεις μετεγκαταστάσεων, μεταφορών, κλεισίματος εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων και γενικότερα μετασχηματισμών επιχειρήσεων ή ομαδικών απολύσεων.

Εάν το αρμόδιο όργανο της SE αποφασίσει να μην ακολουθήσει τη γνώμη που εξέφρασε το όργανο εκπροσώπησης, τότε προβλέπεται η δυνατότητα μίας δεύτερης συνάντησης (περαιτέρω συνεδρίαση) με στόχο την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των δύο μερών⁴²⁵. Σε περίπτωση μάλιστα που οργανώνεται συνεδρίαση με την επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης, τα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης, που εκπροσωπούν άμεσα θιγόμενους από τα μέτρα αυτά εργαζόμενους, έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν σε αυτήν⁴²⁶. Οι προαναφερθείσες συνεδριάσεις δε θίγουν το δικαίωμα του αρμόδιου οργάνου της SE προς λήψη των σχετικών αποφάσεων⁴²⁷.

⁴²² *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (β), δεύτερη παράγραφος.

⁴²³ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (β), τρίτη παράγραφος.

⁴²⁴ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (γ), πρώτη παράγραφος.

⁴²⁵ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (γ), δεύτερη παράγραφος.

⁴²⁶ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (γ), τρίτη παράγραφος.

⁴²⁷ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (γ), τέταρτη παράγραφος.

Πριν από τη διεξαγωγή των συνεδριάσεων με το αρμόδιο όργανο, το όργανο εκπροσώπησης ή η επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης δικαιούνται να συνεδριάσουν χωρίς την παρουσία εκπροσώπων του αρμοδίου οργάνου της SE⁴²⁸. Επιπλέον, έχουν το δικαίωμα να επικουρούνται από εμπειρογνώμονα της επιλογής τους⁴²⁹ ή ακόμα και να απουσιάζουν για εκπαιδευτικούς λόγους χωρίς απώλεια μισθών⁴³⁰. Μετά τη λήξη των συνεδριάσεων και με την επιφύλαξη της υποχρέωσης εχεμύθειας για τη μη αποκάλυψη σε τρίτους εμπιστευτικών πληροφοριών που τους ανακοινώθηκαν, τα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων της SE και των θυγατρικών ή εγκαταστάσεων της σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης⁴³¹.

Τέλος, η SE είναι αυτή η οποία αναλαμβάνει τις δαπάνες του οργάνου εκπροσώπησης παρέχοντας στα μέλη τους αναγκαίους οικονομικούς πόρους και τα υλικά μέσα, προκειμένου να είναι σε θέση να εκπληρώσουν επαρκώς τα καθήκοντά τους⁴³². Ειδικότερα, η SE αναλαμβάνει, εκτός αν συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό, τα έξοδα οργάνωσης των συνεδριάσεων και διερμηνείας, καθώς και τα έξοδα διαμονής και μετακίνησης των μελών του οργάνου εκπροσώπησης και της επιτροπής περιορισμένης σύνθεσης⁴³³.

3.6.2.2. Συμμετοχή

Στις περιπτώσεις σύστασης μίας SE, πλην της περίπτωσης σύστασης μέσω μετατροπής, οι εργαζόμενοι της SE, των θυγατρικών εγκαταστάσεων της ή / και το όργανο εκπροσώπησης τους δικαιούνται να εκλέγουν, να διορίζουν, να προτείνουν ή να απορρίπτουν το διορισμό ενός αριθμού μελών του διοικητικού ή εποπτικού οργάνου της SE ίσου προς το υψηλότερο ποσοστό που εφαρμόζεται στις οικείες συμμετέχουσες εταιρίες πριν την καταχώρηση της SE⁴³⁴.

Εάν για παράδειγμα υπάρχουν δύο συμμετέχουσες εταιρίες στη σύσταση μίας SE και το εθνικό δίκαιο της μίας προβλέπει δικαίωμα των εργαζομένων να προτείνουν στους μετόχους το διορισμό του ήμισυ αριθμού των μελών του ΔΣ της εταιρίας, ενώ το εθνικό δίκαιο της άλλης εταιρίας δίνει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να διορίσουν το 1/3 των μελών, θα επιλεγεί για τη SE το σύστημα που ορίζεται από το εθνικό δίκαιο της πρώτης εταιρίας, για το λόγο ότι αυτό θεωρείται με βάση το ποσοτικό κριτήριο ότι παρέχει την πλέον προηγμένη μορφή συμμετοχής⁴³⁵. Εάν, όμως, προστεθούν και ποιοτικά κριτήρια, ίσως το αποτέλεσμα να είναι διαφορετικό.

Πάντως στο πλαίσιο της αρχής «πριν και μετά» για την οποία γίνεται λόγος στο προοίμιο της Οδηγίας 2001/86/EK, εάν καμία από τις συμμετέχουσες εταιρίες δε διέπετο από κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώρηση της SE, η SE δεν υποχρεούται να εισάγει ρυθμίσεις στον τομέα της συμμετοχής των εργαζομένων⁴³⁶.

⁴²⁸ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (δ).

⁴²⁹ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (στ).

⁴³⁰ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (ζ).

⁴³¹ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (ε).

⁴³² *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (η), πρώτη παράγραφος.

⁴³³ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (η), δεύτερη παράγραφος.

⁴³⁴ *Ibid*, τμήμα 3, στοιχείο (α), πρώτη παράγραφος.

⁴³⁵ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 768.

⁴³⁶ Π.Δ. 91/2006, Παράρτημα, τμήμα 3, στοιχείο (α), δεύτερη παράγραφος.

Η ίδια πρακτική ακολουθείται και στην περίπτωση που η SE πρόκειται να συσταθεί μέσω μετατροπής. Οι κανόνες που ίσχυαν σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στα πλαίσια της μετατρεπόμενης εθνικής ΑΕ, συνεχίζουν να εφαρμόζονται, κατόπιν της μετατροπής, στο εσωτερικό της SE. Εάν στη μετατρεπόμενη εταιρία δεν ίσχυαν κανόνες συμμετοχής, τότε δεν υφίσταται υποχρέωση καθορισμού σχετικών ρυθμίσεων στα πλαίσια της SE.

Όσον αφορά την κατανομή των εδρών στο διοικητικό ή εποπτικό όργανο μεταξύ μελών που εκπροσωπούν εργαζόμενους από διάφορα κράτη-μέλη ή τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι της SE μπορούν να προτείνουν ή να απορρίπτουν τα μέλη των οργάνων, πρόκειται για θέματα τα οποία ρυθμίζονται από το όργανο εκπροσώπησης σύμφωνα με την αναλογία των εργαζομένων της SE που απασχολούνται σε κάθε κράτος-μέλος⁴³⁷ (αναλογικό κριτήριο). Εάν οι εργαζόμενοι από ένα ή περισσότερα κράτη-μέλη δεν καλύπτονται από αυτό το κριτήριο της αναλογικότητας, το όργανο εκπροσώπησης διορίζει ένα από τα μέλη από το εν λόγω κράτος-μέλος και κατά προτίμηση από το κράτος-μέλος όπου έχει την καταστατική έδρα η SE, εφόσον αυτό ενδείκνυται.

Όπως εύκολα μπορεί να αντιληφθεί κανείς με μία πρώτη ματιά, η παραπάνω διάταξη είναι ιδιαίτερα ασαφής και δυσνόητη προκαλώντας σύγχυση στον αναγνώστη. Καταρχάς, είναι δύσκολο να διακρίνει και να διαχωρίσει κανείς το ρόλο του σώματος των εκπροσώπων από αυτόν των κρατών-μελών αναφορικά με την κατανομή των εδρών στο διοικητικό ή το εποπτικό όργανο. Επιπλέον, η διάταξη δεν αναφέρει τίποτα για το ποιος εκλέγει ή διορίζει τους εκπροσώπους των εργαζομένων στα όργανα της SE, καθώς και για τον τρόπο που αυτοί εκλέγονται ή διορίζονται.

Η μόνη αναφορά που γίνεται στη διάταξη αφορά την ευχέρεια που παρέχεται στα κράτη-μέλη να καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι έδρες που κατανέμονται σε αυτά (εάν είναι περισσότερες από μία), πρόκειται να κατανεμηθούν μεταξύ των διαφόρων μονάδων.

Τέλος, τα μέλη που εκλέγονται, διορίζονται ή προτείνονται από το όργανο εκπροσώπησης ή, ανάλογα με την περίπτωση, οι εργαζόμενοι στο διοικητικό, ή ενδεχομένως, εποπτικό όργανο της SE αποτελούν τακτικά μέλη του οργάνου, με τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις όπως τα μέλη που εκπροσωπούν τους μετόχους, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ψήφου⁴³⁸.

3.6.3. Προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της συμμετοχής

Όπως αναφέρθηκε στα πλαίσια της εισαγωγής, στο κομμάτι που αφορά την ιστορική αναδρομή και τη μακροχρόνια διαδικασία των διαπραγματεύσεων για την τελική συμφωνία και τη θεσμοθέτηση της Ευρωπαϊκής Εταιρίας, η κύρια αιτία για την καθυστέρηση της διαδικασίας ήταν η έλλειψη ομοφωνίας των κρατών-μελών στο θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων στο εσωτερικό της SE, καθώς χώρες όπως η Αγγλία και η Ισπανία αντιδρούσαν έντονα στο ενδεχόμενο της υποχρεωτικής θέσπισης συμμετοχής των εργαζομένων στα εταιρικά όργανα της SE.

⁴³⁷ *Ibid*, τμήμα 3, στοιχείο (β).

⁴³⁸ *Ibid*, τμήμα 3, στοιχείο (γ).

Για την παράκαμψη, λοιπόν, των αντιρρήσεων της Ισπανίας και την επίτευξη της τελικής συμφωνίας, αποφασίστηκε η υπό προϋποθέσεις εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς περί συμμετοχής των εργαζομένων στα εταιρικά όργανα (τμήμα 3 του παραρτήματος). Οι προϋποθέσεις αυτές ποικίλλουν ανάλογα με τον τρόπο σύστασης της SE.

Ωστόσο πριν προχωρήσουμε περαιτέρω στην ανάλυσή μας, και προκειμένου να γίνουν περισσότερο κατανοητές οι προβλεπόμενες στο Π.Δ. 91/2006 ρυθμίσεις που διέπουν τη SE με καταστατική έδρα στην Ελλάδα, δηλαδή την ελληνική SE, κρίνεται σκόπιμο να εξετάσουμε σε πρώτη φάση το περιεχόμενο της Οδηγίας 2001/86/EK και στη συνέχεια να αναφερθούμε στις σχετικές ρυθμίσεις του ελληνικού Προεδρικού Διατάγματος. Μία τέτοια συνδυαστική και συγκριτική μελέτη θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε καλύτερα το πνεύμα και τους στόχους της ελληνικής νομοθετικής ρύθμισης.

Σύμφωνα, λοιπόν, με την Οδηγία 2001/86/EK, εάν πρόκειται για SE η οποία έχει συσταθεί μέσω μετατροπής, οι κανόνες του κράτους-μέλους οι οποίοι ίσχυαν σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στο διοικητικό ή το εποπτικό όργανο της υπό μετατροπή εταιρίας, εξακολουθούν να εφαρμόζονται στο εσωτερικό της SE μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας μετατροπής⁴³⁹. Εάν δεν ίσχυαν τέτοιοι κανόνες, τότε η συμμετοχή στο εσωτερικό της SE δεν είναι υποχρεωτική.

Αυτή η συνέχιση της εφαρμογής των κανόνων περί συμμετοχής είναι σύμφωνη με το αμυντικό πνεύμα της Οδηγίας⁴⁴⁰ και συνάδει πλήρως με τη βασική αρχή «πριν και μετά» που καθιερώνει η Οδηγία. Η ξεχωριστή αυτή αντιμετώπιση της SE μέσω μετατροπής αποβλέπει στο να αποτρέψει τη μετατροπή μίας AE σε SE με μοναδικό στόχο την παράκαμψη των εθνικών κανόνων περί συμμετοχής.

Από την άλλη πλευρά, εάν η SE έχει συσταθεί με συγχώνευση ή μέσω εταιρίας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής, για να είναι υποχρεωτικές οι διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής, θα πρέπει να υπήρξαν πριν από την καταχώρηση της SE, σε μία ή περισσότερες από τις συμμετέχουσες εταιρίες, μία ή περισσότερες μορφές συμμετοχής που να κάλυπταν τουλάχιστον το 25% (ίδρυση με συγχώνευση) και το 50% (ίδρυση εταιρίας χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής εταιρίας) του συνολικού αριθμού των εργαζομένων αντίστοιχα⁴⁴¹. Σε διαφορετική περίπτωση, αν δηλαδή τα ποσοστά είναι μικρότερα, οι διατάξεις αναφοράς σχετικά με τη συμμετοχή δεν είναι υποχρεωτικές, εκτός αν η ΕΔΟ αποφασίσει να επικαλεσθεί αυτές⁴⁴².

Το μικρότερο ποσοστό το οποίο απαιτείται στα πλαίσια της συγχώνευσης συγκριτικά με εκείνο που ισχύει κατά τη σύσταση SE χαρτοφυλακίου ή θυγατρικής SE (25% και όχι 50%), δικαιολογείται από το γεγονός ότι οι εταιρίες που συστήνουν SE μέσω συγχώνευσης παύουν να υφίστανται, με αποτελέσματα να δημιουργείται κίνδυνος λόγω της ολοκληρωτικής διαφυγής από τα εθνικά συστήματα συμμετοχής⁴⁴³. Αντίθετα,

⁴³⁹ Οδηγία 2001/86/EK, άρθρο 7, παρ. 2, στοιχείο (α). Βλ. επίσης το Π.Δ. 91/2006, άρθρο 7, παρ.2, στοιχείο (α).

⁴⁴⁰ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 769.

⁴⁴¹ Οδηγία 2001/86/EK, άρθρο 7, παρ. 2, στοιχείο (β), (γ), πρώτη εσοχή.

⁴⁴² *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 2, στοιχείο (β), (γ), δεύτερη εσοχή.

⁴⁴³ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 769.

οι εταιρίες που συστήνουν SE χαρτοφυλακίου ή θυγατρική SE εξακολουθούν να υφίστανται καλυπτόμενες από τις εθνικές διατάξεις⁴⁴⁴.

