

II. Συλλογικές Συμβάσεις Ομίλων Επιχειρήσεων

Υπό: Παναγιώτη Μάμμου, Επιτ. Δ / ντού Υπ. Εργασίας
και Κοιν. Ασφαλίσεων - Διαιτητού ΟΜΕΔ

1. Επιχειρησιακή πρακτική και πολιτική των επιχειρήσεων

Στην επιχειρηματική δράση, πρακτική και πολιτική ανάγεται και η δημιουργία επιχειρήσεων με αντικείμενο εκμετάλλευσης όμοιο, παρεμφερές ή διαφορετικό, οι οποίες εξυπηρετούν σκοπούς και στόχους τόσο οικονομικούς όσο και τεχνικούς, παραγωγικούς, ή επικουρεί ή μία την άλλη στην εξυπηρέτηση μέρους βασικών δραστηριοτήτων της μιας ή περισσότερων που κατέχουν θέση κυριαρχη στην αγορά.

Για παράδειγμα, η δημιουργία μεταφορικής ή εμπορικής επιχειρησης ή εκμετάλλευσης για τη μεταφορά και διάθεση με δίκτυο, προϊόντων μιας μεγάλου μεγέθους μονάδας παραγωγής προϊόντων.

Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που τελούν υπό ενιαία διοίκηση, ενώ είναι νομικά και εκμεταλλευτικά ανεξάρτητες, συνθέτουν την έννοια του ομίλου ή των συνδεδεμένων επιχειρήσεων.

Ενιαία διοίκηση σημαίνει ότι οι σημαντικότερες αποφάσεις για την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής (ποιο πρόϊόν θα παραχθεί, με τι τρόπο, τι επενδύσεις απαιτούνται, εισαγωγή τεχνολογικού εξοπλισμού, πρόσληψη προσωπικού και αμοιβή του κτλ.) δεν λαμβάνονται από καθέ επιχείρηση, αλλά από τη μητρική ή κυριαρχη επιχείρηση.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ οι επιχειρήσεις του ομίλου είναι νομικά αυτοτελείς, στην πραγματικότητα δεν διαθέτουν αυτοτέλεια, αλλά η δραστηριότητά τους επηρεάζεται από άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα.

Βασικό κριτήριο του ομίλου είναι η σχέση εξάρτησης που υπάρχει μεταξύ των εταιρειών, με την έννοια ότι η μία (κυριαρχη εταιρεία) ασκεί όμεση ή έμμεση επιρροή στην διοίκηση της άλλης ή των άλλων εταιρειών.

Η έννοια του ομίλου (συνδεδεμένων επιχειρήσεων) καθορίζεται στο άρθρο 42 του Ν. 2190/20. Σχετικές είναι και οι ρυθμίσεις του άρθρου 55 παρ. 2 του Ν. 1041/80 και της οδηγίας 94/95 ΕΕ.

Σύμφωνα με παραδοχές της νομολογίας (Εφ. Θεσ |κης 112/97 κ.ά) δεν υπάρχει όμιλος επιχειρήσεων, όταν οι επιμέρους επιχειρήσεις διαθέτουν οικονομική αυτοτέλεια, καμία δεν είναι μητρική ή θυγατρική άλλης, καταρτίζουν αυτοτελή προϋπολογισμό και ισολογισμό, δεν έχουν κάθετη παραγωγή και καμία από αυτές δεν έχει θέση ελέγχουσας ή δεσπόζουσας ή μητρικής εταιρείας έναντι των λοιπών.

Συνεπώς, διαμορφώνεται σε αρκετές περιπτώσεις τοπικό ομιχλώδες και χρειάζεται να διερευνήσει οποιοσδήποτε εμπλεκόμενος την αντικείμενηκ υπόσταση της ύπαρξης του ομίλου. Ξεπερνώντας ακόμη και το ισχύον νομικό πλαίσιο που ενδυναμώνεται με νομολογιακές κρίσεις και θεωρητικές απόψεις (βλ. Γεωργακόπουλο «Εμπορικό Δίκαιο» τομ. 1, Λιακόπουλο «Συνδεδεμένες Επιχειρήσεις», I. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Σχέσεις»).

Είναι αρκετοί που υποστηρίζουν ότι δεν έχει ακόμη διευκρινισθεί από θεωρητικής και ρεαλιστικής απόψεως η διάσταση της έννοιας του ομίλου. Μάλιστα σχετική διάταξη που είχε αρχικά περιληφθεί στο νομοσχέδιο το οποίο κατατέθηκε προς ψήφιση στη Βουλή «για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις», που έγινε νόμος (Ν. 1876/90), σχετικά με την κάτιση και τη υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας ομίλων, τελικά απαλείφθηκε λόγω διαφωνίας μελών του κοινοβουλίου (Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΛΒ σελ. 750).

Η μακροχρόνια ύπαρξη ομίλων ή η δημιουργία νέων με κυριαρχες επιχ/σεις (holding) στοχεύει στην επίτευξη υψηλότερων παραγωγικών οικονομικών και κοινωνικών στόχων (Prestige), οι οποίοι όμως για να επιτευχθούν, προϋποθέτουν οργάνωση εργασίας, κοινές κατευθύνσεις στην απασχόληση και ευχέρεια αντιμετώπισης έκτακτων ή μόνιμων αναγκών σε εργατικό δυναμικό.

2. Επιχειρήσεις Holding

Οσο δυσδιάκριτα παρουσιάζονται πολλές φορές τα όρια του ομίλου, τόσο ευδιάκριτα γί-

νονται όταν επιχειρήσεις μεγάλου βεληνεκούς, οι οποίες καταλαμβάνουν και επιβάλλονται ως παραγωγοί σε μεγάλο μέρος της αγοράς, αποφασίζουν να διαμορφώσουν συνθήκες ευ-έλικτων διοικητικών σχημάτων με την απόσχιση εκμεταλλεύσεων ή τημημάτων και τη δημιουργία ευθέως θυγατρικών επιχειρήσεων.

Είναι φανερό ότι η δεσπόζουσα, ή κυριαρχη (holding) έχει κάτω από την προστατευτική της ομπρέλα τις νέες μονάδες, με ύπαρξη σαφούς εξάρτησης διαχειριστικής, διοικητικής, παραγωγικής, αφού ουσιαστικά ένα είναι το κέντρο λήψης αποφάσεων, δεδομένου ότι οι επιμέρους επιχειρηματικές δράσεις αλληλοσυμπληρώνονται και η κοινή συνισταμένη εξυπηρετεί τη συνολική οικονομική πολιτική της κυριαρχη επιχειρήσης.

Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους, γνωρίζοντας ότι είναι ενταγμένοι σε μία οργάνωση συνδεδεμένων επιχειρήσεων, είναι επόμενο να διεκδικούν ενιαία αντιμετώπιση, η οποία δημιουργεί μεταξύ τους κοινότητα συμφερόντων.

Η κοινότητα συμφερόντων πολλές φορές προκύπτει από το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις τους ομίλου ακολουθούν ή θέλουν να ακολουθούν την αυτή πολιτική, πολιτική μισθών, κόστους παραγωγής, ανταγωνιστικών μεθόδων κτλ.

Έτσι δεν αποκλείεται η δημιουργία συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία να συμμετέχουν και να δραστηριοποιούνται όλοι οι εργαζόμενοι των επιμέρους επιχειρήσεων του ομίλου.

Έχει ακόμη εκφρασθεί η άποψη από θεωρητικούς (*Γ. Λεβέντη, Ι. Κουκιάδη, Δ. Τραυλό*) ότι παρότι στον Ν.1876/90 «για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις» (ΦΕΚ 27/A/90) παρά την είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας ομίλου επιχειρήσεων, μπορεί να καταρδεν υπάρχει είδος συλλογικής σύμβασης που να ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας όλων των εργαζομένων του ομίλου, η οποία θα έχει χαρακτήρα επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Τη σύμβαση αυτή μπορεί να υπογράψουν αφενός η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων του ομίλου και αφετέρου όλες οι επιχειρήσεις που απαρτίζουν τον ομίλο, με εξουσιοδοτημένο η καθεμία εκπρόσωπο στις διαπραγματεύσεις.

Επίσης, μπορεί να υπογραφεί σύμβαση μεταξύ του σωματείου εργαζομένων και κοινού εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου όλων των επιχειρήσεων του ομίλου και τέλος μπορεί η μητρική holding να υπογράψει ως εξουσιοδοτημένη εκπρόσωπος των λοιπών θυγατρικών.

Πρέπει να επιστημάνουμε το γεγονός ότι, όταν μία εταιρεία είναι μητρική και ασκεί ενιαία διοίκηση και αποφασίζει για τις λοιπές εταιρείες του ομίλου, αυτή καθαυτή η ιδιότητά της (ως μητρικής) δεν της παρέχει τη δυνατότητα και την ικανότητα να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να δεσμεύει τις θυγατρικές, αν δεν έχει σαφή εντολή (εξουσιοδότηση) των θυγατρικών εταιρειών.

Αξιοσημείωτο είναι ότι με την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας ομίλου ρυθμίζονται κατά ενιαίο τρόπο οι όροι αμοιβής και εργασίας.

Μπορεί ακόμη οι κανονιστικοί όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ομίλων να ρυθμίζουν τις τοποθετήσεις από τη μία επιχείρηση στην άλλη εργαζομένων (περιπτώσεις δανεισμού), την υποχρέωση προσφοράς εργασίας και στις άλλες επιχειρήσεις του ομίλου, την επιστροφή στην κύκλο εργαζομένων επιχειρήσης που κλείνει ή έχει μείωση στον κύκλο εργασίων κτλ.

3. Νομοθετική ρύθμιση συλλογικών συμβάσεων

Παρότι όπως προαναφέρθηκε δεν υφίσταται νομοθετικό πλαίσιο για συλλογικές συμφώνες και για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο ομίλων, η θεσμοθέτηση κανόνων και αρχών, τόσο διαπραγματεύσεων όσο και ουσιαστικής και νομικής εκπροσώπησης των προσώπων που αναλαμβάνουν και διεκπεραιώνουν τη διαδικασία της υπογραφής του είδους αυτού των συλλογικών συμβάσεων, πρέπει να είναι απόλυτα διακριτή και να αποφεύγονται διενέξεις ή νομικές διαφορές ως προς την ουσία και τον νόμο. Στο συλλογικό εργατικό δίκαιο πρέπει να προβλέπονται οι όροι και οι προϋποθέσεις ενίσχυσης και λειτουργίας του πλαισίου εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων ομίλων, τόσο για την διοικητική και οικονομική ανέλιξη των επιμέρους επιχειρήσεων, όσο και την αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού και την ενιαία εμπορική, παραγωγική και εργασιακή πολιτική.