

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

ΚΟΜ(91) 292 τελικό
Βρυξέλλες, 13 Νοεμβρίου 1991

Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

η οποία τροποποιεί την οδηγία 75/129/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των
νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις

(υποβληθείσα από την Επιτροπή)

Α Ι Τ Ι Ο Λ Ο Γ Ι Κ Η Ε Κ Θ Ε Σ Η

Εισαγωγή

1. Στο πλαίσιο της εγκαθίδρυσης της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς, τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Αννόβερου, της Ρόδου και της Μαδρίτης θεώρησαν ότι πρέπει να αποδοθεί στις κοινωνικές πτυχές η ίδια σημασία που αποδίδεται στις οικονομικές πτυχές και ότι θα πρέπει στο εξής να υπάρχει εξισορροπημένη ανάπτυξη και των δύο αυτών στοιχείων. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (με πολυάριθμα ψηφίσματα που εξέδωσε με δική του πρωτοβουλία) και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (με τη γνώμη της της 22ας Φεβρουαρίου 1989) υιοθέτησαν την ίδια άποψη.

2. Αναπτύσσοντας αυτή την αντίληψη, το σημείο 7 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων διακηρύσσει στην παράγραφο 7 ότι:

"Η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα...

Η βελτίωση αυτή πρέπει επίσης να επιφέρει, όπου είναι αναγκαίο, την ανάπτυξη ορισμένων πλευρών της εργατικής νομοθεσίας, όπως οι διαδικασίες ομαδικής απόλυσης..."

3. Τα σημεία 17 και 18 του Χάρτη επίσης σχετίζονται με το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων. Σ'αυτές τις παραγράφους αναφέρεται ότι:

"Η πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναπτυχθούν με τον κατάλληλο τρόπο σύμφωνα με τις πρακτικές που ισχύουν στα διάφορα κράτη μέλη.

Αυτό ισχύει ιδίως για επιχειρήσεις ή ομίλους που έχουν εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Η εν λόγω πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή πρέπει να διεξάγονται εγκαίρως, ιδίως ... κατά τις διαδικασίες ομαδικών απολύσεων..."

4. Σ'αυτή τη βάση, στο πρόγραμμα δράσης της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή του Χάρτη προτείνεται η αναθεώρηση της οδηγίας του Συμβουλίου της 17ης Φεβρουαρίου 1975 (75/129/ΕΟΚ) σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις. Στο πρόγραμμα δράσης αναφέρεται ότι:

"Το μεγάλο διάστημα εφαρμογής της οδηγίας αυτής καθώς και οι κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές και η δημιουργία της μεγάλης ευρωπαϊκής αγοράς καθιστούν αναγκαία την αναθεώρηση της οδηγίας αυτής".

Ειδικότερα, στο πρόγραμμα δράσης τονίζεται η ανάγκη να δοθεί στην υπάρχουσα οδηγία μια διεθνική διάσταση:

"Είναι αναγκαίο να συμπληρωθεί η οδηγία που αφορά τις ομαδικές απολύσεις για να καλύψει την περίπτωση στην οποία η απόλυση αποφασίζεται από κέντρο απόφασης ή επιχείρηση που βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος.

... Πράγματι, θα υπάρξουν αναμφίβολα περιπτώσεις διαμεθοριακών αναδιαρθρώσεων. Οι αναδιαρθρώσεις αυτές, όσο και αν είναι δικαιολογημένες, θα πρέπει να συνοδεύονται από την κατάλληλη πληροφόρηση και διαβούλευση. Η κοινοτική απάντηση φαίνεται η πιο κατάλληλη λύση εφόσον μάλιστα η οδηγία θα εφαρμοστεί στις περιπτώσεις στις οποίες η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από ένα κέντρο απόφασης ή από μια επιχείρηση που βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος.

Πρέπει να καλυφθεί αυτό το νομικό κενό."

Ο αντίκτυπος της εσωτερικής αγοράς

5. Η εσωτερική αγορά περιλαμβάνει, σύμφωνα με το άρθρο 8Α της συνθήκης ΕΟΚ, "ένα χώρο χωρίς εσωτερικά σύνορα μέσα στον οποίο εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των προσώπων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας συνθήκης". Η εξάλειψη των εσωτερικών συνόρων οδηγεί σε σημαντικές αναδιοργανώσεις εταιρειών μέσα στην Κοινότητα, με σημαντικές αυξήσεις των συγχωνεύσεων, εξαγορών, μεταβιβάσεων και κοινών επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα την αυξανόμενη συγκέντρωση της ιδιοκτησίας εταιρειών. Ο συνολικός αριθμός των εξαγορών (πλειοψηφία των μετοχών ή συγχωνεύσεις) που πραγματοποιούν οι μεγαλύτερες 1000 ευρωπαϊκές βιομηχανικές επιχειρήσεις αυξάνεται διαρκώς. Σε μια πρόσφατη έκθεση της Επιτροπής⁽¹⁾ φαίνεται ότι, κατά τη δεκαετία του 1980, ο αριθμός των πράξεων αυτού του είδους διπλασιαζόταν κάθε τρία χρόνια, και από 208 το 1984-1985 έφθασε στις 492 το 1988-1989.

6. Ακόμη περισσότερο, οι συγχωνεύσεις που γίνονται εντός της Κοινότητας έχουν όλο και πιο πολύ διεθνικό χαρακτήρα. Στην ίδια έκθεση της Επιτροπής σημειώνεται ότι:

"Μεταξύ 1983 και 1987 κυριαρχούσαν κατά πολύ οι πράξεις εθνικού χαρακτήρα (μεταξύ δύο επιχειρήσεων που ανήκαν στο ίδιο κράτος μέλος). Σχεδόν τα 2/3 του αριθμού των εξαγορών που καταγράφηκαν ήταν αυτού του τύπου. Από το 1987, έχει σημειωθεί ταχύτερη ανάπτυξη στον αριθμό των εξαγορών που αφορούν κοινοτικές επιχειρήσεις που ανήκουν σε δύο διαφορετικά κράτη μέλη. Το 1988-1989, οι πράξεις αυτού του είδους αντιστοιχούσαν σε ποσοστό 40% του συνολικού αριθμού των εξαγορών που πραγματοποιήθηκαν. Οι πράξεις διεθνούς χαρακτήρα με τη συμμετοχή δύο επιχειρήσεων, της μιας κοινοτικής, της άλλης μη κοινοτικής, αντιστοιχούσαν σχεδόν στο 15% του συνολικού αριθμού των πράξεων που καταγράφηκαν. Αυτό το ποσοστό παραμένει λίγο πολύ σταθερό για την εξεταζόμενη περίοδο".

(1) "Ο αντίκτυπος της εσωτερικής αγοράς κατά βιομηχανικό κλάδο: η πρόκληση για τα κράτη μέλη", ειδική έκδοση της περιοδικής έκδοσης Ευρωπαϊκή Οικονομία /Κοινωνική Ευρώπη 1990.

7. Λεπτομερή στοιχεία παρέχονται στον ακόλουθο πίνακα:

Συγχωνεύσεις και εξαγορές ανάλογα με την εθνικότητα των επιχειρήσεων

Έτος	Εθνικές	ΕΚ	Διεθνείς
1983-84	101 (65,2)	29 (18,7)	25 (16,1)
1984-85	146 (70,2)	44 (21,2)	18 (8,7)
1985-86	145 (63,7)	52 (23,0)	30 (13,3)
1986-87	211 (69,6)	75 (24,8)	17 (5,6)
1987-88	214 (55,9)	111 (29,0)	58 (17,8)
1988-89	233 (47,4)	197 (40,0)	62 (12,6)

Σημείωση: Οι αριθμοί στις παρενθέσεις αντιστοιχούν στο ποσοστό % του συνολικού αριθμού των πράξεων που σημειώθηκαν.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

8. Στο πλαίσιο αυτής της επιταχυνόμενης διαμεθοριακής αναδιάρθρωσης, ένας αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων θα επηρεάζεται από ζωτικές αποφάσεις που θα λαμβάνονται σε επίπεδο υψηλότερο από τον άμεσο εργοδότη τους, δηλ. σε επίπεδο ομίλου με τον έλεγχο επιχειρήσεων με έδρα εντός ή, όλο και περισσότερο, εκτός της χώρας όπου είναι εγκατεστημένο το δικό τους εργοστάσιο ή επιχείρηση. Παρά την αυξανόμενη περιπλοκότητα της οργάνωσης, της ιδιοκτησίας και του ελέγχου των εταιρειών, οι υφιστάμενες διαδικασίες για την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους είναι ακόμα περιορισμένες σε τοπικό επίπεδο (παρόλο που υπάρχει νομοθεσία σχετικά με εθνικά εργασιακά συμβούλια ή ισοδύναμα όργανα που λειτουργούν σε μικρό αριθμό κρατών μελών). Αυτό σημαίνει ότι παρόλο που οι εργαζόμενοι μπορούν να απασχολούνται από μια επιχείρηση της οποίας η διοίκηση βρίσκεται σε μια διαφορετική χώρα ή που αποτελεί τμήμα ενός ομίλου επιχειρήσεων, το οποίο ελέγχεται από επιχείρηση της οποίας η έδρα είναι στο εξωτερικό, το εύρος και η αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων τους ενημέρωσης και διαβούλευσης μπορεί να τελεί υπό κίνδυνο αν το κέντρο λήψης αποφάσεων επιλέξει τη δυνατότητα μη παροχής των ζητούμενων πληροφοριών στον εργοδότη.

9. Η οδηγία του 1975 απαιτεί από τους εργοδότες που σκοπεύουν να προβούν σε ομαδικές απολύσεις, ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας, καθώς και ειδοποίηση της αρμόδιας δημόσιας αρχής. Ωστόσο, η οδηγία δεν προβλέπει ειδικά τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η απόφαση του εργοδότη για τις απολύσεις ελήφθη μετά από πρόταση της επιχείρησης που ελέγχει τον όμιλο, είτε αυτή η επιχείρηση είναι εγκατεστημένη στο ίδιο κράτος μέλος με την ελεγχόμενη επιχείρηση (τον εργοδότη) ή σε διαφορετικό κράτος. Εντούτοις, δεν συνάγεται ότι, όπου η ελέγχουσα επιχείρηση διαθέτει "όλες τις σχετικές πληροφορίες" (άρθρο 2(3)) σχετικά με τις προτεινόμενες απολύσεις, αυτές θα παρέχονται πάντα στην επιχείρηση που απασχολεί τους εργαζόμενους προκειμένου αυτή να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

10. Κατά τον ίδιο τρόπο, η υπάρχουσα οδηγία δεν περιέχει ειδική διάταξη για την ανακοίνωση στην τοπική διοίκηση των χρησίμων πληροφοριών που έχει στην κατοχή της η κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης με πολλές εγκαταστάσεις όταν αυτή είναι εγκατεστημένη εκτός του κράτους μέλους στο οποίο μια από τις εγκαταστάσεις σχεδιάζει να προβεί σε απολύσεις εργαζομένων.

Εφαρμογή της παρούσας οδηγίας

11. Κατά την αναθεώρηση της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας από τα κράτη μέλη, θα σημειωθεί ότι οι προβλέψεις ορισμένων κρατών μελών σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις μπορεί να μην είναι τελείως συνεπείς με ειδικές πλευρές της οδηγίας, και η Επιτροπή έχει εισάγει ή μελετά σχετικές διαδικασίες παρεμβάσεων.

Προτεινόμενες αλλαγές στην οδηγία

12. Αφού εξέτασε το πεδίο, την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της οδηγίας του 1975 κάτω από τις σημερινές συνθήκες, η Επιτροπή προτείνει μια σειρά τροπολογιών.

(1) Εξασφάλιση της επιβολής της οδηγίας σε περίπτωση που η απόφαση για ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από επιχείρηση διαφορετική εκείνης του εργοδότη

13. Η οδηγία εφαρμόζεται για όλες τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις που αφορούν εργαζομένους εντός του εδαφικού πεδίου εφαρμογής της Συνθήκης, ακόμη και σε περίπτωση που ο εργοδότης είναι ελεγχόμενη επιχείρηση ή τμήμα επιχείρησης με πολλές εγκαταστάσεις, και με κεντρική διοίκηση που βρίσκεται σε άλλο κράτος, και οι αποζημιώσεις που θα εφαρμοστούν προτείνονται από την ελέγχουσα επιχείρηση ή, ανάλογα με την περίπτωση, από την κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης με πολλές εγκαταστάσεις.

14. Οι κύριες προτεινόμενες αλλαγές θα εκπληρώσουν το σκοπό εξασφάλισης της επιβολής της υφιστάμενης οδηγίας σε περιπτώσεις πολυεθνικών εταιριών και σχετικών επιχειρήσεων. Με τον τρόπο αυτό, υπάρχει πρόβλεψη ώστε οι ανάγκες για πληροφόρηση και διαβούλευση που αναφέρονται στην οδηγία να εφαρμόζονται ανεξαρτήτως από το αν οι αποφάσεις που αφορούν ομαδικές απολύσεις λαμβάνονται από τον ίδιο τον εργοδότη, από μια ελέγχουσα επιχείρηση ή από την κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης με πολλές εγκαταστάσεις. Για την ενίσχυση της κεντρικής αυτής υποχρέωσης, ορίζεται επίσης ότι αποτυχία του εργοδότη να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις της οδηγίας δεν μπορεί να παραβλέπεται με δικαιολογία ότι η επιχείρηση που λαμβάνει την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν ενημέρωσε τον εργοδότη έγκαιρα.

15. Επιπλέον, οι ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται χωρίς εκπλήρωση των απαιτήσεων της οδηγίας για ενημέρωση, διαβούλευση και ειδοποίηση μπορούν να κηρυχθούν άκυρες από τα αρμόδια δικαστήρια μετά από αίτηση των εκπροσώπων των εργαζομένων ή των εργαζομένων που θίγονται. Η ειδική αυτή διάταξη θα εξασφαλίζει την εκπλήρωση των απαιτήσεων για ενημέρωση, διαβούλευση και κοινοποίηση, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης που λαμβάνει τις σχετικές αποφάσεις για ομαδικές απολύσεις.

16. Πρέπει να τονιστεί ότι το αναθεωρημένο κείμενο δεν επιβάλλει άμεσα υποχρέωση ελέγχου τέτοιων επιχειρήσεων. Συνεπώς αποφεύγονται προβλήματα ετεροδικίας. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η Επιτροπή δεν προτείνει ένα μηχανισμό (όπως προβλέπεται από το αρχικό σχέδιο της οδηγίας "Vredeling"), βάσει του οποίου οι εργαζόμενοι θα είχαν το δικαίωμα να ζητούν διαβούλευση με την κεντρική διοίκηση της επιχείρησης ή με τη διοίκηση της ελέγχουσας επιχείρησης (το αποκαλούμενο σύστημα "παράκαμψης").

(11) Πληρώματα θαλασσίων σκαφών

17. Οι απαιτήσεις που αφορούν την πληροφόρηση και τη διαβούλευση των εργαζομένων και την ενημέρωση των δημοσίων αρχών τις οποίες ορίζει αυτή η οδηγία δεν είναι επ' ουδενί λόγω ασυμβίβαστες με την ειδική φύση της σύμβασης εργασίας ή των εργασιακών σχέσεων των πληρωμάτων θαλασσίων σκαφών. Δεν δικαιολογείται ο αποκλεισμός αυτών των εργαζομένων από την προστασία που παρέχει η οδηγία, εκτός εάν αυτοί οι εργαζόμενοι καλύπτονται από άλλες μορφές εγγύησης που τους προσφέρει προστασία αντίστοιχη με την προστασία που απορρέει από την οδηγία. Δεν μπορεί να εκληφθεί ως επιχείρημα ότι η προσωρινή φύση της απασχόλησης ορισμένων ναυτικών δεν εμπίπτει στις διατάξεις της οδηγίας διότι το άρθρο 1 (2) (α) αποκλείει από αυτή την οδηγία "τις ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία, εκτός εάν οι απολύσεις αυτές γίνουν προ της λήξεως ή εκτελέσεως των συμβάσεων αυτών". Το επιχείρημα ότι η ενημέρωση των δημοσίων αρχών και η συμμόρφωση ως προς την χρονική περίοδο των 30 ημερών πριν την έναρξη ισχύος των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων είναι ασυμβίβαστο με την ευελιξία που απαιτείται σ' αυτήν την περίπτωση και θα πρέπει να απορριφθεί το αίτημα του εν λόγω τομέα για εφαρμογή άμεσων αποφάσεων.

Το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 4 (1) θεσπίζει ότι "τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια δημόσια αρχή την ευχέρεια συντομέυσεως της αναφερομένης στο προηγούμενο εδάφιο προθεσμίας". Το γεγονός ότι η οδηγία δεν εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις οι οποίες κανονικά απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους και ότι η διαδικασία διαβουλεύσεων δεν επιβάλλεται στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους παρέχει την απαιτούμενη ευελιξία που αφορά ένα μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων που λειτουργούν κυρίως στον αλιευτικό τομέα. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η οδηγία του Συμβουλίου 80/987/ΕΟΚ(2) σχετικά με την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους εφαρμόζεται στα πληρώματα των θαλασσίων σκαφών εκτός εάν αυτά επωφελούνται από "την ύπαρξη άλλων μορφών εγγυήσεως που εξασφαλίζουν στους μισθωτούς ισοδύναμη προστασία μ' εκείνη που προκύπτει από την παρούσα οδηγία" (άρθρο 1 (2)). Μόνο ορισμένα μέλη πληρωμάτων αλιευτικού σκάφους, εφόσον και στο βαθμό κατά τον οποίο οι αμοιβές τους προέρχονται από συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, αποκλείονται ρητώς από την Ελλάδα, Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, λόγω της ειδικής φύσης της εργασιακής σχέσης όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 (2) αυτής της οδηγίας.

(ΙΙΙ) Δικαστικές αποφάσεις

18. Η μη εφαρμογή της υπάρχουσας οδηγίας γενικά σε περιπτώσεις όπου οι δραστηριότητες μιας επιχείρησης τερματίζονται κατόπιν δικαστικής απόφασης είναι δύσκολο να δικαιολογηθεί. Φαίνεται ότι δεν υπάρχει κανένας λόγος να μην εφαρμόζονται τα δικαιώματα πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων (όσον αφορά τις προθεσμίες που επιβάλλονται για την πραγματοποίηση των απολύσεων σύμφωνα με το άρθρο 4 της υπάρχουσας οδηγίας) σ' αυτές τις περιπτώσεις. Οι νομοθετικές διατάξεις που έχουν εκδοθεί κατ'εφαρμογή της οδηγίας ισχύουν ήδη γενικά στις ομαδικές απολύσεις που επέρχονται κατόπιν δικαστικής απόφασης σε έξι κράτη μέλη (Γαλλία, Ο.Δ. της Γερμανίας, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ολλανδία, Πορτογαλία).