Αν υποθέσουμε, λοιπόν, πως έχουν αποτύχει οι διαπραγματεύσεις και πληρούνται οι παραπάνω προϋποθέσεις για την εφαρμογή των διατάξεων αναφοράς, ποια θα είναι η μορφή συμμετοχής που θα επικρατήσει στο εσωτερικό της SE, εάν υπάρχουν στις συμμετέχουσες εταιρίες διαφορετικές μορφές συμμετοχής⁴⁴⁵;

Η απάντηση δίνεται από την ίδια την Οδηγία στην οποία αναφέρεται ότι τη σχετική απόφαση καλείται να λάβει η ΕΔΟ⁴⁴⁶. Το πότε και πώς ακριβώς θα γίνει η σχετική επιλογή από την ΕΔΟ, καθώς και το τι θα πρέπει να γίνει σε περίπτωση μη πραγματοποίησης διαβουλεύσεων από μέρους της, είναι στοιχεία τα οποία δεν προσδιορίζονται.

Το κρίσιμο, τέλος, σημείο της Οδηγίας στο οποίο θα πρέπει να δώσουμε ιδιαίτερη έμφαση είναι αυτό που προβλέπει την ευχέρεια των κρατών-μελών να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής στην περίπτωση σύστασης SE μέσω συγχώνευσης⁴⁴⁷. Πρόκειται για την «ισπανική ρήτρα» που συμφωνήθηκε στη Νίκαια⁴⁴⁸, σύμφωνα με την οποία τα κράτη-μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι οι διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής δεν εφαρμόζονται σε περίπτωση συγχώνευσης, όπου μορφές συμμετοχής ίσχυαν για εργαζομένους που ξεπερνούν το 25% του συνολικού αριθμού.

Αυτό βέβαια σημαίνει πως σε μία τέτοια περίπτωση η SE δε μπορεί καταρχήν να καταχωρηθεί στο αντίστοιχο κράτος⁴⁴⁹. Αυτό μπορεί να συμβεί μόνο με την επίτευξη συμφωνίας για το ρόλο των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής, βάσει των διαδικασιών που έχουν ήδη αναφερθεί, εκτός εάν καμία από τις συμμετέχουσες εταιρίες δεν υπαγόταν σε κανόνες συμμετοχής πριν από την καταχώρηση της SE⁴⁵⁰.

Επανερχόμενοι, λοιπόν, στις ρυθμίσεις της ελληνικής SE και το περιεχόμενο του Π.Δ. 91/2006 που μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/86/EK στην ελληνική έννομη τάξη, διαπιστώνουμε πως ο έλληνας νομοθέτης υιοθετεί την «ισπανική ρήτρα» για την οποία μόλις έγινε λόγος. Ενώ μεταφέρονται αυτούσιες οι διατάξεις της Οδηγίας οι οποίες αφορούν τις προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων αναφοράς περί συμμετοχής στις περιπτώσεις σύστασης SE μέσω μετατροπής, εταιρίας χαρτοφυλακίου και θυγατρικής παραλείπεται εντελώς το κομμάτι που αφορά την περίπτωση της συγχώνευσης⁴⁵¹.

Αυτό πρακτικά σημαίνει πως εάν μία ελληνική εταιρία συμμετέχει σε μία συγχώνευση για το σχηματισμό μίας SE, δεν υφίσταται υποχρέωση εφαρμογής των διατάξεων αναφοράς περί συμμετοχής στο εσωτερικό της SE,

⁴⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁴⁵ Ας θυμηθούμε πως οι υπό εξέταση μορφές συμμετοχής είναι δύο: α) οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους έχουν το δικαίωμα εκλογής ή διορισμού ενός συγκεκριμένου αριθμού μελών του διοικητικού ή του εποπτικού οργάνου και β) οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους δικαιούνται να προτείνουν το διορισμό ή να αντιτίθενται σε αυτόν μίας μερίδας ή του συνόλου των μελών ενός από αυτά τα δύο όργανα.

⁴⁴⁶ Οδηγία 2001/86/EK, άρθρο 7, παρ. 2, τελευταία υποπαράγραφος.

⁴⁴⁷ *Ibid.*, άρθρο 7, παρ. 3.

⁴⁴⁸ Βλ. Περάκη (2003), *op.cit.*, σ. 499.

⁴⁴⁹ *Ibid.*

⁴⁵⁰ *Ibid.*

⁴⁵¹ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 7, παρ. 1,2.

ακόμα κι αν πριν την καταχώρηση της SE ίσχυαν μορφές συμμετοχής που ξεπερνούσαν το 25% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων των συμμετεχουσών στη συγχώνευση εταιριών. Το ίδιο ισχύει στην περίπτωση μίας αγγλικής ή ισπανικής εταιρίας⁴⁵². Αντίθετα, αν πρόκειται για μία γερμανική εταιρία, οι διατάξεις αναφοράς περί συμμετοχής θα εφαρμοστούν υποχρεωτικά στο εσωτερικό της SE, εκτός κι αν η γερμανική εταιρία αποτελεί τη μικρότερη οικονομική οντότητα συγκριτικά με τις υπόλοιπες συγχωνευόμενες εταιρίες με αποτέλεσμα το ποσοστό του εργατικού της δυναμικού να υπολείπεται του απαιτούμενου ορίου του 25%⁴⁵³.

Συνεπώς, η διαδικασία σύστασης SE μέσω συγχώνευσης αφενός αποθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων κι αφετέρου οδηγεί σε μία συνύπαρξη διαφορετικών τύπων SE ως προς το ρόλο των εργαζομένων όχι μόνο στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και στο εσωτερικό του εκάστοτε κράτος-μέλους⁴⁵⁴. Με αυτόν τον τρόπο δεν επιτυγχάνεται η διαμόρφωση ενός κοινού εργατικού δικαίου για όλα τα κράτη-μέλη όσον αφορά τη διαχείριση της SE. Ωστόσο, αυτό δεν έρχεται σε αντιδιαστολή με το στόχο της ίδιας της Οδηγίας που είναι η προάσπιση των κεκτημένων δικαιωμάτων συμμετοχής των εργαζομένων για την αποτροπή της πιθανότητας σύστασης SE ως μέσο διαφυγής από τις εθνικές ρυθμίσεις περί συμμετοχής των εργαζομένων, και όχι η προώθηση συμμετοχής σε όλες τις SE και η εκ νέου διαμόρφωση συμμετοχικών δικαιωμάτων⁴⁵⁵.

Τέλος, δε θα πρέπει να παραλείψουμε να αναφερθούμε στις ανησυχίες που αναπόφευκτα δημιουργεί αυτή η ρύθμιση. Χώρες, όπως για παράδειγμα η Γερμανία, που επιθυμούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στο εσωτερικό της SE, φοβούνται μήπως οι εταιρίες τους «πέσουν» θύματα διάκρισης, και καταστούν λιγότερο ανταγωνιστικές συγκριτικά με εταιρίες άλλων χωρών, όπως της Αγγλίας και της Ισπανίας οι οποίες δεν επιθυμούν την υποχρεωτική συμμετοχή των εργαζομένων στις υποθέσεις της SE⁴⁵⁶. Και πράγματι, γιατί μία αγγλική εταιρία που αντιτίθεται στην εργατική συμμετοχή να προχωρήσει στο σχηματισμό μίας SE με μία γερμανική εταιρία, και να μην προτιμήσει μία ισπανική ή μία ελληνική;

Ωστόσο, αυτό που στα μάτια της Γερμανίας φαντάζει ως μειονέκτημα, για άλλες χώρες λειτουργεί κατά τρόπο προνομιακό. Πρόκειται για ένα νόμισμα με δύο όψεις. Εάν ένα κράτος επιθυμεί να παραμένει προσκολλημένο σε νόμους που του «κοστίζουν» ένα μέρος της ανταγωνιστικότητας, είναι ελεύθερο να το πράξει. Θα πρέπει, όμως, να είναι έτοιμο να πληρώσει το τίμημα. Εξάλλου αυτή είναι η έννοια του ρυθμιστικού ανταγωνισμού⁴⁵⁷ που οδηγεί στο φαινόμενο του “law shopping” για το οποίο μιλήσαμε στην εισαγωγή. Εάν τελικά η ζημία αποδειχτεί εξαιρετικά μεγάλη, αργά η γρήγορα η εθνική κυβέρνηση θα κληθεί να προσαρμοστεί στις δυνάμεις της παγκόσμιας αγοράς.

⁴⁵² Βλ. Hopt J. Klaus (2000), *op.cit.*, p. 474.

⁴⁵³ *Ibid.*

⁴⁵⁴ *Ibid.*

⁴⁵⁵ Βλ. Αργυρό (2005)., *op.cit.*, σ. 769.

⁴⁵⁶ Βλ. Hopt J. Klaus (2000), *op.cit.*, p. 474.

⁴⁵⁷ *Ibid.*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

Ελληνική Ευρωπαϊκή Εταιρία ως επιχείρηση κοινοτικής έκτασης: ο ρόλος των εργαζομένων – Π.Δ. 40/1997

4.1. «Επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας» – «ελέγχουσα επιχείρηση ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας»: εννοιολογική προσέγγιση των όρων

Πριν προχωρήσουμε σε οποιαδήποτε ανάλυση αυτής της πτυχής του θέματός μας, κρίνεται αναγκαίο να προσεγγίσουμε εννοιολογικά τους παραπάνω όρους.

Καταρχάς, ως «επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας» ορίζεται κάθε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στα κράτη-μέλη⁴⁵⁸ και τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε καθένα από δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη-μέλη⁴⁵⁹.

Αντίστοιχα, ως «όμιλος επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας» θεωρείται κάθε όμιλος επιχειρήσεων που απασχολεί τουλάχιστον 1000 εργαζόμενους στα κράτη-μέλη, έχει τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις μέλη του ομίλου σε διαφορετικά κράτη-μέλη, και τουλάχιστον μία επιχείρηση μέλος του ομίλου απασχολεί τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε ένα κράτος-μέλος και τουλάχιστον μία άλλη επιχείρηση μέλος του ομίλου απασχολεί τουλάχιστον 150 εργαζόμενους σε κάποιο άλλο κράτος-μέλος⁴⁶⁰.

Τέλος, η έννοια της «ελέγχουσας επιχείρησης» αναφέρεται στην επιχείρηση η οποία ασκεί «δεσπόζουσα επιρροή» σε μία άλλη επιχείρηση η οποία καλείται «ελεγχόμενη», λόγω δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοοικονομικής συμμετοχής ή βάσει ειδικών κανόνων δικαίου.⁴⁶¹ Η άσκηση «δεσπόζουσας επιρροής» τεκμαίρεται όταν μία επιχείρηση έναντι μίας άλλης επιχειρήσεως⁴⁶²:

- α) κατέχει την πλειοψηφία του καλυφθέντος κεφαλαίου της επιχείρησης, ή
- β) διαθέτει την πλειοψηφία των ψήφων που συνδέονται με τα μερίδια τα οποία εκδίδει η επιχείρηση, ή

⁴⁵⁸ Ως «κράτη-μέλη» νοούνται τα κράτη-μέλη της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του Η.Β. (η ενσωμάτωση του θεσμού έγινε μετά το 1999 με την υπογραφή της συμπληρωματικής οδηγίας 97/74/ΕΚ), καθώς και τα κράτη του ΕΟΧ που συνυπογράφουν και δεν είναι μέλη της ΕΕ, π.χ. το Λιχτενστάιν και η Νορβηγία. Βλ. σχετικά Ληξουριώτη Ι. (1998) «Επιχειρήσεις ή όμιλοι επιχειρήσεων κοινοτικής έκτασης: Τόπος πληροφόρησης και διαλόγου των κοινωνικών συνομιλητών (Η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις επιταγές της Οδηγίας 94/45/ΕΚ)», ΔΕΕ, Νοέμβριος, Έτος 4^ο, σ. 1059. Επιπλέον, ο τόπος που η επιχείρηση έχει την έδρα της δεν ασκεί καμία επιρροή. Έτσι, υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας ακόμη και μη κοινοτικές πολυεθνικές επιχειρήσεις με έδρα π.χ. στις ΗΠΑ ή την Ιαπωνία, αρκεί να πληρούν τις αναγκαίες προϋποθέσεις. Βλ. σχετικά Γαβαλά Ν. (1995) «Η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια», ΔΕΕ, Μάρτιος, σ. 161.

⁴⁵⁹ Οδηγία 94/45/ΕΚ, άρθρο 2, στοιχείο (α). Π.Δ. 40/1997, άρθρο 3, παρ.1, στοιχείο (β).

⁴⁶⁰ *Ibid*, άρθρο 2, στοιχείο (γ). *Ibid*, άρθρο 3, παρ.1, στοιχείο (δ).

⁴⁶¹ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 1. *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 1, εδάφιο (α).

⁴⁶² *Ibid*, άρθρο 3, παρ.2, στοιχεία (α), (β), (γ). *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 1, εδάφιο (β).

γ) μπορεί να διορίζει περισσότερα από τα μισά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ή του διευθυντικού ή του εποπτικού οργάνου της επιχείρησης.

Σε περίπτωση κατά την οποία συντρέχουν οι τρεις περιπτώσεις σε διαφορετικές επιχειρήσεις ενός ομίλου, τότε ως ελέγχουσα επιχείρηση θεωρείται πρώτα εκείνη που ανταποκρίνεται στο τρίτο από τα παραπάνω κριτήρια, με την επιφύλαξη της απόδειξης του αντιθέτου. Τέλος, για να προσδιοριστεί εάν μία επιχείρηση ασκεί έλεγχο, εφαρμοστέο δίκαιο αποτελεί η νομοθεσία κράτους-μέλους στην οποία υπόκειται η επιχείρηση, ή εάν δεν υπόκειται στη νομοθεσία κάποιου κράτους-μέλους, εφαρμοστέο δίκαιο είναι το δίκαιο του κράτους-μέλους στο έδαφος του οποίου βρίσκεται η κεντρική διεύθυνση εκείνης της επιχείρησης του ομίλου, η οποία απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων⁴⁶³.

4.2. Ενημέρωση – διαβούλευση στις επιχειρήσεις και τους ομίλους κοινοτικής κλίμακας: η περίπτωση της SE

Όταν πρόκειται για «επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας» οι οποίες είναι εγκατεστημένες στην Ελλάδα, καθώς και «ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας» των οποίων η ελέγχουσα μητρική επιχείρηση (κεντρική διοίκηση) είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα, τυγχάνει εφαρμογής το Π.Δ. 40/1997⁴⁶⁴ όσον αφορά «το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων».

Σκοπός του εν λόγω Π.Δ. είναι η αποτελεσματική διασφάλιση του δικαιώματος των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 94/45/ΕΚ⁴⁶⁵ «για τη θέσπιση μίας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μίας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους»⁴⁶⁶. Προς το σκοπό αυτό συγκροτείται Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (ΕΣΕ), ή θεσμοθετείται μία διαδικασία για ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς, σε κάθε επιχείρηση ή όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας⁴⁶⁷.

Ωστόσο, όταν πρόκειται για *μία SE η οποία είναι επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή ελέγχουσα επιχείρηση ενός ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής*

⁴⁶³ *Ibid*, άρθρο 3, παρ. 6. *Ibid*, άρθρο 4, παρ. 5.

⁴⁶⁴ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 2, εδάφιο (α).

⁴⁶⁵ Ανεξάρτητα από το θεσμό της SE, η Οδηγία 94/45/ΕΚ υλοποιεί τη διεθνοποίηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων μέσα από τη σύσταση υπερεθνικών οργάνων εκπροσώπησης (Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια). Αιτιολογική βάση της ρυθμιστικής αυτής παρέμβασης αποτελεί η αδυναμία των εθνικών ενόμων τάξεων να αντιμετωπίσουν ικανοποιητικά τη δυσλειτουργία που προκαλεί στους συμμετοχικούς θεσμούς η σύνθετη οργανωτική δομή και ο διεθνικός χαρακτήρας των πολυεθνικών επιχειρήσεων. Η αδυναμία αυτή οφείλεται σε δύο βασικούς λόγους: α) στην έντονη διαφοροποίηση των εθνικών συμμετοχικών διαδικασιών, που καθιστά αδύνατη τη διεθνή συνεργασία των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση, και β) στον έντονο εδαφικό χαρακτήρα των νομικών κανόνων που οργανώνουν τη λειτουργία των οργάνων αυτών, κατοχυρώνοντας τα συμμετοχικά δικαιώματά τους στην επιχείρηση. Για περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με την Οδηγία 94/45/ΕΚ, βλ. Δεληγιάννη-Δημητράκου (1997), *op.cit.*, σ. 1151 *et.csq.* Βλ. επίσης Γαβαλά (1995), *op.cit.*, σ 161 *et.csq.*

⁴⁶⁶ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 1, παρ.1.

⁴⁶⁷ *Ibid*, άρθρο 1, παρ.1, πρώτη εσοχή.

κλίμακας κατά την έννοια των διατάξεων του Π.Δ. 40/1997, οι διατάξεις του Π.Δ. 40/1997 παρακάμπτονται, κι εφαρμόζονται οι διατάξεις του Π.Δ. 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην ΕΕ»⁴⁶⁸, το οποίο ενσωματώνει το περιεχόμενο της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ. Ουσιαστικά, δηλαδή, η Οδηγία 2001/86/ΕΚ καταργεί την Οδηγία 94/45/ΕΚ. Ένα παράδειγμα⁴⁶⁹ θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε καλύτερα το τι ακριβώς συμβαίνει.

Ας φανταστούμε δύο εταιρίες που ελέγχουν δύο ομίλους εταιριών κοινοτικής κλίμακας, καθεμία από τις οποίες έχει ένα Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (ΕΣΕ), και οι οποίες συγχωνεύονται για να ιδρύσουν μία ΣΕ. Εάν όλες οι θυγατρικές και οι εγκαταστάσεις αυτών των εταιριών, ενέχονται στη λειτουργία και προορίζονται να γίνουν θυγατρικές ή εγκαταστάσεις της ΣΕ, τότε οι όροι πληρούνται και η Οδηγία 94/45/ΕΚ δεν είναι πλέον εφαρμόσιμη.

Εάν, όμως, η συγχώνευση αφορά ορισμένες μόνο από τις θυγατρικές αυτών των ομίλων, τότε τα εναπομείναντα μέρη που δεν ενέχονται στη λειτουργία και που συνεπώς δε θα βρίσκονται υπό τον έλεγχο της ΣΕ που θα προκύψει από τη συγχώνευση, θα διατηρήσουν το δικαίωμα να συνεχίσουν να έχουν ένα ΕΣΕ, πιθανόν προσαρμοσμένο σύμφωνα με τις αλλαγές.

Σε αυτό το σημείο, λοιπόν, τίθεται ένα εύλογο ερώτημα: γιατί ο κοινοτικός νομοθέτης προτίμησε την εφαρμογή της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ παρακάμπτοντας την Οδηγία 94/45/ΕΚ; Η απάντηση είναι σχετικά απλή. Αν και οι διατάξεις περί ενημέρωσης και διαβούλευσης της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ έχουν διαμορφωθεί με βάση την Οδηγία 94/45/ΕΚ, η 2001/86/ΕΚ έχει εμπλουτιστεί με κάποια πρόσθετα στοιχεία τα οποία αρμόζουν περισσότερο στο πνεύμα, τους στόχους και τη λειτουργία της ΣΕ. Τα πρόσθετα αυτά στοιχεία τα οποία ουσιαστικά διαφοροποιούν τη 2001/86/ΕΚ από την 94/45/ΕΚ, καθιστώντας την πρώτη περισσότερο κατάλληλη, είναι τα εξής:

➤ Η Οδηγία 2001/86/ΕΚ εξασφαλίζει την άμεση και χωρίς καθυστερήσεις έναρξη της διαπραγματευτικής διαδικασίας με αποτέλεσμα την ταχύτερη σύσταση της ΣΕ. Αντίθετα, η Οδηγία 94/45/ΕΚ θέτει προϋποθέσεις για την έναρξη των διαπραγματεύσεων γεγονός που μπορεί να επιφέρει αδικαιολόγητες καθυστερήσεις⁴⁷⁰.

➤ Η σύνθεση της ΕΔΟ στα πλαίσια της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ κρίνεται περισσότερο αντιπροσωπευτική του συνολικού εργατικού δυναμικού για λογαριασμό του οποίου διαπραγματεύεται, καθότι αφενός διαθέτει απεριόριστο αριθμό μελών κι αφετέρου υιοθετεί το κριτήριο της αναλογικότητας, λαμβάνει δηλαδή υπόψη τον αριθμό των εργαζομένων που εκπροσωπούνται σε κάθε χώρα⁴⁷¹. Από την άλλη πλευρά το κριτήριο της εθνικής εκπροσώπησης της Οδηγίας 94/45/ΕΚ (ένας εκπρόσωπος ακόμα και για έναν εργαζόμενο) σε συνδυασμό με τη χαμηλή μέγιστη συμμετοχή (17 μέλη) μπορεί να οδηγήσει σε ανισοροπίες ως προς την εκπροσώπηση χωρών με μεγαλύτερο πληθυσμό⁴⁷².

➤ Το σύστημα ψηφοφορίας που προβλέπεται στην Οδηγία 2001/86/ΕΚ είναι πολύ πιο αυστηρό από το αντίστοιχο της Οδηγίας 94/45/ΕΚ, καθώς στην

⁴⁶⁸ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 12, παρ.1, εδάφιο (α).

⁴⁶⁹ Τα στοιχεία που παρατίθενται αποτελούν συμπεράσματα τα οποία εξήχθησαν κατόπιν συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

⁴⁷⁰ Οδηγία 94/45/ΕΚ, άρθρο 5, παρ. 1.

⁴⁷¹ Οδηγία 2001/86/ΕΚ, άρθρο 3, παρ. 2, στοιχείο (α), σημείο (i).

⁴⁷² Οδηγία 94/45/ΕΚ, άρθρο 5, παρ. 2, στοιχεία (β), (γ) πρώτη εσοχή.

πρώτη ο κοινοτικός νομοθέτης προσπαθεί να αποτρέψει οποιαδήποτε έκβαση των διαπραγματεύσεων που θα είχε ως αποτέλεσμα τη συμμετοχή των εργαζομένων σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με εκείνη στις συμμετέχουσες εταιρίες⁴⁷³. Εξάλλου, η 94/45/EK κάνει λόγο μόνο για διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, δεν προβλέπει δηλαδή τη δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων, γι' αυτό και υπολείπεται της Οδηγίας 2001/86/EK. Αυτό φαίνεται και στις διατάξεις για το περιεχόμενο της συμφωνίας όπου απουσιάζει το στοιχείο της «συμμετοχής»⁴⁷⁴.

➤ Οι αρμοδιότητες του οργάνου εκπροσώπησης στα πλαίσια των διατάξεων αναφοράς της Οδηγίας 2001/86/EK είναι περισσότερο διευρυμένες συγκριτικά με εκείνες των ΕΣΕ στα πλαίσια των επικουρικών υποχρεώσεων της 94/45/EK. Η 2001/86/EK επεκτείνει την έννοια των «διακρατικών υποθέσεων» σε υποθέσεις που αφορούν ένα κράτος-μέλος διαφορετικό από αυτό στο οποίο η SE έχει την έδρα της, σε αντίθεση με την 94/45/EK η οποία απαιτεί η υπόθεση να αφορά τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις του ομίλου που βρίσκονται σε δύο διαφορετικά κράτη-μέλη⁴⁷⁵.

➤ Οι διατάξεις αναφοράς περί ενημέρωσης και διαβούλευσης της Οδηγίας 2001/86/EK προβλέπουν την υποχρέωση διανομής στα μέλη του οργάνου εκπροσώπησης της ατζέντας των συναντήσεων του διοικητικού ή του εποπτικού οργάνου και του διευθυντικού οργάνου, καθώς και όλων των εγγράφων που υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση πριν από την πραγματοποίηση της τακτικής συνάντησης με το αρμόδιο όργανο της SE⁴⁷⁶. Επίσης, στα πλαίσια λειτουργίας του οργάνου εκπροσώπησης καθορίζεται η δυνατότητα δεύτερης συνάντησης με το αρμόδιο όργανο της SE σε περίπτωση που αυτό δεν ακολουθεί την άποψη του οργάνου εκπροσώπησης⁴⁷⁷. Αντίστοιχες δυνατότητες δεν προβλέπονται σύμφωνα με τις επικουρικές υποχρεώσεις της Οδηγίας 94/45/EK.

Για όλους τους παραπάνω λόγους ο κοινοτικός νομοθέτης προτίμησε την εφαρμογή της Οδηγίας 2001/86/EK από την αντίστοιχη 94/45/EK, παρά το γεγονός ότι πρόκειται για μία SE η οποία έχει το χαρακτήρα επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή είναι ελέγχουσα επιχείρηση ενός ομίλου κοινοτικής κλίμακας. Φαίνεται, δηλαδή, πως ο θεσμός της Ευρωπαϊκής Εταιρίας υπερισχύει του «κοινοτικής κλίμακας» χαρακτήρα της.

Εντούτοις, εάν η ΕΔΟ αποφασίσει, σύμφωνα με το άρθρο 3(6) του Π.Δ. 91/2006, να μην αρχίσει διαπραγματεύσεις ή να περατώσει διαπραγματεύσεις που έχουν ήδη αρχίσει, οι διατάξεις της Οδηγίας 94/45/EK και του αντίστοιχου Π.Δ. 40/1997 εφαρμόζονται κανονικά⁴⁷⁸.

Η απόφαση της ΕΔΟ για μη έναρξη ή για διακοπή των διαπραγματεύσεων συνεπάγεται την απουσία θέσπισης μηχανισμών διακρατικής συμμετοχής των εργαζομένων, με εξαίρεση βέβαια την περίπτωση σύστασης SE με μετατροπή, όπου το προϋπάρχον σύστημα συμμετοχής διατηρείται άθικτο στα πλαίσια της SE. Σε αντίθεση με τη συμμετοχή των εργαζομένων η οποία λαμβάνει χώρα υπό προϋποθέσεις, οι

⁴⁷³ Οδηγία 2001/86/EK, άρθρο 3, παρ.4, 6 εδάφιο (β), Οδηγία 94/45/EK, άρθρο 5, παρ. 5.

⁴⁷⁴ Οδηγία 94/45/EK, άρθρο 6, παρ. 2.

⁴⁷⁵ Οδηγία 2001/86/EK, Παράρτημα, τμήμα 2, στοιχείο (α), Οδηγία 94/45/EK, Παράρτημα, τμήμα 1, στοιχείο (α).

⁴⁷⁶ Οδηγία 2001/86/EK, Παράρτημα, τμήμα 2, στοιχείο (β), εδάφιο (β).

⁴⁷⁷ *Ibid*, τμήμα 2, στοιχείο (γ), εδάφιο (β).

⁴⁷⁸ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 12, παρ.1, εδάφιο (β).

ρυθμίσεις που αφορούν την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι κατ' ουσίαν υποχρεωτικές για όλες τις ΣΕ⁴⁷⁹, γι' αυτό και σε περίπτωση μη διεξαγωγής ή διακοπής των διαπραγματεύσεων (μη σύναψη συμφωνίας) γίνεται παραπομπή στις διατάξεις του Π.Δ. 40/1997. Σύμφωνα με αυτό, το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση διασφαλίζεται χάρη στη σύσταση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων ή τη θεσμοθέτηση μίας διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς.

Δυστυχώς, η έκδοση του Π.Δ. 40/1997 εκτός του ότι έλαβε χώρα καθυστερημένα, δεν ενσωματώνει την Οδηγία 94/45/ΕΚ με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, καθώς ακολουθείται ουσιαστικά η πρακτική της αντιγραφής του κοινοτικού κειμένου, χωρίς περαιτέρω εξειδίκευση και προσαρμογή στα ελληνικά δεδομένα, εγκαταλείποντας τα περισσότερα θέματα στην ερμηνεία και δημιουργώντας αδικαιολόγητες συγχύσεις.

Έτσι, εκπλήσσεται κανείς όταν, για παράδειγμα, στο σημείο που δίνονται οι ορισμοί διαφόρων όρων (άρθρο 3 του Π.Δ.), το Π.Δ., επαναλαμβάνοντας την Οδηγία, αναφέρει ότι «ως «εκπρόσωποι των εργαζομένων» θεωρούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία», χωρίς να διευκρινίζει ακριβώς το ζητούμενο: ποια εργατικά συλλογικά μορφώματα θα θεωρηθούν κατά το ελληνικό δίκαιο για την εφαρμογή της Οδηγίας ως «εκπρόσωποι των εργαζομένων»; Τα «συμβούλια εργαζομένων», οι «επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις» ή και τα δύο;⁴⁸⁰

Τέλος, πριν περάσουμε στις λεπτομέρειες, θα πρέπει να αναφέρουμε πως τα δύο Π.Δ., δηλαδή το Π.Δ. 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην ΕΕ» και το Π.Δ. 40/1997 για «το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων» κινούνται στην ίδια λογική, και παρουσιάζουν αρκετές αναλογίες και ομοιότητες. Εμείς στα πλαίσια της παρουσίασης των προβλεπόμενων διαδικασιών, θα επιδιώξουμε μία συγκριτική παρουσίαση, όπου αυτό βέβαια είναι εφικτό, με έμφαση στην επισήμανση των βασικών σημείων διαφοροποίησης.

4.3. Προϋποθέσεις σύστασης ΕΣΕ ή καθιέρωσης διαδικασίας ενημέρωσης - διαβούλευσης

Βασική προϋπόθεση για τη σύσταση ΕΣΕ⁴⁸¹ ή την καθιέρωση μίας διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζόμενους, αποτελεί η έναρξη διαπραγματεύσεων για τη σύναψη συμφωνίας μεταξύ Ειδικής Διαπραγματευτικής Ομάδας (ΕΔΟ) και της Κεντρικής Διοίκησης της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή, εάν πρόκειται για όμιλο επιχειρήσεων, της Κεντρικής Διοίκησης της επιχείρησης που ασκεί τον έλεγχο. Η επίτευξη συμφωνίας για τη δημιουργία του ΕΣΕ μπορεί να γίνει αντιληπτή ως μία ειδικού τύπου συλλογική σύμβαση μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και των

⁴⁷⁹ Βλ. Αργυρό (2005), *op.cit.*, σ. 766.

⁴⁸⁰ Βλ. Ληξουριώτη (1998), *op.cit.*, σ. 1058.

⁴⁸¹ Το ΕΣΕ είναι το σώμα που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση μαζί τους.

εκπροσώπων των εργαζομένων⁴⁸². Ως τέτοια έχει ένα μέρος που αφορά τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλομένων κι ένα κανονιστικό μέρος που αναφέρεται στις διαδικασίες που διαμορφώνουν τους σκοπούς, τη σύνθεση κ.α⁴⁸³.

Την ευθύνη για τη δημιουργία των προϋποθέσεων και την παροχή των μέσων που είναι αναγκαία για τη σύσταση του ΕΣΕ ή τον καθορισμό διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζόμενους, τη φέρει η ίδια η κεντρική διοίκηση⁴⁸⁴. Εάν η κεντρική διοίκηση δε βρίσκεται σε κράτος-μέλος υπαγόμενο στην Οδηγία, την ευθύνη την έχει ο εκπρόσωπος της κεντρικής διοίκησης που ορίζεται από την Κεντρική Διοίκηση σε κάποιο κράτος-μέλος⁴⁸⁵. Εάν δεν έχει οριστεί τέτοιος εκπρόσωπος, την ευθύνη την έχει η διεύθυνση της εγκατάστασης ή της επιχείρησης του ομίλου, η οποία απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε κράτος-μέλος⁴⁸⁶.

Επιπλέον, η όλη προσπάθεια για τη διαμόρφωση της λειτουργίας των ΕΣΕ θα πρέπει να διαπνέεται από καλή πίστη και πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων⁴⁸⁷. Στο πλαίσιο αυτό, η κεντρική διοίκηση θα πρέπει να παρέχει στα εμπλεκόμενα μέρη, μετά από αίτημά τους, πληροφορίες⁴⁸⁸ σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων και τη δομή της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας⁴⁸⁹ ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, έτσι ώστε να είναι σε θέση να γνωρίζουν εάν καλύπτονται από το σχετικό Π.Δ. (Π.Δ. 40/1997), προκειμένου να προβούν στη σύσταση ΕΔΟ, και να προχωρήσουν στη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων για την καθιέρωση ΕΣΕ έχοντας πλήρη γνώση των γεγονότων. Αυτή, συνεπώς, η απαίτηση για εκ των

⁴⁸² Κουρτέση Α. (2004), «Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων – Ανάλυση Οδηγίας 94/45/ΕΚ», *Ενημέρωση*, μηνιαία έκδοση Ινστιτούτου Εργασίας - ΙΝΕ (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), Τεύχος 102, Ιανουάριος, σ.5.

⁴⁸³ *Ibid.*

⁴⁸⁴ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 5, παρ. 1.

⁴⁸⁵ *Ibid.*, άρθρο 5, παρ. 2.

⁴⁸⁶ *Ibid.*

⁴⁸⁷ *Ibid.*, άρθρο 6, παρ. 1.

⁴⁸⁸ Αναφορικά με το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων για πληροφόρηση γύρω από τη σύνθεση της επιχείρησης, βλ. ΔΕΚ, υπόθεση C-62/99, **Betriebsrat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG** κατά **Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG**, 29-03-2001. Το Δικαστήριο αποφάσισε 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 ΕΔΟ με σκοπό την έναρξη διαπραγματεύσεων για τη θέσπιση ΕΣΕ. Επιπλέον, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να τους γνωστοποιηθούν όλα τα αναγκαία, με στόχο τη λήψη μίας τέτοιας απόφασης, έγγραφα. Αν οι επιχειρήσεις δε διαθέτουν τις απαραίτητες πληροφορίες, θα πρέπει να φροντίσουν να τις εξασφαλίσουν. Η γνωμάτευση του ΔΕΚ αποτελεί ακόμα ένα «ορόσημο» για τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τους ίδιους τους εργαζόμενους και τη θέσπιση των ΕΣΕ. Κάθε όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων που επιδιώκει να συγκροτήσει ένα ΕΣΕ, αλλά δεν έχει ακόμα κατορθώσει να αποκτήσει ούτε τις βασικές πληροφορίες που απαιτούνται για να προσδιορίσει αν η Οδηγία για τα ΕΣΕ μπορεί ή όχι να έχει εφαρμογή στην επιχείρηση ή τον όμιλο 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 αυτή του ΔΕΚ είναι αρκετή για να «πεισίσει» μία επιχείρηση.

⁴⁸⁹ Για παράδειγμα, η επιχείρηση πληροί το όριο των τουλάχιστον 1000 εργαζομένων στα κράτη-μέλη και τουλάχιστον 150 εργαζομένων σε καθένα από δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη-μέλη, προκειμένου να εκληφθεί ως «επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας» και οι εργαζόμενοι της να δικαιούνται τη σύσταση ΕΣΕ;

προτέρων ενημέρωση είναι ουσιώδους σημασίας μεταξύ των υποχρεώσεων της κεντρικής διοίκησης, και σκοπό έχει να διευκολύνει την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων.

Η αντίστοιχη υποχρέωση προς παροχή ενημέρωσης από τα διοικητικά ή διευθυντικά όργανα των συμμετεχουσών εταιριών στα πλαίσια του Π.Δ. 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην ΕΕ», για την οποία έγινε λόγος σε προηγούμενο κεφάλαιο⁴⁹⁰, αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του ίδιου σκοπού, δηλαδή τη σύσταση της ΕΔΟ και τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, η ενημέρωση που καθορίζεται εκεί, δε στοχεύει στο να βοηθήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων να ελέγξουν εάν καλύπτονται η όχι από το Π.Δ. 91/2006. Το Π.Δ. 91/2006 δε θέτει όρια αναφορικά με τον αριθμό των εργαζομένων των συμμετεχουσών εταιριών ως προϋπόθεση για την εφαρμογή του. Η πρόθεση καθεαυτή για τη σύσταση SE επαρκεί για την ενεργοποίηση του Π.Δ. 91/2006, και οι διαπραγματεύσεις είναι υποχρεωτικές και επιβεβλημένες από τη στιγμή που τίθεται σε εφαρμογή το σχέδιο σύστασης SE, δεν εξαρτώνται δηλαδή από την εκφρασμένη βούληση όσων έχουν δικαιώματα βάσει του εν λόγω Π.Δ.

Αντίθετα, στην περίπτωση της σύστασης των ΕΣΕ η έναρξη των διαπραγματεύσεων λαμβάνει χώρα υπό προϋποθέσεις⁴⁹¹:

- είτε με πρωτοβουλία της κεντρικής διοίκησης ή
- έπειτα από γραπτή αίτηση τουλάχιστον 100 εργαζομένων, ή εκπροσώπων τους, οι οποίοι υπάγονται σε δύο επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που βρίσκονται σε διαφορετικά κράτη-μέλη. Η αίτηση, τέλος, δύναται να υποβάλλεται από τους ενδιαφερόμενους από κοινού ή χωριστά προς την κεντρική διοίκηση και τα καταστήματα στα οποία ανήκουν⁴⁹².

4.4. Το εκπροσωπευτικό – διαπραγματευτικό όργανο των εργαζομένων

4.4.1. Σύνθεση και εκλογή των μελών της ΕΔΟ

Η δημιουργία ΕΔΟ αποτελεί συστατικό στοιχείο της διαδικασίας σύναψης συμφωνίας για τη σύσταση ΕΣΕ ή τον καθορισμό διαδικασίας για την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς, καθώς είναι αυτή που σε συνεργασία με την κεντρική διοίκηση θα προβεί σε διαπραγματεύσεις, προκειμένου να προσδιορίσουν από κοινού, με γραπτή συμφωνία, τη σύνθεση, το πεδίο δράσης, τα καθήκοντα και τη διάρκεια της θητείας του ΕΣΕ, ή τον τρόπο εφαρμογής της διαδικασίας για ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς⁴⁹³.

Όσον αφορά το θέμα της σύνθεσης της ΕΔΟ κρίνεται σκόπιμο να επισημάνουμε ορισμένες ουσιαστικές διαφορές που εντοπίζονται μεταξύ των δύο βασικών κειμένων, του Π.Δ. 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην ΕΕ» και του Π.Δ. 40/1997 «για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων».

Οι διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων κανόνων είναι οι εξής:

⁴⁹⁰ Βλ. σχετικά το κεφάλαιο Γ' της παρούσας εργασίας, «Υποχρέωση σύστασης ΕΔΟ και παροχής ορισμένων προκαταρκτικών πληροφοριών», σ. 64 *et. seq.*

⁴⁹¹ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 6, παρ. 2, στοιχεία (α), (β).

⁴⁹² *Ibid*, άρθρο 6, παρ. 3.

⁴⁹³ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 1.

➤ Στο Π.Δ. 91/2006 δεν ορίζεται ρητά ένας μέγιστος ή ελάχιστος αριθμός μελών της ΕΔΟ, σε αντίθεση με το Π.Δ. 40/1997 το οποίο καθορίζει τον ελάχιστο αριθμό μελών της ΕΔΟ σε τρία (3) και το μέγιστο αριθμό σε δεκαεπτά (17)⁴⁹⁴. Ωστόσο, στην περίπτωση που η επιχείρηση ή ο όμιλος έχουν εγκαταστάσεις σε όλα τα κράτη-μέλη, τα μέλη της ΕΔΟ δύναται να υπερβούν τα 17⁴⁹⁵.

➤ Στο Π.Δ. 91/2006 χαρακτηριστική είναι η υπεροχή του *κριτηρίου της αναλογικότητας* στη σύνθεση της ΕΔΟ αναφορικά με τον αριθμό των εργαζομένων που εκπροσωπούνται, πράγμα το οποίο διαφαίνεται στο άρθρο 3(2)(α)(i), σε αντίθεση με το Π.Δ. 40/1997 το οποίο δίνει έμφαση στο *κριτήριο της εθνικής εκπροσώπησης*, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που εκπροσωπούνται σε κάθε χώρα: «ένας εκπρόσωπος από κάθε κράτος-μέλος στο οποίο η επιχείρηση ή ο όμιλος επιχειρήσεων διαθέτει μία ή περισσότερες εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις»⁴⁹⁶. Ακόμα δηλαδή κι ένας εργαζόμενος αποτελεί επαρκή βάση για έναν εκπρόσωπο. Σε συνδυασμό μάλιστα με τη σχετικά χαμηλή μέγιστη συμμετοχή (17 μέλη), αυτό θα μπορούσε να προκαλέσει έλλειψη ισορροπίας σε ό,τι αφορά την εκπροσώπηση έναντι των κρατών-μελών με μεγαλύτερο πληθυσμό.

Σε πολλές μάλιστα περιπτώσεις, οι εκπρόσωποι των χωρών με μεγαλύτερο όγκο απασχόλησης εξέφρασαν αντιρρήσεις για την προτίμηση στην εθνική εκπροσώπηση σε βάρος της αναλογικής εκπροσώπησης. Μολονότι είχαν λάβει την εντολή από χιλιάδες εργαζόμενους, βρέθηκαν στην ΕΔΟ να έχουν εντολή ισότιμη με τη φωνή όσων εκπροσωπούσαν μερικές δεκάδες εργαζομένων.

Στην προσπάθειά του ο εθνικός νομοθέτης να ενισχύσει το κριτήριο της αναλογικότητας για την αποφυγή της εκδήλωσης τέτοιων προβλημάτων, πλην της βασικής αρχής που ορίζει «ένας εκπρόσωπος από κάθε κράτος-μέλος στο οποίο η επιχείρηση ή ο όμιλος διαθέτει μία ή περισσότερες εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις» (κριτήριο της εθνικής εκπροσώπησης), καθορίζει το διορισμό ή την εκλογή ενός, δύο ή τριών επιπλέον εκπροσώπων (πρόσθετα μέλη) για κάθε κράτος-μέλος στο οποίο απασχολείται τουλάχιστον 25%, 50% και 75% αντίστοιχα των εργαζομένων της επιχείρησης ή του ομίλου⁴⁹⁷.

Τέλος, η εκλογή των αντιπροσώπων που συμμετέχουν στην ΕΔΟ, και των αναπληρωτών τους, γίνεται καταρχάς από τις υπάρχουσες συνδικαλιστικές οργανώσεις, εάν δεν υπάρχουν τέτοιες από τα εργασιακά συμβούλια ή, εάν δεν υπάρχουν εργασιακά συμβούλια, με άμεση εκλογή απευθείας από τους εργαζόμενους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 12 του Ν. 1264/82 και του άρθρου 4 του Ν. 1767/88⁴⁹⁸.

4.4.2. Αρμοδιότητες και λειτουργίες της ΕΔΟ

⁴⁹⁴ *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 1.

⁴⁹⁵ *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 2, στοιχείο (δ), δεύτερο μέρος.

⁴⁹⁶ *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 2, στοιχείο (α).

⁴⁹⁷ *Ibid*, άρθρο 7, παρ. 2, στοιχεία (β), (γ), (δ).

⁴⁹⁸ *Ibid*, άρθρο 6, παρ.4, στοιχεία (α), (β), (γ). Βλ. σχετικά το κεφάλαιο Γ' της παρούσας εργασίας «Εκλογή των μελών της ΕΔΟ», σ. 72 *et. seq.*

Βασική αρμοδιότητα της ΕΔΟ, και αιτιολογική βάση άλλωστε της ίδρυσής της, αποτελεί η σύναψη συμφωνίας με την κεντρική διοίκηση για τη σύσταση ΕΣΕ ή τον καθορισμό διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζόμενους. Προκειμένου να υπάρξει συμφωνία μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και της ΕΔΟ, η κεντρική διοίκηση υποχρεούται να συγκαλέσει σε συνεδρίαση την ΕΔΟ ενημερώνοντας σχετικά τις τοπικές διευθύνσεις⁴⁹⁹. Η ΕΔΟ και η κεντρική διοίκηση αποφασίζουν με κοινή συμφωνία για τους κανόνες με τους οποίους διεξάγεται η διαπραγμάτευση και ιδίως την προεδρία των κοινών συναντήσεων⁵⁰⁰. Εφόσον, δεν υπάρχει ad hoc συμφωνία για το θέμα αυτό, θα πρέπει στα πρακτικά της πρώτης συνάντησής τους να καταγράφεται ο τρόπος διεξαγωγής των συναντήσεων τους⁵⁰¹.

Πριν από κάθε συνάντηση με την κεντρική διοίκηση η ΕΔΟ υποχρεούται να συγκαλεί τα μέλη της χωρίς την παρουσία της κεντρικής διοίκησης⁵⁰², ενώ κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων δικαιούται να επικουρείται από εμπειρογνώμονα της επιλογής της για τις ανάγκες των διαπραγματεύσεων⁵⁰³.

Η ΕΔΟ εκλέγει έναν πρόεδρο μεταξύ των μελών της, ορίζει η ίδια τους εσωτερικούς κανόνες λειτουργίας της⁵⁰⁴, ενώ για οποιαδήποτε απόφαση λαμβάνεται από μέρος της απαιτείται η απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των μελών της⁵⁰⁵, με την επιφύλαξη της λήψης απόφασης για μη έναρξη ή για διακοπή των διαπραγματεύσεων που έχουν ήδη ξεκινήσει, όπου απαιτείται η πλειοψηφία των 2/3 τουλάχιστον του συνόλου των μελών της⁵⁰⁶. Σε αυτήν την περίπτωση η διαδικασία σύναψης συμφωνίας τερματίζεται⁵⁰⁷, και νεότερη σύγκληση της ΕΔΟ μπορεί να απαιτηθεί μετά από δύο έτη, εκτός κι αν τα ενδιαφερόμενα μέρη ορίσουν μικρότερη περίοδο⁵⁰⁸.

Όπως εύκολα μπορεί να αντιληφθεί κανείς, η εδώ προβλεπόμενη διαδικασία ψηφοφορίας είναι πολύ πιο απλή συγκριτικά με αυτή στα πλαίσια του Π.Δ. 91/2006. Η πολυπλοκότητα της τελευταίας απορρέει από την ευαισθησία στη λειτουργία της ΕΔΟ κυρίως ως προς το θέμα της συμμετοχής. Εκεί, ο κοινοτικός νομοθέτης προσπάθησε να διαφυλάξει όσο το δυνατόν περισσότερο οποιαδήποτε έκβαση των διαπραγματεύσεων που θα είχε ως αποτέλεσμα τη συμμετοχή των εργαζομένων σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με εκείνη στις συμμετέχουσες εταιρίες, και γι' αυτό δεν απαιτήσε απλά την απόλυτη πλειοψηφία ή αντίστοιχα την αυξημένη πλειοψηφία των μελών της ΕΔΟ, αλλά την απόλυτη πλειοψηφία ή αντίστοιχα την αυξημένη πλειοψηφία των μελών της ΕΔΟ που εκπροσωπούν τουλάχιστον την απόλυτη ή την αυξημένη πλειοψηφία των εργαζομένων.

Επιπλέον, η επανασύγκληση της ΕΔΟ απαιτεί αίτημα τουλάχιστον από το 10% των εργαζομένων στις ΣΕ και τις θυγατρικές και τις εγκαταστάσεις της ή των εκπροσώπων τους⁵⁰⁹. Αντίστοιχο ποσοστό δεν ορίζεται στο Π.Δ.

⁴⁹⁹ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 2.

⁵⁰⁰ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 5.

⁵⁰¹ *Ibid*.

⁵⁰² *Ibid*, άρθρο 9, παρ. 2.

⁵⁰³ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 3.

⁵⁰⁴ *Ibid*, άρθρο 9, παρ. 1.

⁵⁰⁵ *Ibid*.

⁵⁰⁶ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 4, εδάφιο (α).

⁵⁰⁷ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 4, εδάφιο (β).

⁵⁰⁸ *Ibid*, άρθρο 8, παρ. 4, εδάφιο (γ).

⁵⁰⁹ Π.Δ. 91/2006, άρθρο 3, παρ. 6, εδάφιο (γ).

40/1997, είναι όμως σαφές ότι το αίτημα για επανασύγκληση της ΕΔΟ με σκοπό την ίδρυση ΕΣΕ πρέπει, όπως και το αρχικό αίτημα, να υποστηριχτεί από τουλάχιστον 100 εργαζόμενους ή εκπροσώπους τους. Αντίθετα, βάσει του Π.Δ. 91/2006 η σύσταση της ΕΔΟ είναι υποχρεωτική και δεν εξαρτάται από συγκεκριμένο αίτημα των εργαζομένων στις συμμετέχουσες εταιρίες και τις θυγατρικές ή τις εγκαταστάσεις τους, οπότε κρίθηκε απαραίτητο να εισαχθεί μία τέτοιου είδους προϋπόθεση για την υποβολή ενός νέου αιτήματος μετά την απόφαση να μην προχωρήσει η σύσταση της ΕΔΟ.

Τέλος, οι δαπάνες λειτουργίας της ΕΔΟ βαραίνουν την κεντρική διοίκηση και πραγματοποιούνται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε η ΕΔΟ να εκπληρώνει την αποστολή της με τον καλύτερο δυνατό τρόπο⁵¹⁰. Συγκεκριμένα η κεντρική διοίκηση αναλαμβάνει τις δαπάνες για την εκλογή ή το διορισμό των μελών της ΕΔΟ, την οργάνωση των συναντήσεων της ΕΔΟ, συμπεριλαμβανομένων των δαπανών ερμηνείας, διαμονής, οδοιπορικών εξόδων, συντήρηση των μελών της και εξόδων εκτύπωσης και κοινοποίησης των αποτελεσμάτων της συνάντησης, καθώς και του διορισμού ενός και μόνο εμπειρογνώμονα από την ΕΔΟ⁵¹¹.

Ο σύνδεσμος μεταξύ διάθεσης οικονομικών - υλικών πόρων και αποτελεσματικής - παραγωγικής λειτουργίας των ΕΣΕ είναι ουσιώδους σημασίας, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι αν το ΕΣΕ δε λάβει τους πόρους που χρειάζεται, υπολειτουργεί με αποτέλεσμα να αποδυναμώνονται τα δικαιώματα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση⁵¹², π.χ. οι προπαρασκευαστικές συναντήσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων, τα θέματα εκπαίδευσης τους, το κόστος που αφορά τη γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη κ.α. δεν καλύπτονται με συνέπεια να περιορίζεται η συνεχής δράση των ΕΣΕ⁵¹³.

4.5. Η συμφωνία και το περιεχόμενό της

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, αποκλειστική αποστολή της ΕΔΟ είναι να διαβουλευτεί με την κεντρική διοίκηση προκειμένου να συναφθεί γραπτή κοινή συμφωνία⁵¹⁴ με περιεχόμενο είτε τη σύσταση ενός ΕΣΕ⁵¹⁵, είτε τη θέσπιση μίας διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων⁵¹⁶. Αυτό σημαίνει ότι το αναγκαστικό

⁵¹⁰ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 9, παρ. 3.

⁵¹¹ *Ibid*, άρθρο 9, παρ. 3, στοιχεία (α), (β), (γ).

⁵¹² Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (2003) *Πρακτικός Οδηγός για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων*, έκδοση Ο.Β.Ε.Σ., σ.22 *et. ceq*, στο <http://www.obes.gr/pdfs/Practical%20Guide%20for%20European%20Works%20Councils.pdf>, (Απρίλιος 2006).

⁵¹³ Βλ. Κουρτέση (2004), *op.cit.* σ.11.

⁵¹⁴ Η συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ της κεντρικής διοίκησης και της ΕΔΟ δεσμεύει όλα τα εθνικά καταστήματα της κοινοτικής επιχείρησης ή της επιχείρησης του ομίλου κοινοτικής κλίμακας που καλύπτονται από αυτήν, καθώς και όλους τους αντίστοιχους εργαζόμενους σε αυτές. (Βλ. σχετικά το άρθρο 11, παρ. 1 του Π.Δ. 40/1997). Η πρόβλεψη αυτή έχει ως σκοπό να δηλωθεί από τον έλληνα νομοθέτη ότι οι συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ ΕΔΟ και κεντρικών διοικήσεων που εδρεύουν σε άλλες χώρες, έχουν δεσμευτική ισχύ και οφείλουν να τις εφαρμόζουν και τα καταστήματα των κοινοτικών επιχειρήσεων ή οι θυγατρικές επιχειρήσεις των ομίλων κοινοτικής κλίμακας που είναι εγκατεστημένες στη χώρα μας.

⁵¹⁵ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 10, παρ. 1.

⁵¹⁶ *Ibid*, άρθρο 10, παρ. 2.

περιεχόμενο της συμφωνίας περιορίζεται στην οργάνωση μίας διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης, χωρίς να προβλέπεται κάποιο δικαίωμα συναπόφασης⁵¹⁷. Ωστόσο, η δυνατότητα πρόβλεψης ενός τέτοιου δικαιώματος δεν αποκλείεται δεδομένης της συμβατικής ελευθερίας των διαπραγματευόμενων μερών⁵¹⁸.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, η συμφωνία θα πρέπει να περιέχει ορισμένα ελάχιστα στοιχεία τα οποία αναφέρονται αναλυτικά στο Π.Δ., χωρίς ωστόσο τα διαπραγματευόμενα μέρη να στερούνται τη δυνατότητα προσθήκης και άλλων στοιχείων της επιλογής τους. Όσον αφορά τη σύσταση ΕΣΕ, τα υποχρεωτικά στοιχεία της συμφωνίας για τα οποία δεν υφίσταται ουδεμία δυνατότητα εκπτώσεως, είναι τα εξής⁵¹⁹:

- τα πλήρη στοιχεία των μερών που συνάπτουν τη συμφωνία, καθώς και ο χρόνος και ο τόπος κατάρτισής της,
- οι εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας που καλύπτονται από τη συμφωνία,
- η σύνθεση του ΕΣΕ, ο αριθμός των μελών του, η κατανομή των εδρών, καθώς και η διάρκεια της θητείας του η οποία δε θα πρέπει να υπερβαίνει τα τρία έτη,
- οι αρμοδιότητες του ΕΣΕ, και η διαδικασία για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με αυτό,
- η δυνατότητα να αλλάξει η σύνθεση του Συμβουλίου, εφόσον αλλάξει η σύνθεση της επιχείρησης ή του ομίλου,
- ο χρόνος, ο τρόπος, η συχνότητα, ο τόπος και η διάρκεια των συναντήσεων του ΕΣΕ,
- η κατανομή και ο χρόνος διάθεσης των οικονομικών πόρων, καθώς και των υλικών μέσων των ΕΣΕ, ώστε να ασκεί τα καθήκοντά του αποτελεσματικά,
- η διάρκεια της συμφωνίας, η δυνατότητα επέκτασής της, η λήξη της και ο τρόπος επαναδιαπραγμάτευσής της⁵²⁰.

Η μόνη διαφορά επί της ουσίας με τις αντίστοιχες διατάξεις του Π.Δ. 91/2006 έγκειται στην εδώ απουσία του στοιχείου της «συμμετοχής»⁵²¹. Οι άλλες σχετικές με το κείμενο διαφορές μεταξύ των δύο διατάξεων δεν είναι σημαντικές καθώς αντικατοπτρίζουν τυπικές τροποποιήσεις ή έναν άλλο τρόπο να οργανωθούν συστηματικά οι κανόνες σε αυτές.

Αντίστοιχα, στην περίπτωση θέσπισης μίας διαδικασίας ενημέρωσης ή διαβούλευσης (και όχι ΕΣΕ), η συμφωνία πρέπει να προβλέπει τον τρόπο με τον οποίο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να συγκεντρώνονται, προκειμένου να ανταλλάξουν απόψεις σχετικά με τις

⁵¹⁷ Βλ. Ληξουριώτη (1998), *op.cit.*, σ. 1063.

⁵¹⁸ *Ibid.*

⁵¹⁹ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 10, παρ.1, στοιχεία (α)-(η).

⁵²⁰ Εφόσον στη συμφωνία δεν έχουν προβλεφθεί από τα μέρη όροι για την εφαρμογή, την επέκταση, τη λήξη ή την επαναδιαπραγμάτευση αυτής, ισχύουν τα εξής: α) η συμφωνία θεωρείται ότι έχει εφαρμογή επ' αόριστο, β) η κεντρική διοίκηση ή το ΕΣΕ μπορούν να λύσουν τη συμφωνία με καταγγελία τουλάχιστον έξι μήνες πριν την κανονική λήξη της και να ενημερώσουν το άλλο μέρος με αξιόπιστο τρόπο, γ) όταν η περίοδος εφαρμογής της συμφωνίας λήξει, χωρίς να την καταγγείλουν τα συμβαλλόμενα μέρη, τότε παρατείνεται για ισοδύναμη χρονική περίοδο με την αρχική εφαρμογή και δ) μία συμφωνία που έληξε με το πέρας της διάρκειάς της ή με καταγγελία εντός των μερών, παραμένει σε ισχύ μέχρι να συναφθεί καινούρια συμφωνία (Βλ. σχετικά το άρθρο 12, παρ. 1 του Π.Δ. 40/1997).

⁵²¹ Π. Δ. 91/2006, άρθρο 4, παρ.2, στοιχείο (ζ).

πληροφορίες που τους ανακοινώνονται, και αφορούν διεθνικά θέματα τα οποία επηρεάζουν σημαντικά τα συμφέροντα των εργαζομένων. Ωστόσο, όπως αποδεικνύεται και από την εμπειρία, η πρακτική εφαρμογή της δυνατότητας αυτής είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Συνήθως επιλέγεται η οδός της σύναψης συμφωνίας για τη σύσταση ΕΣΕ.

Πάντως και στις δύο περιπτώσεις, η απόφαση για τη σύναψη συμφωνίας θα πρέπει να ληφθεί από την απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των μελών της ΕΔΟ⁵²². Η ημερομηνία έναρξης ισχύος της συμφωνίας καθορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη⁵²³.

4.6. Επικουρικές υποχρεώσεις

Στα πλαίσια του Π.Δ. 40/1997 οι επικουρικές υποχρεώσεις δεν έχουν τη μορφή Παραρτήματος, αλλά ενσωματώνονται στο βασικό κορμό του ρυθμιστικού πλαισίου, και συγκεκριμένα συμπυκνώνονται στα άρθρα 14, 15, και 16. Πρόκειται για διατάξεις που αφορούν τη σύσταση, τη σύνθεση, τις αρμοδιότητες και τις λειτουργίες του ΕΣΕ, και οι οποίες ενεργοποιούνται και ισχύουν σε πολύ συγκεκριμένες περιπτώσεις:

- εάν αυτό αποφασιστεί από την κεντρική διοίκηση ή την ΕΔΟ ή
- εάν η κεντρική διοίκηση αρνηθεί την έναρξη διαπραγματεύσεων εντός εξαμήνου από την υποβολή της σχετικής αίτησης από τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους ή
- εάν εντός τριετίας από την ημερομηνία υποβολής της εν λόγω αίτησης τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, και η ΕΔΟ δεν έχει λάβει απόφαση για μη έναρξη ή για διακοπή των διαπραγματεύσεων που ήδη διεξάγονται.

4.6.1. Σύνθεση και εκλογή των μελών του ΕΣΕ

Σύμφωνα με το περιεχόμενο των «επικουρικών υποχρεώσεων» του Π.Δ. 40/1997, συνιστάται ΕΣΕ του οποίου η αρμοδιότητα περιορίζεται στην ενημέρωση και τη διαβούλευση για ζητήματα που αφορούν όλη την επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας ή όλο τον όμιλο επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, ή τουλάχιστον δύο επιχειρήσεις και εγκαταστάσεις του ομίλου που βρίσκονται σε διαφορετικά κράτη-μέλη⁵²⁴.

Ο αριθμός των μελών του ΕΣΕ κυμαίνεται από 3 έως 30 μέλη⁵²⁵ και ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος της πολυεθνικής και τη γεωγραφική διασπορά των δραστηριοτήτων της. Εάν το μέγεθός του το δικαιολογεί, το ΕΣΕ μπορεί να εκλέξει επιτροπή περιορισμένης σύνθεσης η οποία αποτελείται από τρία μέλη το πολύ⁵²⁶. Για τη διαμόρφωση της σύνθεσης του ΕΣΕ, ισχύουν όλα όσα αναφέραμε παραπάνω για τη σύνθεση της ΕΔΟ⁵²⁷. Ισχύει, δηλαδή, κι εδώ το κριτήριο της εθνικής εκπροσώπησης (ένας τουλάχιστον εκπρόσωπος από κάθε κράτος-μέλος στο οποίο η επιχείρηση ή ο

⁵²² Π.Δ. 40/1997, άρθρο 10, παρ. 3, εδάφιο (β).

⁵²³ *Ibid*, άρθρο 10, παρ.3, εδάφιο (α).

⁵²⁴ *Ibid*, άρθρο 14, στοιχείο (α).

⁵²⁵ *Ibid*, άρθρο 15, παρ.1.

⁵²⁶ *Ibid*.

⁵²⁷ *Ibid*, άρθρο 15, παρ.2.

όμιλος επιχειρήσεων διαθέτει μία ή περισσότερες εγκαταστάσεις) σε συνδυασμό με την υπό προϋποθέσεις δυνατότητα εκλογής ή διορισμού ορισμένων πρόσθετων μελών.

Όσον αφορά την εκλογή των μελών του ΕΣΕ, ακολουθείται και πάλι η γνωστή πρακτική για την οποία μιλήσαμε στα πλαίσια ίδρυσης της ΕΔΟ⁵²⁸. Αυτό σημαίνει πως τον πρώτο λόγο έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, εάν δεν υπάρχουν τέτοιες τα εργασιακά συμβούλια, και τέλος σε περίπτωση απουσίας των τελευταίων ο λόγος περνά απευθείας στους εργαζόμενους, προκειμένου να προβούν σε άμεση εκλογή σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 12 του Ν. 1264/82 και του άρθρου 4 του Ν. 1767/88.

4.6.2. Αρμοδιότητες και λειτουργίες του ΕΣΕ

Μελετώντας κανείς τις αρμοδιότητες και τις λειτουργίες του ΕΣΕ, θα διαπιστώσει πως υπάρχουν αρκετές ομοιότητες με αυτές του οργάνου εκπροσώπησης όπως διαμορφώνονται στο Παράρτημα του Π.Δ. 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην ΕΕ». Ουσιαστικά το ΕΣΕ λειτουργεί ως «όργανο εκπροσώπησης» των εργαζομένων στα πλαίσια του Π.Δ. 40/1997.

Καταρχάς, θα πρέπει να πούμε πως η πιο σημαντική λειτουργική έκφραση του θεσμού των ΕΣΕ είναι οι συναντήσεις που πραγματοποιούνται στα πλαίσιά του ως δομημένο όργανο. Το ΕΣΕ έχει το δικαίωμα να συναντάται με την κεντρική διοίκηση μία φορά το χρόνο (τακτική συνάντηση), προκειμένου να ενημερώνεται και να ζητείται η γνώμη του, με βάση μία έκθεση τη κεντρικής διοίκησης⁵²⁹. Ωστόσο, εδώ δεν προβλέπεται η υποχρέωση διανομής στα μέλη του ΕΣΕ της ατζέντας των συναντήσεων του διοικητικού ή του εποπτικού οργάνου και του διευθυντικού οργάνου, καθώς και όλων των εγγράφων που υποβάλλονται στη Γενική Συνέλευση. Αυτό αποτελεί καινοτομία στα πλαίσια της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ και κατ' επέκταση του Π.Δ. 91/2006.

Αντικείμενο της συνεδρίασης του ΕΣΕ με την κεντρική διοίκηση αποτελούν, όπως και στην περίπτωση του οργάνου εκπροσώπησης του Παραρτήματος του Π.Δ. 91/2006, η διάρθρωση της επιχείρησης, η χρηματοοικονομική της κατάσταση, η παραγωγή και οι πωλήσεις, η εξέλιξη της απασχόλησης, οι επενδύσεις, οι συγχωνεύσεις, η μείωση του μεγέθους και η παύση λειτουργίας των επιχειρήσεων, οι ομαδικές απολύσεις κ.α.⁵³⁰.

Επιπλέον, πέραν της τακτικής συναντήσεως, τα μέλη του ΕΣΕ έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν από την κεντρική διοίκηση τη σύγκληση έκτακτης συνάντησης, προκειμένου να ενημερωθούν εγκαίρως και να εκφέρουν γνώμη για θέματα που επηρεάζουν τα συμφέροντά τους, και συνήθως σχετίζονται με το ενδεχόμενο μετεγκατάστασης ή παύσης της λειτουργίας επιχειρήσεων / εγκαταστάσεων ή ομαδικών απολύσεων (εξαιρετικές περιστάσεις)⁵³¹. Η κεντρική διοίκηση υποχρεούται να συγκαλέσει συνεδρίαση το ταχύτερο δυνατό⁵³².

⁵²⁸ *Ibid*, άρθρο 14, στοιχείο (β).

⁵²⁹ *Ibid*, άρθρο 16, πρώτη εσοχή.

⁵³⁰ *Ibid*, άρθρο 16, δεύτερη εσοχή.

⁵³¹ *Ibid*, άρθρο 16, τρίτη εσοχή.

⁵³² *Ibid*, άρθρο 16, τέταρτη εσοχή.

Αντίστοιχες διαδικασίες ισχύουν και στα πλαίσια λειτουργίας του οργάνου εκπροσώπησης που προβλέπεται στο Παράρτημα του Π.Δ. 91/2006 με τη διαφορά ότι στο Π.Δ. 40/1997 δεν προβλέπεται δυνατότητα δεύτερης συνάντησης σε περίπτωση που η κεντρική διοίκηση δεν ακολουθεί την άποψη του ΕΣΕ. Αυτή η δυνατότητα αποτελεί επίσης καινοτομία της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ και του αντίστοιχου Π.Δ. 91/2006, στα πλαίσια μίας περαιτέρω προσπάθειας για την εξεύρεση λύσης και την επίτευξη συμφωνίας προς αμοιβαία ικανοποίηση και των δύο πλευρών.

Τέλος, το ΕΣΕ δικαιούται να επικουρείται από εμπειρογνώμονες της επιλογής του, ενώ οι δαπάνες λειτουργίας του, καθώς κι ενός εμπειρογνώμονα βαραίνουν την κεντρική διοίκηση⁵³³. Μετά την ολοκλήρωση των συνεδριάσεων το ΕΣΕ ενημερώνει τους εκπροσώπους ή το σύνολο των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή στις επιχειρήσεις ενός ομίλου κοινοτικής κλίμακας σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης.

4.7. Λοιπές διατάξεις

4.7.1. Εμπιστευτικότητα πληροφοριών

Η έννοια της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών έχει διπλή διάσταση, καθώς απευθύνεται τόσο στα μέλη της ΕΔΟ και του ΕΣΕ, όσο και στα στελέχη της κεντρικής διοίκησης.

Ειδικότερα, τα μέλη της ΕΔΟ και του ΕΣΕ, οι εμπειρογνώμονες που τα επικουρούν, αλλά και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο πλαίσιο της διαδικασίας για ενημέρωση και διαβούλευση απαγορεύεται να αποκαλύπτουν σε τρίτους, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, πληροφορίες οι οποίες είναι εμπιστευτικές σύμφωνα με την παρ. 4 και 5 του άρθρου 13 του Ν. 1767/88⁵³⁴. Πρόκειται για θέματα τα οποία εμπίπτουν στο τραπεζικό και το δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας και ευρεσιτεχνίες, καθώς και οποιαδήποτε πληροφορία της οποίας η διαρροή θα είχε επιβλαβείς συνέπειες για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να ισχύει και μετά τη λήξη της θητείας των ανωτέρω μελών ανεξάρτητα από τον τόπο που βρίσκονται⁵³⁵. Τα στοιχεία της πληροφόρησης που δεν επιτρέπεται να ανακοινωθούν σε τρίτους, μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο συναπόφασης μεταξύ των μελών του ΕΣΕ και της κεντρικής διοίκησης⁵³⁶.

Από την άλλη πλευρά, η κεντρική διοίκηση δεν υποχρεούται να παρέχει πληροφόρηση για θέματα που χαρακτηρίζονται ως απόρρητα σύμφωνα με την παρ. 4 και 5 του άρθρου 13 του Ν. 1767/88 (τραπεζικό, δικηγορικό απόρρητο, θέματα εθνικής σημασίας, ευρεσιτεχνίες κ.α.) παρά μόνο μετά από δικαστική απόφαση⁵³⁷.

Το ζήτημα είναι πρακτικά σημαντικό γιατί πολλές φορές η εργοδοτική πλευρά περιορίζει την πληροφόρηση προτάσσοντας την αιτιολογία πως

⁵³³ *Ibid*, άρθρο 17, πρώτη εσοχή.

⁵³⁴ *Ibid*, άρθρο 18, παρ.1.

⁵³⁵ *Ibid*, άρθρο 18, παρ.1, πρώτη εσοχή.

⁵³⁶ *Ibid*, άρθρο 18, παρ.1, δεύτερη εσοχή.

⁵³⁷ *Ibid*, άρθρο 18, παρ.2.

ορισμένες πληροφορίες δε μπορούν να δοθούν για λόγους τήρησης επιχειρηματικού απορρήτου⁵³⁸. Αντίθετα, σκοπός της ρύθμισης είναι να διευκολύνεται η λειτουργία των ΕΣΕ δεσμεύοντας και τα δύο μέρη, τους μεν εργοδότες για πλήρη χωρίς προσχήματα πληροφόρηση και τους εργαζομένους για την ευθύνη αποφυγής διαρροής της πληροφόρησης.

4.7.2. Προστασία εκπροσώπων των εργαζομένων

Τα μέλη της ΕΔΟ και του ΕΣΕ, καθώς και οι εκπρόσωποι της διαδικασίας για ενημέρωση και διαβούλευση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους τυγχάνουν της προστασίας που προβλέπεται στο άρθρο 9, παρ.1 του Ν. 1767/88⁵³⁹.

Οι προαναφερόμενοι εκπρόσωποι δικαιούνται επιπλέον άδεια μετ' αποδοχών για το χρόνο συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις της ΕΔΟ ή τη συμμετοχή τους σε συνέδρια, τα οποία οργανώνονται από οργανισμό που ασκεί αναγνωρισμένο έργο ή την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας. Απαραίτητη είναι η προσκόμιση του σχετικού πιστοποιητικού συμμετοχής.

Τέλος, για την υλοποίηση της ενημέρωσης των εργαζομένων τα μέλη του ΕΣΕ δικαιούνται δίωρη εβδομαδιαία άδεια μετ' αποδοχών η οποία, όμως, δε θα πρέπει να υπερβαίνει συνολικά τις 15 ημέρες το χρόνο.

4.8. Η λειτουργία του θεσμού των ΕΣΕ σε κοινοτικό επίπεδο

Ανεξάρτητα από το θεσμό της Ευρωπαϊκής Εταιρίας και σύμφωνα με έρευνες που έλαβαν χώρα κατά τα έτη 2002-2003, ο αριθμός των πολυεθνικών επιχειρήσεων που σε παγκόσμιο επίπεδο καλύπτουν τις απαιτήσεις για τη δημιουργία ΕΣΕ, ανέρχεται σε 1865 με το συνολικό εργατικό δυναμικό τους να προσεγγίζει τα 17 εκατομμύρια εργαζόμενους⁵⁴⁰.

Από αυτές τις επιχειρήσεις περίπου το 80% (1398 περιπτώσεις) έχουν την έδρα τους σε χώρες της Ε.Ε. και το Λίχτενσταϊν (ΕΟΧ)⁵⁴¹. Το υπόλοιπο 20% (467 περιπτώσεις) αφορά επιχειρήσεις που εδρεύουν κυρίως στις ΗΠΑ και σε μικρότερο ποσοστό στην Ιαπωνία⁵⁴².

Ωστόσο, παρατηρείται ότι ο αριθμός των επιχειρήσεων που έχουν συστήσει ΕΣΕ διαφοροποιείται σημαντικά από αυτές που πληρούν τις προϋποθέσεις για κάτι τέτοιο. Από τις 1865 επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις, μόνο 639 προχώρησαν στη σύσταση ΕΣΕ⁵⁴³. Αιτία γι' αυτό φαίνεται να αποτελεί η μικρή διασπορά των επιχειρήσεων, καθώς το 40% αυτών φαίνεται να δραστηριοποιείται σε δύο μόνο κράτη-μέλη, γεγονός που εξασθενεί την αναγκαιότητα για δημιουργία ΕΣΕ. Σε αυτές τις περιπτώσεις τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι προτιμούν τη διατήρηση του

⁵³⁸ Βλ. Κουρτέση (2004), *op.cit.*, σ. 10.

⁵³⁹ Π.Δ. 40/1997, άρθρο 20, παρ. 1. Βλ. σχετικά το κεφάλαιο Γ' της παρούσας εργασίας «Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων», σ. 85 *et. seq.*

⁵⁴⁰ Βλ. Κουρτέση (2004), *op.cit.*, σ. 12.

⁵⁴¹ *Ibid*, σ. 13.

⁵⁴² *Ibid*.

⁵⁴³ *Ibid*.

πλαίσιου των διαπραγματεύσεων στο επίπεδο του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων στην οποία εδρεύει η μητρική επιχείρηση.

Οι χώρες με τις περισσότερες επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις της δημιουργίας ΕΣΕ είναι η Γερμανία (21% επί του συνόλου των επιχειρήσεων), οι ΗΠΑ (286 περιπτώσεις, 19%), η Μ. Βρετανία (232 περιπτώσεις, 12%), η Γαλλία (185 περιπτώσεις, 10%) και η Ολλανδία (122 περιπτώσεις, 7%)⁵⁴⁴. Σε αυτές τις χώρες εντοπίζονται και οι περισσότερες επιχειρήσεις στις οποίες έχουν συσταθεί και λειτουργούν ΕΣΕ.

Παραδείγματα ομίλων επιχειρήσεων που έχουν υιοθετήσει το θεσμό των ΕΣΕ είναι η Heineken η οποία προχώρησε στη σύσταση ΕΣΕ τον Οκτώβρη του 1997, η Kodak το 2000, η Siemens τον Οκτώβρη του 1995 κ.α.⁵⁴⁵.

Όσον αφορά την Ελλάδα και την εφαρμογή του Π.Δ. 40/1997, σύμφωνα με έρευνα του Υπουργείου Εργασίας, την 31-12-97, ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων που εμπίπτουν στις διατάξεις του σχετικού Π.Δ., ανέρχεται σε 73, εκ των οποίων το 75% είναι εγκατεστημένες στην Αττική και τη Θεσσαλονίκη⁵⁴⁶.

Συνολικός αριθμός επιχειρήσεων	Με ΕΣΕ	Χωρίς ΕΣΕ	Σε διαδικασία σύστασης
73	47	22	4

Κλείνοντας αυτήν την αναφορά στα ΕΣΕ, συμπεραίνουμε πως το αντικείμενο αυτό είναι πολυδιάστατο και χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη πολυπλοκότητα, γεγονός που καθιστά αναγκαία τη χρήση όχι μόνο ποσοτικών αλλά και ποιοτικών στοιχείων αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των δομών ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων και των ομίλων κοινοτικής κλίμακας, καθώς και τη διερεύνηση κάθε περίπτωσης ξεχωριστά και σε βάθος για την ανάλυση του θεσμού.

⁵⁴⁴ *Ibid.*

⁵⁴⁵ ΟΒΕΣ (Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων) (2005), *Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων - 10 χρόνια εμπειριών*, σ. 15, 24, 27, στο <http://www.obes.gr/pdfs/BookGreek070105-17x25.pdf>, (Απρίλιος 2006).

⁵⁴⁶ Ρωμανιά Γ. (1999β) «Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια των Εργαζομένων στις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση – περιπτώσιολογική μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci)*, Αθήνα, σ. 76-77.

Συμπεράσματα⁵⁴⁷

Η ολοκλήρωση της Ενωμένης Ευρώπης απαιτεί κάτι παραπάνω από την κοινή αγορά, η οποία συνίσταται στην κατάργηση όλων των εμποδίων στις συναλλαγές μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης η απρόσκοπτη διακίνηση δραστηριοτήτων και κεφαλαίων προϋποθέτουν τους κατάλληλους θεσμούς, ενώ η πορεία παγκοσμιοποίησης της οικονομίας δημιουργεί ευρύτερα διεθνικά μορφώματα σε επίπεδο ιδεολογιών, κομμάτων, εργατικού και καταναλωτικού κινήματος, χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και εταιριών, και γενικά του εμπορίου⁵⁴⁸.

Στα πλαίσια αυτά και προκειμένου να αναδιαρθρωθούν οι παραγωγικές δομές σε κοινοτικό επίπεδο, υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, μετά από προσπάθειες τριάντα περίπου χρόνων, ο θεσμός της Ευρωπαϊκής Εταιρίας. Πρόκειται για τον Κανονισμό 2157/2001 «για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρίας» και τη συνοδευτική Οδηγία 2001/86/ΕΚ «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων».

Η «ευρωπαϊκή εταιρία», ωστόσο, όπως αποτυπώθηκε στον Κανονισμό, είναι ένας θεσμός πολύ μικρότερης εμβέλειας από αυτόν που θα περίμενε κανείς από μία συνεπή πορεία προς την ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ενώ θα ανέμενε κανείς να εισάγεται μία συμπαγής μορφή εταιρίας με δικό της ομοιόμορφο δίκαιο προκειμένου να υπηρετήσει τις επιχειρηματικές αναδιαρθρώσεις στην εσωτερική αγορά, κάτι τέτοιο δεν κατέστη δυνατόν εξαιτίας της αδυναμίας των κρατών-μελών να συμφωνήσουν σε ένα ενιαίο σύστημα εταιριών. Το αποτέλεσμα του επελθόντος εν τέλει συμβιβασμού μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί ένα εξαιρετικά περίπλοκο σύστημα κανόνων ευρωπαϊκού και εθνικού δικαίου.

Έτσι, εύλογα δημιουργείται το συμπέρασμα ότι ο νέος θεσμός θα αξιοποιηθεί μόνο από μεγάλες εταιρίες που διαθέτοντας δικά τους νομικά επιτελεία θα μπορούν να εκτιμήσουν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του νέου θεσμού και να τον αξιοποιήσουν ή όχι. Θα πρέπει όμως να τονισθεί ότι ο νέος θεσμός θα είναι αμφίβολης χρησιμότητας για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις για τις οποίες η περιπλοκότητα του θεσμού θα λειτουργήσει αποτρεπτικά. Γι' αυτό είναι ανάγκη να υλοποιηθεί η πρόταση της ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για δημιουργία καταστατικού που θα αφορά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις⁵⁴⁹.

Έστω και έτσι πάντως, ο νέος θεσμός - μεταξύ άλλων - παρέχει δύο δυνατότητες στις εθνικές εταιρίες που μέχρι σήμερα δεν ήταν εφικτές: α) τη

⁵⁴⁷ Τα στοιχεία που παρατίθενται αφορούν προβληματισμούς – συμπεράσματα που εξήχθησαν στα πλαίσια συζητήσεων και συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας.

⁵⁴⁸ Θεοδωροπούλου / Δένδια Β. - Μπασαγιάννη Ν. (2003) *Δίκαιο των εμπορικών εταιριών*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 147.

⁵⁴⁹ Βλ. Γνώμη Πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής ΟΚΕ CES 363/2002 με τίτλο «Καταστατικό Ευρωπαϊκής Εταιρίας για τις ΜΜΕ».

συγχώνευση μεταξύ εταιριών που έχουν έδρα σε διαφορετικά κράτη-μέλη και β) τη δυνατότητα μεταφοράς της έδρας από ένα κράτος-μέλος σε ένα άλλο. Επιπλέον, με τον Κανονισμό δίδεται η δυνατότητα δημιουργίας εταιριών που θα εφαρμόζουν το δυαδικό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης (συνύπαρξη διοικητικού και εποπτικού συμβουλίου) ακόμη και σε χώρες που δεν το προβλέπει μέχρι σήμερα η εθνική τους νομοθεσία.

Ο ελληνικός Ν. 3412/2005 «πλαίσιο ρυθμίσεων για τη σύσταση και λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρίας» προβλέπει ορισμένες ρυθμίσεις για τη λειτουργία των εταιριών αυτών, πλην όμως εκτιμάται ότι τα ζητήματα που δημιουργούνται από το δυαδικό σύστημα είναι τόσα πολλά που δεν επαρκούν οι διατάξεις του Κανονισμού και του συγκεκριμένου Νόμου για να δώσουν πλήρεις απαντήσεις τόσο σε εκείνους που θα θελήσουν να ιδρύσουν τέτοιου είδους εταιρίες όσο και στις δημόσιες αρχές που θα συνεργασθούν μαζί τους.

Η θέσπιση του νέου αυτού θεσμικού πλαισίου, και δεδομένου ότι η λειτουργία της εταιρίας αυτής θα διέπεται σε σημαντικό βαθμό από το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές διαδικασίες, καθιστά ακόμη πιο έντονη την ανάγκη για εκσυγχρονισμό του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας των εταιριών στη χώρα μας. Ειδικότερα, υπογραμμίζεται η έτσι και αλλιώς διαπιστωμένη ανάγκη για συνολική επανεξέταση του κ.ν. 2190/1920 για τις ανώνυμες εταιρίες προς το σκοπό του εκσυγχρονισμού των διατάξεών του.

Παράλληλα, η δημιουργία της νέας αυτής εταιρικής δομής που ξεπερνάει τα εθνικά όρια, γεννά την ανάγκη δημιουργίας νέων διαδικασιών για τη διαβούλευση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης της Ευρωπαϊκής Εταιρίας προκειμένου να μην καταστούν κενές περιεχομένου οι διαδικασίες διαβούλευσης και διαπραγματεύσεως που έχουν αρθρωθεί γύρω από το παραδοσιακό πλαίσιο λειτουργίας των εθνικών εταιριών. Το κενό αυτό έρχεται να καλύψει η Οδηγία 2001/86/EK του Συμβουλίου της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων» η οποία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο, μόλις το Μάιο του 2006, χάρη στην έκδοση του Π.Δ. 91/2006.

Δυστυχώς, οι εσκεμμένες ασάφειες που αφήνει τόσο ο Κανονισμός όσο και η Οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημιουργούν βάσιμες υποψίες ότι όλα αυτά είναι μία ακόμη προσπάθεια να ισορροπήσουν οι εργασιακές σχέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο ελάχιστο δυνατό επίπεδο, προσδιοριζόμενο κυρίως από τις 10 νέες χώρες που ενσωματώθηκαν στην ευρωπαϊκή οικογένεια το 2004. Φαίνεται πως το ευρωπαϊκό κεφάλαιο έχει διαλέξει τον εύκολο δρόμο μεγιστοποίησης των κερδών του μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας, αντί του δύσκολου και παραγωγικού δρόμου της αύξησης των επενδύσεων σε τομείς υψηλής τεχνολογίας και καινοτομίας όπου υψηλότερα απόλυτα κέρδη θα συνδυάζονται με απόλυτες και σχετικές αυξήσεις των εισοδημάτων των εργαζομένων.

Η παραπάνω θέση στηρίζεται τόσο στην Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε άλλες πρόσφατες προσπάθειες καταστράτηγησης των εργασιακών σχέσεων (βλέπε την απόπειρα καθιέρωσης της οδηγίας Bolgenstein). Η Οδηγία για την εφαρμογή του Κανονισμού που θεσμοθετεί την Ευρωπαϊκή Εταιρία αφήνει πολλά αναπάντητα ερωτήματα που εύλογα δημιουργούν μεγάλο προβληματισμό στους εργαζόμενους.

Πρώτον, η Οδηγία δεν ξεκαθαρίζει το εύρος των διαπραγματεύσεων στις οποίες δικαιούται να προβεί η Ειδική Διαπραγματευτική Ομάδα (ΕΔΟ). Μπορεί για παράδειγμα να διαπραγματεύεται ζητήματα που έχουν ήδη λυθεί

σε επίπεδο ΕΓΣΣΕ; Και πώς διασφαλίζεται ότι δεν θα το κάνει, όταν η ίδια η Οδηγία αναφέρει ότι η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι δυναμική και όχι αναγκαστική και μπορεί να γίνει μόνο αφού ζητηθεί από την ΕΔΟ... Αν η Οδηγία ήθελε να διασφαλίσει τους εργαζόμενους θα καθιστούσε τη συμμετοχή της ανώτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων υποχρεωτική.

Το δεύτερο ζήτημα που αφήνεται να αιωρείται είναι ο ρόλος των εθνικών νομοθεσιών. Η φύση της Ευρωπαϊκής Εταιρίας είναι τέτοια που επιτρέπει την χωρίς κόστος δραστηριοποίηση σε δύο ή περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι αυτονόητο ότι ένα από τα κριτήρια απόφασης των επιχειρήσεων αυτών είναι και η επικρατούσα εθνική νομοθεσία. Η επιλογή της χώρας με την ευνοϊκότερη εργασιακή νομοθεσία είναι αναμενόμενη. Θα συμβεί, όμως, και κάτι χειρότερο. Πολλές ευρωπαϊκές χώρες θα αναγκαστούν να προσαρμόσουν, αν όχι *de jure* σίγουρα *de facto*, τις εργασιακές τους σχέσεις στις χαμηλότερες επικρατούσες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (κούρσα προς τα κάτω – *race to the bottom*).

Η οδηγία μπορεί να μην είχε σκοπό μια τέτοια εξέλιξη σίγουρα όμως ενθαρρύνει και σε κάθε περίπτωση δεν την αποτρέπει. Η αποτροπή θα ήταν εφικτή, αν η Οδηγία ξεκάθαρα προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι των χωρών ή εταιριών θα είχαν το δικαίωμα να επιλέξουν το εργασιακό καθεστώς της χώρας ή εταιρείας που επιθυμούσαν. Με αυτόν τον τρόπο, τα μεγάλα οικονομικά οφέλη της Ευρωπαϊκής Εταιρίας θα μοιράζονταν μεταξύ των συντελεστών της παραγωγής, αν όχι ίσα, τουλάχιστον ένα μέρος θα πήγαινε στην εργασία. Τώρα αυτό που επιχειρείται είναι η συνολική κάρπωση αυτών των ωφελειών από το κεφάλαιο και αντί να αυξηθεί το εισόδημα των εργαζομένων πιθανότατα να μειωθεί. Αν αυτό είναι το σενάριο, τότε αποτελεί απορίας άξιο γιατί οι εργαζόμενοι θα πρέπει να συμμετέχουν στις Ειδικές Διαπραγματευτικές Ομάδες.

Η Οδηγία, όμως επιχειρεί και κάτι ακόμα πιο δυσάρεστο που δεν μπορεί να διαπιστωθεί από μία απλή ανάγνωση. Καταστρατηγεί το μοντέλο της ΕΓΣΣΕ, επιτρέποντας ή μη ρητώς αποτρέποντας τη συζήτηση θεμάτων που αφορούν κεντρικά εργασιακά ζητήματα, όπως του ωραρίου, των απολύσεων, του επιπέδου μισθών και των γενικότερων εργασιακών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η Οδηγία θα έπρεπε να ξεκαθαρίσει ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων δεν θίγονται και όχι να επαφίεται αυτό στο κάθε κράτος μέλος.

Αν η συγκυρία ενός κράτους επιτρέπει να θιγούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, τότε αυτό αποτελεί έμμεσο τρόπο πίεσης και για τις άλλες χώρες να εφαρμόσουν πιο καταπιεστικές συνθήκες εργασίας και για τους δικούς τους εργαζόμενους. Και επειδή η οικονομία αποτελείται από κλάδους και επιχειρήσεις που είναι συγκοινωνούντα δοχεία, οι σχέσεις αυτές πολύ εύκολα μπορούν να εξαπλωθούν και στις άλλες εταιρίες που δεν έχουν την νομική ισχύ της Ευρωπαϊκής Εταιρίας. Από αυτή τη σκοπιά το τι συμβαίνει στις Ευρωπαϊκές Εταιρίες δεν μπορεί να αφήνει αδιάφορους τους εργαζομένους των άλλων επιχειρήσεων.

Δυστυχώς το ελληνικό Π.Δ. 91/2006, αντί να αναπληρώσει την παράληψη αυτή της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ και να επιβεβαιώσει τον κανόνα ότι καμία συμφωνία στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Εταιρίας δεν μπορεί να θίξει σε βάρος των εργαζομένων διατάξεις από την ΕΓΣΣΕ και τις άλλες υπέρτερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μεταφέρει αυτούσιο το περιεχόμενο της

Οδηγίας αυτής στην ελληνική νομοθετική πραγματικότητα διατηρώντας τις προαναφερόμενες παραλείψεις και ασάφειες.

Συμπερασματικά, λοιπόν, θα μπορούσαμε να πούμε πως οι αρχικές προσδοκίες για επίτευξη μίας νέας υπερεθνικής, ευρωπαϊκής εταιρικής μορφής που θα έδινε στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις τη δυνατότητα μείωσης του κόστους λειτουργίας τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσα από την επίτευξη οικονομιών κλίμακας, ενώ παράλληλα θα διασφάλιζε νέες και μόνιμες θέσεις εργασίας υψηλής παραγωγικότητας, μεγαλύτερα εισοδήματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας για τους ευρωπαίους εργαζόμενους, φαίνεται να διαψεύδονται.

Αντίθετα, οδηγούμαστε σταδιακά σε ένα νέο μοντέλο αμφισβήτησης και υποβάθμισης των ήδη κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων σε επίπεδο ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, γεγονός που στα πλαίσια της προσπάθειας των κρατών-μελών για μεγιστοποίηση των εθνικών τους συμφερόντων και προσέλκυση επενδύσεων μπορεί να επιφέρει εξάπλωση του φαινομένου και σε άλλες εταιρίες που δεν έχουν τη νομική ισχύ της Ευρωπαϊκής Εταιρίας (θεωρία του ντόμινο – domino theory).

Προς το παρόν, το μόνο που μπορούμε να κάνουμε είναι να περιμένουμε και να αφήσουμε το χρόνο να δώσει τις σχετικές απαντήσεις όσον αφορά την επιτυχημένη ή μη πορεία, καθώς και τις οικονομικές – εργασιακές επιπτώσεις αυτού του πολυσυζητημένου και πολυαναμενόμενου θεσμού...

Παράρτημα:

- Ν. 3412/2005 «Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη σύσταση και τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρίας», (ΦΕΚ: 276/Α΄/4-11-2005).

- Προεδρικό Διάταγμα 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία», (ΦΕΚ: 92/Α΄/04-05-2006).

- Ν. 1767/88 «για τα Συμβούλια Εργαζομένων. Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας», (ΦΕΚ: 63/Α΄/6-04-1988).

- Προεδρικό Διάταγμα 40/97 «για το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 94/45» (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων), (ΦΕΚ: 39/Α΄/20-03-1997).

- Νομοθεσία
 - Κοινοτική : Κανονισμοί – Οδηγίες
 - Ελληνική : Νόμοι – Προεδρικά Διατάγματα

- Βιβλία – Συλλογικοί τόμοι

- Άρθρα

- Ηλεκτρονικές διευθύνσεις

Νομοθεσία

➤ Κοινοτική

Κανονισμοί

- Κανονισμός 2157/2001 του Συμβουλίου της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 «περί του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας», ΕΕ L 294 της 10^{ης}/11/2001.

Οδηγίες

- Οδηγία 75/129 του Συμβουλίου της 17^{ης} Φεβρουαρίου 1975 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις», ΕΕ L 48 της 22^{ης}/02/1975.
- Οδηγία 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 14^{ης} Φεβρουαρίου 1977 «για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων», ΕΕ L 61 της 5^{ης} /03/1977.
- Οδηγία – πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ της 12^{ης} Ιουνίου 1989 «για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην εργασία», ΕΕ L 183 της 29^{ης}/06/1989.
- Οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου της 8^{ης} Οκτωβρίου 2001 «για τη συμπλήρωση του καταστατικού της Ευρωπαϊκής Εταιρίας όσον αφορά το ρόλο των εργαζομένων», ΕΕ L 294 της 10^{ης}/11/2001.
- Οδηγία 94/45/ΕΚ του Συμβουλίου της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 «για τη θέσπιση μίας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μίας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους» (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων), ΕΕ L 254 της 30^{ης}/09/1994.

➤ Ελληνική

Νόμοι

- Ν. 1264/82 «για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων», (ΦΕΚ: 79/Α΄/01-07-1982).
- Ν. 1365/1983 « για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας», (ΦΕΚ: 80/Α΄/22-06-1983).
- Ν. 1767/88 «για τα Συμβούλια Εργαζομένων. Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας», (ΦΕΚ: 63/Α΄/06-04-1988).
- Ν. 1876/1990 «για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις», (ΦΕΚ: 27/Α΄/1990).
- Ν.2224/94 «για τη ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ: 112/Α΄/06-07-1994).
- Ν. 3412/2005 «Πλαίσιο ρυθμίσεων για τη σύσταση και τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Εταιρίας», (ΦΕΚ: 276/Α΄/04-11-2005).

Προεδρικά Διατάγματα

- Προεδρικό Διάταγμα 91/2006 «για το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία», (ΦΕΚ: 92/Α΄/04-05-2006).
- Προεδρικό Διάταγμα 40/97 «για το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 94/45» (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων), (ΦΕΚ: 39/Α΄/20-03-1997).

Βιβλία – Συλλογικοί τόμοι

- Blauprain R. – Κουκιάδης Ι. (1993) *Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας: Πριν και μετά το Μάαστριχτ*, Θεσσαλονίκη, εκδ. Παρατηρητής.
- Βόγλη Κ. (1999) «Η θέση των ελλήνων εργοδοτών για τη λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων στην Ελλάδα», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση – περιπτωσιολογική μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci)*, Αθήνα, σ. 81-86.
- Θεοδωροπούλου / Δένδια Β. - Μπασαγιάννης Ν. (2003) *Δίκαιο των εμπορικών εταιριών*, Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη.
- Καρδαράς Α. (1996) *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως κατά τον περί συμμετοχής νόμο 1767/88 και μετά από την επίδραση του περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας νόμου 1876/90*, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Κραβαρίτου – Μανιτάκη Γ. (1986) *Η συμμετοχή των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις*, Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλας.
- Λεβέντης Γ. (1996) *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα, εκδ. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.
- Μουδόπουλος Σ. (2005) *Κανόνες Προστασίας των Συνδικαλιστικών Δικαιωμάτων*, πέμπτη έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Νικολακοπούλου - Στεφάνου Ηρώ (1997) *Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήσης.
- Νικολακοπούλου - Στεφάνου Ηρώ (2006) «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική», στο Στεφάνου Κ. (επιμ.) *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές – Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές: το ρυθμιστικό πλαίσιο*, τόμος Γ', Αθήνα, εκδ. Σιδέρης.
- Νικολάου - Μοσκοβίτη Λ. (1993) *Νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις: Συμμετοχή και Αυτοδιαχείριση*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήσης.

- Παμπούκης Χ. (2004) *Νομικά Πρόσωπα και Ιδίως Εταιρίες στις Συγκρούσεις Νόμων*, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα,.

- Ρωμανιάς Γ. (1999α) «Τα συμβούλια των εργαζομένων στις επιχειρήσεις», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση – περιπτωσιολογική μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci)*, Αθήνα, σ. 57-72.

- Ρωμανιάς Γ. (1999β) «Τα ευρωπαϊκά συμβούλια των εργαζομένων στις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση – περιπτωσιολογική μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci)*, Αθήνα, σ. 73-77.

- Ρωμανιάς Γ. (1999γ) «Τα εργατικά συμβούλια και η συμμετοχή των εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, τις τράπεζες και τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα», στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (επιμ.) *Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο Κοινωνικός Διάλογος για τη συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση – περιπτωσιολογική μελέτη στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (Programme Leonardo da Vinci)*, Αθήνα, σ. 39-49.

- Σπυρόπουλος Π. Γ. (1998) *Εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το Διεθνή Χώρο*, Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.

- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος - ΓΣΕΕ (1998) *Συνδικαλιστική – Σωματειακή Νομοθεσία και Νομοθεσία για την Προστασία και Άσκηση των Συνδικαλιστικών Ελευθεριών*, Μάρτιος.

- Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων - ΟΒΕΣ (2005), *Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων - 10 χρόνια εμπειριών*.

- Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων - ΣΕΣ (2003) *Πρακτικός Οδηγός για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων*, έκδοση Ο.Β.Ε.Σ.

Άρθρα

- Αργυρός Γ. (2005) «Προβληματισμοί σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία», *ΔΕΕ*, Ιούλιος, Έτος 11^ο, σ. 763-771.
- Αυδής Λ. (1995) «Συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους ομίλους επιχειρήσεων», *Τετράδια του ΙΝΕ: Συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων – Πολυαπασχόληση και αγορά εργασίας*, Τεύχος 3, Ιούλιος - Αύγουστος - Σεπτέμβριος.
- Blanc G. (2002) “ La societe europeenne : la pluralite des rattachements en question (a propos du reglement (CE) n. 2157/2001 du 8 octobre 2001)”, *Le Dalloz*, n.12, p.p. 1052-1057.
- Γαβαλάς Ν. (1995) «Η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια», *ΔΕΕ*, Μάρτιος, σ. 161-164.
- Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ. (1997) «Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας», *ΔΕΕ*, Δεκέμβριος, Έτος 3^ο, σ. 1151-1160.
- Hopt J. Klaus (2000) “The European Company (SE) under the Nice Compromise: Major breakthrough or small coin for Europe?”, *Euromedia*, p.p. 465-475.
- Κουρτέσης Α. (2004) «Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων – ανάλυση Οδηγίας 94/45/ΕΚ», *Ενημέρωση*, μηνιαία έκδοση Ινστιτούτου Εργασίας - ΙΝΕ (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), Τεύχος 102, Ιανουάριος, σ. 2-15.
- Κραβαρίτου Γ. (2004) «Η ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου», *ΕΕργΔ*, Ιούνιος, τόμος 63^{ος}, αριθ. τεύχους 11 (1515) σ. 641-656.
- Λεβέντης Γ. (1995) «Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων», *Τετράδια του ΙΝΕ: Συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων – Πολυαπασχόληση και αγορά εργασίας*, Τεύχος 3, Ιούλιος - Αύγουστος - Σεπτέμβριος.

- Ληξουριώτης Ι. (1998) «Επιχειρήσεις ή όμιλοι επιχειρήσεων κοινοτικής έκτασης: τόπος πληροφόρησης και διαλόγου των κοινωνικών συνομιλητών (Η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις επιταγές της Οδηγίας 94/45/ΕΚ)», *ΔΕΕ*, Νοέμβριος, Έτος 4^ο, σ. 1056-1067.

- Luby M. (2002) “ La Societas Europaea: beaucoup de bruit pour rien (ou si peu...)!”, *Droit des societes*, Editions du Juris-Classeur, Fevrier, p.p. 4-10.

- Μαργώνης Β. (1992) «Διαθεσιμότητα μισθωτών», *Συνδικαλιστική Επιθεώρηση για τις εργασιακές σχέσεις (27^ο Συνέδριο ΓΣΕΕ) – Η προσφιλής παιδιά των ισορροπιών*, Τεύχος 86, Μάρτιος - Απρίλιος.

- Ορφανίδης Δ. (2004) «Παγκοσμιοποίηση της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις - Societas Europaea», *ΕΕργΔ*, Ιούλιος, τόμος 63^{ος}, αριθ. τεύχους 14 (1518) σ. 833-842.

- Παπαϊωάννου Α. (1996) «Το εργατικό δίκαιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Μία πορεία μέσα από αντιφάσεις», *ΕΕργΔ*, Φεβρουάριος, τόμος 55^{ος}, αριθ. τεύχους 3 (1315), σ. 97-113.

- Περάκης Ε. (2003) «Ο κανονισμός 2157/2001 για την Ευρωπαϊκή Εταιρία (Societas Europaea) – Η αμφίβολη λύση ενός παλιού προβλήματος», *ΔΕΕ*, Μάιος, Έτος 9^ο, σ. 493-504.

- Ρωμανιάς Γ. (2000) «Τα συμβούλια εργαζομένων και η ελληνική εμπειρία», *Ενημέρωση*, μηνιαία έκδοση Ινστιτούτου Εργασίας - ΙΝΕ (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), Τεύχος 55, Ιανουάριος, σ. 2-12.

- Σινανιώτη-Μαρούδη Α. (2004) «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 8.10.2001», *ΕΕμπΔ*, σ.697-716.

- Σουμέλη Ε. (2001) «Η περιφερειακή διάσταση της απασχόλησης», *Ενημέρωση*, μηνιαία έκδοση Ινστιτούτου Εργασίας – ΙΝΕ (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), Τεύχος 75, Σεπτέμβριος, σ. 18-22.

- Σπυρόπουλος Π.Γ. (1995) «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση: ελληνική και διεθνής εμπειρία», *ΕΕργΔ*, Μάρτιος, σ. 481-492.

Ηλεκτρονικές διευθύνσεις

- <http://www.hri.org/E/2000/00-12-13.dir/economy.htm> , (Ιούνιος 2005).
- <http://www.obes.gr/se/questions.htm#1> , (Σεπτέμβριος 2005).
- <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10817.htm>, (Νοέμβριος 2005).
- <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-55-doc2.htm> , (Απρίλιος 2006)
- <http://www.obes.gr/pdfs/BookGreek070105-17x25.pdf> , (Απρίλιος 2006)
- <http://www.obes.gr/pdfs/Practical%20Guide%20for%20European%20Works%20Councils.pdf> , (Απρίλιος 2006)