



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ  
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ  
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

**Ταχ. Δ/νση:** Σταδίου 29  
**Ταχ. Κώδικας:** 101 10 - Αθήνα  
**Πληροφορίες:** Μ. Κουλαφέτη  
**Τηλέφωνο:** 2131516209  
**e-mail:** ypertns@ypakp.gr

**Αθήνα**  
**Αριθ. Εσωτ. Πρωτ. 500Ε**

**ΠΡΟΣ:** Τη Βουλή των Ελλήνων  
Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου  
Τμήμα Ερωτήσεων  
Αθήνα

**ΚΟΙΝ:** Πολιτική Γραμματεία Υπουργού  
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

**ΘΕΜΑ:** «Εργασιακός εκφοβισμός των εργαζομένων της Εθνικής Ασφαλιστικής».

**ΣΧΕΤ:** Η με αρ. πρωτ. **4247/29-3-2022 Ερώτηση.**

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.κ. Ξενογιαννακοπούλου Μαριλίζα, Αβραμάκη Ελευθέριο, Αλεξιάδη Τρύφωνα, Αναγνωστοπούλου Αθανασία (Σία), Αυγέρη Θεοδώρα (Δώρα), Αχτσιόγλου Ευτυχία (Έφη), Βαγενά Άννα, Βαρδάκη Σωκράτη, Βαρεμένο Γιώργο, Βέττα Καλλιόπη, Γκιόλα Γιάννη, Ελευθεριάδου Σουλτάνα, Ζεϊμπέκ Χουσεΐν, Ηγουμενίδη Νίκο, Θραψανιώτη Εμμανουήλ, Καλαματιανό Διονύσιο - Χαράλαμπο, Κασιμάτη Ειρήνη (Νίνα), Κάτση Μάριο, Καφαντάρη Χαρούλα (Χαρά), Κόκκαλη Βασίλειο, Μάλαμα Κυριακή, Μαμουλάκη Χαράλαμπο (Χάρη), Μάρκου Κωνσταντίνο, Μπαλάφα Γιάννη, Μπάρκα Κωνσταντίνο, Νοτοπούλου Κατερίνα, Παπαδόπουλο Αθανάσιο (Σάκη), Παπαηλιού Γιώργο, Παπανάτσιου Κατερίνα, Πούλου Παναγιού (Γιώτα), Ραγκούση Γιάννη, Σαντορινιό Νεκτάριο, Σαρακιώτη Γιάννη, Σκουρλέτη Παναγιώτη (Πάνο), Σκούφα Μπέπτu, Τριανταφυλλίδη Αλέξανδρο, Φάμελλο Σωκράτη, Φίλη Νίκο, Φωτίου Θεανώ, Χατζηγιαννάκη Μιλτιάδη και Ψυχογιό Γεώργιο, αναφορικά με το παραπάνω θέμα, σας γνωρίζουμε τα εξής:

**A.** Με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 (Α' 252), όπως ισχύει, θεσπίστηκε το πλαίσιο που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις στην Ελληνική επικράτεια.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του παραπάνω Π.Δ, οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης καθορίζονται και εφαρμόζονται σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και τις εργασιακές πρακτικές, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους, ενώ κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή των πρακτικών λεπτομερειών ενημέρωσης και διαβούλευσης, ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι αμοιβαία τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και λαμβάνοντας υπόψη τους τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και εκείνα των εργαζομένων.

Εξάλλου, με το άρθρο 3 του ως άνω προεδρικού δ/τος προβλέπεται ότι: *«Το παρόν Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται: α) στις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους και β) στις εγκαταστάσεις που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζόμενους. Τα κατώτατα όρια των απασχολουμένων εργαζομένων στην επιχείρηση ή εγκατάσταση καθορίζονται σύμφωνα με τον αριθμό των εργαζομένων στην αρχή του ημερολογιακού μήνα, κατά τον οποίο τίθεται θέμα εφαρμογής του παρόντος, ανεξάρτητα από τις τυχόν μεταγενέστερες μεταβολές του αριθμού των απασχολουμένων κατά το διάστημα του μήνα».*

Επίσης με το άρθρο 4 του ίδιου π.δ. καθορίζονται οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης, σύμφωνα με τις αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 1, και με την επιφύλαξη των τυχόν υφιστάμενων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους διατάξεων ή πρακτικών και συγκεκριμένα ότι: *«Η ενημέρωση και διαβούλευση καλύπτουν:*

*α) την ενημέρωση σχετικά με την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης.*

*β) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται.*

*γ) την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις*

εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων καλύπτονται από τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 1387/1983 "Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ 110 Α') και του π.δ. 178/2002 "Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων, ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου" (ΦΕΚ 162 Α').

3. Η ενημέρωση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση και να προετοιμάζονται ενδεχομένως για διαβουλεύσεις.