(ΙV) Απαιτήσεις όσον αφορά την πληροφόρηση και τη διαβούλευση

19. Προτείνονται ορισμένες αποσαφηνίσεις και βελτιώσεις όσον αφορά το χρόνο και τους στόχους των διαβουλεύσεων για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις καθώς και τη φύση των πληροφοριών που πρέπει να παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων (και κατά συνέπεια στις δημόσιες αρχές), όπου θα αντανακλώνται μεταξύ άλλων οι αντίστοιχες διατάξεις της οδηγίας για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, οι διατάξεις της σύμβασης 158 της ΔΟΕ και το άρθρο 2 του Συμπληρωματικού Πρωτοκόλλου για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης.

(2) ΕΕ αριθ. L 283, 28.10.1980, σ. 23.

(v) Ορισμός των αντιπροσώπων των εργαζομένων για τις διαβουλεύσεις ενόψει απολύσεων

20. Η οδηγία του Συμβουλίου 75/129/ΕΟΚ επιβάλλει στα κράτη μέλη μια υποχρέωση πρόβλεψης για εκπροσώπους των εργαζομένων για τους σκοπούς των υποχρεώσεων για ενημέρωση και διαβούλευση που αναφέρονται στην οδηγία, αφήνει όμως τον ορισμό των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην "εθνική νομοθεσία και πρακτική". Για το λόγο αυτό η Επιτροπή κίνησε διαδικασία προσφυγής στο δικαστήριο λόγω παράβασης ενός κράτους μέλους σύμφωνα με αυτή την οδηγία. Για τη μείωση των νομικών περιορισμών που επιβάλλονται στις μικρές επιχειρήσεις και για την παροχή επαρκούς ευκαμψίας, σύμφωνα με το αναθεωρημένο κείμενο, τα κράτη μέλη μπορούν να μην προβλέπουν αντιπροσώπους των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που κανονικά απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους. Επιπλέον, όταν σε τέτοιες επιχειρήσεις σχεδιάζονται ομαδικές απολύσεις, ο εργοδότης θα παρέχει έγκαιρα στους θιγόμενους εργαζόμενους τις πληροφορίες που αναφέρει το άρθρο 2(3) της οδηγίας, αλλά σε τέτοιες περιπτώσεις δεν επιβάλλεται υποχρέωση διαβούλευσης. Ο κανόνας αυτός αντικατοπτρίζει μια παρόμοια πρόβλεψη που περιλαμβάνει το άρθρο 6(4) και (5) της οδηγίας του Συμβουλίου της 14ης Φεβρουαρίου 1977 περί υπεράσπισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε πριπτώσεις μεταφορών επιχειρήσεων, εταιριών ή τμημάτων εταιριών⁽³⁾. Ο πίνακας 1 παρέχει μια συνολική άποψη των συστημάτων εκπροσώπησης των εργαζομένων στα 12 κράτη μέλη.

(vi) Μη συμμόρφωση

21. Μολονότι η οδηγία υπόκειται στις γενικές αρχές της κοινοτικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένων των αρχών της αποτελεσματικότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων, η Επιτροπή προτείνει ένα νέο άρθρο που εισάγει μια ρητή διάταξη που στοχεύει στην εξασφάλιση της επιβολής της οδηγίας.

Το προστιθέμενο νέο άρθρο έχει διπλό στόχο: να προβλέπει ώστε να είναι διαθέσιμες οι δικαστικές διαδικασίες αν ζητηθούν από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τους θιγόμενους εργαζόμενους, σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις της οδηγίας (παρά την ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες διαδικασίες όπως μεσολάβηση, διαιτησία ή συμβιβασμό) και να απαιτεί την ύπαρξη ειδικών νομικών διαδικασιών ώστε να κηρύσσονται άκυρες οι ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται σε αντίθεση με όσα ορίζει η οδηγία.

Οι ομαδικές απολύσεις που εφαρμόζονται χωρίς συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις για ενημέρωση, διαβούλευση και κοινοποίηση μπορούν να κηρύσσονται άκυρες σύμφωνα με την υφιστάμενη νομοθεσία οκτώ κρατών μελών (Πορτογαλία, Ο.Δ. της Γερμανίας, Ιταλία, Ελλάδα, Λουξεμβούργο, Κάτω χώρες, Γαλλία και Ισπανία).

(vii) Εφαρμογή με συλλογικές συμβάσεις

22. Τελικά, προτείνεται να προστεθεί μια ρητή διάταξη που θα επιτρέπει την εφαρμογή της οδηγίας με συλλογικές συμβάσεις, συμβαδίζοντας με άλλες πρόσφατες προτάσεις οδηγιών στο πεδίο του εργατικού δικαίου.

(3) ΕΕ L 61, 5.3.1977, σ. 26.

Σχέσεις με άλλα κοινοτικά όργανα

23. Η Επιτροπή γνωρίζει ότι σε ορισμένα σημαντικά ζητήματα, οι λόγοι αναθεώρησης της οδηγίας περί ομαδικών απολύσεων εφαρμόζεται το ίδιο για την υφιστάμενη οδηγία περί μεταφορών επιχειρήσεων. Η οδηγία αυτή απαιτεί από τους εργοδότες της μεταφέρουσας και μεταφερόμενης εταιρίας να ενημερώνουν και να πραγματοποιούν διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των αντίστοιχων υπαλλήλων τους σχετικά με τις συνέπειες της μεταφοράς, και προβλέπει τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων των υπαλλήλων μέσω της αυτόματης μεταφοράς της εργασιακής σχέσης από τον προηγούμενο εργοδότη στον καινούργιο. Οι δύο οδηγίες αντικατοπτρίζουν λοιπόν παρόμοιους στόχους (δηλ. την ανάγκη εγγύησης του κατάλληλου βαθμού εργασιακής ασφάλειας και ενημέρωσης και διαβούλευσης στους υπαλλήλους, όταν η επιχείρηση που τους απασχολεί πραγματοποιεί αναδιάρθρωση) και οι διατάξεις τους είναι παράλληλες με την ευρεία έννοια, μολονότι η οδηγία περί μεταφορών διαφέρει από την οδηγία περί ομαδικών απολύσεων στο ότι υποχρεώνει τα κράτη μέλη στην παροχή ουσιαστικών δικαιωμάτων στους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, η Επιτροπή, για να εξασφαλίσει μια συνεπή προσέγγιση μελετά επίσης την περίπτωση να προταθούν οι αλλαγές που προτείνονται στην οδηγία περί ομαδικών απολύσεων, όπου κρίνεται απαραίτητο, αναφορικά προς την οδηγία περί μεταφορών επιχειρήσεων.

24. Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ των προτεινόμενων αλλαγών στην οδηγία περί ομαδικών απολύσεων και των διατάξεων της προτεινόμενης οδηγίας σχετικά με τις Επιτροπές Ευρωπαϊκής Επιχείρησης, τα παρακάτω σημεία είναι σχετικά: Ενώ η οδηγία περί ομαδικών απολύσεων εφαρμόζεται για όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, η προτεινόμενη οδηγία περί Επιτροπών Ευρωπαϊκής Επιχείρησης περιορίζεται σε επιχειρήσεις ή ομάδες "κοινοτικής κλίμακας", δηλ. εκείνες που απασχολούν τουλάχιστον 1000 υπαλλήλους μέσα στην Κοινότητα και έχουν τουλάχιστον 100 υπαλλήλους σε κάθε ένα από τουλάχιστον 2 κράτη μέλη. Επιπλέον, σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις που αναφέρει η οδηγία, η αρμοδιότητα των Επιτροπών Ευρωπαϊκής Επιχείρησης περιορίζεται σε πολυεθνικά θέματα, δηλ. θέματα που έχουν σχέση με επιχειρήσεις ή ομάδες σε κοινοτική κλίμακα συνολικά, ή με θέματα που αφορούν δύο ή περισσότερες εγκαταστάσεις ή ομάδες επιχειρήσεων που βρίσκονται σε διαφορετικά κράτη μέλη.

25. Μόνο στην περίπτωση που τα προτεινόμενα προγράμματα απολύσεων θίγουν τη λειτουργία μιας επιχείρησης ή ομάδας σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη, τα προγράμματα αυτά θα υπόκεινται στη διαδικασία διαβουλεύσεων που προβλέπει η οδηγία περί Επιτροπών Ευρωπαϊκής Επιχείρησης. Επιπλέον, σε τέτοιες περιπτώσεις, το πεδίο, το περιεχόμενο και οι στόχοι των απαιτήσεων για ενημέρωση και διαβούλευση που προβλέπονται από τα δύο μέτρα διαφέρουν σημαντικά. Σε επίπεδο Επιτροπών Ευρωπαϊκής Επιχείρησης, οι διαβουλεύσεις θα πραγματοποιούνται σχετικά με τις πολυεθνικές πλευρές των προγραμμάτων απολύσεων του είδους αυτού. Επιπλέον, η προτεινόμενη οδηγία περί Επιτροπών Ευρωπαϊκής Επιχείρησης, στο άρθρο 11 περιλαμβάνει πρόβλεψη σύμφωνα με την οποία "η οδηγία αυτή με κανένα τρόπο δεν θα επηρεάζει την εφαρμογή των νόμων ή της πρακτικής στα κράτη μέλη, αναφορικά με την πρόβλεψη για ενημέρωση και διαβούλευση με τους υπαλλήλους σε επίπεδο ομάδας, επιχείρησης και εγκαταστάσεων". Συγκεκριμένα, αναφέρεται ειδικά ότι "η παρούσα οδηγία εκδίδεται με πάσα επιφύλαξη των μέτρων που έχουν ληφθεί για την εφαρμογή της οδηγίας 75/129/ΕΟΚ..." (δηλ. της οδηγίας περί ομαδικών απολύσεων).

26. Σύμφωνα με την οδηγία περί ομαδικών απολύσεων, οι απαιτήσεις για ενημέρωση και διαβούλευση επιβάλλονται στον εργοδότη, σχετίζονται με εκπροσώπους των υπαλλήλων οι οποίοι ορίζονται σε εθνικό επίπεδο, είναι πολύ λεπτομερέστερες και εξειδικευμένες, και πρέπει να εφαρμόζονται "με προοπτική την επίτευξη συμφωνίας". Η οδηγία περί ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει επιπλέον διατάξεις που έχουν σχέση με την κοινοποίηση στις αρμόδιες εθνικές δημόσιες αρχές και με τις προθεσμίες των κοινοποιηθεισών απολύσεων που φυσικά δεν αναφέρονται στην οδηγία περί Επιτροπών Ευρωπαϊκής Επιχείρησης. Επομένως τα δύο μέτρα εκτελούν διαφορετικές λειτουργίες και είναι ουσιαστικά διαφορετικά ως προς το πεδίο εφαρμογής τους, τα ανώτατα όρια, τα αντιπροσωπευτικά ιδρύματα, το επίπεδο εφαρμογής και τις διαδικασίες.

Νομική βάση

27. Το άρθρο 100 της Συνθήκης ΕΟΚ ήταν η νομική βάση της υπάρχουσας οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις, και η ίδια νομική βάση θα ισχύσει και για την προτεινόμενη αναθεώρηση. Το άρθρο 100 Α το οποίο απορρέει από το άρθρο 100, όσον αφορά την εναρμόνιση της νομοθεσίας με σκοπό την επίτευξη των στόχων που αναφέρονται στο άρθρο 8 (α), δεν ισχύει σ' αυτήν την περίπτωση διότι δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι η πρόταση έχει ως στόχο να εξαλείψει τα εμπόδια για την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ, ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΥΣ ΑΠΟ 50 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ.

	ΑΠΟΡΡΟΙΑ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΡΡΟΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ
ΒΕΛΓΙΟ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΙΣΠΑΝΙΑ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΓΑΛΛΙΑ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΕΛΛΑΔΑ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	*	
ΔΑΝΙΑ	-	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ
ΙΤΑΛΙΑ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ	-
ΗΝ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	*	*

* Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, που αναγνωρίζονται από το νόμο, είναι μέλη ανεξάρτητων συνδικαλιστικών ενώσεων εργαζομένων, τα οποία όμως πρέπει να είναι αναγνωρισμένα εκουσίως από τον εργοδότη.

Πρόταση
οδηγίας του Συμβουλίου

η οποία τροποποιεί την οδηγία 75/129/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και ιδίως το άρθρο 100,

την πρόταση της Επιτροπής⁽¹⁾,

τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου⁽²⁾,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁽³⁾,

Εκτιμώντας:

ότι στην παράγραφο 7 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων αναφέρεται ότι "η δημιουργία της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα... Η βελτίωση αυτή πρέπει να επιφέρει, όπου είναι αναγκαίο, την ανάπτυξη ορισμένων πλευρών της εργατικής νομοθεσίας, όπως οι διαδικασίες ομαδικής απόλυσης...",

ότι στις παραγράφους 17 και 18 αναφέρεται επίσης ότι "η πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων πρέπει να αναπτυχθούν με τον κατάλληλο τρόπο, σύμφωνα με τα ισχύοντα στα διάφορα κράτη μέλη... Η εν λόγω πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή πρέπει να διεξάγονται εγκαίρως, ιδίως... κατά τις διαδικασίες ομαδικών απολύσεων...",

(1)

(2)

(3)

ότι η οδηγία του Συμβουλίου 75/129/ΕΟΚ⁽⁴⁾ προώθησε την εναρμόνιση των εν λόγω εθνικών νομοθεσιών απαιτώντας από τους εργοδότες που σχεδιάζουν την πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων να πληροφορούν και να προβαίνουν σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας και να ενημερώνουν τις αρμόδιες δημόσιες αρχές,

ότι, καθώς η εγκαθίδρυση της εσωτερικής αγοράς προκαλεί ήδη αυξανόμενη διαμεθοριακή συγκέντρωση επιχειρήσεων, οι αποφάσεις που οδηγούν σε ομαδικές απολύσεις μπορούν να λαμβάνονται από άλλη επιχείρηση από την επιχείρηση-εργοδότη.

ότι η οδηγία 75/129/ΕΟΚ θα πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να εξασφαλίζεται ότι ικανοποιούνται οι υπάρχουσες απαιτήσεις για ενημέρωση, διαβούλευση και κοινοποίηση ανεξάρτητα από το αν η απόφαση για ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη, από την ελέγχουσα επιχείρηση ή από την κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης της οποίας ο εργοδότης αποτελεί τμήμα.

ότι, με σκοπό να εξασφαλισθεί η επίτευξη του επιδιωκόμενου από την οδηγία αυτή αποτέλεσμα, δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα ότι ο εργοδότης δεν έλαβε έγκαιρα τις σχετικές πληροφορίες από την ελέγχουσα επιχείρηση η οποία λαμβάνει την απόφαση για ομαδικές απολύσεις.

ότι τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων που προβλέπονται από την οδηγία 75/129/ΕΟΚ θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στα πληρώματα των θαλασσίων σκαφών εκτός εάν τα μέλη των πληρωμάτων αυτών απολαμβάνουν αντίστοιχης προστασίας και στις ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται εφόσον οι δραστηριότητες μιας επιχείρησης διακόπτονται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως.

(4) ΕΕ L 48, 22.2.1975, σ. 29.

ότι απαιτείται να γίνουν ορισμένες αποσαφηνίσεις και τροποποιήσεις σχετικά με τον χρόνο και τους στόχους των διαβουλεύσεων καθώς και τη φύση των πληροφοριών που πρέπει να παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στις δημόσιες αρχές, όπου θα πρέπει να αντιστακώνονται, μεταξύ άλλων, οι αντίστοιχες διατάξεις της οδηγίας του Συμβουλίου 77/187/ΕΟΚ⁽⁵⁾ και της σύμβασης 158 και της σύστασης 166 της ΔΟΕ,

ότι, για την επίτευξη μεγαλύτερης ευκαμψίας όσον αφορά μικρές επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να μην προβλέπουν εκπροσώπους των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

ότι είναι απαραίτητο να προβλεφθούν κατάλληλα μέτρα για την εξασφάλιση της επιβολής των υποχρεώσεων που αναφέρονται στην οδηγία αυτή και ιδιαίτερα δικαστικές διαδικασίες με σκοπό να κηρύσσονται άκυρες οι ομαδικές απολύσεις που έχουν πραγματοποιηθεί χωρίς συμμόρφωση προς τις προαναφερόμενες υποχρεώσεις.

ότι, η οδηγία 75/129/ΕΟΚ θα πρέπει να τροποποιηθεί όπως κρίνεται απαραίτητο ώστε να λαμβάνει υπόψη τις προηγούμενες σκέψεις.

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

(5) ΕΕ αριθ. L 61, 5.3.1977, σ. 26.

Άρθρο 1

Η οδηγία 75/129/ΕΟΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Στο άρθρο 1 παράγραφος 1 προστίθεται το ακόλουθο στοιχείο:

"(γ) ως "εργοδότης" νοείται οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο έχει εργασιακή σχέση με τον εργαζόμενο."

2. Στο τέλος του άρθρου 1 παράγραφος 2 στοιχείο (γ) προστίθεται η ακόλουθη φράση:

"στο μέτρο που το ειδικό καθεστώς στο οποίο υπάγονται τους παρέχει προστασία αντίστοιχη με αυτή που απορρέει από την παρούσα οδηγία."

3. Το άρθρο 1 παράγραφος 2 στοιχείο (δ) διαγράφεται και στο άρθρο 1 προστίθεται η εξής παράγραφος:

"3. Τα κράτη μέλη δεν εφαρμόζουν το άρθρο 4 επί των ομαδικών απολύσεων εργαζομένων που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας μιας επιχειρήσεως, εφόσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως".

4. Το τμήμα ΙΙ αντικαθίστανται από τα εξής:

"ΤΜΗΜΑ ΙΙ

Ενημέρωση και διαβούλευση

Άρθρο 2

1. Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, υποχρεούται να προβεί εγκαίρως σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.
2. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής των ομαδικών απολύσεων ή μειώσεως του αριθμού των θιγομένων εργαζομένων, και την άμβλυνση των συνεπειών.

3. Για να δυνηθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σ'αυτούς εγκαίρως κάθε χρήσιμη πληροφορία και εν πάση περιπτώσει να τους ανακοινώνει εγγράφως τους λόγους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, τον αριθμό των συνήθως απασχολούμενων, τις προτάσεις του όσον αφορά τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων, τα εφαρμοστέα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, τον υπολογισμό των αποζημιώσεων για τις απολύσεις, καθώς και την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι σχεδιαζόμενες απολύσεις.

Ο εργοδότης υποχρεούται να διαβιβάσει στην αρμόδια δημόσια αρχή αντίγραφο του εγγράφου της ανακοινώσεως που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο.

4. Οι υποχρεώσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 1, 2, 3 και 5 εφαρμόζονται ανεξάρτητα από το αν η απόφαση για ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από μια επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Κατά την εξέταση υποτιθέμενων παραβάσεων των απαιτήσεων για ενημέρωση, διαβούλευση και κοινοποίηση που αναφέρονται στην παρούσα οδηγία, δεν θα λαμβάνεται υπόψη οποιαδήποτε δικαιολογία βάσει του επιχειρήματος ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν διέθετε τις αναγκαίες πληροφορίες.

5. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη μπορούν να μην προβλέπουν εκπροσώπους των εργαζομένων για επιχειρήσεις που κανονικά απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη θα εξασφαλίζουν την υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν έγκαιρα στους εργαζόμενους που θίγονται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις, τις ίδιες πληροφορίες που απαιτείται να παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων βάσει της παραγράφου 3".

5. Στο τέλος του άρθρου 5 προστίθεται η εξής φράση:

"ή να προωθούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων για τους εργαζόμενους."

6. Μετά το άρθρο 5 παρεμβάλλεται το εξής άρθρο:

Άρθρο 5α

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εργαζόμενοι να έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε δικαστικές διαδικασίες προκειμένου να εκτελούνται οι υποχρεώσεις που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία και ιδίως διαδικασίες μέσω των οποίων κηρύσσονται άκυρες οι ομαδικές απολύσεις, ανεξαρτήτως της δυνατότητας προσφυγής σε άλλες διαδικασίες.

Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν προς την παρούσα οδηγία μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 1992, ή εξασφαλίζουν τη θέσπιση από τους κοινωνικούς εταίρους, των αναγκαίων διατάξεων με σύμβαση με την επιφύλαξη της υποχρέωσης που υπέχουν τα κράτη μέλη για την επίτευξη των αποτελεσμάτων που επιδιώκονται από την παρούσα οδηγία.
2. Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις διατάξεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1, οι τελευταίες αυτές περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.
3. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή για τα μέτρα που λαμβάνουν για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 3

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

ΚΑΙ, ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ, ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (ΜΜΕ)

Οι προτάσεις οδηγίας του Συμβουλίου οι οποίες τροποποιούν την οδηγία 15/129/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις.

Η πρόταση

1. Εάν λάβουμε υπόψη την αρχή της επικουρικότητας, για ποιό λόγο είναι απαραίτητη μια κοινοτική νομοθεσία σ' αυτόν τον τομέα και ποιοί είναι οι βασικοί στόχοι της;

Η πρόταση λαμβάνει υπόψη τις κοινωνικές αναδιαρθρώσεις που σημειώνονται σήμερα σε σχέση με την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς και, ιδιαίτερα, την διεθνικοποίηση της οργάνωσης, της ιδιοκτησίας και του ελέγχου των εταιριών. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, είναι σημαντικό να εκσυγχρονιστούν οι απαιτήσεις της ήδη ισχύουσας οδηγίας σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η εφαρμογή της όταν λαμβάνεται μία απόφαση για απολύσεις από ένα κέντρο λήψης αποφάσεων διαφορετικό του άμεσου εργοδότη των εν λόγω εργαζομένων, ιδιαίτερα εφόσον αυτό το κέντρο λήψης αποφάσεων βρίσκεται εκτός του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης. Μια κοινοτική δράση φαίνεται ως η πλέον ενδεικνυόμενη προσέγγιση, λόγω του διεθνικού χαρακτήρα του ζητήματος και λόγω του γεγονότος ότι υπάρχει ήδη μια κοινοτική νομοθεσία που θεσπίζει διαδικασίες σε θέματα ομαδικών απολύσεων.

Ο βασικός στόχος της προτεινόμενης αναθεώρησης της οδηγίας είναι να εξασφαλίζει ότι, στην περίπτωση κατά την οποία τέτοια κέντρα λήψης αποφάσεως σκοπεύουν να προβούν σε ομαδικές απολύσεις, τα κέντρα αυτά θα πρέπει να παρέχουν στον εργοδότη κάθε χρήσιμη πληροφορία ούτως ώστε να μπορεί ο εργοδότης να πληροφορεί και να προβαίνει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να ενημερώνει την αρμόδια δημόσια αρχή για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Έπειτα από την εμπειρία που αποκτήθηκε όσον αφορά την εφαρμογή και τη λειτουργία της οδηγίας του '75 μετά την έναρξη ισχύος της, προτείνονται και άλλες τροποποιήσεις (οι οποίες αφορούν κυρίως τις απαιτήσεις για πληροφόρηση και διαβουλεύσεις καθώς και τον ορισμό των εκπροσώπων των εργαζομένων για τις διαβουλεύσεις αυτές).

Αντίκτυπος στις επιχειρήσεις

2. Ποιόν θα αφορά η πρόταση;

Η αναθεωρημένη οδηγία, όπως η ήδη ισχύουσα οδηγία, εφαρμόζεται στους εργοδότες που διευθύνουν επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 εργαζομένων, οι οποίοι σκοπεύουν να απολύσουν ένα μέρος του εργατικού δυναμικού. Οι προτεινόμενες αναθεωρήσεις έχουν ως στόχο να διασφαλίσουν ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες ανήκει ο έλεγχος και η κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης με πολλές εγκαταστάσεις της οποίας ο εργοδότης αποτελεί τμήμα, εφόσον η κεντρική διοίκηση βρίσκεται εκτός του κράτους μέλους στο οποίο είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης, θα παρέχουν στον εργοδότη τις απαραίτητες πληροφορίες ούτως ώστε να του δίνουν την δυνατότητα να πληροφορεί και να προβαίνει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

3. Τι θα κάνουν οι επιχειρήσεις για να συμμορφωθούν στην πρόταση;

Προτείνονται διάφορες διευκρινήσεις και αποσαφηνίσεις όσον αφορά τη χρονική στιγμή και τους στόχους των διαπραγματεύσεων σχετικά με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις καθώς και σχετικά με τη φύση των πληροφοριών που θα πρέπει να χορηγηθούν στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στις δημόσιες αρχές. Επιπλέον, μία νέα διάταξη προβλέπει ότι, στην περίπτωση κατά την οποία οι απολύσεις προτείνονται όχι από τον άμεσο εργοδότη αλλά από μία επιχείρηση η οποία έχει τον έλεγχο ή την κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης με πολλαπλές εγκαταστάσεις της οποίας ο εργοδότης αποτελεί τμήμα, δεν θα λαμβάνεται υπόψιν οποιαδήποτε υπεράσπιση βάσει του επιχειρήματος ότι το κέντρο λήψης αποφάσεων δεν παρείχε εγκαίρως στον εργοδότη τις πληροφορίες που θα του επιτρέψουν να τηρήσει τις απαιτήσεις των διατάξεων της οδηγίας. Προτείνεται να επεκταθεί η διαδικασία πληροφόρησης και διαβουλεύσεων στις ομαδικές απολύσεις εργαζομένων που προκαλούνται από τη διακοπή των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης, εφόσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής απόφασης, περιπτώσεις οι οποίες αποκλείονταν μέχρι τώρα από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

4. Ποιές οικονομικές συνέπειες ενδέχεται να έχει η πρόταση;

- στην απασχόληση

ο στόχος της διαδικασίας πληροφόρησης και διαβουλεύσεων η οποία προβλέπεται από την ισχύουσα και τροποποιημένη από την πρόταση αναθεώρησης οδηγία είναι να προσδιορισθούν οι δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης στο ελάχιστο των απολύσεων.

- στις επενδύσεις και στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων:

ουδεμία.

- στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων:

οι προτεινόμενες τροποποιήσεις μπορεί να επιφέρουν κάποιες έμμεσες δαπάνες για τις επιχειρήσεις που υποχρεούνται να συμμορφωθούν στις διαδικασίες πληροφόρησης και διαβουλεύσεων, οι οποίες έγιναν αυστηρότερες. Εντούτοις, οι συνέπειες αυτών των τροποποιήσεων στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων της Κοινότητας αναμένεται ότι θα παραμείνουν οριακές. Εξάλλου, το εδάφιο β) της παραγράφου 5 του άρθρου 2 δημιουργεί τα περιθώρια για περισσότερη ευελιξία καθώς επιτρέπει στις μικρές επιχειρήσεις να πληροφορούν απλά τους ενδιαφερόμενους εργαζομένους και όχι να προβαίνουν σε διαβουλεύσεις με αυτούς.

5. Η πρόταση περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες να λαμβάνουν υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (μειωμένες ή διαφορετικές απαιτήσεις, κλπ.):

Εάν εξετάσουμε τον ορισμό του όρου "ομαδικές απολύσεις", η ήδη ισχύουσα οδηγία και η πρόταση τροποποίησης δεν εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις οι οποίες κανονικά απασχολούν 20 εργαζομένους το πολύ. Επιπλέον, οι διατάξεις της πρότασης που αφορούν την πληροφόρηση και τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν υποχρεώνουν τα κράτη μέλη να προβλέπουν διαδικασίες για τον καθορισμό εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που κανονικά απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Στην περίπτωση κατά την οποία σε αυτές τις επιχειρήσεις δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι οι οποίοι θίγονται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις θα πρέπει να ενημερώνονται απ'ευθείας από τον εργοδότη.

Διαβουλεύσεις

A. Με τους εργοδότες και τα συνδικάτα

19.03.1991 UNICE/CEEP - CES
05.06.1991 UNICE/CEEP - CES

22.05.1991 Μεταφορές

23.05.1991 Εμπόριο

28.05.1991 Αλιεία
Οικοδομικά και δημόσια έργα
Τράπεζες και ασφάλειες

07.06.1991 Γεωργία

B. Με διάφορες οργανώσεις

C.G.T. (Γαλλία) (Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας)

CEC (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Στελεχών)

Διαβουλεύσεις της ΓΔ XXIII με τις οργανώσεις των εργοδοτών:

Οργανώσεις με τις οποίες έγιναν ήδη διαβουλεύσεις

- AECM (Ευρωπαϊκή Ένωση Μεσαίων Τάξεων)
- Eurochambre
- Eurogroupe
- UEAPME (Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνίας και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων)
- UNICE (Ένωση Βιομηχανιών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας)
- CECOP (Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εργατικών Συνεταιρισμών Παραγωγής)
- EUROPMI (Μόνιμο Γραφείο Σύνδεσης και Εκπροσώπησης των Βιομηχανικών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων)
- EMSU (Ευρωπαϊκή Ένωση Μεσαίων Τάξεων)
- CECD (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Λιανικού Εμπορίου)
- FEWITA (Ομοσπονδία Ευρωπαϊκών Ενώσεων Εσωτερικού και Εξωτερικού Χονδρικού Εμπορίου)
- CEDI (Ευρωπαϊκό Κέντρο Αυτοαπασχολουμένων)
- CCACC (Συντονιστική Επιτροπή των Ενώσεων Συνεταιρισμών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας)

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων τάσσονται υπέρ της αναθεώρησης της οδηγίας του Συμβουλίου 75/129 αλλά θεωρούν ότι η πρόταση της Επιτροπής δεν ανταποκρίνεται πλήρως στις προσδοκίες τους, ιδιαίτερα όσον αφορά τον κοινωνικό τομέα και την παρέμβαση των δημοσίων αρχών. Οι οργανώσεις των εργοδοτών γενικά τάσσονται υπέρ της εφαρμογής της διαδικασίας πληροφόρησης και διαβουλεύσεων και στις ομαδικές απολύσεις διεθνικού χαρακτήρα, αλλά θεωρούν ότι η ήδη ισχύουσα οδηγία καλύπτει ήδη αυτές τις περιπτώσεις· οι οργανώσεις αυτές τάσσονται κατά των τροποποιήσεων που εισάγουν νέα στοιχεία στην πρόταση, όπως πχ. η υποχρέωση παροχής συμπληρωματικών πληροφοριών στους εργαζομένους.

ISSN 0254-1483

COM(91) 292 τελικό

ΕΓΓΡΑΦΑ

GR

06 04

Αριθ. καταλόγου: CB-CO-91-507-GR-C

ISBN 92-77-77500-9

Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
L-2985 Luxembourg