4. Η διαβούλευση πραγματοποιείται:

α) κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο,

β) στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης ανάλογα με το θέμα που συζητείται,

γ) βάσει των σχετικών πληροφοριών που παρέχει ο εργοδότης, σύμφωνα με το άρθρο 2 σημείο στ' και της γνώμης που έχουν δικαίωμα να διατυπώσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων,

δ) κατά τρόπον ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν,

ε) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη, οι οποίες αναφέρονται στην παράγραφο 2 στοιχείο γ' του άρθρου αυτού.

5. Η ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης και τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό».

Επιπλέον με το άρθρο 5 αυτού καθορίζεται ότι : «Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω γραπτής συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Οι συμφωνίες αυτές και οι συμφωνίες, που υφίστανται κατά την 23.3.2005, καθώς και οποιεσδήποτε μεταγενέστερες ανανεώσεις αυτών, μπορούν να προβλέπουν, τηρουμένων των αρχών που αναφέρονται στο άρθρο 1 του παρόντος διατάγματος και υπό τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς της ισχύουσας νομοθεσίας, διατάξεις διαφορετικές από αυτές του άρθρου 4».

Επίσης, με το άρθρο 6 του προαναφερόμενου δ/τος προβλέπεται ότι, υπό τις προϋποθέσεις και εντός των ορίων που θέτει η ισχύουσα νομοθεσία, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εμπειρογνώμονες που ενδεχομένως τους επικουρούν δεν επιτρέπεται να αποκαλύψουν στους εργαζόμενους ή σε τρίτους πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ρητά ως εμπιστευτικές χάριν προστασίας των νομίμων συμφερόντων της επιχείρησης ή της εγκατάστασης. Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να υφίσταται οπουδήποτε και αν ευρίσκονται, ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας τους, ενώ σε ειδικές περιπτώσεις και υπό τους όρους της ισχύουσας νομοθεσίας, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να ανακοινώσει πληροφορίες ή να προβεί σε διαβουλεύσεις, όταν η φύση τους είναι τέτοια που, αντικειμενικώς, θα εμπόδιζαν σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, ή θα έθιγαν αυτή. Με την επιφύλαξη των υφισταμένων διοικητικών ή δικαστικών διαδικασιών, σε περίπτωση που ο εργοδότης απαιτεί εμπιστευτικότητα ή δεν παρέχει πληροφορίες σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να προσφύγουν με σχετική αίτησή τους στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της επιχείρησης, το οποίο κρίνει κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Το δικαστήριο με την απόφασή του μπορεί να λάβει το κατά την κρίση του προσήκον μέτρο, είτε για την παροχή των πληροφοριών, είτε για τη διασφάλιση και την προστασία της εμπιστευτικότητάς τους.

Επισημαίνεται ακόμα, ότι σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 16 του ν. 1264/1982 (Α' 79) : « *Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπός του έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστον μια φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους ή την οργάνωσή τους. Οι παρ. 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 (Α' 63) εφαρμόζονται αναλόγως*».

**Β.** Ως προς την κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σημειώνεται ότι σύμφωνα με τα οριζόμενα στον ν. 1876/1990 (Α' 27) οι ενδιαφερόμενες πλευρές μπορούν να διαπραγματεύονται σχετικά και να διαμορφώνουν ελεύθερα τα όσα επιθυμούν να ορίσουν, εφόσον αυτά δεν συγκρούονται με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, καθώς η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι το αποτέλεσμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των εκάστοτε συμβαλλομένων σε αυτές μερών. Τα συμβαλλόμενα μέρη, υπό τις προϋποθέσεις του παραπάνω νόμου, μπορούν να καθορίζουν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους όρους αμοιβής και εργασίας, το

χρόνο κατάρτισης και την διάρκεια αυτών, χωρίς παρεμβάσεις, πλην όσων νομίμως ορίζονται από σχετικές διατάξεις.

Για τη νομιμοποίηση και ικανότητα στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 6 του ν.1876/1990, όπως ισχύει, με τις οποίες, μεταξύ άλλων, για τους εργαζόμενους ορίζονται τα ακόλουθα:

*«1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:*

*α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3, εφόσον έχουν εγγραφεί στα αντίστοιχα μητρώα της παρ. 4.*

*Ειδικότερα για την παρ. 3 του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας».*

Σε περίπτωση αποτυχίας των ελεύθερων διαπραγματεύσεων τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 έως 17 του ν.1876/1990, όπως ισχύουν, ενώ για τις διαφορές που ανακύπτουν μεταξύ εργαζομένων και των εργοδοτών τους καθώς και των οργανώσεων αυτών, μπορούν να ζητηθούν και να παρασχεθούν υπηρεσίες συμφιλιωτικής επίλυσής τους από τον Ο.ΜΕ.Δ. σύμφωνα με τα ειδικώς προβλεπόμενα στον ν. 4808/2021 (Α' 101).

Τέλος αναφέρεται ότι, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν.3996/2011 (Α' 170), η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων αποτελεί έργο του Σ.Ε.Π.Ε.

**Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ**

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ**