Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ISBN: 978-960-9571-23-4

ΕΛΛΗ ΒΑΡΧΑΛΑΜΑ
ΙΑΚΩΒΟΣ ΒΕΝΙΕΡΗΣ
ΖΙΖΗ ΣΑΛΙΜΠΑ

Επιχειρήσεις
Βασικά Στοιχεία και Έννοιες για τη Συνδικαλιστική Παρέμβαση

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εκπαιδευτικό Υλικό



Θεματική Ενότητα

Επιχειρήσεις

Βασικά Στοιχεία και Έννοιες για τη Συνδικαλιστική Παρέμβαση

ΕΛΛΗ ΒΑΡΧΑΛΑΜΑ - ΙΑΚΩΒΟΣ ΒΕΝΙΕΡΗΣ- ΖΙΖΗ ΣΑΛΙΜΠΑ

ISBN: 978-960-9571-23-4
Copyright ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81 Αθήνα
www.inegsee.gr

Σελιδοποίηση - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ
Αντιγόνης 60 & Λένορμαν
Τηλ.: 210 5156820, Fax: 210 5156811
e-mail: info@kambili.gr

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΓΣΕΕ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Θεματική Ενότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Βασικά Στοιχεία και Έννοιες για τη Συνδικαλιστική Παρέμβαση

Έλλη Βαρχαλαμά - Ιάκωβος Βενιέρης - Ζιζή Σαλίμπα

Φθινόπωρο 2012

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρόλογος 11

Εισαγωγή 17

ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄

Κεφάλαιο 1.

Επιχειρηματικές αποφάσεις - εξελίξεις στην επιχείρηση και συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων 21

1.1. Ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων 22

1.2. Ενημέρωση του σωματείου κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση ΣΣΕ 25

ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄

Μετασχηματισμοί και μεταβολές στην επιχείρηση - Προβληματική εξέλιξη της επιχείρησης

Εισαγωγικές παρατηρήσεις 27

Σκοπός 27

Προσδοκώμενα αποτελέσματα 28

Λέξεις/έννοιες-κλειδιά 29

Κεφάλαιο 2.

Επιχείρηση: Είδη και Μετασχηματισμοί - Βασικές έννοιες – είδη επιχειρήσεων 31

2.1. Ατομική επιχείρηση (ένας εργοδότης-έμπορος) ... 31
2.2. Εταιρεία ως εργοδότης – είδη εταιρειών ... 33
2.2.1. Ομόρρυθμη και Ετερόρρυθμη εταιρεία (Ο.Ε., Ε.Ε.) ... 34
2.2.2. Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.) και Ανώνυμη Εταιρεία (Α.Ε.) ... 38
2.3. Συνεταιρισμοί ... 42
2.4. Ευρωπαϊκή εταιρεία ... 43
2.5. Μετασχηματισμός της επιχείρησης σε άλλη μορφή-είδος επιχείρησης ... 45
2.6. Όμιλος εταιρειών – θυγατρική και μητρική εταιρεία ... 47
2.7. Αλλαγή του σκοπού και της δραστηριότητας της επιχείρησης ... 51
2.8. Αλλαγή έδρας-τόπου δραστηριότητας ... 53
2.9. Αλλαγή της επωνυμίας της επιχείρησης ... 55
2.10. Αλλαγή στα πρόσωπα της διοίκησης ... 56
2.11. Αλλαγή στα πρόσωπα των επιχειρηματιών-εταίρων ... 57
2.12. Μεταβίβαση επιχείρησης ... 59
2.13. Κρατικοποίηση - Ιδιωτικοποίηση ... 65

Κεφάλαιο 3.
Προβληματικές μεταβολές-εξελίξεις στην επιχείρηση

3.1. Η εταιρεία «δεν πάει καλά»! ... 71
3.1.1. Διάλυση εταιρείας ... 72
3.1.2. Πτώχευση εταιρείας ... 77
3.1.3. Διαδικασίες εξυγίανσης πέραν της πτώχευσης ... 81
3.1.3.1 Διαδικασία Συνδιαλλαγής ... 86
3.1.3.2 Εφαρμογή σχεδίου αναδιοργάνωσης ... 86
3.2. Λύσεις αντί της πτώχευσης (αύξηση μετοχικού κεφαλαίου, μετοχοποίηση κ.λπ.) ... 91
3.3. Συμμετοχή εργαζομένων στην επιχείρηση ... 93
3.4. Δικαστικές διαμάχες επιχείρησης με δανειστές της ... 95

3.5. Προστασία των εργαζομένων και των δικαιωμάτων/ αξιώσεών τους 98

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ΄
Η ανάλυση των οικονομικών στοιχείων της επιχείρησης

Εισαγωγικές παρατηρήσεις 101
Σκοπός 103
Προσδοκώμενα αποτελέσματα 103
Λέξεις/έννοιες-κλειδιά 104

Κεφάλαιο 4.
Οι Οικονομικές Καταστάσεις 105

4.1. Γενικό περιεχόμενο Οικονομικών Καταστάσεων 105
4.2. Πρότυπα και κανόνες 107
4.3. Η εύρεση των Οικονομικών Καταστάσεων 108

Κεφάλαιο 5.
Ο Ισολογισμός 111

5.1. Είδη Ισολογισμών 111
5.2. Ο Ισολογισμός απεικονίζει τη λειτουργία της επιχείρησης 112
5.3. Διαβάζοντας τον Ισολογισμό 114
5.3.1. Η δομή του Ισολογισμού 114
5.3.2. Η ανάλυση του Ισολογισμού 116
5.3.2.1. Το Ενεργητικό (τι κατέχει η επιχείρηση) 116
5.3.2.2. Το Παθητικό (τι οφείλει η επιχείρηση) 120

Κεφάλαιο 6.
Τα Αποτελέσματα Χρήσης 133

6.1. Διαβάζοντας τα Αποτελέσματα Χρήσης 133

6.2. Η δομή των Αποτελεσμάτων Χρήσης 135
6.3. Η ανάλυση των Αποτελεσμάτων Χρήσης 136
6.3.1. Ο κύκλος εργασιών ή πωλήσεις ή έσοδα ή τζίρος 136
6.3.2. Κατηγορίες εσόδων και εξόδων 137
6.3.3. Κόστος πωληθέντων αγαθών/υπηρεσιών 142
6.3.4. Μεικτά κέρδη 142
6.3.5. Λειτουργικές δαπάνες ή γενικές διοικητικές δαπάνες ή γενικά έξοδα 142
6.3.6. Κέρδη προ φόρων ή λειτουργικά αποτελέσματα 143
6.3.7. Τόκοι & χρηματοοικονομικά έξοδα, αποσβέσεις, φόροι 143
6.3.8. Λοιπά έσοδα/έξοδα, έκτακτες δαπάνες 143
6.3.9. Καθαρά κέρδη ή καθαρά αποτελέσματα 144

Κεφάλαιο 7.
Η αλληλεπίδραση των μεταβολών στις Οικονομικές Καταστάσεις
7.1. Παραδείγματα 149

8

Κεφάλαιο 8.
Η Κατάσταση Ταμειακών Ροών και το Προσάρτημα
8.1. Η Κατάσταση Ταμειακών Ροών 155
8.1.1. Η ανάλυση και η δομή των Ταμειακών Ροών 156
8.1.1.1. Λειτουργικές Ταμειακές Ροές 156
8.1.1.2. Επενδυτικές Ταμειακές Ροές 156
8.1.1.3. Χρηματοδοτικές Ταμειακές Ροές 156
8.2. Το Προσάρτημα 161

Κεφάλαιο 9.
Η Ανάλυση των Οικονομικών Καταστάσεων
9.1. Μέθοδοι Ανάλυσης των Οικονομικών Καταστάσεων 163

9.1.1. Συγκριτική Ανάλυση 163
9.1.2. Διαστρωματική Ανάλυση 166
9.1.2.1. Η Ανάλυση Κοινού Μεγέθους 166
9.2. Κρίσιμα σημεία για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης σε σχέση με το προσωπικό της 168
9.3. Δείκτες που αφορούν τη λειτουργία της επιχείρησης σε σχέση με το προσωπικό της 173

Προτεινόμενες ιστοσελίδες για περαιτέρω ενημέρωση 179
Βιβλιογραφία 181

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η χώρα μας βρίσκεται στο επίκεντρο μιας διεθνούς και ευρωπαϊκής οικονομικής κρίσης. Η κρίση αυτή έχει τεράστιες επιπτώσεις στον κόσμο της μισθωτής εργασίας και το συνδικαλιστικό κίνημα είναι υποχρεωμένο και ν' αγωνιστεί και να δώσει απαντήσεις.

Από τη θέση σε ισχύ του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της χώρας, έχουμε γίνει μάρτυρες πολιτικών οι οποίες έχουν δυσμενέστατες επιπτώσεις στο εισόδημα, στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις, σε θεμελιώδη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των ανθρώπων του μόχθου, στη μισθωτή εργασία.

Κι είναι αλήθεια ότι το συνδικαλιστικό κίνημα παρά τους μεγάλους αγώνες, τους πολύ σκληρούς αγώνες που έδωσε, δεν κατόρθωσε να δώσει μια οριστική, μια μόνιμη απάντηση και να προστατεύσει αποτελεσματικά αυτό τον κόσμο από τις επιπτώσεις μέτρων, που ήταν μέτρα άδικα, μέτρα άνισα και μέτρα αναποτελεσματικά για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Απεδείχθηκε περίτρανα ότι αυτό που χρόνια τώρα συζητούμε, ότι πρέπει στο συνδικαλιστικό κίνημα να δούμε τις εποχές που αλλάζουν, τις προτεραιότητες και τα διακυβεύματα ούτως ώστε να οργανωθούμε με τρόπο τέτοιο που θα δίνουμε απαντήσεις, αλλά ταυτόχρονα θα έχουμε και τη δυνατότητα να κάνουμε αποτελεσματικούς αγώνες, είναι αναγκαίο όσο ποτέ άλλοτε.

Η κρίση αυτή προφανώς δεν αφορά μόνο την Ελλάδα. Όμως, στην Ελλάδα παρουσιάζεται με ιδιαίτερη οξύτητα γιατί βρισκόμαστε εν μέσω

των δίδυμων ελλειμμάτων, του χρέους αφενός και των δημοσιονομικών αφετέρου.

Αντιμετωπίζει ανάλογα προβλήματα και η Ευρώπη, και βλέπουμε ότι κι εκεί το συνδικαλιστικό κίνημα προσπαθεί να αναδιοργανωθεί, να αναστοχαστεί όλη του την πορεία και να προσπαθήσει να δώσει σύγχρονες απαντήσεις.

Στο πολιτικό επίπεδο κυριαρχούν οι νεοσυντηρητικές δυνάμεις, οι δυνάμεις του νεοφιλελευθερισμού που χρησιμοποιούν, την Ευρώπη αλλά κυρίως τη χώρα μας, ως πειραματόζωο κοινωνικών και ιδεολογικών αναζητήσεων που καμία σχέση δεν έχουν με τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των δυνάμεων της εργασίας.

Επιδιώκουν σε μεγάλο βαθμό να υποβαθμίσουν την προστασία της μισθωτής εργασίας, να απελευθερώσουν τις αγορές, σε τέτοιο βαθμό που τελικά να οδηγούμαστε σε κοινωνικό αποκλεισμό ευρύτατων ομάδων του πληθυσμού, σε αποκλεισμό των μισθωτών από παραδοσιακά κυρίαρχα και αδιαπραγμάτευτα δικαιώματά τους.

Παρατηρούμε ότι η κυρίαρχη τάση των εργοδοτών και των κυβερνήσεων, που ουσιαστικά εκφράζουν τα συμφέροντά τους, είναι να αποκεντρώνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε βαθμό μάλιστα που να αμφισβητείται όλο το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και να επικρατούν τελικά και κυρίαρχα η εργοδοτική αυθαιρεσία και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Η Ελλάδα είναι το πειραματικό εργαστήρι εφαρμογής τέτοιου είδους πολιτικών και επικίνδυνων κοινωνικών πειραμάτων που έχουν ως στόχο, μέσω της εξουδετέρωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, την κατάργηση των ενιαίων ορίων προστασίας του κόσμου της εργασίας ως «εμποδίων» στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Είναι προφανές ότι τα αποτελέσματα του πειράματος που γίνεται στην Ελλάδα, ένα κράτος-μέλος της Ε.Ε., θα επιχειρηθεί να εφαρμοσθούν άμεσα και σε άλλες χώρες, που βρίσκονται ή θα βρεθούν δέσμιες της οικονομικής κρίσης και των οικονομικών-δανειακών τους αναγκών. Πρέπει λοιπόν πρώτα εμείς, βλέποντας ταυτόχρονα το τι συμβαίνει στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστι-

κό κίνημα, να αρχίσουμε να αναδιοργανώνουμε τις δυνάμεις μας, να έχουμε μια συνεκτική αυτόνομη στρατηγική, η οποία θα είναι πλήρως απαγκιστρωμένη από τον ξύλινο κομματικό λόγο, τις προτεραιότητες και τον εναγκαλισμό που έθεταν παλαιότερα τα κόμματα στα συνδικάτα και να αναπτυχθεί η αυτόνομη στρατηγική των συνδικάτων που θα υπερασπίζει τα αδιαπραγμάτευτα δικαιώματα της μισθωτής εργασίας.

Τα συνδικάτα στη χώρα μας παραδοσιακά αναπτύχθηκαν σε ισχυρούς κλάδους της παραγωγής ή των υπηρεσιών. Λόγω του μεγάλου κατακερματισμού της δομής της απασχόλησης, με δεδομένο ότι υπάρχουν 970.000 επιχειρήσεις εκ των οποίων οι 900.000 έχουν κάτω από 9 εργαζόμενους, με μεγάλη δυσκολία δημιουργείται συνδικαλιστική οργάνωση και θα πρέπει ν' αντιμετωπίσουμε αυτό το συγκεκριμένο γεγονός.

Τα λίγα ισχυρά συνδικάτα που έδιναν τον τόνο και που εύκολα γίνονται λεία στην προπαγάνδα περί συντεχνιών και περί ειδικών συμφερόντων, δεν μπορούν ν' αποτελούν από μόνα τους απάντηση στο μέλλον.

Πρέπει να κινηθούμε με νέα ορμή, με νέα στόχευση, ώστε να μπορέσουμε στους κόλπους των συνδικάτων να προσελκύσουμε περισσότερο κόσμο, νέο κόσμο, μορφές απασχόλησης, που μέχρι τώρα ούτε εκφράζονται ούτε εκπροσωπούνται. Επίσης ο λόγος των συνδικάτων να ανοίξει και να μην είναι υπόθεση μόνο υπεράσπισης των μελών του, αλλά υπεράσπισης των ευρύτερων δυνάμεων της μισθωτής εργασίας, που δεν έχουν δομές, που δεν έχουν τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης.

Ταυτόχρονα θα πρέπει να επεκταθούμε ώστε να εκφράσουμε κι αυτούς που είτε είναι οι απόμαχοι της εργασίας –κι αυτοί δεν έχουν δομές διαπραγμάτευσης–, είτε αυτούς που χάνουν τη δουλειά τους, τους ανέργους που ήταν εργαζόμενοι κι επιδιώκουν να ξαναγίνουν εργαζόμενοι και οι οποίοι στερούνται στοιχειωδών δυνατοτήτων να διαπραγματευτούν το μέγιστο δικαίωμα που είναι η εργασία με σεβασμό στην ανθρώπινη αξία και αξιοπρέπεια. Για να γίνουν όλα αυτά δεν μπορούμε και δεν πρέπει να αρκεστούμε στα παραδοσιακά εργαλεία. Τα παραδοσιακά εργαλεία, τις υπάρχουσες δομές μας, την εμπειρία

και τους αγώνες των μελών μας πρέπει να τις κρατήσουμε πρέπει όμως να τις αναπτύξουμε και να τις επεκτείνουμε ώστε να εκφράσουμε και αυτό τον κόσμο.

Γι' αυτό πρέπει να δούμε ποιες είναι οι προτεραιότητες. Ποιες είναι οι προτεραιότητες στα ζητήματα που τίθενται για να υπερασπίσουμε ή να επιδιώξουμε στο επόμενο διάστημα, όταν η χώρα βγει απ' την κρίση, γιατί η κρίση κι ο κύκλος της κρίσης εξαρτάται κι απ' τους δικούς μας αγώνες προκειμένου να κλείσει όσο το δυνατόν πιο σύντομα, ώστε να μπούμε στη φάση όπου θα αγωνιστούμε για να κερδίσουμε ξανά ό,τι μας πήραν, ό,τι χάσαμε στην περίοδο της κρίσης. Επιπλέον, οφείλουμε να πάμε ένα βήμα περισσότερο, γιατί αυτή η χώρα –μια πλούσια χώρα που ο πλούτος της κατανέμεται άδικα και άνισα– πρέπει να μπορέσει να προσφέρει ευημερία στο σύνολο των πολιτών και κυρίως των ανθρώπων του μόχθου.

Για να το κάνουμε αυτό πρέπει να είμαστε πάρα πολύ σαφείς ποιες είναι οι προτεραιότητες των συνδικάτων. Τα συνδικάτα πρέπει να έχουν σταθερό μέτωπο στα ζητήματα της απασχόλησης, δηλαδή της εργασίας για όλους, της σταθερής, σίγουρης, ικανοποιητικής και ποιοτικής εργασίας για όλους, στο ζήτημα των εργασιακών σχέσεων, στο ζήτημα της κοινωνικής ασφάλισης και βεβαίως στο ζήτημα των αμοιβών.

Εμείς πρέπει να τα ξαναφέρουμε στην πρώτη γραμμή. Ειδικά τώρα μέσα στο απαράδεκτο θεσμικό πλαίσιο που είναι σε ισχύ με στόχο την κατάργηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη δημιουργία σ' επιχειρησιακό επίπεδο, μια ζούγκλας συλλογικοποιημένων ατομικών συμβάσεων, περισσότερο από ποτέ, οφείλουμε να βρισκόμαστε στην πρώτη γραμμή.

Να βρεθούμε δίπλα στην κάθε μικρή επιχείρηση, δίπλα στον κάθε εργαζόμενο, στις μικρές ομάδες εργαζομένων σ' αυτά τα υβριδικά σχήματα που σπρώχνουν οι εργοδότες να δημιουργηθούν, τις ενώσεις προσώπων και από άτυπες μορφές διαπραγμάτευσης να τις μετατρέψουμε σε τυπικές, δεμένες με το συνδικαλιστικό κίνημα, ώστε κι αυτή η προσπάθεια εργοδοτών και κυβερνήσεων να πέσει στο κενό. Θα πρέπει σ' όλο το επόμενο διάστημα να δώσουμε τη μάχη της συγκέντρωσης των διαπραγματεύσεων, της προσπάθειας των συνδικάτων

να βρίσκεται σε κάθε σημείο που δημιουργείται δικαίωμα και δυνατότητα διαπραγμάτευσης. Οι εργαζόμενοι οφείλουμε να σπάσουμε την τάση που θέλει την πλήρη αποκέντρωση έως διάλυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Αυτή είναι η δύναμη των συνδικάτων.

Η δύναμή τους είναι η δυνατότητα να διαπραγματεύονται συλλογικά με γνώμονα το συλλογικό συμφέρον. Να αποτελούν τον έναν ισχυρό πόλο στην εργασιακή σχέση. Μιας κι ο άλλος είναι ούτως ή άλλως ισχυρός και είναι ο εργοδότης.

Και για να είμαστε ισχυροί χρειάζεται να έχουμε ενότητα, να έχουμε ταξική, σαφώς προσδιορισμένη γραμμή, να έχουμε τη δική μας αυτόνομη στρατηγική.

Αυτό είναι το καθήκον μας, αυτή θα πρέπει να είναι η προσπάθειά μας, ώστε στο επόμενο διάστημα, όχι μόνο τους παραδοσιακά συνδικαλισμένους εργαζόμενους να εκφράσουμε, που κατά τεκμήριο είναι και μεγαλύτεροι στην ηλικία και σχετικά καλύτερα αμοιβόμενοι απ' τους άλλους, αλλά να εκφράσουμε τις νέες γενιές της εργατικής τάξης της χώρας μας, να κάνουμε τα συνδικάτα ελκτικά κι ελκυστικά, να βρεθούν μαζί μας για να δώσουμε τους μεγάλους αγώνες που απαιτούνται.

Γιάννης Παναγόπουλος

Πρόεδρος ΓΣΕΕ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Βασικός στόχος του εκπαιδευτικού αυτού υλικού είναι η ενίσχυση και ο εξοπλισμός των σωματείων μας με τις γνώσεις εκείνες που θα βοηθήσουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην καλύτερη διάγνωση των εργοδοτικών προθέσεων και την αποτελεσματικότερη συμμετοχή τους σε κάθε μορφής συλλογική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες.

Στην κατεύθυνση αυτή κρίθηκε χρήσιμο η συνδικαλιστική εκπαίδευση να στραφεί στοχευμένα και στο πεδίο του εμπορικού δικαίου, προκειμένου να γίνουν κατανοητά βασικά στοιχεία και έννοιες που είναι κρίσιμες για τη συνδικαλιστική παρέμβαση, όπως τα είδη και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (όπου δραστηριοποιούνται τα επιχειρησιακά σωματεία ή απασχολούνται μέλη των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών σωματείων), όπως επίσης και η κατάσταση προβληματικής εξέλιξης μιας επιχείρησης και οι επιπτώσεις της στα εργασιακά δικαιώματα (ατομικά και συλλογικά), προκειμένου τα σωματεία να διαμορφώσουν και να κατευθύνουν πιο αποτελεσματικά, κατά το δυνατό, τη δράση τους.

Επίσης, οι καθημερινές ανάγκες των σωματείων έχουν αναδείξει ως απαραίτητη την εξοικείωση των εργαζομένων με τις βασικές χρηματοοικονομικές έννοιες και όρους, έτσι ώστε αυτοί να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης χρησιμοποιώντας την ίδια γλώσσα με τους τεχνικούς συμβούλους των εργο-

δοτών και αξιολογώντας τα αποτελέσματα της επιχείρησης μέσα από τις πληροφορίες που παρέχουν οι οικονομικές καταστάσεις.

Τα μέρη από τα οποία αποτελείται το εκπαιδευτικό υλικό απεικονίζουν τη δημιουργική και δυναμική σύνθεση του συλλογικού εργατικού δικαίου με βασικά στοιχεία και έννοιες του εμπορικού δικαίου, αλλά και της οικονομικής ανάλυσης, η οποία αποτυπώνει το σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται το θεσμικό πλαίσιο που διέπει δύο από τα πιο κρίσιμα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και αντίστοιχα υποχρεώσεις των εργοδοτών: το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση και το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή άλλης συλλογικής συμφωνίας. Τα δικαιώματα αυτά οριοθετούν τη μονομερή λήψη αποφάσεων από την πλευρά του εργοδότη/επιχείρησης στο πλαίσιο άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας και πολιτικής.

Στο δεύτερο μέρος αναλύονται κρίσιμες έννοιες που αφορούν αυτές καθαυτές τις επιχειρήσεις, όπως τα είδη των επιχειρήσεων (ατομική, Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., Α.Ε. κ.λπ.), οι μετασχηματισμοί τους (μεταβολή σκοπού, δραστηριότητας, έδρας, προσώπων διοίκησης κ.λπ.), καθώς επίσης επεξηγούνται και οι ενδεχόμενες προβληματικές μεταβολές-εξελίξεις στην επιχείρηση (διάλυση εταιρείας, πτώχευση, διαδικασίες εξυγίανσης κ.λπ.) και η προστασία των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους.

Στο τρίτο μέρος παρουσιάζονται και ερμηνεύονται τα στοιχεία των Οικονομικών Καταστάσεων (Ισολογισμός, Αποτελέσματα Χρήσης, Κατάσταση Ταμειακών Ροών, Προσάρτημα), που απεικονίζουν τη λειτουργία και την οικονομική πορεία της επιχείρησης. Η ανάπτυξη τεχνικών ανάλυσης, διερεύνησης και σύγκρισης, όπως η συγκριτικη ανάλυση, η διαστρωματική ανάλυση και η ανάλυση κοινού μεγέθους που δίνονται με παραδείγματα, βοηθά στην αξιολόγηση της κάθε

πληροφορίας και στην εξαγωγή ποιοτικών συμπερασμάτων. Επίσης, παρέχονται τα κρίσιμα στοιχεία "κλειδιά" για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι οικονομικοί δείκτες που αφορούν την επιχείρηση σε σχέση με το προσωπικό της.

Η συγγραφή του εκπαιδευτικού αυτού υλικού ολοκληρώθηκε τον **Ιανουάριο του 2012**.

ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.

Επιχειρηματικές αποφάσεις - εξελίξεις στην επιχείρηση και συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων

Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Η συνδικαλιστική δράση για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων και τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων είναι μια διαρκής συμμετοχική διαδικασία και επιβάλλει στους εκπροσώπους των εργαζομένων το καθήκον και την ευθύνη άσκησης του έργου αυτού απέναντι στην εργοδοσία. Γι' αυτό, η νομοθεσία προβλέπει αφενός συγκεκριμένες υποχρεώσεις του εργοδότη και αντίστοιχα δικαιώματα υπέρ των σωματείων (δικαίωμα μηνιαίας ενημέρωσης και διαβούλευσης για τα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους, χορήγηση πινάκων ανακοινώσεων και διανομή ανακοινώσεων, διενέργεια γενικών συνελεύσεων, γραφείο στον τόπο εργασίας, συμμετοχή στους ελέγχους που διενεργεί το Σ.ΕΠ.Ε., συνδικαλιστικές άδειες), αφετέρου προστατεύει τους εκπροσώπους των εργαζομένων από εργοδοτικά αντίποινα για τη συνδικαλιστική δράση και κυρίως από την απόλυση.

Επειδή τα ζητήματα αυτά αναλύονται διεξοδικά στο εκπαιδευτικό υλικό του ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε. για τις «Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις: βασικά στοιχεία και έννοιες», στην παρούσα ενότητα γίνεται μια ανακεφαλαίωση για το κρίσιμο συλλογικό δικαίωμα των εργαζο-

μένων και την αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για επιχειρηματικές αποφάσεις που έχουν ή ενδέχεται να έχουν επίπτωση στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση των εργαζομένων.

1.1. Ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων

Πρόκειται για ένα εξαιρετικά σημαντικό συλλογικό δικαίωμα των σωματείων, που επιβάλλεται ως υποχρέωση του εργοδότη από τον νόμο (Ν. 1264/1982, Ν. 1767.1988, ΠΔ 240/2006). Σκοπός αυτού του συλλογικού δικαιώματος είναι η εξασφάλιση της έγκαιρης ενημέρωσης και της συμμετοχής μας στις εργοδοτικές αποφάσεις που μας αφορούν και η αποτροπή της λήψης και κοινοποίησης σοβαρών αποφάσεων ερήμην μας και σε βάρος των δικαιωμάτων μας.

Άσκηση 1

Σε μια επιχείρηση τηλεπικοινωνιών, που απασχολεί 1.500 άτομα προσωπικό σε δέκα υποκαταστήματα μεγάλων πόλεων, ανακοινώνεται αιφνιδιαστικά στις 10 Ιουνίου 2010 στους 50 εργαζομένους του Τμήματος Εξυπηρέτησης Πελατών κάθε υποκαταστήματος ότι το τμήμα αυτό θα κλείσει, επειδή έχει μεγάλο κόστος. Στις 15 Ιουνίου η Εταιρεία ανακοινώνει ότι, λόγω μείωσης των πωλήσεών της, θα μεταφέρει μέρος αυτών των 50 εργαζομένων σε άλλα τμήματα με εκ περιτροπής εργασία. Ταυτόχρονα το Σωματείο μαθαίνει από τις εφημερίδες ότι η Εταιρεία έχει ξεκινήσει διαδικασία μεταβίβασής της σε άλλη μεγάλη εταιρεία τηλεπικοινωνιών. Φανερά ανήσυχοι με τις εξελίξεις, το επιχειρησιακό σωματείο στέλνει επιστολή στον διευθύνοντα σύμβουλο της Εταιρείας, ζητώντας συνάντηση μαζί του προκειμένου να ενημερωθεί για όλες αυτές τις εξελίξεις. Ο διευθύνων σύμβουλος απαντά με επιστολή του στο Σωματείο ότι δεν έχει υποχρέωση να τους ενημερώσει για τα εταιρικά σχέδια.

Πώς κρίνετε τη συμπεριφορά αυτή του εργοδότη απέναντι στο σωματείο;
Ποια συλλογικά δικαιώματα του σωματείου παραβιάζονται από τέτοιου είδους εργοδοτικές πρακτικές;

Κατ' αρχάς, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συναντιέται τουλάχιστον μία φορά τον μήνα με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, να συζητά και να μεριμνά για την επίλυση τρεχόντων θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή την οργάνωσή τους.

Ο νόμος καθιερώνει υποχρέωση του εργοδότη για διαβούλευση και ενημέρωση, δηλαδή υποχρέωση διαλόγου και παροχής πληροφοριών σχετικά με τα υπό συζήτηση θέματα.

Το αντίστοιχο δικαίωμα αναγνωρίζεται γενικά σε κάθε συνδικαλιστική οργάνωση αρκεί αυτή να έχει μέλη από το προσωπικό της επιχείρησης και με την προϋπόθεση ότι πρόκειται για θέματα που αφορούν τα μέλη ή την οργάνωσή τους.

Πρέπει να γνωρίζουμε ότι, εφόσον το σωματείο μας δραστηριοποιείται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους ή 20 σε εγκαταστάσεις της, τότε έχουμε δικαίωμα να ζητήσουμε τη χορήγηση **έγκαιρης και πλήρους ενημέρωσης**, ώστε να είμαστε μετά σε θέση να διαβουλευτούμε με τον εργοδότη για τα παρακάτω θέματα:

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

β) σχετικά με την **κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης** μέσα στην επιχείρηση, καθώς και σχετικά με **τα μέτρα που ενδεχομένως προβλέπεται να ληφθούν προληπτικά** για την περίπτωση που η απασχόληση απειλείται

γ) σχετικά με **αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας**, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων για **ομαδικές απολύσεις ή για μεταβίβαση** της επιχείρησης.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να απαντά έγκαιρα και αιτιολογημένα σε όλα τα συναφή με τα παραπάνω θέματα που το σωματείο μας θα του θέσει. Το δικαίωμα της ενημέρωσης δεν εκτείνεται σε όλες τις πληροφορίες που έχει ο εργοδότης σχετικά με την κατάσταση και την πορεία της επιχείρησης του, αλλά περιορίζεται σε συγκεκριμένο κάθε φορά θέμα, για το οποίο δικαιολογείται το έννομο συμφέρον των εργαζομένων προς πληροφόρηση.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και εντός των ορίων που αυτή ορίζει (Π.Δ. 240/2006, Ν. 1767/1988, Ν. 1059/1971 περί τραπεζικού απορρήτου, Ν. 146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού, Ν. 1733/1987 περί ευρεσιτεχνιών, Π.Δ. 2121/1993 περί πνευματικής ιδιοκτησίας, Π.Δ. 259/1997 περί βιομηχανικών σχεδίων), οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εμπειρογνώμονες που ενδεχομένως τους επικουρούν δεν επιτρέπεται να αποκαλύψουν στους εργαζομένους ή σε τρίτους πληροφορίες που τους ανακοινώθηκαν ρητά ως εμπιστευτικές, χάριν της προστασίας των νόμιμων συμφερόντων της επιχείρησης ή της εγκατάστασης ή των δικαιωμάτων και των άυλων αγαθών της. Η υποχρέωση αυτή εξακολουθεί να ισχύει οπουδήποτε και αν ευρίσκονται, ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας τους. Επίσης, σύμφωνα με τον νόμο, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να ανακοινώσει στοιχεία ή να προβεί σε διαβουλεύσεις, όταν η φύση των στοιχείων είναι τέτοια που, αντικειμενικά, η κοινοποίησή τους θα εμπόδιζε σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης ή της εγκατάστασης ή θα την έθιγε.

Όμως, σε περίπτωση που ο εργοδότης καταχρηστικά αρνηθεί να δώσει πληροφορίες για τις οποίες δεν απαιτείται εμπιστευτικότητα (όπως οικονομικά στοιχεία για την πορεία της επιχείρησης), το σωματείο μπορεί να προσφύγει με σχετική αίτησή του στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της επιχείρησης, το οποίο κρίνει κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Το δικαστήριο μπορεί να λάβει με απόφασή του το μέτρο που κατά την κρίση του αρμόζει στη συγκεκριμένη περίπτωση, είτε για την παροχή των πληροφοριών είτε για τη διασφάλιση και την προστασία της εμπιστευτικότητάς τους (π.χ. επίδειξη εγγράφων, απόδοση πληροφοριών).

Η παράβαση από τον εργοδότη όλων των παραπάνω υποχρεώσεών του για τη διευκόλυνση της δράσης του σωματείου στον τόπο εργασίας (άρθρο 16, Ν. 1264/1982) αποτελεί παρεμπόδιση της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης, η οποία είναι παράνομη και ελέγχεται δικαστικά. Επίσης, το σωματείο μπορεί και πρέπει να προσφύγει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία οφείλει να εκδώσει αιτιολογημένη απόφαση μέσα σε δέκα ημέρες από την προσφυγή. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφωθεί με την απόφαση της Επιθεώρησης, τότε

του επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε παράβαση των διατάξεων αυτών και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης.

Ας σημειωθεί ότι η υποχρέωση του εργοδότη για έγκαιρη και προσήκουσα ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων προβλέπεται και από ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως πριν από:

- την υλοποίηση ομαδικών απολύσεων (Ν. 1387/1983)
- τη μεταβίβαση επιχείρησης (Π.Δ. 178/2002)
- την αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης ή την ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμό των εγκαταστάσεών της (Ν. 1767/1988)
- την εισαγωγή νέας τεχνολογίας (Ν. 1767/1988)
- τις αλλαγές στη διάρθρωση του προσωπικού, τη μείωση ή την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων (Ν. 1767/1988)
- τη θέση εργαζομένων σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή εκ περιτροπής εργασία (Ν. 1767/1988, Ν. 3846/2010, Ν. 3899/2010)
- την εισαγωγή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας (Ν. 2874/2000, Ν. 3385/2005, Ν. 3846/2010).

! Είναι εξαιρετικά κρίσιμο και χρήσιμο τα σωματεία μας να εξοικειωθούν με αυτή τη διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης και να ασκούν έγκαιρα αυτό το δικαίωμά τους, ώστε να επηρεάζουν ή να αποτρέπουν εργοδοτικές αποφάσεις που μπορεί να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στα ατομικά και συλλογικά συμφέροντα των εργαζομένων.

1.2. Ενημέρωση του σωματείου κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση ΣΣΕ

Όπως γνωρίζουμε, πριν από την υπογραφή ΣΣΕ οποιουδήποτε είδους, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των συμβαλλόμενων μερών (εργοδότη/ εργοδοτικής οργάνωσης και αρμόδιας συν-

δικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων). Οι διαπραγματεύσεις πρέπει να διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά.

Σύμφωνα με τον Ν. 1876/1990, η πλευρά των εργαζομένων έχει το δικαίωμα να ζητήσει από την εργοδοτική πλευρά να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Συγκεκριμένα, έχει δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδοτική πλευρά **πλήρη και ακριβή πληροφόρηση**, καθώς και την **παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων** των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.

Επίσης, υποχρέωση υπάρχει και για τις δημόσιες αρχές, οι οποίες, εφόσον τους ζητηθεί, έχουν την υποχρέωση να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν τις εξελίξεις της εθνικής οικονομίας, καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών.

Αυτή η υποχρέωση του εργοδότη και κάθε αρμόδιας υπηρεσίας ισχύει και στην περίπτωση που, ύστερα από αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η συλλογική διαφορά εισαχθεί προς επίλυση στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄
Μετασχηματισμοί και μεταβολές στην επιχείρηση. Προβληματική εξέλιξη της επιχείρησης

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Οι ραγδαίες εξελίξεις στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας μας, στο πλαίσιο της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, οδήγησαν στη λήψη επώδυνων μέτρων στα θέματα της λεγόμενης «αγοράς εργασίας», τα οποία συνοδεύονται από σημαντικές μεταβολές στο επιχειρηματικό περιβάλλον. Αυτές οι μεταβολές οφείλονται τόσο στις σημαντικές αρνητικές αλλαγές που συμβαίνουν στην οικονομία, και ειδικότερα τις επιπτώσεις τους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, όσο και σε καταχρηστικές συμπεριφορές επιχειρηματιών που επωφελούνται από τη συγκυρία για να ενισχύσουν τα οφέλη και τα κέρδη τους.

Στο πλαίσιο του κεφαλαίου αυτού θα μελετήσουμε ποια ήδη μεταβολών συμβαίνουν στον χώρο των επιχειρήσεων-εργοδοτών και κατ' επέκταση ποιες συνέπειες ενδέχεται να έχουν στους εργαζομένους και στα δικαιώματά τους.

Πριν όμως από τη μελέτη των εταιρικών μεταβολών, πρέπει να κατανοήσουμε σε ποιο είδος επιχείρησης και εταιρείας αναφερόμαστε κάθε φορά. Έτσι, θα αποκτήσουμε μια πιο σφαιρική άποψη για το είδος των μεταβολών που τα σωματεία μας θα κληθούν να αντιμε-

τωπίσουν (π.χ., εξαγορά, αύξηση κεφαλαίου), καθώς η όποια μεταβολή δεν είναι ίδια για κάθε επιχείρηση και δεν τη συναντούμε σε κάθε είδος επιχείρησης. Στη συνέχεια θα μελετήσουμε τις μεταβολές στις επιχειρήσεις που έχουν επίπτωση στα εργασιακά δικαιώματα και στη θέση των εργαζομένων, αλλά και το τι μπορούμε να κάνουμε, όταν συμβαίνουν ή και πριν συμβούν αυτές οι μεταβολές.

Σκοπός

Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να κατανοήσουμε το είδος του εργοδότη-εταιρείας που «έχουμε απέναντί μας» και σε ποιον (πρέπει να) απευθύνεται κάθε φορά το σωματείο μας. Είναι ένας έμπορος-εργοδότης, ή πρόκειται γι' αυτό που λέμε εταιρεία; Είναι εταιρεία «οικογενειακή» ή πρόκειται για εταιρεία «μεγάλη», όπως μια ανώνυμη εταιρεία; Απευθυνόμαστε στον εργοδότη, σε εκπρόσωπό του ή σε διοικητικό όργανο της εταιρείας; Ποιος είναι τελικά το «αφεντικό» που έχει ευθύνη απέναντί μας; Ποιος είναι τελικά ο υπεύθυνος για την ικανοποίηση των εργατικών αξιώσεων και δικαιωμάτων;

Στόχος, λοιπόν, είναι με την κατανόηση αυτών των βασικών ζητημάτων να ενισχυθούν οι γνώσεις μας, προκειμένου να μη χάνεται πολύτιμος χρόνος από τα σωματεία μας, π.χ. κατά την αναζήτηση αυτών που πραγματικά είναι υπεύθυνοι για την ικανοποίηση των αξιώσεών μας.

Στο πλαίσιο αυτό επιδιώκεται επίσης να ενισχυθεί η έγκαιρη κινητοποίηση και η αποτελεσματικότητα των συλλογικών μας δράσεων. Γι' αυτό τον λόγο το πρώτο κεφάλαιο της ενότητας αφιερώνεται εκ νέου στα κρίσιμα συλλογικά μας δικαιώματα και στις αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών, που είναι η παροχή έγκαιρης και ορθής ενημέρωσης («προσήκουσας ενημέρωσης») στα σωματεία μας για τις εργοδοτικές αποφάσεις και τις εξελίξεις στην επιχείρηση και γενικά η παροχή όλων των απαραίτητων στοιχείων.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα - Στόχοι

Με την ολοκλήρωση της μελέτης η εμπειρία μας θα έχει εμπλουτιστεί με πρόσθετες γνώσεις ώστε η δράση μας να είναι πιο αποτελεσματική. Και αυτό γιατί θα είμαστε σε θέση:

- να αναγνωρίζουμε το είδος του εργοδότη που έχουμε απέναντί μας, έτσι ώστε να μη χάνουμε πολύτιμο χρόνο με την αναζήτηση του πραγματικού υπεύθυνου
- να διακρίνουμε τα είδη επιχειρήσεων-εταιρειών που υπάρχουν και τις διαφορές τους που αφορούν τους εργαζομένους
- να εντοπίζουμε τη σχέση μεταξύ των διάφορων ειδών επιχειρήσεων και του τρόπου εξασφάλισης των αξιώσεων των εργαζομένων
- να προσδιορίζουμε ποιος ευθύνεται για τις αξιώσεις από την παροχή εργασίας (π.χ., την αμοιβή των εργαζομένων)
- να αναγνωρίζουμε ποιες μεταβολές μπορούν να συμβούν στην επιχείρηση και ποιες είναι οι συνέπειές τους στους εργαζομένους και στα δικαιώματά τους
- να γνωρίζουμε τις εναλλακτικές λύσεις που ενδεχομένως υπάρχουν, αντί της αρνητικής μεταβολής στην επιχείρηση
- να διαβλέπουμε αν και πότε συμφέρει τους εργαζόμενους να πάρουν μέρος στη λύση διάσωσης της εταιρείας
- να αντιλαμβανόμαστε πότε επιχειρείται η εκμετάλλευση της ασθενέστερης θέσης των εργαζομένων, με στόχο την αποδυνάμωση των δικαιωμάτων τους
- να οργανώνουμε καλύτερα τις ενέργειες των σωματείων μας, ώστε να μπορούμε να προστατευτούμε κατά το δυνατόν έγκαιρα και αποτελεσματικά.

Λέξεις/έννοιες-κλειδιά

- ενημέρωση, διαβούλευση και παροχή στοιχείων
- ατομική επιχείρηση, έμπορος-εργοδότης
- ομόρρυθμη εταιρεία, ετερόρρυθμη εταιρεία, Α.Ε., Ε.Π.Ε.
- διοίκηση της εταιρείας - νόμιμος εκπρόσωπος

- οικονομική κατάσταση επιχείρησης
- περιορισμός οικονομικής δραστηριότητας επιχείρησης
- «βαράει κανόνι» η επιχείρηση
- διάλυση - λύση - πτώχευση εταιρείας – διαδικασία συνδιαλλαγής
- δικαστική προστασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.
Επιχείρηση: Είδη και μετασχηματισμοί, βασικές έννοιες, είδη επιχειρήσεων

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στο κεφάλαιο αυτή θα εξετάσουμε πότε αναφερόμαστε στον εργοδότη-επιχειρηματία που είναι ο ίδιος απέναντί μας, και πότε αναφερόμαστε στην εταιρεία του, που αυτή είναι ο εργοδότης μας. Επίσης, θα μελετήσουμε τις διαφορές μεταξύ των ειδών των επιχειρήσεων. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, για να γίνει αντιληπτό ποιες μεταβολές μπορεί να συμβούν στο κάθε είδος επιχείρησης, αλλά και το πώς αυτές οι μεταβολές επηρεάζουν την εξασφάλιση των οικονομικών απαιτήσεων των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό είναι εξαιρετικά κρίσιμη η υλοποίηση της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώνει έγκαιρα και πλήρως και να διαβουλεύεται με τα σωματεία μας για την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης (βλ. παραπάνω στην Ενότητα Α΄).

2.1. Ατομική επιχείρηση (ένας εργοδότης-έμπορος)

Η επιχείρηση στην οποία εργαζόμαστε μπορεί να έχει τη μορφή μιας εταιρείας. Όμως δεν είναι σπάνιο ο επιχειρηματίας να μην έχει φτιάξει κάποια εταιρεία για να δραστηριοποιείται στις συναλλαγές. Είναι μόνος του και έχει φτιάξει τη δική του επιχείρηση, χωρίς να της έχει δώσει τη μορφή κάποιας εταιρείας, δηλαδή έχει τη δική του «ατομική επιχείρηση», όπως λέγεται.

Αυτό σημαίνει ότι δεν έχει ακολουθήσει μια διαδικασία ίδρυσης εταιρείας κάποιας μορφής. Ο ίδιος ο εργοδότης φαίνεται στις συναλλαγές, στους πελάτες και στους προμηθευτές με το όνομά του, ως επιχειρηματίας. Αυτός υπογράφει σε όλα τα έγγραφα με το όνομά του, χωρίς να βάζει κάποια επιπλέον σφραγίδα του που να αναφέρει σαφώς το όνομα μιας εταιρείας. Ο ίδιος είναι το πρόσωπο που φαίνεται ως εργοδότης στο ΙΚΑ, που φαίνεται στις τράπεζες ότι παίρνει τα δάνεια. Οι επιταγές κόβονται στο όνομά του και όχι στο όνομα κάποιας εταιρείας του, το ίδιο και τα τιμολόγια της επιχείρησης.

Συνήθως πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις, κυρίως εμπορικά μαγαζιά, καταστήματα και γραφεία (π.χ. αρχιτεκτονικά ή λογιστικά γραφεία).

Παράδειγμα

Ο κ. Δημήτρης Παπαδόπουλος έχει ένα μεγάλο κατάστημα πώλησης τροφίμων και έχει προσλάβει αρκετά άτομα ως προσωπικό (ταμίες, υπαλλήλους, αποθηκάριους).

Αν και δεν είναι μικρή η επιχείρησή του, δεν έχει ιδρύσει κάποια εταιρεία, η επιχείρησή του είναι ατομική. Υπογράφει σε όλα τα έγγραφα προς τρίτους, χωρίς να βάζει μαζί και κάποια σφραγίδα (π.χ. Παπαδόπουλος Α.Ε., ή Ε.Π.Ε. ή Παπαδόπουλος και ΣΙΑ Ο.Ε. ή Super Τρόφιμα Ομόρρυθμη Εταιρεία). Οι αποδείξεις που κόβει στους πελάτες αναφέρουν μόνο το όνομά του ως πωλητή και όχι κάτι από τα παραπάνω (Παπαδόπουλος Α.Ε. ή Ε.Π.Ε. κ.λπ.). Το ίδιο παρατηρούμε και στα τιμολόγια και τα άλλα έγγραφα που στέλνουν οι προμηθευτές του, αφού δεν αναφέρονται σε κάποια εταιρεία του κ. Παπαδόπουλου, αλλά εμφανίζουν μόνο τον ίδιο ως αγοραστή των προϊόντων και αναφέρονται αποκλειστικά στο ΑΦΜ του.

Όλα τα παραπάνω δεν αλλάζουν ακόμα και όταν ο εργοδότης έχει διαλέξει μια εντυπωσιακή εμπορική ονομασία **με ταμπέλα** για την επιχείρησή του (π.χ. Ελληνική Διανεμητική Τροφίμων), εφόσον δεν δηλώνει ταυτόχρονα ότι πρόκειται για κάποιο είδος εταιρείας (βλ. αμέσως παρακάτω).

Στην περίπτωση της ατομικής επιχείρησης, το σωματείο μας (εφόσον είναι αρμόδιο) για να ασκήσει τα δικαιώματά του (π.χ. ενημέρωση και διαβούλευση, συλλογική διαπραγμάτευση για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, απεργία), πρέπει να απευθυνθεί στον συγκεκριμένο εργοδότη, ιδιοκτήτη της ατομικής επιχείρησης.

2.2. Εταιρεία ως εργοδότης - Είδη εταιρειών

Άσκηση 2

Προτού μελετήσουμε τα διάφορα είδη εταιρειών, διαβάζουμε ξανά τα χαρακτηριστικά της ατομικής επιχείρησης και σκεφτόμαστε, με βάση την εμπειρία μας, ποια είναι τα στοιχεία που καθιστούν αναγνωρίσιμη την ύπαρξη μιας εταιρείας σε σχέση με μια ατομική επιχείρηση.

Μια εταιρεία ιδρύεται με συγκεκριμένη διαδικασία που ακολουθείται, και η οποία δεν θα μας απασχολήσει στο σημείο αυτό. Εκείνο που έχει σημασία έχει για εμάς είναι να καταλάβουμε ότι πρόκειται για μια τέτοια εταιρεία. Εκτός από τα έγγραφα που ο εργοδότης-επιχειρηματίας έχει και αποδεικνύουν την ίδρυσή της, η εταιρεία φαίνεται από τα εξής:

α) από το **ποιος είναι αυτός που εμφανίζεται ως υπεύθυνος** στον ΟΑΕΔ, στο ΙΚΑ, στα εκκαθαριστικά μισθοδοσίας

β) από το **πώς υπογράφει ο εργοδότης**: για να δεσμεύεται η εταιρεία στις συμφωνίες της, ο εργοδότης υπογράφει και βάζει μια σφραγίδα κάτω από την υπογραφή του ή πάνω σε αυτήν. Αυτή η σφραγίδα αναφέρεται στην επωνυμία της εταιρείας που απαραιτήτως έχει στο τέλος την ένδειξη Ο.Ε., Ε.Π.Ε., Α.Ε. κ.λπ.

γ) από το **πώς ονομάζεται και πώς συστήνεται στους άλλους.** Θα έχει σίγουρα μια ονομασία που θα τελειώνει σε Ο.Ε. ή Ε.Ε. (δηλαδή *Ομόρρυθμη Εταιρεία* ή *Ετερόρρυθμη Εταιρεία*) ή σε Α.Ε. (δηλαδή *Ανώνυμη Εταιρεία*) ή σε Ε.Π.Ε. (δηλαδή *Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης*) ή σε Συνεταιρισμό. Αυτό φαίνεται από την επιγραφή της επιχείρησης,

από τα τιμολόγια που εκδίδει ή που της στέλνουν, από τις επιστολές, από τις αποδείξεις κ.λπ.

Παράδειγμα

Ο κ. Δημήτρης Παπαδόπουλος έχει τρεις εταιρείες. Οι δύο βρίσκονται στην Αθήνα στο ίδιο κτήριο στην οδό Πανεπιστημίου 58, ενώ η τρίτη στην οδό Σολωμού 5. Ο Αντώνης είναι υπάλληλος του κ. Παπαδόπουλου και ασχολείται με τις μεταφορές προϊόντων των παραπάνω εταιρειών. Ακόμα και αν μεταφέρει με το φορτηγό προϊόντα και για τις τρεις εταιρείες, πρέπει να ξέρει ότι έχει προσληφθεί μέσω μιας μόνο από αυτές. Η εταιρεία είναι αυτή που έχει δηλωθεί ως εργοδότης στον ΟΑΕΔ ή φαίνεται ως εργοδότης στο ΙΚΑ ή στο μηνιαίο εκκαθαριστικό σημείωμα αποδοχών. Μπορεί λοιπόν ο Αντώνης να είναι υπάλληλος της εταιρείας που εδρεύει στην οδό Σολωμού. Αν, π.χ.,του οφείλονται αποδοχές, θα ζητήσει να εισπράξει το ποσό από την εταιρεία της οδού Σολωμού. Αν εμφανίζεται παρ' όλα αυτά ως εργοδότης ο ίδιος ο κ. Παπαδόπουλος, τότε θα εισπράξει το ποσό από τον ίδιο και όχι από την περιουσία της εταιρείας (βλ. και παρακάτω).

Αν έχει πολλές εταιρείες ο εργοδότης, και στο αντικείμενο δραστηριό-

τητάς του δεν είναι ευκρινές μέσω ποιας λειτουργεί (σκοπίμως ή μη), τότε είναι κρίσιμο να γνωρίζουμε μέσω ποιας εταιρείας μας έχει προσλάβει. Κι αυτό γιατί η συγκεκριμένη εταιρεία είναι υπεύθυνη απέναντί μας, και όχι κάποια άλλη εταιρεία του ίδιου εργοδότη! Πρέπει, λοιπόν, να είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε π.χ. εναντίον ποιας εταιρείας θα στραφούμε εάν μας οφείλονται αποδοχές για την εργασία που έχουμε παράσχει.

2.2.1. Ομόρρυθμη και Ετερόρρυθμη εταιρεία

Η πιο συνήθης μορφή εταιρείας στην ελληνική πραγματικότητα είναι η ομόρρυθμη και η ετερόρρυθμη εταιρεία. Πρόκειται συνήθως για οικογενειακές επιχειρήσεις, δηλαδή οι εταίροι της είναι μέλη μιας ευρύτερης ή στενότερης οικογένειας ή πολύ στενοί συνεργάτες, καθώς χρειάζεται σημαντική εμπιστοσύνη για να ιδρυθεί η εταιρεία αυτής της μορφής.

Η εταιρεία ιδρύεται σύμφωνα με μια συγκεκριμένη διαδικασία που ακολουθούν οι επιχειρηματίες (υπογραφή καταστατικού, δημοσίευσή του στο πλησιέστερο Πρωτοδικείο). Μεγαλύτερη σημασία για εμάς έχουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εταιρείας αυτής, καθώς και οι συνέπειές τους για την εξασφάλιση των αξιώσεων των εργαζομένων.

➜ Η ομόρρυθμη εταιρεία

Η **ομόρρυθμη εταιρεία** ή **Ο.Ε.** έχει τουλάχιστον δύο μέλη ως εταίρους. Εμφανίζεται με ονομασία όπως «Παπαδόπουλος και ΣΙΑ Ο.Ε.» ή «Αφοί Παπαδόπουλοι Ο.Ε.» ή «Παπαδόπουλος Κ. και Αντωνόπουλος Γ. Ο.Ε.».

Πρέπει να ξέρουμε οπωσδήποτε για την ομόρρυθμη εταιρεία ότι:

- πρέπει πάντα η ονομασία της να έχει το **όνομα των ομόρρυθμων εταίρων.**
- **διαχειριστής** της ομόρρυθμης, δηλαδή υπεύθυνος για τις αξιώσεις των εργαζομένων, μπορεί να είναι **μόνο ομόρρυθμος εταίρος**.
- οι ομόρρυθμοι εταίροι μπορούν να **αποφασίζουν μόνο από κοινού**, συλλογικά, και να υπογράφουν όλοι κάθε πράξη. Είναι, όμως, πιθανό στο καταστατικό να προβλέπεται ότι η Ο.Ε. δεσμεύεται μόνο με την υπογραφή του ενός ομόρρυθμου εταίρου, χωρίς τη σύμπραξη και συμφωνία όλων**.**

Άλλο πρόσωπο, είτε είναι ο λογιστής, ο διευθυντής, συγγενικό πρόσωπο κ.λπ., δεν διοικεί την εταιρεία και δεν ευθύνεται έναντι των εργαζομένων. Μπορεί να δίνεται η εντύπωση από την καθημερινή λειτουργία της εταιρείας αυτής ότι κάποιο από τα παραπάνω πρόσωπα έχει ιδιαίτερη εξουσία μέσα στην εταιρεία, ή και πράγματι να επηρεάζει τον εργοδότη. Ωστόσο, ο εργοδότης στην πράξη σύμφωνα με τον νόμο είναι ο ομόρρυθμος εταίρος. Αυτός είναι το πρόσωπο που αποφασίζει, αλλά και ευθύνεται έναντι του εργαζομένου.

- για τα **χρέη** της εταιρείας και συνεπώς για **τις οφειλές έναντι των εργαζομένων** (π.χ. μισθούς, υπερωρίες κ.λπ.) ευθύνεται **και η εταιρεία με την περιουσία της αλλά και οι ίδιοι οι εταίροι με την προσωπική τους περιουσία**, είτε είναι ακί-

νητα που τους ανήκουν είτε είναι χρήματα και μηχανήματα ή άλλα περιουσιακά στοιχεία.

Ειδικά το τελευταίο στοιχείο έχει ιδιαίτερη σημασία. Μπορεί η εταιρεία να πτωχεύσει, ή να μην έχει περιουσία (π.χ. το ακίνητο όπου στεγάζεται δεν είναι ιδιόκτητο, και καταβάλλει ενοίκιο), αλλά μπορεί οι εταίροι να έχουν περιουσία στο όνομά τους (π.χ. σπίτι, αυτοκίνητο, εξοχικό, καταθέσεις, μετοχές κ.λπ.). Έτσι ο εργαζόμενος, εφόσον κινηθεί νομικά, μπορεί να διεκδικήσει και να εισπράξει τα χρήματα που του οφείλονται. Σημειώνεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να κινηθεί ταυτόχρονα και παράλληλα τόσο κατά της εταιρείας όσο και κατά του ίδιου του εταίρου, ακόμα και αν η εταιρεία έχει αρκετά περιουσιακά στοιχεία.

Σημαντικό είναι να θυμόμαστε ότι **και η κοινοπραξία** συνήθως είναι ένα είδος ομόρρυθμης εταιρείας. Σπανιότερα, όμως, ιδρύεται και ως ανώνυμη εταιρεία (βλ. παρακάτω). Συνεπώς, η κοινοπραξία είναι ένα είδος ομόρρυθμης εταιρείας, στην οποία οι εταίροι είναι άλλες εταιρείες (π.χ. δύο κατασκευαστικές εταιρείες φτιάχνουν μια κοινοπραξία και αναλαμβάνουν ένα δημόσιο έργο).

➜ Η ετερόρρυθμη εταιρεία

Στην **ετερόρρυθμη εταιρεία** ή **Ε.Ε.** παρατηρούνται οι εξής διαφορές: υπάρχει τουλάχιστον ένας ή περισσότεροι ομόρρυθμοι εταίροι και ένας ή περισσότεροι ετερόρρυθμοι εταίροι. Για τον **ετερόρρυθμο εταίρο** υπάρχει η διαφορά ότι:

- δεν μπαίνει το όνομά του στην επωνυμία της εταιρείας. Αυτό είναι και το βασικό στοιχείο για να καταλάβουμε ότι πρόκειται για ετερόρρυθμο εταίρο και όχι για ομόρρυθμο
- δεν διοικεί και δεν είναι διαχειριστής της εταιρείας ακόμα και αν η συμπεριφορά του μας δείχνει το αντίθετο
- δεν ευθύνεται με την προσωπική του περιουσία για τα χρέη της εταιρείας. Συνεπώς, αν η εταιρεία δεν «πηγαίνει καλά», αυτός που υποχρεούται να καλύψει οικονομικά τους εργαζόμενους είναι ο ομόρρυθμος και όχι ο ετερόρρυθμος εταίρος.

Συνεπώς, το πραγματικό «αφεντικό» στην Ε.Ε. είναι ο ομόρρυθμος ή οι ομόρρυθμοι εταίροι. Ο ετερόρρυθμος εταίρος δεν έχει τόσο σημα-

ντικό ρόλο απέναντι στους εργαζομένους, καθώς δεν έχει διαχειριστικό ρόλο.

Άσκηση 3

Ο Κ. Παπαδόπουλος, ο Γ. Παπαδόπουλος και ο Δ. Παπαδόπουλος έφτιαξαν μια εταιρεία που την ονόμασαν «Αφοί Παπαδόπουλοι Ε.Ε.». Σε αυτήν οι δύο πρώτοι είναι ομόρρυθμοι εταίροι και ο τρίτος είναι ετερόρρυθμος.

Στην εταιρεία αυτή, που ασχολείται με την κατασκευή κτηρίων, εργάζονται 8 εργαζόμενοι. Η εταιρεία έχει μηχανήματα που είναι δικά της, δηλαδή αγοράστηκαν με τιμολόγια που αναγράφουν την εταιρεία ως αγοραστή, ενώ δεν έχει κάποιο κτήριο (ακίνητο) που να της ανήκει. Το κτήριο το νοικιάζει από άλλον ιδιοκτήτη. Έχει επίσης η εταιρεία και εμπορεύματα (οικοδομικά υλικά) που έχουν αγοραστεί με τιμολόγια που αναγράφουν το όνομα της εταιρείας ως αγοραστή.

Ο Κ. και ο Γ. Παπαδόπουλος που διοικούν την εταιρεία ως διαχειριστές διαμαρτύρονται στους εργαζομένους ότι δεν πάνε καλά οι δουλειές. Έχουν απολύσει ήδη έναν εργαζόμενο και τους άλλους δεν τους έχουν πληρώσει εδώ και 8 μήνες. Ακούγεται μάλιστα ότι έχουν πουλήσει και τα μηχανήματα και η εταιρεία «πάει για κλείσιμο».

Θα τα χάσουν τα χρήματά τους οι εργαζόμενοι; Θα πάρουν τελικά τα μεροκάματα που τους οφείλονται και τις αποζημιώσεις απόλυσης;

Οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν τα χρήματά τους ακόμα και αν η εταιρεία «πάει για κλείσιμο» και δεν έχει πια περιουσιακά στοιχεία, αφού στην περίπτωση αυτή πρόκειται για ομόρρυθμη εταιρεία. Άρα για τα χρέη και συνεπώς και για τους **μισθούς των εργαζομένων** ευθύνονται με την προσωπική περιουσία τους και οι **ομόρρυθμοι εταίροι** (όχι όμως και ο ετερόρρυθμος Δ. Παπαδόπουλος). Οι εργαζόμενοι μπορούν να κινηθούν δικαστικά κατά των Κ. και Γ. Παπαδόπουλου και εφόσον κερδίσουν μπορούν να ικανοποιηθούν από την εκποίηση π.χ. του εξοχικού που έχει ο ένας από αυτούς, ώστε να εξοφληθούν τα οφειλόμενα σ' αυτούς ποσά από μισθούς και αποζημιώσεις.

Περαιτέρω στοιχεία (όπως π.χ. η έδρα της, ο σκοπός και το εύρος της δραστηριότητάς της, οι εταίροι) για την Ο.Ε. ή την Ε.Ε. υπάρχουν στο καταστατικό της εταιρείας, το οποίο μπορούμε με την επωνυμία της εταιρείας να αναζητήσουμε στο Πρωτοδικείο, στην περιφέρεια του οποίου υπάγεται η έδρα της Ο.Ε. ή Ε.Ε. Εκεί τηρείται αρχείο με τα καταστατικά των Ο.Ε. και Ε.Ε.

! Στην περίπτωση της επιχείρησης που έχει τη μορφή Ομόρρυθμης ή Ετερόρρυθμης εταιρείας, το σωματείο μας (εφόσον είναι αρμόδιο) για να ασκήσει τα δικαιώματά του (π.χ. ενημέρωση και διαβούλευση, συλλογική διαπραγμάτευση για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, απεργία κ.λπ.) απευθύνεται τόσο στην εταιρεία όσο και στον νόμιμο εκπρόσωπό της, δηλαδή τον διαχειριστή της (π.χ. η αίτηση για ενημέρωση και διαβούλευση του σωματείου μας πρέπει να απευθυνθεί στην εταιρεία ως εξής: «Προς την ετερόρρυθμη εταιρεία με την επωνυμία "Αφοί Παπαδόπουλοι Ε.Ε.", όπως νόμιμα εκπροσωπείται»). Ο διαχειριστής πρέπει να προσέλθει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση ΣΣΕ. Στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας από εργαζόμενο, πρέπει να παρουσιαστεί ο διαχειριστής ή νόμιμα εξουσιοδοτημένο από αυτόν τρίτο πρόσωπο.

2.2.2. Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης και Ανώνυμη Εταιρεία

Η **Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης** (ή Ε.Π.Ε.) και η **Ανώνυμη Εταιρεία** (ή Α.Ε.) διαφοροποιούνται σημαντικά από τις παραπάνω εταιρείες, τόσο ως προς τη λειτουργία όσο και ως προς την εξασφάλιση των εργαζομένων.

Τόσο η Α.Ε. όσο και η Ε.Π.Ε. μπορεί να ιδρυθούν από *πολλά πρόσωπα,* αλλά επιτρέπεται από τον νόμο να ιδρυθούν και *μόνο από ένα πρόσωπο.* Αυτό σημαίνει ότι μπορεί ο εργοδότης να είναι ένας (μεμονωμένος) επιχειρηματίας, αλλά να έχει επιλέξει να δραστηριοποιείται μέσω μιας Α.Ε. ή μιας Ε.Π.Ε., την οποία έχει ιδρύσει και στην οποία μοναδικός εταίρος είναι ο ίδιος. Η διαδικασία ίδρυσης δεν ενδιαφέρει άμεσα τους εργαζόμενους.

! Το κύριο χαρακτηριστικό των εταιρειών αυτών είναι ότι: για τα **χρέη** των εταιρειών και συνεπώς και για τους **μισθούς ευθύνεται μόνο η ίδια η εταιρεία** με βάση την εταιρική της περιουσία. Δεν ευθύνονται οι εταίροι (μέτοχοι) και είναι δύσκολο να αποδείξουμε ότι ευθύνεται η Διοίκηση της εταιρείας. Υπογραμμίζεται επίσης το εξής: **η εταιρική περιουσία** είναι μόνο ό,τι ανήκει στην ίδια την εταιρεία, δηλαδή χρήματα σε λογαριασμούς που ανήκουν στην ίδια την εταιρεία, ακίνητα (κτήρια, αποθήκες κ.λπ.) ή μηχανήματα και άλλα πράγματα (π.χ. εμπορεύματα) που έχουν όμως αγοραστεί στο όνομα της εταιρείας, και ό,τι άλλο (π.χ. μετοχές σε άλλες εταιρείες) που όμως ανήκουν στην ίδια την εταιρεία. Το αν ανήκουν στην εταιρεία φαίνεται π.χ. από το τιμολόγιο αγοράς των μηχανημάτων ή των εμπορευμάτων, που ως αγοραστή αναγράφει την εταιρεία. Επίσης φαίνεται π.χ. από το συμβόλαιο αγοράς του ακινήτου ή των μετοχών άλλης εταιρείας, που αναγράφει ως αγοραστή την εταιρεία κ.λπ.

➜ Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.)

Τα πιο σημαντικά στοιχεία που πρέπει να ξέρουμε για την **Ε.Π.Ε.** είναι:

- ιδρύεται με μικρό σχετικά εταιρικό κεφάλαιο, τουλάχιστον 4.500€ που μπορεί όμως να είναι και πολύ μεγαλύτερο. Συνεπώς, η εταιρική περιουσία της Ε.Π.Ε. μπορεί να μην είναι μεγάλη

- μπορεί να έχει οποιοδήποτε όνομα (του εταίρου επιχειρηματία ή κάποια άλλη τυχαία ονομασία, π.χ. Μεταφορική Αθηνών Ε.Π.Ε.)

- το πιο σημαντικό και ανώτερο όργανο Διοίκησης της εταιρείας είναι η Συνέλευση των Εταίρων. Αυτή αποφασίζει για τα πιο σημαντικά ζητήματα (π.χ. μεταβολές στην εταιρεία). Αυτή αποφασίζει για το ποιος θα είναι ο Διαχειριστής της εταιρείας. Στη συνέλευση αυτή συμμετέχουν και αποφασίζουν όλοι οι εταίροι. Το περιεχόμενο κάποιων αποφάσεων των Συνελεύσεων των Εταίρων μπορούμε να το πληροφορούμαστε από το Εθνικό Τυπογραφείο, καθώς δημοσιεύονται σύμφωνα με τον νόμο

οι πιο σημαντικές αποφάσεις στο τεύχος ΑΕ-ΕΠΕ του ΦΕΚ (π.χ. τροποποίηση του καταστατικού, ισολογισμός)

- το διοικητικό όργανο που αποφασίζει για την πλειοψηφία των καθημερινών ζητημάτων λειτουργίας της εταιρείας είναι ο Διαχειριστής (ή οι Διαχειριστές). Αυτοί μπορεί να είναι οι ίδιοι οι εταίροι, ή άλλα πρόσωπα που αυτοί ορίζουν (π.χ. διευθυντής), που όμως δεν είναι εταίροι
- οι διαχειριστές ευθύνονται για τις πράξεις τους και έναντι των εργαζομένων, και έχουν ευθύνη αποζημίωσης αν είναι υπαίτιοι για κάποια ζημία που τους συνέβη (π.χ. υπέγραψαν ακάλυπτη επιταγή και την έδωσαν στους εργαζομένους, ή ευθύνονται για κάποιο εργατικό ατύχημα).

➜ Ανώνυμη Εταιρεία (Α.Ε.)

Τα πιο σημαντικά στοιχεία που πρέπει να ξέρουμε για την **Α.Ε.** είναι:

- ιδρύεται με μεγαλύτερο εταιρικό κεφάλαιο, τουλάχιστον 60.000€ που μπορεί όμως να είναι και πολύ μεγαλύτερο
- μπορεί να έχει οποιοδήποτε όνομα (του μετόχου επιχειρηματία ή κάποια άλλη τυχαία ονομασία, π.χ. Ιωαννίνων Εξαγωγική Α.Ε.)
- το σημαντικότερο και ανώτερο όργανο Διοίκησης της εταιρείας είναι η Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Αυτή αποφασίζει για τα πιο σημαντικά ζητήματα (π.χ. μεταβολές στην εταιρεία). Αυτή αποφασίζει ποιος θα διοικεί την εταιρεία. Στη συνέλευση αυτή συμμετέχουν και αποφασίζουν όλοι οι μέτοχοι. Το περιεχόμενο κάποιων αποφάσεων των Συνελεύσεων των Εταίρων μπορούμε να το πληροφορούμαστε από το Εθνικό Τυπογραφείο, καθώς δημοσιεύονται σύμφωνα με τον νόμο οι πιο σημαντικές αποφάσεις στο τεύχος ΑΕ-ΕΠΕ του ΦΕΚ. (π.χ. τροποποίηση του καταστατικού, διορισμός μελών ΔΣ, μετασχηματισμοί, ισολογισμός)
- το διοικητικό όργανο που αποφασίζει για την πλειοψηφία των καθημερινών ζητημάτων λειτουργίας της εταιρείας είναι ο Διευθύνων Σύμβουλος και το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.). Αυτοί

μπορεί να είναι οι ίδιοι οι μέτοχοι, ή άλλα πρόσωπα που αυτοί ορίζουν (π.χ. ο διευθύνων σύμβουλος). Διορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

- Ο διευθύνων σύμβουλος και το Δ.Σ. ευθύνονται για τις πράξεις τους και έναντι των εργαζομένων και έχουν ευθύνη αποζημίωσης αν είναι υπαίτιοι για κάποια ζημία που τους συνέβη (π.χ. υπέγραψαν ακάλυπτη επιταγή και την έδωσαν στους εργαζομένους, ή ευθύνονται για κάποιο εργατικό ατύχημα).

Άσκηση 4

Ο Κ. Παπαδόπουλος είχε ιδρύσει μια Ε.Π.Ε. με τον αδερφό του, ο οποίος μετά αποχώρησε και τώρα ο Παπαδόπουλος έχει την εταιρεία μόνος του.

Η εταιρεία ασχολείται με την πώληση αυτοκινήτων και έχει προσλάβει (η εταιρεία, όχι ο Παπαδόπουλος) 10 εργαζομένους. Στην εταιρεία ανήκουν μόνο τα αυτοκίνητα που πουλάει, τίποτε άλλο. Βέβαια οι εργαζόμενοι ξέρουν ότι ο Παπαδόπουλος είναι ιδιοκτήτης πολλών και ακριβών σπιτιών, καθώς έχει βγάλει πολλά χρήματα από τις δουλειές του. Γνωρίζουν επίσης ότι έχει μεγάλες καταθέσεις στις τράπεζες.

Ο Παπαδόπουλος μια μέρα ενημερώνει τους εργαζόμενους ότι κλείνει την επιχείρηση γιατί δεν τον συμφέρει πλέον, καθώς δεν υπάρχει ζήτηση στην πώληση αυτοκινήτων. Τι θα γίνει με τους μισθούς που χρωστάει στο προσωπικό; Πρέπει οι εργαζόμενοι να πάρουν τα χρήματα μόνο από την περιουσία της εταιρείας; Δεν μπορούν να τα πάρουν από τον ίδιο τον Παπαδόπουλο, αφού ξέρουν ότι έχει τόσα σπίτια και έγινε τόσο πλούσιος από αυτή την εταιρεία;

Αυτό ακριβώς είναι και **το μεγάλο πρόβλημα με τις Α.Ε. και τις Ε.Π.Ε.**

Οι εργαζόμενοι θα πάρουν τα χρήματά τους, όταν το δικαστήριο διατάξει την πώληση της περιουσίας της εταιρείας (δηλαδή των αυτοκινήτων της εταιρείας). Μόνο από την περιουσία της εταιρείας θα πάρουν χρήματα οι εργαζόμενοι. Οι εταίροι των Α.Ε. και των Ε.Π.Ε.

δεν ευθύνονται για τα χρέη της εταιρείας, συνεπώς ούτε και για τους μισθούς των εργαζομένων.

! Στην περίπτωση της επιχείρησης που έχει τη μορφή Ε.Π.Ε. ή Α.Ε., το σωματείο μας (εφόσον είναι αρμόδιο) για να ασκήσει τα δικαιώματά του (π.χ. ενημέρωση και διαβούλευση, συλλογική διαπραγμάτευση για την υπογραφή ΣΣΕ, απεργία κ.λπ.) πρέπει να απευθυνθεί τόσο στην εταιρεία όσο και στον νόμιμο εκπρόσωπό της, δηλαδή τον/τους διαχειριστή/ές της (Ε.Π.Ε.) και στο ΔΣ της Α.Ε. ή τον διευθύνοντα σύμβουλό της, αν έχει τέτοιον (π.χ. η γνωστοποίηση της προκήρυξης απεργίας ή η αίτηση για ενημέρωση και διαβούλευση του σωματείου μας πρέπει να απευθυνθεί στην εταιρεία ως εξής: «Προς την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία "ΕΡΜΗΣ Α.Ε.", όπως νόμιμα εκπροσωπείται»). Ο διαχειριστής ή ο διευθύνων σύμβουλος πρέπει να προσέλθει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση ΣΣΕ. Στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας από εργαζόμενο, πρέπει να παρουσιαστεί είτε ο διαχειριστής ή ο διευθύνων σύμβουλος είτε νόμιμα εξουσιοδοτημένο από αυτούς τρίτο πρόσωπο.

2.3. Συνεταιρισμοί

Οι Συνεταιρισμοί μπορεί να είναι **αστικοί**, **γεωργικοί** και **οικοδομικοί**. Η ίδρυση των συνεταιρισμών απαιτεί συγκεκριμένη διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσουν τα μέλη του. Οι συνεταιρισμοί αυτοί διοικούνται από τη *Γενική Συνέλευση*, που λαμβάνει τις πιο σοβαρές αποφάσεις για αλλαγές οι οποίες γίνονται στον συνεταιρισμό, και από το *Διοικητικό Συμβούλιο*, περίπου όπως συμβαίνει και στις εταιρείες που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Ο νόμος ορίζει ότι **αστικός συνεταιρισμός** είναι μια ένωση προσώπων. Η ένωση αυτή έχει σκοπό τη συνεργασία των μελών του. Η συνεργασία αυτή έχει σκοπό την οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική ανάπτυξη των μελών του και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους γενικά μέσα σε μια κοινή επιχείρηση (π.χ. συνεταιρισμός αξιοποίησης τοπικών προϊόντων και υπηρεσιών).

Ο **οικοδομικός συνεταιρισμός** είναι σύμφωνα με τον νόμο κάθε

συνεταιρισμός που έχει αποκλειστικό σκοπό την εξασφάλιση για τα μέλη του κατοικιών σε αστικές ή παραθεριστικές περιοχές ή την εν γένει αναμόρφωση, ανάπλαση και εξυγίανση περιοχών κατοικίας προς όφελος μόνον των μελών του.

Ο **γεωργικός συνεταιρισμός** είναι αυτόνομη ένωση προσώπων, η οποία συγκροτείται εθελοντικά και επιδιώκει, με την αμοιβαία βοήθεια των μελών της, την οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική ανάπτυξη και προαγωγή τους. Τέτοιοι συνεταιρισμοί είναι και οι αλιευτικοί, κτηνοτροφικοί, πτηνοτροφικοί, μελισσοκομικοί, σηροτροφικοί, δασικοί, αγροτουριστικοί, αγροβιοτεχνικοί, οικοτεχνικοί και άλλοι συνεταιρισμοί, οποιουδήποτε κλάδου ή δραστηριότητας της αγροτικής οικονομίας. Οι συνεταιρισμοί αυτοί διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες ενώσεις. Στις πρωτοβάθμιες υπάγονται οι Αγροτικοί Συνεταιρισμοί (Α.Σ.), στις δευτεροβάθμιες οι Ενώσεις Αγροτικών Συνεταιρισμών (Ε.Α.Σ.) και οι Κοινοπραξίες Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (Κ.Α.Σ.Ο.), και στις τριτοβάθμιες οι Κεντρικές Συνεταιριστικές Ενώσεις (ΚΕ.Σ.Ε.).

Οι εργαζόμενοι *απευθύνονται* για τα αιτήματά τους στο *διοικητικό συμβούλιο του Συνεταιρισμού*. Σε περίπτωση που το διοικητικό συμβούλιο με πράξεις του βλάπτει τα συμφέροντα των εργαζομένων και προκαλέσει οικονομική ζημία σε αυτούς (π.χ. έκδοση ακάλυπτων επιταγών), οι εργαζόμενοι μπορούν να διεκδικήσουν τις αξιώσεις τους τόσο από τον συνεταιρισμό όσο και από τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

2.4. Ευρωπαϊκή εταιρεία

Νέα μορφή εταιρείας είναι η **ευρωπαϊκή εταιρεία**. Αποτελεί μορφή εταιρείας που βασίζεται στο ευρωπαϊκό δίκαιο και τους κανόνες του.

Βασική δυνατότητα που παρέχει η ευρωπαϊκή εταιρεία στους επιχειρηματίες είναι ότι επιτρέπει στις επιχειρήσεις να φτιάχνουν μεταξύ τους κοινές εταιρείες, δηλαδή εταιρείες στις οποίες μέτοχοι θα είναι οι εταιρείες των επιχειρηματιών. Αυτό επιτρέπεται ακόμα και αν οι διάφορες εταιρείες που ιδρύουν την ευρωπαϊκή εταιρεία έχουν την έδρα τους σε διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες.

Η λειτουργία της εταιρείας αυτής βασίζεται στον τρόπο λειτουργίας της ανώνυμης εταιρείας. Συνεπώς πρέπει να θυμόμαστε ότι έχει **Γενική Συνέλευση** των Εταίρων και **Διοικητικό Συμβούλιο**.

Οι εργαζόμενοι *απευθύνονται* για τα αιτήματά τους στο *διοικητικό συμβούλιο*.

Σημειώνεται ότι έχει ιδιαίτερη σημασία το πού βρίσκεται η **έδρα** της ευρωπαϊκής εταιρείας, και όχι πού έχουν την έδρα τους οι εταιρείες που την ιδρύουν.

Άσκηση 5

Ανατρέχουμε στα είδη των επιχειρήσεων που περιγράφονται στο κεφάλαιο αυτό, μελετούμε τα βασικά χαρακτηριστικά τους και σκεφτόμαστε για το είδος της εταιρείας στην οποία δραστηριοποιείται το σωματείο μας, αλλά και άλλα σωματεία που γνωρίζουμε.

Πώς εκπροσωπείται ο εργοδότης απέναντί μας; Το σωματείο μας σε ποιον απευθύνεται για την άσκηση των δικαιωμάτων του και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που εκπροσωπεί;

Συνοπτικές Παρατηρήσεις

Στη μελέτη μας μέχρι αυτό το σημείο, διακρίναμε τα κύρια είδη των επιχειρήσεων, όπως και το ποιος αποφασίζει σε κάθε επιχείρηση και ποιος ευθύνεται απέναντι στους εργαζόμενους.

Οι μικρές επιχειρήσεις, δηλαδή οι ατομικές, οι ομόρρυθμες και οι ετερόρρυθμες, έχουν το μειονέκτημα ότι συνήθως δεν αντέχουν εύκολα στις οικονομικές δυσκολίες. Όμως έχουν το πλεονέκτημα ότι ο εργαζόμενος μπορεί να κινηθεί και κατά του ίδιου του επιχειρηματία και της ατομικής του περιουσίας για να εισπράξει π.χ. τους μισθούς που του οφείλονται.

Οι Α.Ε. και οι Ε.Π.Ε. έχουν το πλεονέκτημα ότι είναι πιο μεγάλες, αντέχουν στον ανταγωνισμό και παίρνουν π.χ. πιο μεγάλα δάνεια από τις τράπεζες, παρέχοντας ενδεχομένως μεγαλύτερη ασφάλεια. Μειονέ-

κτημά τους όμως είναι ότι ο εργαζόμενος θα εισπράξει τα χρήματα που του οφείλονται μόνο αν η εταιρεία έχει περιουσία. Ακόμα και αν οι επιχειρηματίες που την έχουν είναι πλούσιοι, ο εργαζόμενος δεν θα μπορέσει να πάρει χρήματα από την περιουσία του ίδιου του επιχειρηματία.

Με τις Α.Ε. και τις Ε.Π.Ε. μοιάζουν οι συνεταιρισμοί και η ευρωπαϊκή εταιρεία.

2.5. Μετασχηματισμός της επιχείρησης σε άλλη μορφή-είδος επιχείρησης

Μια σημαντική μεταβολή που ενδέχεται να αντιμετωπίσουμε είναι ο μετασχηματισμός της επιχείρησης σε άλλο είδος επιχείρησης. Το ερώτημα που τίθεται είναι τι είδους «μεταμόρφωση» μπορεί να έχει η «επιχείρηση-εργοδότης» και πώς ενδέχεται αυτό να επηρεάζει τους εργαζομένους.

Σε περίπτωση μετασχηματισμού της επιχείρησης, οι ακόλουθες εκδοχές είναι πιθανές:

- ➜ η ατομική επιχείρηση μπορεί να γίνει Ομόρρυθμη εταιρεία, Ε.Π.Ε. ή Α.Ε.
- ➜ η Ομόρρυθμη εταιρεία να γίνει Ετερόρρυθμη, Α.Ε. ή Ε.Π.Ε.
- ➜ η Ε.Π.Ε. να γίνει Α.Ε. ή Ομόρρυθμη εταιρεία
- ➜ η Α.Ε. να γίνει Ε.Π.Ε. ή Ομόρρυθμη εταιρεία.

Σε κάθε τέτοια περίπτωση πρέπει να θυμόμαστε τα ακόλουθα:

- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζομένους και στις εγκαταστάσεις που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζομένους, ο εργοδότης (επιχειρηματίας/εταιρεία) είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει και να διαβουλευθεί εγκαίρως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (σωματείο) για τις αποφάσεις του (π.χ. για τον μετασχηματισμό της επιχείρησης σε άλλη μορφή-είδος επιχείρησης, την αλλαγή έδρας), εφόσον αυτές μπορεί να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργά-

νωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας (Π.Δ. 240/2006). Επίσης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει την Επιθεώρηση Εργασίας, τον ΟΑΕΔ και το ΙΚΑ (δηλ. ενημερώνει ότι πλέον ο εργοδότης είναι π.χ. όχι η Παπαδόπουλος Ο.Ε. αλλά η Παπαδόπουλος Ε.Π.Ε.) σε σύντομο χρόνο από την επέλευση της μεταβολής (π.χ. εφόσον η επιχείρηση αλλάξει νόμιμο εκπρόσωπο, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς το νέο αυτό στοιχείο, εντός 15 ημερών από την επέλευση της μεταβολής).

- Η επιχείρηση παραμένει η ίδια, αλλά αλλάζει νομική μορφή. Οι συμβάσεις της, τα χρέη της και οι υποχρεώσεις της έναντι των δανειστών, των προμηθευτών αλλά και των εργαζομένων παραμένουν ίδια. Συνεπώς, εάν οφείλονται στους εργαζόμενους μισθοί από την επιχείρηση υπό την προηγούμενή της μορφή, οι μισθοί συνεχίζουν να οφείλονται από την ίδια επιχείρηση υπό τη νέα της πλέον μορφή.

- Δεν χρειάζεται να γίνει νέα ατομική σύμβαση εργασίας με τον επιχειρηματία. Ισχύει η συμφωνία που είχε γίνει αρχικά και με τους ίδιους όρους. Μοναδική εξαίρεση είναι αν μιλάμε για ατομική επιχείρηση, οπότε ενώ η ατομική σύμβαση έγινε π.χ. με τον ίδιο τον εργοδότη, μετά την αλλαγή θα γίνει με την εταιρεία. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις (π.χ. από Αφοί Παπαδόπουλοι Ο.Ε. σε Αφοί Παπαδόπουλοι Α.Ε.) δεν χρειάζεται νέα σύμβαση. Σε κάθε περίπτωση όμως, ο εργοδότης έχει υποχρέωση από τον νόμο (Π.Δ. 156/1994) μέσα σε έναν μήνα από τη μεταβολή των στοιχείων της επιχείρησής του να συντάσσει και να παραδίδει έγγραφο γνωστοποίησης της αλλαγής αυτής.

Οι παραπάνω μετασχηματισμοί δεν σηματοδοτούν ότι κάτι το αρνητικό συμβαίνει στην επιχείρηση. Δεν σημαίνουν απαραίτητα ότι η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα, καθώς μπορεί π.χ. να εξυπηρετούν καλύτερα τα επιχειρηματικά σχέδια του εργοδότη.

Άσκηση 6

Η Μαρία δουλεύει ταμίας σε ένα σούπερ μάρκετ που ονομάζεται «Κωστόπουλος και Σια Ο.Ε.».

Η επιχείρηση μεγάλωσε και αγόρασε και το διπλανό κατάστημα. Έμαθε η Μαρία από τον λογιστή ότι ο Κωστόπουλος με τον συνεργάτη του έκαναν την εταιρεία «Κωστόπουλος Α.Ε.». Μάλιστα σκέφτονται στο μέλλον να της δώσουν και μια πιο χαρακτηριστική επωνυμία.

*Ο λογιστής της είπε ότι πρέπει να υπογράψει **νέα σύμβαση** με τη «νέα» εταιρεία. Μάλιστα της είπε ότι κάποιες **υπερωρίες** που της χρώσταγε η εταιρεία πλέον **δεν** είναι σίγουρο αν θα της πάρει.*

Η Μαρία απευθύνεται για να ρωτήσει πληροφορίες για τα δικαιώματά της στο τοπικό σωματείο εμποροϋπαλλήλων, του οποίου είναι μέλος. Τι πληροφορίες σχετικά με το θέμα που την αφορά μπορεί να της δώσει το σωματείο;

Όπως ήδη αναφέρθηκε, σε περίπτωση μετασχηματισμού της επιχείρησης ο εργαζόμενος **δεν πρέπει να υπογράψει νέα σύμβαση**. Αν το κάνει, θα είναι σαν να απολύεται και να ξαναπροσλαμβάνεται, με αποτέλεσμα να θεωρείται νέος εργαζόμενος! Συνεπώς, πρόκειται για την ίδια εταιρεία, με νέα νομική μορφή, μεταβολή από την οποία ο εργαζόμενος δεν επηρεάζεται ως προς τις προϋπάρχουσες αξιώσεις του (π.χ. οφειλόμενες αποδοχές από υπερωριακή απασχόληση).

2.6. Όμιλος εταιρειών - θυγατρική και μητρική εταιρεία

Συχνά ακούμε τη φράση «όμιλος εταιρειών» ή «όμιλος επιχειρήσεων». Αυτό μας απασχολεί ιδιαίτερα όταν ακούμε ότι η επιχείρηση στην οποία δουλεύουμε «πωλήθηκε σε **όμιλο**», «ανήκει σε όμιλο» ή «έγινε όμιλος», ή ελέγχεται από «τη μητρική εταιρεία holding (χόλντινγκ)».

Τι σημαίνει ο όμιλος και πώς μπορεί να επηρεάσει τη θέση του εργαζομένου; Πρέπει να ανησυχούμε όταν ακούμε ότι κάποια τέτοια αλλαγή θα γίνει στην εταιρεία; Τις απαντήσεις σ' αυτά τα βασικά ερωτήματα θα τις μελετήσουμε παρακάτω και θα καταλάβουμε τη σχέση μεταξύ ομίλου, μητρικής, θυγατρικής και εργαζομένων.

Ο όμιλος είναι σύνολο εταιρειών που είναι «**συνδεδεμένες**» μεταξύ τους. Δηλαδή, περισσότερες εταιρείες συνδέονται μεταξύ τους και διατηρούν μεταξύ τους μια από τις παρακάτω σχέσεις:

α) μια επιχείρηση (Α) κατέχει την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου των μετόχων ή των εταίρων άλλης επιχείρησης (Β),

β) μια επιχείρηση (Α) έχει το δικαίωμα να διορίζει ή να παύει την πλειοψηφία των μελών του διοικητικού, διαχειριστικού ή εποπτικού οργάνου του καταστατικού μιας άλλης επιχείρησης (Β),

γ) μια επιχείρηση (Α) έχει το δικαίωμα να ασκήσει κυριαρχική επιρροή σε άλλη επιχείρηση (Β) βάσει σύμβασης που έχει συνάψει με αυτήν, ή δυνάμει ρήτρας του καταστατικού αυτής (της Β),

δ) μια επιχείρηση (Α) που είναι μέτοχος ή εταίρος άλλης επιχείρησης (Β) ελέγχει μόνη της, βάσει συμφωνίας που έχει συνάψει με άλλους μετόχους ή εταίρους της επιχείρησης (Β), την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου των μετόχων ή των εταίρων της επιχείρησης (Β).

Οι επιχειρήσεις που διατηρούν μια από τις παραπάνω σχέσεις μέσω ενός φυσικού προσώπου, ή μιας ομάδας φυσικών προσώπων που ενεργούν από κοινού, θεωρούνται επίσης συνδεδεμένες επιχειρήσεις.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, μία εταιρεία, η **μητρική**, έχει την πλειοψηφία στις υπόλοιπες εταιρείες, τις **θυγατρικές**. Η μητρική εταιρεία συχνά λέγεται και χόλντινγκ (holding). Η μητρική ελέγχει έτσι τις θυγατρικές εταιρείες, καθώς η μητρική εταιρεία αποτελεί τον βασικό εταίρο στις θυγατρικές εταιρείες. Κατέχει δηλαδή *τα μεγαλύτερα εταιρικά ποσοστά* (μετοχές), λαμβάνει με πλειοψηφία τις αποφάσεις (στη Γενική Συνέλευση) των θυγατρικών εταιρειών και καθορίζει το μέλλον τους. Ουσιαστικά, αφού η μητρική ελέγχει τα ποσοστά στις θυγατρικές εταιρείες, ελέγχει και ποιος θα μπει στη Διοίκηση των θυγατρικών. Έτσι, τα διοικητικά όργανα της θυγατρικής που ελέγχονται από τη μητρική εταιρεία παίρνουν αποφάσεις που τους υποδεικνύει η μητρική εταιρεία.

Παράδειγμα

Ο Αντώνης δουλεύει στην εταιρεία «Νόστιμα Τρόφιμα Μεγάρων Α.Ε.» που βρίσκεται στα Μέγαρα και είναι οδηγός αυτοκινήτου. Οι μετοχές της εταιρείας αυτής ανήκουν σε ποσοστό μεγαλύτερο του 55% σε μια μεγαλύτερη εταιρεία, την «Χόλντινγκ Διανομή Ελλάδος Α.Ε.», που έχει έδρα στην Αθήνα.

Αυτή έχει εταιρείες και στην Κόρινθο και στη Χαλκίδα, που ονομάζονται αντίστοιχα «Νόστιμα Τρόφιμα Κορίνθου Α.Ε.» και «Νόστιμα Τρόφιμα Χαλκίδας Α.Ε.». Ο Αντώνης αναγκάζεται να μεταφέρει εμπορεύματα όλων αυτών των εταιρειών, τόσο σε πελάτες τους όσο και από την αποθήκη της μιας στην αποθήκη της άλλης. Μάλιστα, ο Αντώνης αφήνει το φορτηγό όταν τελειώνει τη δουλειά στην εταιρεία που βρίσκεται στα Μέγαρα. Από εκεί παίρνει και τον μισθό του κάθε μήνα. Το φορτηγό που οδηγεί έχει επιγραφή «Νόστιμα Τρόφιμα Α.Ε.» και το καπέλο του έχει το ίδιο σήμα.

Η «Χόλντινγκ Διανομή Ελλάδος Α.Ε.» είναι η μητρική εταιρεία.

Οι εταιρείες «Νόστιμα Τρόφιμα Α.Ε.» στα Μέγαρα, στη Χαλκίδα και την Κόρινθο είναι οι θυγατρικές εταιρείες.

*Όλες αυτές μεταξύ τους είναι **συνδεδεμένες** εταιρείες, και σχηματίζουν **όλες μαζί τον Όμιλο** εταιρειών.*

Αν στον ΟΑΕΔ και στο ασφαλιστικό ταμείο φαίνεται ως εργοδότης η «Χόλντινγκ Διανομή Ελλάδος Α.Ε.», αυτή είναι και ο πραγματικός εργοδότης του Αντώνη! Δεν έχει σημασία πού αφήνει το φορτηγό, από πού παίρνει τα εμπορεύματα, πού τα αφήνει, σε ποιο κτήριο πληρώνεται!

Κανονικά αυτή είναι και η εταιρεία απέναντι στην οποία πρέπει ο Αντώνης έχει τις όποιες εργασιακές του αξιώσεις. Αν του οφείλουν μισθούς, ευθύνεται για τους μισθούς του η μητρική εταιρεία μόνο στην Αθήνα, ακόμα και αν η πληρωμή του γίνεται στο κτήριο της θυγατρικής στα Μέγαρα.

Ο εργαζόμενος, όπως έχουμε ήδη παραπάνω πει, έχει **<u>έναν</u> εργοδότη**! **Μπορεί να δουλεύει** στην πράξη για **όλες τις εταιρείες** του Ομίλου

ο εργαζόμενος, αλλά ένας είναι ο εργοδότης, ένας πληρώνει τον μισθό, ένας ευθύνεται για τον εργαζόμενο.

Μπορεί η εταιρεία του εργαζομένου να είναι η μητρική, μπορεί όμως να είναι και μια από τις θυγατρικές εταιρείες. Αυτό δεν αλλάζει κάτι για τον εργαζόμενο. Για να βρει ποιος τελικά είναι ο εργοδότης του, θα ανατρέξει στην ατομική σύμβαση εργασίας του ή μπορεί να απευθυνθεί στον **ΟΑΕΔ** για να εξετάσει ποιος έκανε την **αναγγελία** πρόσληψης και ποιος είναι δηλωμένος στον ΟΑΕΔ και στο ΙΚΑ ως εργοδότης.

Παράδειγμα

Η εταιρεία «Νόστιμα Τρόφιμα Α.Ε.» στα Μέγαρα έχει 30 εργαζομένους και αποφάσισε να διώξει τους 3. Ο Αντώνης φοβάται μήπως διώξουν και αυτόν.

Εφόσον όμως εργοδότης του είναι η μητρική εταιρεία «Χόλντινγκ Διανομή Ελλάδος Α.Ε.», σημασία έχει τι αποφασίζει αυτή η εταιρεία.

Το πρόβλημα δημιουργείται όταν η απόφαση για απολύσεις δεν έχει ληφθεί από την θυγατρική εταιρεία, αλλά από τη μητρική εταιρεία. Στην πραγματικότητα, η Διοίκηση της μητρικής αποφασίζει και δίνει «εντολές» στις Διοικήσεις των θυγατρικών εταιρειών για το τι πρέπει να κάνουν.

Προβλήματα, λοιπόν, δημιουργούνται όταν η θυγατρική εταιρεία αναγκάζεται να κινηθεί όπως αποφασίζει η μητρική εταιρεία. Κι αυτό γιατί οι αποφάσεις στις επιχειρήσεις λαμβάνονται τελικά από αυτόν που έχει τον έλεγχο.

! Συνεπώς εφόσον η μητρική είναι αυτή που ελέγχει τις θυγατρικές εταιρείες, όπως παραπάνω αναφέραμε, έχει κι αυτή υποχρέωση να ενημερώνει το σωματείο και να διαβουλεύεται μαζί του για όλες τις επιχειρηματικές αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

2.7. Αλλαγή του σκοπού και της δραστηριότητας της επιχείρησης

Άσκηση 7

Σκεφτόμαστε εάν το σωματείο μας ή άλλο σωματείο που γνωρίζουμε έχει αντιμετωπίσει αλλαγή στον σκοπό ή/και στη δραστηριότητα της επιχείρησης του εργοδότη. Γιατί έγινε και πού οφειλόταν η μεταβολή αυτή; Είχε επιπτώσεις στα δικαιώματα των εργαζομένων;

Συχνά ακούμε για αλλαγές στον σκοπό και στη δραστηριότητα μιας επιχείρησης. Δηλαδή μια επιχείρηση αλλάζει ως προς τον σκοπό της και τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που διαθέτει στους καταναλωτές και στις συναλλαγές.

Μια τέτοια αλλαγή μπορεί να οφείλεται π.χ.:

- στην απόφαση της επιχείρησης να αλλάξει τον τρόπο λειτουργίας της και να γίνει πιο ανταγωνιστική
- στην απόφαση του επιχειρηματία να αλλάξει το κόστος ή το περιθώριο κέρδους
- στη βούληση του επιχειρηματία να επεκταθεί και σε άλλους τομείς που μπορούν να δώσουν κέρδος.

Μια τέτοια αλλαγή μπορεί να συμβεί όταν π.χ. μια επιχείρηση που ασχολείται με τον καθαρισμό κτηρίων επεκτείνεται και στην πώληση προϊόντων καθαρισμού. Ή εγκαταλείπει τον καθαρισμό κτηρίων και αποφασίζει πλέον να ασχοληθεί με τις οικοδομικές εργασίες.

Σε μια πρώτη προσέγγιση, μια τέτοια αλλαγή μπορεί να μην έχει συνέπειες στους εργαζομένους της επιχείρησης, εφόσον αυτοί διατηρούν τις θέσεις εργασίας τους με τις ίδιες ειδικότητες και χωρίς να μεταβάλλονται οι αποδοχές και οι όροι εργασίας τους.

Πρόβλημα δημιουργείται στις περιπτώσεις π.χ. που αλλάζει η δραστηριότητα της επιχείρησης, με συνέπεια να αλλάζει και η ειδικότητα των

εργαζόμενων (π.χ. ένας εργαζόμενος από οδηγός φορτηγού να γίνει αποθηκάριος, ή από υπάλληλος γραφείου να γίνει πωλητής κ.λπ.).

Μια τέτοια αλλαγή ελέγχεται για το αν και κατά πόσο ενέχει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου, η οποία γεννά δικαιώματα και αξιώσεις από πλευράς του εργαζομένου.

Επίσης μια τέτοια αλλαγή, η οποία εμπεριέχει μεταβολή του είδους της επιχειρηματικής δραστηριότητας ή του κλάδου όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση, μπορεί να έχει επίπτωση στο είδος της συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ) που τη δεσμεύει (π.χ. μια εξαγωγική εταιρεία ειδών καθαρισμού, η οποία δεσμεύεται από τη ΣΣΕ εμπορικών επιχειρήσεων, να γίνει εταιρεία παροχής υπηρεσιών καθαρισμού, η οποία δεσμεύεται από την ΣΣΕ επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών). Το ζήτημα αυτό περιπλέκεται περισσότερο στην περίπτωση που ο εταιρικός σκοπός αφορά περισσότερα είδη επιχειρηματικής δραστηριότητας, οπότε και **παίζει πολύ σημαντικό ρόλο ποια είναι η κύρια επιχειρηματική δραστηριοποίηση της εταιρείας.** Και στην περίπτωση αυτή ελέγχεται εάν υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, η οποία γεννά δικαιώματα και αξιώσεις από πλευράς του.

! Η μεταβολή στον σκοπό ή/και στη δραστηριότητα μιας επιχείρησης προϋποθέτει τροποποίηση του καταστατικού της. Τα σωματεία μας μπορούν να ενημερωθούν για τις αλλαγές στο καταστατικό της εταιρείας ως εξής:

- Αν η επιχείρηση είναι Ο.Ε. ή Ε.Ε. μπορούμε να απευθυνθούμε στο Πρωτοδικείο, στην περιφέρεια του οποίου υπάγεται η έδρα της Ο.Ε. ή Ε.Ε. Εκεί τηρείται αρχείο με τα καταστατικά των Ο.Ε. και Ε.Ε., και από τις τροποποιήσεις μπορούμε να πληροφορηθούμε τις τυχόν αλλαγές, ζητώντας την έκδοση πιστοποιητικού μεταβολών της εταιρείας και αντίγραφο του τελευταίου (τροποποιημένου) καταστατικού.

- Αν η επιχείρηση είναι Α.Ε. ή Ε.Π.Ε. μπορούμε να πληροφορηθούμε τις τυχόν αλλαγές του καταστατικού από το αντίστοιχο ΦΕΚ. Δηλαδή από το Εθνικό Τυπογραφείο μπορούμε να ζητήσουμε το αντίστοιχο ΦΕΚ του τεύχους για Α.Ε.-Ε.Π.Ε. και

να πληροφορηθούμε τις αλλαγές (πλέον η υπηρεσία αυτή διατίθεται και στο διαδίκτυο στην ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου, www.et.gr). Επίσης, στις κατά τόπους αρμόδιες Νομαρχίες (πλέον Περιφέρειες) τηρείται το Μητρώο των Α.Ε. και μπορούμε από το Μητρώο να πάρουμε πληροφορίες για τις αλλαγές στο καταστατικό. Το ίδιο ισχύει και για το Μητρώο για τις Ε.Π.Ε. και τις αλλαγές στο καταστατικό τους, καθώς τηρείται Μητρώο Ε.Π.Ε. στο Πρωτοδικείο της περιφέρειας όπου βρίσκεται η έδρα της Ε.Π.Ε.

- Αν η επιχείρηση είναι Συνεταιρισμός, μπορούμε να πληροφορηθούμε τις αλλαγές στο καταστατικό από το αντίστοιχο Μητρώο που τηρείται στο κατά τόπον αρμόδιο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας, όπου έχει την έδρα του ο Συνεταιρισμός.

2.8. Αλλαγή έδρας - τόπου δραστηριότητας

Συνήθης περίπτωση είναι και η αλλαγή του τόπου όπου έχει την έδρα της η επιχείρηση. Δηλαδή, η επιχείρηση μπορεί να μεταφέρει την έδρα της μέσα στα όρια της ίδιας πόλης ή από τη μια πόλη να πάει στην άλλη. Αυτή η μεταβολή μπορεί να έχει συνέπειες για τους εργαζομένους.

Η μεταφορά της έδρας της επιχείρησης μπορεί να σημαίνει δύο πράγματα:

- δημιουργία νέας έδρας στο νέο μέρος και κλείσιμο της προηγούμενης
- δημιουργία νέας έδρας στο νέο μέρος και διατήρηση της προηγούμενης.

Η μεταφορά της εταιρείας σε νέα έδρα **δεν αλλάζει την εταιρεία.** Άρα παραμένει ο ίδιος εργοδότης, ο οποίος έχει τις ίδιες υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με τη νομολογία, σε περίπτωση μεταφοράς της επιχείρησης, ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργαστεί στη νέα εγκατάσταση της επιχείρησης μόνον όταν η προσφορά της εργασίας του στη νέα αυτή εγκατάσταση δεν συνεπάγεται σοβαρή του καταπόνηση ή πρόσθετη δαπάνη για τη μετάβασή του. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης δεν θα πρέπει να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα καταχρηστικά,

ενώ κατ' αρχήν οφείλει να προβλέψει τον τρόπο μετακίνησης των εργαζομένων προς την εργασία τους (π.χ. καταβάλλοντας το αντίτιμο της βενζίνης του ΙΧ των εργαζομένων, ή παρέχοντας μέσο της επιχείρησης για τη μεταφορά τους ή χορηγώντας το αντίτιμο των εισιτηρίων των μέσων μεταφοράς). Πρέπει όμως να ελεγχθεί εξίσου και το εάν η μετακίνηση του εργαζομένου σε περίπτωση αλλαγής της έδρας της επιχείρησης είχε συμφωνηθεί στην ατομική σύμβαση εργασίας, οπότε σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί να παρέχει την εργασία του στη νέα έδρα μπορεί να θεωρηθεί ότι καταγγέλλει ο ίδιος σύμβασή του, δηλαδή παραιτείται. Εάν αυτό το ενδεχόμενο είχε αποκλεισθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας, τότε υπάρχει μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας, και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί να εργασθεί στη νέα έδρα, θεωρείται ότι ο εργοδότης λύνει τη σύμβαση εργασίας, οπότε και οφείλει αποζημίωση.

Παράδειγμα

Η Μαρία μένει στο Καπανδρίτι και δουλεύει σε κατάστημα κινητών τηλεφώνων στην Κηφισιά της Αττικής. Το κατάστημα αυτό το έχει η εταιρεία «Αφοί Πεσμαλίδη - Αττική Ε.Π.Ε.». Στην ατομική της σύμβαση εργασίας αναφέρεται ως τόπος παροχής της εργασίας η Κηφισιά, ενώ δεν γίνεται καμία αναφορά για παροχή εργασίας σε οποιοδήποτε υποκατάστημα της εταιρείας. Μαθαίνει η Μαρία ότι ανοίγει η εταιρεία νέο υποκατάστημα και φοβάται ότι θα τη στείλουν μόνιμα εκεί ως πιο έμπειρη.

Αν το κατάστημα της παραπάνω εταιρείας ανοίξει π.χ. στο Μαρούσι, η Μαρία δεν μπορεί βάσιμα να αρνηθεί την παροχή της εργασίας της εκεί, εφόσον μάλιστα η εταιρεία τής καλύπτει τη μεταφορά της στην εργασία, πληρώνοντας είτε το αντίτιμο της συγκοινωνίας είτε τη βενζίνη του αυτοκινήτου της. Αν όμως το κατάστημα ανοίγει στο Σούνιο, τότε μπορεί να θεωρήσει παράνομο το αίτημα της παραπάνω εταιρείας που είναι εργοδότης της.

! ***ΠΡΟΣΟΧΗ****: αν οι εταίροι φτιάξουν* ***νέα εταιρεία*** *στο Σούνιο (π.χ. Κ. και Γ. Πεσμαλίδης Α.Ε.), τότε αλλάζουν τα πράγματα. Η νέα εταιρεία είναι ένας νέος εργοδότης. Για να μεταφερθεί η Μαρία εκεί κανονικά*

πρέπει να υπογράψει νέα σύμβαση, με τη νέα εταιρεία, ενώ πρέπει να λάβει αποζημίωση απόλυσης από την προηγούμενη εταιρεία. Εκτός εάν συμφωνηθεί στη νέα της σύμβαση η νέα εταιρεία να αναγνωρίσει το σύνολο της προϋπηρεσίας της Μαρίας στην προηγούμενη εταιρεία για όλα τα σχετικά με αυτήν δικαιώματα, όπως και για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

! Η μεταφορά της επιχείρησης **σε άλλη χώρα** σημαίνει αυτομάτως και πλήρη αλλαγή του νομικού καθεστώτος στο οποίο υπάγεται η επιχείρηση. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η επιχείρηση στην Ελλάδα διαλύεται, παύει να λειτουργεί και ξεκινά νέα επιχείρηση στη νέα χώρα. Δηλαδή ιδρύεται εξαρχής νέα επιχείρηση στη χώρα μεταφοράς, και αυτή η επιχείρηση αλλά και η λειτουργία της δεν υπάγονται πλέον στους ελληνικούς νόμους, αλλά στους νόμους της χώρας μεταφοράς.

Σε περίπτωση που μια επιχείρηση ανοίξει υποκατάστημα σε άλλη χώρα, οι εργαζόμενοι υπάγονται στο νομοθετικό πλαίσιο της χώρας αυτής. Κατ' εξαίρεση όμως μπορεί να υπάρξει συμφωνία ότι ο εργαζόμενος θα υπάγεται στο νομοθετικό καθεστώς της χώρας προέλευσης (Ελλάδας).

2.9. Αλλαγή της επωνυμίας της επιχείρησης

Στην περίπτωση αυτή πρέπει να διακρίνουμε τα εξής ενδεχόμενα:

α) Η αλλαγή της επωνυμίας να είναι τυπική. Δηλαδή αλλάζει το όνομα σημαντικά, αλλά μόνο για εμπορικούς λόγους. Π.χ. από «Εισαγωγική εξαγωγική Αττικής Α.Ε.» γίνεται «Εξαγωγές Παπασπύρου Α.Ε.» ή ακόμα και «Διανομή Υλικών και Προϊόντων Α.Ε.».

Ακόμα και η πλήρης αλλαγή της επωνυμίας δεν έχει επίπτωση στους εργαζομένους και στη σύμβαση που έχουν υπογράψει. Ο εργοδότης δεν δικαιούται να κάνει καμία αλλαγή στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων επειδή μεταβλήθηκε η επωνυμία της επιχείρησής του.

β) Η αλλαγή στην επωνυμία να είναι πιο ουσιαστική. Μπορεί π.χ. να σημαίνει αλλαγή των εταίρων-επιχειρηματιών, που θα αναπτυχθεί

παρακάτω. Π.χ. από «Κ. και Γ. Πελασγίδης Ο.Ε.» γίνεται «Κ. και Δ. Πελασγίδης Ο.Ε.», ή από «Αφοί Αλεξίου Ε.Π.Ε.» γίνεται «Α. Αλεξίου και Γ. Γεωργιάδης Ε.Π.Ε.».

Η αλλαγή είναι ουσιαστική για την εταιρεία, διότι έχει γίνει **αλλαγή των εταίρων**, άρα αλλαγή και στη διοίκηση της εταιρείας. Όμως και σε αυτή την περίπτωση κατ' αρχήν δεν υπάρχει **καμία αλλαγή για τον εργαζόμενο**, τα δικαιώματά του, τη σύμβασή του, τους μισθούς του (βλ. και στο επόμενο κεφάλαιο).

γ) Η αλλαγή της επωνυμίας να γίνεται επειδή έγινε μετασχηματισμός της εταιρείας. Π.χ. από «Αφοί Πελασγίδη Ο.Ε.» σε «Πελασγίδη Α.Ε.». Τότε η **εταιρεία έχει αλλάξει νομική μορφή** και έγινε π.χ. Α.Ε. Παραπάνω έχουμε αναφερθεί στις επιπτώσεις που έχει ο μετασχηματισμός της εταιρείας στους εργαζομένους της (βλ. παραπάνω).

Συνεπώς, η αλλαγή στο όνομα της εταιρείας **ΔΕΝ αλλάζει την επιχείρηση**. Η εταιρεία παραμένει η ίδια! Άρα έχουμε τον ίδιο εργοδότη με τις ίδιες υποχρεώσεις.

! ***Προσοχή****:* Μοναδική εξαίρεση είναι αν από ατομική επιχείρηση, με επιγραφή π.χ. «Το μαγαζί του Παπαδόπουλου» (εργοδότης ο κ. Παπαδόπουλος), γίνει εταιρεία, π.χ. «Παπαδόπουλος Α.Ε.». Τότε έχουμε μια νέα εταιρεία, αντί του απλού προσώπου, του κ. Παπαδόπουλου. Γι' αυτό λήγει η παλιά σύμβαση με τον Παπαδόπουλο, παίρνει αποζημίωση ο εργαζόμενος, και γίνεται νέα σύμβαση με τη νέα εταιρεία, που είναι πλέον ο νέος εργοδότης. Στη νέα εταιρεία πρέπει να ζητήσουμε να αναγνωρισθεί μισθολογικά το σύνολο της προϋπηρεσίας του εργαζομένου στην επιχείρηση του εργοδότη υπό την προηγούμενή της μορφή, εφόσον η προϋπηρεσία αυτή είχε παρασχεθεί στην ίδια ή συναφή ειδικότητα.

2.10. Αλλαγή στα πρόσωπα της διοίκησης

Στα οικονομικά δεδομένα της σύγχρονης εποχής, οι εταιρείες προσπαθούν να βρουν τις καλύτερες λύσεις είτε για να διατηρήσουν την ευρωστία τους και να επιτύχουν μεγαλύτερο κέρδος είτε για να διασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους. Αυτό έχει συχνά ως αποτέλεσμα να αλλάζει η διοίκηση της εταιρείας, και μαζί με τη διοίκηση να αλλάζουν

και οι αποφάσεις της. Το ερώτημα που τίθεται και στο σημείο αυτό είναι εάν οι αλλαγές στη διοίκηση των εταιρειών επηρεάζουν και τους εργαζομένους.

Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν μπορεί να αλλάξει:

- ο διαχειριστής στην Ο.Ε. και στην Ε.Ε. Μια τέτοια αλλαγή σημαίνει αλλαγή και στους εταίρους-επιχειρηματίες. Οπως θα αναφερθεί αμέσως μετά, μια τέτοια αλλαγή δεν αλλάζει την εταιρεία, τον εργοδότη, τα δικαιώματα του εργαζομένου και τη σύμβασή του
- η διοίκηση της Α.Ε. ή της Ε.Π.Ε.. Πρόκειται για μια αλλαγή που μπορεί να είναι μόνο τυπική (απλή αλλαγή οργάνων εταιρείας), αλλά ακόμα και αν σημαίνει και αλλαγή των επιχειρηματιών. Και σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχει αλλαγή της νομικής θέσης του εργαζόμενου.

! Εφόσον, όμως, η αλλαγή στα πρόσωπα της διοίκησης της επιχείρησης μπορεί να οδηγήσει και στη λήψη αποφάσεων οι οποίες μπορεί να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, το σωματείο έχει δικαίωμα έγκαιρης και προσήκουσας ενημέρωσης και διαβούλευσης για τα θέματα αυτά (Π.Δ. 240/2006).

2.11. Αλλαγή στα πρόσωπα των επιχειρηματιών-εταίρων

Η αλλαγή προσώπων στην επιχείρηση μπορεί να είναι ακόμα πιο σημαντική και πιο ριζική. Μπορεί δηλαδή να αλλάζει όχι μόνο η διοίκηση της εταιρείας, αλλά και οι «ιδιοκτήτες» της εταιρείας.

Τα οικονομικά προβλήματα σε μια επιχείρηση μπορεί να λυθούν για τους επιχειρηματίες μέσα από συνεργασίες στις οποίες πρέπει ή θέλουν να προβούν. Συνεπώς μπορεί στην επιχείρηση να υπάρξουν **αλλαγές στα πρόσωπα που την έχουν και την ελέγχουν**. Έτσι είναι πιθανό:

- στην Ο.Ε. ή στην Ε.Ε. να αλλάξουν οι εταίροι. Ετσι π.χ. στην «Κ. και Γ. Παπαδόπουλος Ο.Ε.» μπαίνει και ο Δ. Γεωργιάδης, ή φεύγει ο Κ. Παπαδόπουλος και μπαίνει ο Δ. Γεωργιάδης και αλλάζει και η ονομασία της εταιρείας.

- στην Ε.Π.Ε. ή στην Α.Ε. φεύγουν κάποιοι εταίροι, αφού πωλήσουν τα μερίδιά τους, και έρχονται άλλοι. Η ονομασία της εταιρείας μένει η ίδια. Μπορεί όμως και να αλλάξει η ονομασία. Η αλλαγή των εταίρων μπορεί να γίνει και με αύξηση του κεφαλαίου της, στην οποία θα συμμετάσχει μόνο ο νέος εταίρος που τώρα εισέρχεται στην εταιρεία.

Στις παραπάνω περιπτώσεις η **εταιρεία-εργοδότης** είναι ακριβώς η **ίδια,** συνεπώς **δεν υπάρχει καμία αλλαγή για τον εργαζόμενο**, τη σύμβασή του, τα δικαιώματά του, τις αξιώσεις του (π.χ. οφειλόμενους μισθούς) από την αλλαγή των εταίρων. Δεν επηρεάζεται δηλαδή από την αλλαγή στην εταιρεία, που ίσως να «περνά σε άλλα χέρια», δηλαδή σε άλλους ιδιοκτήτες.

Άσκηση 8

Στην εταιρεία «Διανομές και εξαγωγές Αθηνών ΑΛΕΞΙΟΥ Α.Ε.» πήρε σύνταξη ο ιδρυτής της κ. Δ. Αλεξίου. Τις μετοχές του της πούλησε σε μια πολύ μεγάλη εταιρεία που λέγεται «Γ. Νικολάου Α.Ε.», και αυτή έχει τώρα και το μεγαλύτερο ποσοστό. Οι γιοι του Αλεξίου έχουν και αυτοί κάποιο ποσοστό, αλλά δεν ενδιαφέρονται και σκέφτονται να το πουλήσουν στον ίδιο τον Νικολάου ή στην εταιρεία του ή και σε όποιον άλλον ενδιαφερθεί. Για τις κινήσεις αυτές του Αλεξίου δεν είχε ενημερωθεί το επιχειρησιακό σωματείο των εργαζομένων, που δραστηριοποιείται τα τελευταία 20 χρόνια στην επιχείρηση.

Ο Νικολάου και οι άνθρωποί του μάζεψαν τους εργαζομένους και τους είπαν πως θα κάνουν μάλλον και αλλαγή στο όνομα της εταιρείας, ίσως να τη μεταφέρουν και στο ίδιο κτήριο όπου στεγάζεται και η άλλη του εταιρεία. Αλλά δεν έχουν αποφασίσει ακόμα. Το μόνο σίγουρο είναι ότι δεν τους ενδιαφέρουν τα λάθη του Αλεξίου! Ο Νικολάου μάλιστα λέει ότι αν έριξε έξω την εταιρεία ο Αλεξίου και χρωστά ακόμα μισθούς στους εργαζόμενους, δεν φταίει αυτός και δεν θα τα πληρώσει αυτός. Η εταιρεία άλλαξε τώρα και ξεκινάει από την αρχή.

Είναι νόμιμοι οι ισχυρισμοί του νέου εργοδότη σε σχέση με τα δικαιώματα των εργαζομένων της εταιρείας «Διανομές και εξαγωγές Αθηνών ΑΛΕΞΙΟΥ Α.Ε.»;

Ό,τι και να ισχυρίζεται ο νέος επιχειρηματίας-εταίρος, η εταιρεία είναι ακριβώς η ίδια, άρα και ο εργοδότης είναι ο ίδιος! Οι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα, από την ίδια σύμβαση, και έχουν τις ίδιες αξιώσεις από την εταιρεία, είτε αλλάζει η διοίκησή της είτε αλλάζει η συμμετοχή των εταίρων.

2.12. Μεταβίβαση επιχείρησης

Η μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος μιας επιχείρησης έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της και την προστασία των εργατικών δικαιωμάτων και συμφερόντων.

Μεταβίβαση επιχείρησης ή εγκατάστασης (εκμετάλλευσης) είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτο (επιχειρηματία/εταιρεία), εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης. Δεν ενδιαφέρει δηλαδή ο τρόπος μεταβίβασης, αρκεί να συνεχίζει να υφίσταται η επιχείρηση ως ενιαία οικονομική οντότητα και να διατηρεί την οικονομική της ταυτότητα και μετά τη μεταβίβαση.

Η μεταβίβαση της επιχείρησης (ή εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης ή δραστηριοτήτων που έχουν ξεχωριστή οικονομική/λειτουργική αποστολή) σε έναν τρίτο (επιχειρηματία/εταιρεία) μπορεί να είναι συμβατική (π.χ. πώληση και μεταβίβαση μεριδίων επιχείρησης), ή εκ του νόμου (π.χ. μεταβίβαση επιχείρησης μετά τη διακοπή της λειτουργίας της), ή να προέλθει από συγχώνευση (απορρόφηση επιχείρησης από τρίτη εταιρεία με παροχή μετοχών ή ίδρυση νέας εταιρείας μετά τη λύση των συγχωνευόμενων εταιρειών και μεταβίβαση στη νέα εταιρεία του ενεργητικού και παθητικού τους, με παροχή μετοχών).

Παραδείγματα: Εξαγορές - Συγχωνεύσεις - Διασπάσεις εταιρειών

Συγχώνευση με απορρόφηση: είναι πράξη με την οποία μία ή περισσότερες ανώνυμες εταιρείες (απορροφούμενες), οι οποίες λύονται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζουν σε άλλη υφιστάμενη ανώνυμη εταιρεία (απορροφούσα) το σύνολο της πε-

ριουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό), έναντι απόδοσης, στους μετόχους τους, μετοχών που εκδίδονται από την απορροφούσα εταιρεία και, ενδεχομένως, έναντι καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται (οι μέτοχοι).

Συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρείας είναι η πράξη με την οποία δύο ή περισσότερες ανώνυμες εταιρείες, οι οποίες λύονται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζουν σε ανώνυμη εταιρεία, την οποία συνιστούν οι ίδιες, το σύνολο της περιουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό), έναντι απόδοσης, στους μετόχους τους, μετοχών που εκδίδονται από την νέα εταιρεία και, ενδεχομένως, έναντι καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται (οι μέτοχοι).

Διάσπαση με απορρόφηση είναι η πράξη με την οποία μια ανώνυμη εταιρεία (διασπώμενη), η οποία λύεται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζει σε άλλες υφιστάμενες ανώνυμες εταιρείες (επωφελούμενες) το σύνολο της περιουσίας της (ενεργητικό και παθητικό), έναντι απόδοσης, στους μετόχους της, μετοχών που εκδίδονται από τις επωφελούμενες εταιρίες και, ενδεχομένως, έναντι καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται (οι μέτοχοι).

Διάσπαση με σύσταση νέων εταιρειών είναι η πράξη με την οποία μια ανώνυμη εταιρεία (διασπώμενη), η οποία λύεται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζει σε άλλες ανώνυμες εταιρείες που συνιστώνται ταυτόχρονα (επωφελούμενες) το σύνολο της περιουσίας της (ενεργητικό και παθητικό), έναντι απόδοσης, στους μετόχους της, μετοχών που εκδίδονται από τις επωφελούμενες εταιρείες και, ενδεχομένως, έναντι καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται (οι μέτοχοι).

Διάσπαση με απορρόφηση και με σύσταση νέων εταιρειών είναι η πράξη με την οποία μια ανώνυμη εταιρεία (διασπώμενη), η οποία λύεται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζει μερικώς σε άλλες υφιστάμενες ανώνυμες εταιρείες (επωφελούμενες με απορρόφηση) και μερικώς σε άλλες ανώνυμες εταιρείες που συ-

νιστώνται ταυτόχρονα (επωφελούμενες με σύσταση) το σύνολο της περιουσίας της (ενεργητικό και παθητικό), έναντι απόδοσης, στους μετόχους της, μετοχών που εκδίδονται από τις επωφελούμενες εταιρείες και, ενδεχομένως, έναντι καταβολής ενός χρηματικού ποσού σε μετρητά προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται (οι μέτοχοι).

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης (Π.Δ. 178/2002), ως μεταβίβαση νοείται αυτή που αφορά ιδιωτικές ή δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες. Αντίθετα, δεν περιλαμβάνεται στην έννοια της μεταβίβασης η διοικητική αναδιοργάνωση δημόσιων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ δημόσιων διοικητικών αρχών.

Κρίσιμες έννοιες που πρέπει να έχουμε υπόψη μας είναι οι εξής:

- «επιχείρηση»: διακρίνεται στα είδη που αναφέραμε παραπάνω, αποτελεί σύνολο δικαιωμάτων, υποχρεώσεων, έννομων σχέσεων, πραγμάτων και άυλων αγαθών ή πραγματικών καταστάσεων (π.χ. πελατεία, πορεία στην αγορά, τεχνογνωσία, φήμη), και είναι οργανωμένη σε οικονομική ενότητα για την επιδίωξη, πέραν των επιμέρους άμεσων σκοπών (εργατοτεχνικοί/παραγωγικοί), ενός απώτερου οικονομικού/κερδοσκοπικού σκοπού.

  π.χ. Η επιχείρηση παραγωγής μεταλλικών ελασμάτων με την επωνυμία «ΗΦΑΙΣΤΟΣ Α.Ε.» είναι το σύνολο επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, εταιρικών σχέσεων, εταιρικής περιουσίας (ενεργητικό/παθητικό της εταιρείας, ακίνητα κ.λπ.), εργατικού δυναμικού, πελατών, φήμης στην αγορά κ.λπ., που οδηγούν στην επίτευξη κέρδους για τους ιδιοκτήτες της από τη λειτουργία της εταιρείας.

- «εγκατάσταση»: πρόκειται για οργανωτική ενότητα, στο πλαίσιο της οποίας ο επιχειρηματίας επιδιώκει άμεσους σκοπούς (εργατοτεχνικούς/παραγωγικούς). Κάθε επιχείρηση διαθέτει τουλάχιστον μία εγκατάσταση (εκμετάλλευση), ενώ κάθε εγκατάσταση ανήκει σε μία επιχείρηση.

π.χ. Μια εταιρεία έχει το κεντρικό κατάστημα (εγκατάσταση) στη Αθήνα και έχει υποκαταστήματα σε όλη την Ελλάδα, ή μια άλλη εταιρεία έχει ένα εργοστάσιο (εγκατάσταση) στη Χαλκίδα, άλλο εργοστάσιο (εγκατάσταση) στη Θήβα και άλλη εγκατάσταση (αποθήκη) στην Αθήνα.

- «τμήμα εγκατάστασης»: είναι μια χωρικά και οργανωτικά διακριτή υποδιαίρεση της συνολικής εγκατάστασης, ένα οργανωμένο σύνολο υλικών αγαθών ή άυλων μέσων και εργατικού δυναμικού, το οποίο επιδιώκει έναν επιμέρους τεχνικό σκοπό και μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο αυτόνομης εκμετάλλευσης (οικονομική μονάδα).

  π.χ. Το τμήμα ενός εργοστασίου μιας επιχείρησης.

Άσκηση 9

Η εταιρεία «Σιδηροκατασκευές Στερεάς Ελλάδας Α.Ε.» έχει εργοστάσια σε διάφορες πόλεις της Στερεάς και της Δυτικής Ελλάδας. Κάθε εργοστάσιο δεν είναι ξεχωριστή εταιρεία. Όλα τα εργοστάσια ανήκουν στην ίδια εταιρεία, που είναι ο εργοδότης για όλους τους εργάτες των εργοστασίων. Αποφασίζει η εταιρεία αυτή ότι δεν τη συμφέρει να λειτουργεί το εργοστάσιο στο Μεσολόγγι. Το πουλάει στην εταιρεία «Μέταλλα Αγρινίου Ε.Π.Ε.». Πουλάει δηλαδή το κτήριο, τα μηχανήματα και τα εμπορεύματα. Μάλλον σε λίγους μήνες θα πουλήσει και το εργοστάσιο της Λαμίας στην εταιρεία «Αλουμέξ Α.Ε.».

Ποια θα είναι η τύχη των εργαζομένων στο εργοστάσιο του Μεσολογγίου; Τι θα γίνει με τη δουλειά τους; Ποιος θα είναι τώρα ο εργοδότης τους; Οι μισθοί που τους οφείλονται από τις Σιδηροκατασκευές από ποιον θα πληρωθούν;

Βασική αρχή του ευρωπαϊκού και εθνικού νομοθετικού πλαισίου είναι ότι, **σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις από την εργασιακή σχέση μεταβιβάζονται αυτοδικαίως και ως έχουν στον διάδοχο εργοδότη.** Παράλληλα όμως με τον διάδοχο,

παραμένει υπεύθυνος εις ολόκληρο (εξίσου) και ο μεταβιβάζων εργοδότης, για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από την σχέση εργασίας μέχρι τον χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

Η φιλοσοφία του θεσμικού πλαισίου για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης είναι ότι η μεταβίβαση, συγχώνευση ή συγκέντρωση (εξαγορά) επιχειρήσεων δεν πρέπει να επηρεάζει τις θέσεις εργασίας του προσωπικού. Με άλλα λόγια, εφόσον μια επιχείρηση ή μια εκμετάλλευση της επιχείρησης ή έστω ένα τμήμα της επιχείρησης μεταβιβάζεται, τότε θα πρέπει να διατηρούνται οι θέσεις εργασίας αλλά και τα πάσης φύσεως δικαιώματα των εργαζομένων που προκύπτουν από οποιαδήποτε πηγή, δηλαδή από ατομική σύμβαση εργασίας, από ΣΣΕ, από κανονισμό, επιχειρησιακή συνήθεια κ.ά. (εξαίρεση αποτελούν τα υφιστάμενα ομαδικά συστήματα επαγγελματικής ασφάλισης).

Εκείνος που διαδέχεται ή υποκαθιστά ορισμένο εργοδότη ή συνεχίζει να λειτουργεί την επιχείρησή του με οποιοδήποτε τρόπο αναλαμβάνει αυτοδικαίως και τις εργασιακές σχέσεις, όπως ακριβώς είχαν κατά τη στιγμή της διαδοχής – χωρίς να απαιτείται η συναίνεση του εργαζομένου ή του μεταβιβάζοντος ή του διάδοχου εργοδότη.

Η παρεχόμενη προστασία σε ατομικό επίπεδο έχει τριπλή υπόσταση. Κατ' αρχάς, με την προστασία κατά της απόλυσης διασφαλίζει την υπόσταση της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα, με τη διατήρηση κεκτημένων δικαιωμάτων κατοχυρώνει το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, ενώ ταυτόχρονα εξασφαλίζει τις απαιτήσεις που έχουν ήδη γεννηθεί και έναντι του νέου εργοδότη.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν αποτελεί από μόνη της λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αν τα μέρη δεν είχαν αποβλέψει ρητά στο πρόσωπο του εργοδότη κατά την αρχική σύναψη της σύμβασης εργασίας. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι ο διάδοχος εργοδότης εμποδίζεται να πραγματοποιήσει απολύσεις μετά την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, ακόμη και αμέσως μετά την συντέλεσή της, στο μέτρο που αυτές δικαιολογούνται από οικονομικοτεχνικούς λόγους και όχι εξαιτίας της μεταβίβασης αυτής καθ' αυτής. Αντιθέτως, θεωρούνται μη νόμιμες οι απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν καταχρηστικά πριν από την μεταβίβαση.

Άσκηση 10

Σε περίπτωση που στις επιχειρήσεις οι οποίες αναφέρονται στο προηγούμενο παράδειγμα (μεταβιβάζουσα και διάδοχοι) λειτουργούν επιχειρησιακά σωματεία, έχουν κάποιο συλλογικό δικαίωμα απέναντι στον εργοδότη; Ο κάθε εργοδότης τι υποχρεώσεις έχει απέναντι στο σωματείο της επιχείρησής του;

Το σωματείο μας έχει αντιμετωπίσει κατάσταση μεταβίβασης επιχείρησης, κι αν ναι, με ποιο τρόπο συμμετείχε στη διαδικασία αυτή;

Ο μεταβιβάζων εργοδότης υποχρεούται εγκαίρως, πριν από την πραγματοποίηση της μεταβίβασης, να πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων του, που θίγονται από μία μεταβίβαση (Π.Δ. 178/2002), για τα ακόλουθα σημεία:

α) την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης

β) τους λόγους της μεταβίβασης

γ) τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζομένους από τη μεταβίβαση

δ) τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους.

Ίδια υποχρέωση έχει και ο διάδοχος εργοδότης, ο οποίος υποχρεούται να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του εγκαίρως, και οπωσδήποτε προτού οι εργαζόμενοί του θιγούν άμεσα από τη μεταβίβαση, ως προς τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας τους.

Όταν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων τους, είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτό με τους εκπροσώπους των εν λόγω εργαζομένων, προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία.

Τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό, στο οποίο διατυπώνονται οι τελικές θέσεις των ενδιαφερομένων.

Οι υποχρεώσεις αυτές ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων που προβλέπονται στη νομοθεσία ισχύουν ανεξάρτητα από το αν η απόφαση περί μεταβίβασης έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη (βλ. παραπάνω για τους ομίλους επιχειρήσεων). Επίσης, η μη παροχή πληροφοριών από την επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη δεν αποτελεί λόγο μη τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στο παρόν άρθρο.

Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως και εκ των προτέρων όλους τους εργαζομένους για τα θέματα που αναφέρονται παραπάνω (στα σημεία α έως δ). Η ενημέρωση αυτή γίνεται εγκαίρως και συγχρόνως προς όλους τους εργαζομένους.

Σε περίπτωση παραβίασης της ως άνω υποχρέωσης για έγκαιρη και προσήκουσα ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ενόψει μιας μεταβίβασης, επιβάλλεται στον μεταβιβάζοντα, τον διάδοχο ή τους εκπροσώπους τους, πρόστιμο με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, που εκδίδεται μετά από ακρόαση του προσώπου στο οποίο επιβάλλεται το πρόστιμο για παροχή εξηγήσεων.

2.13. Κρατικοποίηση - Ιδιωτικοποίηση

Τη δεκαετία του 1980 ακούγαμε συχνά τη φράση «η τάδε εταιρεία κρατικοποιείται». Από το 2000 και μετά ακούμε όλο και πιο πολύ τη φράση «η τάδε δημόσια επιχείρηση ιδιωτικοποιείται».

Άσκηση 11

Σκεφτόμαστε παραδείγματα ιδιωτικών εταιρειών που περιήλθαν στον έλεγχο του Δημοσίου και δημόσιων επιχειρήσεων που περιήλθαν στον έλεγχο ιδιωτών. Πώς έγιναν οι διαδικασίες αυτές; Ποιες ήταν οι αντιδράσεις των συνδικάτων; Υπήρχαν επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και στα δικαιώματα των εργαζομένων σε αυτές τις εταιρείες;

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τις παραπάνω δύο περιπτώσεις και θα εξηγήσουμε πότε μιλάμε για «κρατικοποίηση» και πότε για «ιδιωτικοποίηση».

➜ Κρατικοποίηση

Κρατικοποίηση γίνεται όταν μια προβληματική εταιρεία περνά στον έλεγχο του Δημοσίου. Δηλαδή μια εταιρεία αντιμετωπίζει σημαντικά οικονομικά προβλήματα, έχει πολλά χρέη και δεν μπορεί να λειτουργήσει. Κινδυνεύει να κλείσει και ετοιμάζεται να απολύσει τους εργαζομένους. Όταν η εταιρεία αυτή είναι αρκετά μεγάλη και σημαντική π.χ. για την τοπική οικονομία μιας περιοχής, όπου τυχόν διακοπή της δραστηριότητάς της όχι μόνο θα στερήσει την περιοχή από μια σημαντική οικονομική/παραγωγική δραστηριότητα, αλλά και θα οδηγήσει στην ανεργία μεγάλο αριθμό εργαζομένων, τότε το Δημόσιο μπορεί να αποφασίσει το εξής: να αποκτήσει τις μετοχές της εταιρείας από τους επιχειρηματίες (συνήθως χωρίς αντίτιμο, αλλά με αντάλλαγμα τη διαγραφή χρεών των επιχειρηματιών προς το Δημόσιο). Η απόκτηση των μετοχών και του ελέγχου γίνεται συνήθως με κάποιο νόμο της Βουλής ή με κάποια υπουργική απόφαση.

Συνήθως η κρατικοποίηση μιας εταιρείας σημαίνει ότι το καθεστώς για τους **εργαζομένους δεν αλλάζει**. Καμία αλλαγή στα δικαιώματά τους δε συμβαίνει, εκτός αν ο νόμος ή η υπουργική απόφαση αναφέρει ρητώς το αντίθετο.

➜ Ιδιωτικοποίηση

Στην περίπτωση της **ιδιωτικοποίησης** συμβαίνει το αντίθετο. Μια δημόσια επιχείρηση ανήκει στο Δημόσιο, αλλά το Δημόσιο αποφασίζει για λόγους δημόσιου ή γενικού συμφέροντος ότι είναι καλύτερο (για την επιχείρηση, την οικονομία, την κοινωνία κ.λπ.) να δώσει τη δυνατότητα σε **ιδιώτες να εμπλακούν** στη συγκεκριμένη **δημόσια επιχείρηση**. Και στην περίπτωση της ιδιωτικοποίησης χρειάζεται νόμος από τη Βουλή ή τουλάχιστον υπουργική απόφαση.

Κατ' αρχήν και σε αυτήν την περίπτωση τα δικαιώματα των εργαζομένων δεν αλλάζουν. Η πράξη όμως συνήθως αποδεικνύει το αντίθετο, δεδομένου του ότι με τον νόμο ή την υπουργική απόφαση που

ορίζει την ιδιωτικοποίηση μπορεί να προβλεφθούν μεταβολές και στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων. Γι' αυτό πάγια αιτήματα των οργανώσεών μας είναι τόσο η διατήρηση του δημόσιου χαρακτήρα των κοινωφελών επιχειρήσεων, όσο και η διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων και εργατικών κατακτήσεων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές.

Ενδεικτικά παραδείγματα ιδιωτικοποιήσεων – αποκρατικοποιήσεων:

α) Η πώληση του συνόλου της επιχείρησης ή περιουσιακών στοιχείων ή τμημάτων αυτής ή κλάδων αυτής.

β) Η εισαγωγή της επιχείρησης σε Χρηματιστήριο Αξιών ή σε άλλη οργανωμένη αγορά.

γ) Η πώληση του συνόλου ή μέρους των μετοχών της επιχείρησης, με ή χωρίς ταυτόχρονη σύναψη συμφωνίας μετόχων, καθώς και η περαιτέρω μεταβίβαση μετοχών της επιχείρησης.

Στις παραπάνω συμφωνίες μετόχων είναι δυνατόν να συμφωνείται η υποχρέωση του μετόχου πλειοψηφίας να εκλέγει ως μέλη διοικητικού συμβουλίου πρόσωπα που υποδεικνύονται από τον μέτοχο μειοψηφίας, ή το δικαίωμα της μειοψηφίας να διορίζει με διάταξη του καταστατικού μέλη του διοικητικού συμβουλίου και περισσότερα του ενός τρίτου.

δ) Η παραχώρηση αδειών ή και δικαιωμάτων εκμετάλλευσης της επιχείρησης.

ε) Η σύσταση εταιρείας ή συμμετοχή σε εταιρείες με συνεισφορά μετρητών, περιουσιακών στοιχείων, κλάδων, δικαιωμάτων, μετοχών.

στ) Η κάθε είδους εκμίσθωση επιχείρησης ως συνόλου ή επί μέρους δικαιωμάτων ή περιουσιακών στοιχείων ή τμημάτων ή κλάδων της επιχείρησης.

ζ) Η ανάθεση της διαχείρισης της επιχείρησης σε τρίτο.

η) Η ανταλλαγή μετοχών μεταξύ της εταιρείας του δημοσίου με μετοχές μιας ιδιωτικής εταιρείας.

θ) Η ανταλλαγή μετοχών των αποκρατικοποιούμενων επιχειρήσεων με προμέτοχα του Δημοσίου.

ι) Η πώληση μετοχών με ειδικά σύμφωνα, όπως σύμφωνο επαναγοράς από τον πωλητή-μέτοχο Δημόσιο ή επιχείρηση του Δημοσίου, με οποιουσδήποτε όρους.

ια) Η πώληση μετοχών σε ημεδαπό ή αλλοδαπό νομικό πρόσωπο για την έκδοση από αυτό κινητών αξιών ανταλλάξιμων με τις πωληθείσες μετοχές.

ιβ) Η πώληση μετοχών σε πιστωτικά ιδρύματα ή χρηματοοικονομικούς οίκους της ημεδαπής ή αλλοδαπής με σκοπό την περαιτέρω διάθεση των μετοχών από αυτούς σε τρίτους.

ιγ) Η έκδοση εταιρικών ομολόγων μετατρέψιμων σε μετοχές επιχειρήσεων, προκειμένου αυτός που έχει τις ομολογίες μετά την μετατροπή τους να γίνει μέτοχος της επιχείρησης.

Συνοπτικές Παρατηρήσεις

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάσαμε βασικά είδη μεταβολών που μπορεί να επέλθουν στην επιχείρηση-εργοδότη, και εάν και πότε αυτές οι μεταβολές έχουν ή όχι επιπτώσεις στα εργασιακά μας δικαιώματα.

Η αλλαγή της μορφής της επιχείρησης σε άλλη εταιρεία, η αλλαγή του σκοπού και της δραστηριότητας της εταιρείας ή η αλλαγή της έδρας της, της επωνυμίας και των επιχειρηματιών ή του ιδιοκτησιακού της καθεστώτος δεν οδηγούν αυτόματα σε αλλαγή της εργασιακής θέσης και των δικαιωμάτων μας.

Κρίσιμο συλλογικό δικαίωμα των σωματείων μας είναι το δικαίωμα (και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη) έγκαιρης και προσήκουσας ενημέρωσης και διαβούλευσης που μας χορηγεί ο νόμος για τις εργοδοτικές αποφάσεις, εφόσον αυτές μπορεί να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή τις συμβάσεις εργασίας (Π.Δ. 240/2006).

Η επαγρύπνηση του σωματείου μας είναι σημαντική, ώστε να μπορούμε όσο το δυνατόν πιο έγκαιρα και πιο αποτελεσματικά να δια-

φυλάξουμε τα συμφέροντα των εργαζομένων από μεταβολές στην επιχείρηση που μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο τα εργασιακά μας δικαιώματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.
Προβληματικές μεταβολές-εξελίξεις στην επιχείρηση

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, η σημερινή δύσκολη οικονομική κατάσταση και οι ραγδαίες οικονομικές εξελίξεις μπορεί να επιφέρουν σημαντικές επιπτώσεις και να επιβάλλουν σοβαρές ανακατατάξεις στο επιχειρησιακό και εργασιακό περιβάλλον των επιχειρήσεων που εργαζόμαστε. Στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφέραμε τις μεταβολές στην επιχείρηση που δεν οδηγούν αυτόματα σε αλλαγή της εργασιακής θέσης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Ωστόσο, **κάποιες μεταβολές** (π.χ. λήψη μέτρων αναδιάρθρωσης ή προσαρμογής) **ή εξελίξεις** (π.χ. πτώχευση, «κλείσιμο» επιχείρησης) στις **επιχειρήσεις** μπορεί να έχουν σημαντικές συνέπειες, ικανές να οδηγήσουν σε **χειροτέρευση της θέσης των εργαζομένων**. Στο πλαίσιο του κεφαλαίου αυτού θα μελετήσουμε ποιες είναι αυτές οι αλλαγές. Επίσης θα εξετάσουμε ποιες συνέπειες μπορεί να έχουν οι μεταβολές-αλλαγές αυτές στην επιχείρηση και στα εργασιακά μας δικαιώματα. Τέλος θα μελετήσουμε τους τρόπους έγκαιρης και αποτελεσματικής προστασίας μας ενόψει τέτοιων μεταβολών ή και μετά από αυτές.

Σκοπός της μελέτης μας του κεφαλαίου αυτού είναι να μπορούμε να κατανοήσουμε πότε πραγματικά συμβαίνει «κάτι κακό» στην επιχείρηση-εργοδότη, το οποίο θα επιφέρει δυσμενείς συνέπειες στα

δικαιώματά μας. Περαιτέρω στόχος είναι να είμαστε σε θέση, κατά το δυνατό, να αντιληφθούμε αυτή την κατάσταση έγκαιρα, ώστε να διαφυλάξουμε αλλά και να ασκήσουμε αποτελεσματικότερα τα δικαιώματά μας.

3.1. Η εταιρεία «δεν πάει καλά»!

Άσκηση 12

Όλοι θα έχουμε ακούσει φράσεις σε συζητήσεις, που και μόνο στη σκέψη μας αγχώνουν:

[...] - Η εταιρεία «κλείνει»!

- Δηλαδή τι; «Βαράει κανόνι» η επιχείρηση, τι γίνεται τώρα;

- Ο λογιστής, που τον ρώτησα, μου είπε ότι η εταιρεία θα «διαλυθεί» ή θα «λυθεί».

- Τι σημαίνει... «λυθεί»;

- Κάτι για «εκκαθάριση» μου είπε, που άμα γίνει θα πάρουμε και εμείς λεφτά. Ή κάτι τέτοιο, δεν κατάλαβα...

- Δηλαδή, πτώχευσε η εταιρεία;

- Δεν ξέρω, πρέπει να μάθουμε και άλλα...[...]

Αυτή η συζήτηση είναι κάτι που όλοι ευχόμαστε κανείς εργαζόμενος να μην ακούσει ποτέ...

Τι εννοείται όμως μέσα από αυτές τις φράσεις; Πότε αυτό που ακούμε είναι πράγματι κακό για την πορεία της επιχείρησης;

Πώς πρέπει να αντιδράσουν τα σωματεία μας σε μια τέτοια είδηση και τι πρέπει να κάνουμε για να προστατεύσουμε τα δικαιώματά μας;

Τι σημαίνει ότι «η επιχείρηση είναι σε δυσχερή οικονομική κατάσταση» ή «έχει περιοριστεί η οικονομική της δραστηριότητα»;

Η σημερινή οικονομική κρίση, ο περιορισμός των εμπορικών/παραγωγικών δραστηριοτήτων, αλλά αρκετές φορές και η κακή οικονομική διαχείριση μιας επιχείρησης (εσκεμμένα ή όχι) δημιουργούν συνθήκες μεγάλης οικονομικής πίεσης στις επιχειρήσεις σε τέτοιο βαθμό, ώστε να τους προκαλούν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και σε κάποιες περιπτώσεις να απειλούν τη βιωσιμότητα και τη λειτουργία τους. Είναι μάλιστα σύνηθες τα οικονομικά αυτά προβλήματα να μετακυλίονται στους εργαζομένους και να απειλούν τους όρους και τις θέσεις εργασίας.

Σημειώνεται ότι η έννοια του «περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας» της επιχείρησης συναντάται ρητά σε διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως π.χ. στο άρθρο 2 παρ.3 του ν. 3846/2010, όπου επιτρέπεται η μονομερής επιβολή από τον εργοδότη συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, ή στο άρθρο 4 του ίδιου νόμου, όπου επιτρέπεται η μονομερής επιβολή συστήματος διαθεσιμότητας. Επίσης, ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας πρέπει να θεωρείται προαπαιτούμενο και σε άλλες περιπτώσεις εργοδοτικών πρωτοβουλιών για δυσμενείς μεταβολές σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως π.χ. σε περίπτωση καταγγελίας από την πλευρά του (εργοδότη) της επιχειρησιακής ΣΣΕ που ήδη τον δεσμεύει, ή για την πρωτοβουλία από την πλευρά του (εργοδότη) για την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση (νέας) επιχειρησιακής ΣΣΕ δυσμενέστερης από την κλαδική ΣΣΕ που ήδη τον δεσμεύει (άρθρο 37 του ν. 4024/2011).

Οι έννοιες της «κακής (ή δυσχερούς) οικονομικής κατάστασης» ή του «περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας ή της «προβληματικής επιχείρησης» δεν είναι νομικές, αλλά αποτελούν πραγματικές καταστάσεις, που διαπιστώνονται και αποδεικνύονται από πραγματικά γεγονότα.

Άσκηση 13

Πώς μπορεί να τεκμηριωθεί το γεγονός ότι μια επιχείρηση βρίσκεται πραγματικά σε δυσχερή οικονομική κατάσταση; Από την εμπειρία μας στους χώρους εργασίας, έχουμε αντιμετωπίσει τέτοιες καταστάσεις;

Μια επιχείρηση αντιμετωπίζει «κακή οικονομική κατάσταση» όταν αρχίζει να παρουσιάζει συγκεκριμένες καταστάσεις και ενδείξεις, οι οποίες συνήθως είναι:

α) τα οικονομικά δεδομένα, όπως αρνητικός ισολογισμός, συνεχής έλλειψη κερδοφορίας και αδυναμία μερισματικής πολιτικής, υπερβολικός βραχυπρόθεσμος δανεισμός, διακοπή τραπεζικών συναλλαγών, αφαίρεση βιβλιαρίου επιταγών, διακοπή οικονομικής υποστήριξης από μητρική εταιρεία ομίλου

β) η περιουσιακή κατάσταση, όπως η επιβάρυνση των περιουσιακών στοιχείων με πολλαπλές εμπράγματες ασφάλειες ή η ανυπαρξία ελεύθερης περιουσίας ή η εκποίηση περιουσιακών στοιχείων για αντιμετώπιση βραχυπρόθεσμων υποχρεώσεων

γ) η επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως έλλειψη των αναγκαίων πρώτων υλών, υπολειτουργία της επιχείρησης, δυσχέρειες στην κάλυψη αποθεμάτων, προβλήματα και διεκδικήσεις προσωπικού μη αντιμετωπίσιμες, δυσαναλογία εσόδων και λειτουργικών εξόδων, και

δ) το οικονομικό περιβάλλον της επιχείρησης, όπως μείωση παραγγελιών, ανάκληση ή μη παράταση αδειών εκμετάλλευσης ή ευρεσιτεχνιών, προβληματικές σχέσεις με προμηθευτές, συγκρούσεις με προσωπικό, καταστροφή (ολική ή μερική) εγκαταστάσεων ή παραγωγής, ευρεία ελαττωματικότητα προϊόντων και μαζικές υπαναχωρήσεις καταναλωτών.

Η κατάσταση αυτή αποδεικνύεται κυρίως από έγγραφα. Π.χ. οι μειωμένες παραγγελίες αποδεικνύουν τη μείωση της πελατείας, τιμολόγια αποδεικνύουν το αυξημένο κόστος λειτουργίας ή πρώτων υλών, έγγραφα δικαστικά ή μη αποδεικνύουν τις απαιτήσεις προμηθευτών και τραπεζών κ.λπ. Τα σωματεία μπορούν είτε να ζητήσουν από τον εργοδότη τα παραπάνω έγγραφα, που τηρούνται στην επιχείρηση (π.χ. στο λογιστήριό της), είτε να τα αναζητήσουν οι ίδιοι (π.χ. τον ισολογισμό της Α.Ε. μπορούν να τον βρουν δημοσιευμένο στο ΦΕΚ, βλ. παραπάνω)**.**

Από την άλλη πλευρά, για την κατηγορία των «προβληματικών επιχειρήσεων» (π.χ. που μπορούν ή όχι να υπαχθούν σε ένα πρόγραμμα επιδότησης του ΟΑΕΔ), γίνονται δεκτά τα εξής:

i. Μια μικρομεσαία επιχείρηση (ΜΜΕ) θεωρείται προβληματική επιχείρηση όταν πληροί τους ακόλουθους όρους:

α) αν πρόκειται για εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, εφόσον έχει απολεσθεί πάνω από το μισό του εγγεγραμμένου της κεφαλαίου και άνω του ενός τετάρτου του κεφαλαίου αυτού έχει απολεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή

β) αν πρόκειται για εταιρεία στην οποία τουλάχιστον ορισμένα μέλη έχουν απεριόριστη ευθύνη για τα χρέη της εταιρείας, εφόσον έχει απολεσθεί πάνω από το μισό του κεφαλαίου της, όπως εμφανίζεται στους λογαριασμούς της εταιρείας, και πάνω από το ένα τέταρτο αυτού του κεφαλαίου έχει απολεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή

γ) ανεξάρτητα από τη μορφή της εταιρείας, εφόσον η σχετική επιχείρηση πληροί τις προϋποθέσεις της εγχώριας νομοθεσίας ώστε να υπαχθεί σε συλλογική πτωχευτική διαδικασία.

ii. Μια μεγάλη επιχείρηση θεωρείται προβληματική στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) εάν πρόκειται για εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, εφόσον έχει απολεσθεί πάνω από το μισό του εγγεγραμμένου της κεφαλαίου, και άνω του ενός τετάρτου του κεφαλαίου αυτού έχει απολεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή

β) εάν πρόκειται για εταιρεία στην οποία τουλάχιστον ορισμένα μέλη έχουν απεριόριστη ευθύνη για τα χρέη της εταιρείας, εφόσον έχει απολεσθεί πάνω από το μισό του κεφαλαίου της, όπως εμφανίζεται στους λογαριασμούς της εταιρείας, και πάνω από το ένα τέταρτο του κεφαλαίου αυτού έχει απολεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή

γ) ανεξάρτητα από τη μορφή της εταιρείας, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις του εθνικού δικαίου που τη διέπει όσον αφορά την υπαγωγή της σε συλλογική πτωχευτική διαδικασία.

Ακόμα και στην περίπτωση που δεν συντρέχει καμία από τις περιστάσεις που αναφέρονται παραπάνω, μια εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να θεωρείται προβληματική, ιδιαίτερα όταν υπάρχουν οι συνήθεις

ενδείξεις μιας προβληματικής επιχείρησης, όπως αύξηση των ζημιών, μείωση του κύκλου εργασιών, διόγκωση των αποθεμάτων, πλεονάζουσα παραγωγική ικανότητα, φθίνουσα ταμειακή ροή, αυξανόμενη δανειοληψία, αύξηση των οικονομικών επιβαρύνσεων καθώς και εξασθένιση ή εξαφάνιση της αξίας του καθαρού ενεργητικού. Στις σοβαρότερες περιπτώσεις, η επιχείρηση μπορεί να έχει ήδη κηρυχθεί σε πτώχευση ή να αποτελεί αντικείμενο συλλογικής πτωχευτικής διαδικασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του εθνικού δικαίου που τη διέπει.

Άσκηση 14

Σε μια μεγάλη τράπεζα, που απασχολεί 1.000 άτομα προσωπικό σε 10 υποκαταστήματα σε μεγάλες πόλεις, ανακοινώνεται αιφνιδιαστικά στις 10 Απριλίου 2010 στους 150 εργαζόμενους του τμήματος εξυπηρέτησης πιστωτικών καρτών κάθε υποκαταστήματος ότι το τμήμα αυτό θα κλείσει επειδή έχει μεγάλο κόστος. Στις 10 Ιουνίου η εταιρεία ανακοινώνει ότι, λόγω μείωσης του κύκλου εργασιών της, θα μεταφέρει μέρος των 150 αυτών εργαζομένων σε άλλα τμήματα με εκ περιτροπής εργασία. Ταυτόχρονα το σωματείο μαθαίνει από τις εφημερίδες ότι η εταιρεία έχει ξεκινήσει διαδικασία μεταβίβασης του τμήματος εξυπηρέτησης πελατών της σε θυγατρική της εταιρεία. Ανησυχώντας σοβαρά με τις εξελίξεις, το επιχειρησιακό σωματείο στέλνει επιστολή στον διευθύνοντα σύμβουλο της τράπεζας ζητώντας συνάντηση μαζί του προκειμένου να ενημερωθεί για όλες αυτές τις εξελίξεις. Ο διευθύνων σύμβουλος απαντά με επιστολή του στο σωματείο των εργαζομένων ότι δεν έχει υποχρέωση να τους ενημερώσει για τα εταιρικά σχέδια.

Πώς κρίνεται η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη απέναντι στο σωματείο;

Δεδομένου ότι οι οικονομικές εξελίξεις σε μια επιχείρηση μπορεί να οδηγήσουν σε σοβαρές ανακατατάξεις και επιπτώσεις στο επιχειρησιακό και εργασιακό περιβάλλον, η νομοθεσία όπως ήδη αναφέρθηκε (βλ. Ενότητα Α΄) χορηγεί σημαντικά συλλογικά δικαιώματα στα σωματεία μας, και προβλέπει αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με την έγκαιρη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπρο-

σώπους των εργαζομένων και την προσκόμιση όλων των απαραίτητων στοιχείων.

3.1.1. Διάλυση εταιρείας

Μια εταιρεία που αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα μπορεί να **σταματήσει να λειτουργεί**. Δηλαδή:

- σταματάει η λειτουργία της εταιρείας
- σταματάει η παραγωγή, η πώληση προϊόντων
- σταματάει η διάθεση υπηρεσιών προς πελάτες
- λόγω διακοπής της λειτουργίας, οι εργαζόμενοι δεν έχουν αντικείμενο εργασίας, με συνέπεια να κινδυνεύουν οι θέσεις εργασίας τους.

Η εταιρεία σε μια τέτοια περίπτωση θα ακούσουμε ότι **διαλύεται** ή **λύεται**. Η λέξη «διαλύεται» έχει την ίδια σημασία με τη λέξη «κλείνει», παύει να λειτουργεί. Ίσως σε κάποιες περιπτώσεις να έχει την ίδια σημασία με τη φράση «βαράει κανόνι».

Σε μια τέτοια περίπτωση:

- Η εταιρεία τίθεται σε καθεστώς εκκαθάρισης, δηλαδή σταματάει η παραγωγική της διαδικασία και μπαίνει σε μια διαδικασία ρευστοποίησης των περιουσιακών της στοιχείων, ικανοποίησης των δανειστών και πιστωτών της και οριστικής λήξης της.
- Αντικαθίσταται η διοίκηση από τον **εκκαθαριστή**. Το πρόσωπο αυτό, όμως, μπορεί να είναι κάποιο από τα μέλη της προηγούμενης διοίκησης, ή ακόμα και ο λογιστής της εταιρείας. Πάντως αυτός παίρνει τις αποφάσεις διοίκησης της εταιρείας κατά το στάδιο της εκκαθάρισής της.
- Γίνεται προσπάθεια να **πωληθούν** όλα τα στοιχεία που **ανήκουν στην εταιρεία** (π.χ. κτήρια, εμπορεύματα, μηχανήματα κ.λπ.). Έτσι θα βρεθούν **χρήματα** για να πληρωθούν οι δανειστές της εταιρείας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι

εργαζόμενοι για τους μισθούς και τις αποζημιώσεις που τους οφείλονται.

Αν η εταιρεία χρωστά χρήματα στους εργαζομένους (δεδουλευμένες αποδοχές), αλλά και σε άλλους δανειστές, τότε πρέπει να γνωρίζουμε ότι **πρώτα πληρώνονται οι μισθοί των εργαζομένων** και μετά ικανοποιούνται οι αξιώσεις των υπολοίπων δανειστών της εταιρείας. Αυτό είναι το λεγόμενο **προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων,** δηλαδή ικανοποιούνται οι εργατικές απαιτήσεις μισθών, επιδομάτων, αποζημιώσεων κ.λπ. προνομιακά έναντι άλλων. Το σωματείο μπορεί να οργανώσει τους εργαζομένους, και με νομική συνδρομή να προβεί στην απαραίτητη δικαστική διαδικασία αναγγελίας και διεκδίκησης των εργατικών απαιτήσεων. **Προϋπόθεση** όμως είναι **να υπάρχουν ακίνητα ή κινητά** πράγματα για να πωληθούν και να πληρωθούν τα χρέη. Αν η εταιρεία έχει χρέη και μικρή ή **καθόλου περιουσία**, τότε υπάρχει κίνδυνος **να μην πληρωθούν** τα χρέη της εταιρείας ούτε και οι **μισθοί** και οι αποζημιώσεις των εργαζομένων.

! Εάν υπάρχουν και δανειστές που έχουν υποθήκη ή προσημείωση σε ακίνητα (κτήρια) της εταιρείας ή ενέχυρο σε πράγματα (εμπορεύματα, μηχανήματα) της εταιρείας, τότε θα πάρουν οι εργαζόμενοι το 1/3 των χρημάτων που υπάρχουν και τα 2/3 αυτοί που έχουν την υποθήκη, προσημείωση, ή το ενέχυρο! Ο εργοδότης θα αποδείξει αν υπάρχουν τέτοια δικαιώματα των τρίτων δανειστών, οι οποίοι προνομιακά θα ικανοποιηθούν, με βάση το παραπάνω ποσοστό. Ο εργοδότης πρέπει να δώσει στους εργαζομένους τις σχετικές συμβάσεις που αποδεικνύουν ποιος δανειστής έχει τέτοια δικαιώματα ενεχύρου ή υποθήκης. Αν δεν το κάνει, οι εργαζόμενοι με νομική αρωγή μπορούν να πάρουν πληροφορίες από το αρμόδιο Υποθηκοφυλακείο, για το αν υπάρχουν τέτοιοι δανειστές με τέτοιες εξασφαλίσεις.

Παράδειγμα

Η εταιρεία «Ρούχα και Χρώματα Α.Ε.» που φτιάχνει υφάσματα κλείνει. Αποφασίστηκε από τους μετόχους ότι η εταιρεία όχι μόνο δεν έχει κέρδη, αλλά και υπέρογκα χρέη και πολλούς δανειστές. Πρέπει να διαλυθεί η Α.Ε., όπως αποφάσισαν οι μέτοχοί της (οι επιχειρηματίες που την έχουν).

Έτσι «εκκαθαριστής» μπήκε ο λογιστής μαζί με τον πρόεδρο της εταιρείας. Ανακοίνωσαν στους εργαζομένους ότι θα απολυθούν και θα πάρουν τις αποζημιώσεις τους. Συνολικά τους χρωστάνε μαζί με οφειλόμενους μισθούς 450.000€. Αυτοί οι δύο εκκαθαριστές θα αποφασίζουν την πώληση των εμπορευμάτων και των κτηρίων σε κάποιους παλιούς πελάτες. Θα πουλήσουν για 400.000€ το κτήριο και 50.000€ τα εμπορεύματα. Έτσι θα βρουν χρήματα για να πληρώσουν για τις αποζημιώσεις και τους μισθούς των εργαζομένων.

<u>Πρόβλημα</u> όμως δημιουργήθηκε από το εξής: η Τράπεζα Χ-Bank είχε δώσει δάνειο 450.000€ στην εταιρεία. Έβαλε υποθήκη στο κτήριο της εταιρείας και ενέχυρο στα εμπορεύματά της. Σύμφωνα με τον νόμο, αν πουληθούν όλα αυτά θα πάρουν 150.000€ οι εργαζόμενοι (1/3 του συνόλου) και 300.000€ η τράπεζα (2/3 του συνόλου).

Η τράπεζα ικανοποιείται προνομιακά και σε μεγαλύτερο ποσοστό έναντι των εργαζομένων.

! ***Προσοχή***:

Σπανίως μια επιχείρηση σταματά τη λειτουργία της με απόφαση άλλων (των δανειστών της, των προμηθευτών της, κ.λπ.). Έτσι:

- στην <u>ατομική επιχείρηση</u>, ο έμπορος-εργοδότης αποφασίζει μόνος του να σταματήσει τη λειτουργία
- στην <u>Ο.Ε. ή στην Ε.Ε.</u> οι εταίροι αποφασίζουν το κλείσιμο, είτε με απόφαση όλων είτε, αν διαφωνήσουν μεταξύ τους, με απόφαση κάποιου ή κάποιων (π.χ. καταγγείλει την εταιρεία ένας εκ των εταίρων).

- στην Ε.Π.Ε. και στην Α.Ε. οι εταίροι είναι αυτοί που αποφασίζουν το κλείσιμο και τη διάλυση της εταιρείας. (Παλιά μπορούσε να το αποφασίσει και η Νομαρχία, αλλά τώρα μόνο οι εταίροι το αποφασίζουν).

➜ ***Υπάρχουν άλλες λύσεις αντί της διάλυσης της εταιρείας;***

Ενδεχόμενες λύσεις για να μην κλείσει η εταιρεία είναι:

- να βρεθεί αγοραστής της
- να βρεθεί νέος χρηματοδότης
- να αλλάξει σκοπό και δραστηριότητα
- να γίνει αύξηση μετοχικού κεφαλαίου, με καταβολή χρημάτων από τους παλιούς επιχειρηματίες
- να γίνει αύξηση μετοχικού κεφαλαίου από νέους επιχειρηματίες που θα μπουν στην εταιρεία
- να πουληθεί περιουσία της εταιρείας για να καλυφθούν κάποια χρέη
- να διαπραγματευθεί η εταιρεία με τις τράπεζες μείωση των δανείων ή μείωση του τόκου ή μείωση των δόσεων
- να μειωθούν τα λειτουργικά έξοδα της εταιρείας και ενδεχομένως το κόστος από τη μισθοδοσία των εργαζομένων (π.χ. να γίνει αναδιοργάνωση τμημάτων, να μειωθούν οι θέσεις εργασίας ή οι μισθοί).

Η τελευταία λύση εμφανίζεται ως τελευταίο μέσο αποφυγής του κλεισίματος, και μόνο αν ο επιχειρηματίας πράγματι δεν έχει άλλες λύσεις και αντιμετωπίζει πραγματικά οικονομικά προβλήματα.

Πρέπει όμως να γνωρίζουμε ότι οι παραπάνω δύσκολες καταστάσεις θα δημιουργηθούν μόνο αν όντως λυθεί η εταιρεία και παύσει η λειτουργία της. Πρέπει επίσης να γνωρίζουμε ότι η διαδικασία εκκαθάρισης, δηλαδή όλη η παραπάνω διαδικασία από την απόφαση για διάλυση μέχρι την οριστική λήξη και εξαφάνιση της εταιρείας, μπορεί να κρατήσει ακόμη και κάποια χρόνια.

! ***Προσοχή:***

Είναι πιθανό οι επιχειρηματίες να κάνουν το εξής: να αποφασίσουν ότι **κλείνει η εταιρεία** και να **πωλήσουν όλα** τα μηχανήματα και τα εμπορεύματα, δηλαδή όλη την επιχείρηση, **σε άλλη εταιρεία** (συνήθως δική τους ή άλλων επιχειρηματιών).

Σε αυτή την περίπτωση ισχύει αυτό που είπαμε παραπάνω, δηλαδή πρόκειται για μεταβίβαση επιχείρησης (απόσχιση τμήματος ή και όλης της επιχείρησης) σε άλλη εταιρεία. Επομένως οι συμβάσεις των εργαζομένων δεν λύνονται, αλλά συνεχίζουν να ισχύουν! Αλλάζει μόνο το πρόσωπο του εργοδότη! Δεν υπάρχει λόγος απόλυσης και καταβολής αποζημιώσεων, παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις που πρέπει να τις αποδείξει ο νέος εργοδότης. Αυτές οι εξαιρετικές περιπτώσεις κατά τον νόμο προκύπτουν μόνο αν υπάρχουν λόγοι οικονομικοί, τεχνικοί ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού. **Ο εργαζόμενος έχει τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις στη νέα εταιρεία!**

! Πρέπει επίσης να γνωρίζουμε ότι οι εταίροι της εταιρείας (επιχειρηματίες) έχουν σύμφωνα με τον νόμο το δικαίωμα να αλλάξουν γνώμη! Δηλαδή έχουν τη δυνατότητα κάποια στιγμή μέχρι το τέλος της εκκαθάρισης να αποφασίσουν ότι τελικώς δεν θέλουν να διαλυθεί η εταιρεία και θέλουν να συνεχιστεί η λειτουργία της. Συνεπώς, θα συνεχιστούν οι συμβάσεις με τους εργαζομένους.

3.1.2. Πτώχευση εταιρείας

Πιο σοβαρή είναι η κατάσταση, συνήθως, όταν ακούμε ότι η εταιρεία «**πτώχευσε**».

Σε αυτές τις περιπτώσεις η εταιρεία δεν μπορεί πλέον να πληρώσει τους δανειστές της, δεν έχει χρήματα για να πληρώσει κανέναν δανειστή της. Δηλαδή δεν μπορεί να πληρώσει τις τράπεζες, τους προμηθευτές και τους εργαζόμενους. Γι' αυτό μπαίνει στην **διαδικασία πτώχευσης**. Η διαδικασία πτώχευσης σε γενικές γραμμές έχει κοινά χαρακτηριστικά με τη διαδικασία που αναφέρθηκε παραπάνω, κατά την οποία η εταιρεία λύεται.

Η εταιρεία μπαίνει σε διαδικασία πτώχευσης μόνο μετά από **απόφαση δικαστηρίου**. Δεν μπορεί να μπει χωρίς την απόφαση του δικαστηρίου και μόνο με απόφαση των επιχειρηματιών. Αυτός που ζητά από το δικαστήριο να πάρει την απόφαση ότι η εταιρεία πρέπει να μπει στην πτωχευτική διαδικασία είναι:

α) τα πρόσωπα στα οποία χρωστάει η εταιρεία

β) η ίδια η εταιρεία, σύμφωνα με τον νόμο.

Προϋπόθεση είναι όχι μόνο να έχει η εταιρεία πολλά χρέη, αλλά και επιπλέον να μην μπορεί να πληρώσει κανέναν από αυτούς στους οποίους χρωστάει, ακόμα και αν έχει περιουσία για να πουλήσει. Πρέπει δηλαδή να έχει **σταματήσει η εταιρεία τις πληρωμές προς όλους τους δανειστές της**. Είναι αυτό που ονομάζεται **«στάση πληρωμών»** (ή **«παύση πληρωμών»**).

➜ ***Και τι συμβαίνει όταν βγει μια τέτοια απόφαση;***

Αυτό που συμβαίνει στην εταιρεία όταν αυτή πτωχεύσει είναι το εξής:

- Η δικαστική απόφαση ορίζει ότι τον έλεγχο της περιουσίας της εταιρείας δεν πρέπει να τον έχουν πλέον οι επιχειρηματίες, αλλά ένα άλλο πρόσωπο. Αυτό το πρόσωπο ονομάζεται σύνδικος και ορίζεται από τον δικαστή, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις ρόλο στις αποφάσεις έχουν και οι επιχειρηματίες-εταίροι.
- Ωστόσο, **η εταιρεία δεν σταματά να λειτουργεί**. Συνεχίζει να λειτουργεί όπως ακριβώς λειτουργούσε και πριν.
- Ο νόμος ορίζει ότι η πτώχευση δεν οδηγεί υποχρεωτικά και σε **απολύσεις** των εργαζομένων. Ωστόσο, στην πράξη, όταν υπάρξει πτώχευση αρκετοί εργαζόμενοι απολύονται για να μειωθεί το κόστος και για να πληρωθούν τα χρέη.
- Ο σύνδικος αποφασίζει την πώληση της περιουσίας της εταιρείας (κτήρια, εμπορεύματα, ίσως μηχανήματα κ.λπ.), με σκοπό να βρει η εταιρεία χρήματα και να πληρώσει τα χρέη.
- Το τέλος της διαδικασίας πτώχευσης οδηγεί σχεδόν πάντα σε

διάλυση της εταιρείας. Εξαίρεση σ' αυτή την πορεία υπάρχει εάν, μετά το τέλος της διαδικασίας πτώχευσης και εφόσον έχει μείνει στην εταιρεία περιουσία (π.χ. μηχανήματα, κτήριο) για να συνεχίσει να λειτουργεί, οι εταίροι-επιχειρηματίες συνεχίζουν να λειτουργούν την εταιρεία. Ομως πρέπει να ξέρουμε ότι, δυστυχώς, μια εταιρεία που πτωχεύει σχεδόν ποτέ δεν μπορεί να «αναστηθεί». Η περιουσία της δεν φτάνει για να πληρωθούν όλα τα χρέη, και τελικώς η εταιρεία κλείνει.

Σε κάποιες όμως περιπτώσεις δίνεται η εξής λύση: κάποια άλλη εταιρεία αγοράζει τα πιο σημαντικά κομμάτια (π.χ. εργοστάσιο), και αυτή συνεχίζει την παραγωγή με τους ίδιους εργαζομένους.

Τρόποι για να αποφύγει την πτώχευση η εταιρεία υπάρχουν, και είναι οι ίδιοι με αυτούς που αναφέραμε παραπάνω για να μη διαλυθεί η εταιρεία. Ωστόσο, πρέπει να γνωρίζουμε ότι όταν οι δύσκολες οικονομικές συνθήκες οδηγήσουν μια εταιρεία στην πτώχευση, δύσκολα μπορεί η κατάσταση αυτή να ανατραπεί.

! ***Προσοχή:***

Ως προς τους **μισθούς** και τις **αποζημιώσεις** απόλυσης πρέπει να γνωρίζουμε ότι:

- Οι εργαζόμενοι θα πληρωθούν, αν βρεθούν χρήματα από την πώληση της περιουσίας της εταιρείας (πώληση εμπορευμάτων, κτηρίων κ.λπ.). Αν δεν βρεθούν χρήματα, οι εργαζόμενοι δεν θα μπορέσουν να πάρουν χρήματα από την εταιρεία και τον σύνδικο.

Αν όμως βρεθούν χρήματα, τότε ο νόμος ορίζει ότι **οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται ως προς τους οφειλόμενους σε αυτούς μισθούς πριν από κάθε άλλο δανειστή** (βλ. παραπάνω). Γι' αυτό πρέπει οι εργαζόμενοι να παρακολουθούν τις εξελίξεις και να μην επηρεάζονται από αναξιόπιστες πληροφορίες**,** καθώς συμφέρει τους άλλους δανειστές να μη ζητήσουν τα χρήματά τους οι εργαζόμενοι. Έτσι οι άλλοι δανειστές έχουν πιο πολλές πιθανότητες να πάρουν τα χρήματα που αλλιώς θα πήγαιναν στους εργαζόμενους.

- **Εξαίρεση** από αυτό τον κανόνα υπάρχει: αν υπάρχουν απαιτή-

σεις άλλων προσώπων (π.χ. **τράπεζες**) και υπάρχει **υποθήκη ή προσημείωση** στα ακίνητα της εταιρείας για τις απαιτήσεις αυτές. Αν υπάρχει κάτι τέτοιο, τότε ο νόμος ορίζει ότι οι εργαζόμενοι παίρνουν τα μισά χρήματα από αυτά που θα βρεθούν, και τα άλλα μισά εκείνοι που έχουν την υποθήκη ή την προσημείωση (π.χ. η τράπεζα).

- Επίσης ο νόμος ορίζει ότι μπορεί να απολυθούν οι εργαζόμενοι και η πληρωμή της αποζημίωσης να γίνει όταν βρεθούν χρήματα. Δηλαδή, δεν ισχύει στην πτώχευση ο κανόνας ότι η απόλυση είναι έγκυρη μόνο αν πληρωθεί και η αποζημίωση της απόλυσης.

- Η πτώχευση μιας **Ο.Ε.** ή μιας **Ε.Ε.** οδηγεί στην πτώχευση και των ομορρύθμων εταίρων τους. Και από τη δική τους περιουσία θα εισπράξουν οι εργαζόμενοι τους μισθούς τους και τις αποζημιώσεις τους (βλ. παραπάνω).

- Αν οι επιχειρηματίες προκάλεσαν **σκοπίμως** την **πτώχευση** μιας επιχείρησης με δόλιες επιλογές, ο νόμος προβλέπει ότι θα υποστούν σημαντικές κυρώσεις. Επίσης προβλέπει ότι θα πληρώσουν οι επιχειρηματίες από τη δική τους περιουσία τα χρέη της εταιρείας.

Παράδειγμα

Η εταιρεία «Βιοχανέξ Α.Ε.» δεν μπορεί να πληρώσει τους προμηθευτές της και τις τράπεζες. Ένας προμηθευτής πήγε στο δικαστήριο, το οποίο έβγαλε απόφαση ότι η εταιρεία πρέπει να μπει στην πτωχευτική διαδικασία, δηλαδή η εταιρεία έχει πια πτωχεύσει.

Το δικαστήριο έβαλε σύνδικο κάποιον άγνωστο. Αυτός ζήτησε από τη διοίκηση της εταιρείας να απολύσει τους μισούς από τους εργαζομένους. Για να πληρώσει τα χρέη, ο σύνδικος πούλησε το κτήριο της εταιρείας και μάζεψε μόνο 140.000€. Η τράπεζα είχε υποθηκεύσει το κτήριο αυτό για δάνειο που είχε δώσει παλιά προς την εταιρεία, ύψους 400.000€. Οι εργαζόμενοι ζητούν τους μισθούς και τις αποζημιώσεις τους. Ζητούν συνολικά 120.000€.

Τελικά ο σύνδικος θα πρέπει να μοιράσει τα χρήματα ως εξής: θα δώσει σύμφωνα με τον νόμο τα μισά στην τράπεζα (70.000€) και τα άλλα μισά στους εργαζόμενους (70.000€).

! Καταβολή ανεξόφλητων αποδοχών λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη από τον ΟΑΕΔ

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, σε περίπτωση που η επιχείρηση κηρύσσεται σε κατάσταση πτώχευσης, ο εργοδότης θεωρείται ότι βρίσκεται σε **κατάσταση αφερεγγυότητας.** Εφόσον οφείλονται στους εργαζόμενους αποδοχές μέχρι τριών (3) μηνών, οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών που προηγείται της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης, οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν αίτηση στον ΟΑΕΔ για την καταβολή των λεγόμενων παροχών αφερεγγυότητας.

Το ύψος των παροχών αυτών σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές τριών (3) μηνών, όπως αυτές προβλέπονται από τις αντίστοιχες ΣΣΕ. Σε περιπτώσεις εργαζομένων που δεν υπάγονται σε ισχύουσα συλλογική ρύθμιση, για την αμοιβή τους εφαρμόζεται η Εθνική Γενική ΣΣΕ. Στην έννοια των «αποδοχών» που μπορούν να καλυφθούν από τον Λογαριασμό Αφερεγγυότητας του ΟΑΕΔ περιλαμβάνονται, εκτός του (νόμιμου) μισθού του εργαζομένου, τυχόν απλήρωτα δώρα εορτών (Πάσχα ή Χριστουγέννων) και άδεια ή επίδομα αδείας, εφόσον αυτά εμπίπτουν στο κρίσιμο χρονικό διάστημα που ορίζει ο νόμος. Δεν καταβάλλεται, όμως, η αποζημίωση λόγω απόλυσης. Ο ΟΑΕΔ επίσης καταβάλλει για τις αποδοχές αυτές τις ανάλογες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Το δικαίωμα για πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών στον εργαζόμενο από τον Λογαριασμό Αφερεγγυότητας του ΟΑΕΔ ασκείται με έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς την αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ (τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ με βάση την έδρα της επιχείρησης, και αν αυτή δεν υπάρχει, από την υπηρεσία νομού του ΟΑΕΔ), το αργότερο μέσα σε ένα εξάμηνο από τη δημοσίευση της απόφασης για την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης. Μετά την πάροδο της εξάμηνης αυτής προθεσμίας, το δικαίωμα για τις παροχές αυτές αποσβέννυται.

Απαραίτητα δικαιολογητικά για τη χορήγηση των παροχών είναι (βλ. και www.oaed.gr):

α) βεβαίωση του συνδίκου της πτώχευσης ή του Γραμματέα του πτωχευτικού Δικαστηρίου, στην περίπτωση που η επιχείρηση κηρύχθηκε σε πτώχευση, από την οποία να προκύπτει το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών που αναγγέλθηκαν προς επαλήθευση ή ικανοποίηση, καθώς και ο χρόνος στον οποίο ανάγονται αυτές,

β) τα ασφαλιστικά βιβλιάρια της περιόδου απασχόλησης του μισθωτού στην πτωχεύσασα επιχείρηση,

γ) υπεύθυνη δήλωση (ν. 1599/1986) για το ύψος των ανεξόφλητων αποδοχών και για την περίοδο στην οποία αναφέρονται.

Πρέπει να σημειωθεί ότι τόσο η διαδικασία εκκαθάρισης και διάλυσης της εταιρείας, όσο και η διαδικασία πτώχευσης μπορεί να κρατήσουν αρκετά χρόνια. Οι αποφάσεις των δικαστηρίων και η πώληση της περιουσίας της εταιρείας αργούν. Επίσης, δεν βρίσκονται πάντα λύσεις που να βοηθούν τους εργαζόμενους. Πάντως, καταλαβαίνουμε ότι οι παραπάνω αλλαγές είναι οι χειρότερες που μπορεί να τύχουν στην εταιρεία και στους εργαζομένους της.

3.1.3. Διαδικασίες εξυγίανσης πέραν της πτώχευσης

3.1.3.1. Διαδικασία Συνδιαλλαγής (άρθρο 99 του πτωχευτικού νόμου, ν. 3588/2007, όπως ισχύει)

Ο νόμος αναφέρει και κάποιες **άλλες διαδικασίες που προβλέπονται** από τον νόμο περί πτώχευσης, **αλλά δεν οδηγούν σε πτώχευση.**

Μια από αυτές τις διαδικασίες είναι **η διαδικασία συνδιαλλαγής** με τους δανειστές της εταιρείας, με στόχο τη διάσωση της επιχείρηση σε προ-πτωχευτικό επίπεδο.

Διαδικασία συνδιαλλαγής είναι ένα σύνολο από δικαστικές και εξώδικες ενέργειες που γίνονται προκειμένου να μπορέσει ο επιχειρηματίας ο οποίος βρίσκεται σε επαπειλούμενη πτώχευση (παύση πληρωμών) να διασώσει την επιχείρησή του, προβαίνοντας σε έναν διακανονισμό των οφειλών του με τους πιστωτές του, που αν τον τη-

ρήσει θα μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται χωρίς να κινδυνεύει από κατασχέσεις, προσωπική κράτηση κ.λπ., για όσο χρόνο διαρκεί η συμφωνία αυτή με τους πιστωτές του (μέχρι και 2 χρόνια). Για τον σοβαρό επιχειρηματία που βρίσκεται σε παροδική αδυναμία να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του, η διαδικασία αυτή μπορεί ενδεχομένως να αποτελέσει μια ασφαλή διέξοδο από τον δρόμο προς την πτώχευση.

➜ Προϋποθέσεις για το άνοιγμα της διαδικασίας συνδιαλλαγής.

Κατ' αρχήν η επιχείρηση μπορεί να βρίσκεται ήδη σε παύση πληρωμών κατά το άνοιγμα της διαδικασίας, ή και να έχει καταθέσει αίτηση πτώχευσης. Μπορεί ωστόσο να μη βρίσκεται ακόμα σε στάδιο πτώχευσης, αλλά μόνο στο προστάδιο αυτής.

Η εταιρεία κάνει μια αίτηση προς το Δικαστήριο και αυτό αποφασίζει αν θα αρχίσει η διαδικασία αυτή. Στην αίτηση πρέπει να γίνεται:

α) σαφής ανάλυση της οικονομικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται η επιχείρηση (υποχρεώσεις προς τρίτους, έργα που βρίσκονται σε εξέλιξη, εμπόρευμα που υπάρχει στις αποθήκες κ.λπ.),

β) ειδική μνεία στην κοινωνική σημασία της επιχείρησης από άποψη απασχόλησης (ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται), και

γ) τα μέτρα που προτείνει η αιτούσα επιχείρηση για την έξοδό της από την κρίση (διακανονισμός με τους πιστωτές, επικείμενη πώληση εμπορευμάτων, αναμενόμενη εισροή κεφαλαίων από οφειλέτες της επιχείρησης, δάνεια υπό εκταμίευση από τράπεζες κ.λπ.). Μάλιστα, πρέπει να υπογράφεται από ορκωτό λογιστή η οικονομική έκθεση βιωσιμότητας της εταιρείας.

Η απόφαση που θα εκδοθεί, εφόσον πιθανολογηθεί από το δικάζον Δικαστήριο ότι η αίτηση είναι βάσιμη, θα διατάξει να ανοίξει για την επιχείρηση η διαδικασία συνδιαλλαγής. Ταυτόχρονα θα οριστεί με την απόφαση ένας **«μεσολαβητής»**, από κατάλογο πραγματογνωμόνων, ο οποίος θα αναλάβει να φέρει σε συμβιβασμό – διακανονισμό – συμφωνία την επιχείρηση με τους πιστωτές της. Θα προσδιοριστεί επίσης ο χρόνος που θα έχει ο μεσολαβητής ώστε να ολοκληρώσει τη διαδικασία της συνδιαλλαγής (όχι μεγαλύτερος των δύο μηνών, με δυνατότητα όμως παράτασης για έναν μήνα ακόμη, προκειμένου να ολοκληρώσει ο μεσολαβητής το έργο του).

Ο μεσολαβητής έχει ως αποστολή να επιτύχει τη σύναψη συμφωνίας μεταξύ της επιχείρησης και των πιστωτών της, που εκπροσωπούν τουλάχιστον την πλειοψηφία των απαιτήσεων κατ' αυτής, με σκοπό την άρση των οικονομικών δυσκολιών της, τη συνέχιση της δραστηριότητάς της και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και να προτείνει λύσεις για τη διάσωση της επιχείρησης, ιδίως με μείωση των απαιτήσεων, παράταση του ληξιπρόθεσμου αυτών, αναδιάρθρωση της επιχείρησης, μετοχοποίηση των απαιτήσεων, εκποίηση της επιχείρησης ή κάθε άλλο πρόσφορο μέτρο. Στην ανωτέρω διαδικασία μπορεί να συμμετέχει και το Δημόσιο (π.χ. ΔΟΥ), τα ΝΠΔΔ (π.χ. δήμοι, ΙΚΑ, ΟΑΕΕ) και οι δημόσιες επιχειρήσεις (π.χ. ΔΕΗ). Η συμφωνία δανειστών που κατέχουν το 51% των χρεών της επιχείρησης δεσμεύει και τους δανειστές που δε συμφωνούν.

Σε περίπτωση **μη επίτευξης συμφωνίας,** η διαδικασία της συνδιαλλαγής τερματίζεται με απόφαση του πτωχευτικού δικαστηρίου. Αντίθετα, **εάν επιτευχθεί συμφωνία,** αυτή θα πρέπει να επικυρωθεί από το πτωχευτικό δικαστήριο άμεσα από την υπογραφή της.

Εφόσον, λοιπόν, επιτευχθεί συμφωνία με τους πιστωτές κατά τη διαδικασία συνδιαλλαγής, πρέπει η συμφωνία αυτή να περιβληθεί την ισχύ της δικαστικής απόφασης, και για τον λόγο αυτό, άμεσα από την υπογραφή της συμφωνίας, πρέπει υποχρεωτικά αυτή να εισαχθεί προς επικύρωση στο Δικαστήριο, με αίτηση κάποιου από τους συμβαλλομένους. Προσδιορίζεται δικάσιμος για τη συζήτηση της αίτησης στο αρμόδιο δικαστήριο (Πολυμελές Πρωτοδικείο), και κατά τη συζήτηση στο ακροατήριο μπορούν να ακουστούν, εάν θέλουν, οι υπογράψαντες τη συμφωνία πιστωτές, ο μεσολαβητής, ο οφειλέτης, καθώς και ο εκπρόσωπος των εργαζομένων. Οποιοσδήποτε άλλος έχει έννομο συμφέρον μπορεί να ασκήσει παρέμβαση στο ακροατήριο. Το Δικαστήριο, εφόσον θεωρήσει ότι πράγματι η συμφωνία που επιτεύχθηκε ανάμεσα στον οφειλέτη και στους πιστωτές του θα φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα –τη διάσωση της επιχείρησης του οφειλέτη– επικυρώνει τη συμφωνία, σε αντίθετη δε περίπτωση την απορρίπτει.

Παράδειγμα

Η εταιρεία «Βυσκ Ε.Π.Ε.» διαβλέπει ότι δεν μπορεί να αποπληρώσει το σύνολο των δανειστών και προμηθευτών της για το σύνολο των χρεών της. Καταθέτει μια αίτηση στο δικαστήριο και αναφέρει πόση σημασία έχει η συνέχιση της λειτουργίας της εταιρείας για τις οικογένειες των εργαζομένων και για την τοπική κοινωνία, και αναφέρει επίσης ότι στο μέλλον η εταιρεία θα μπορέσει να αντεπεξέλθει στις δυσκολίες. Προτείνει συγκεκριμένο σχέδιο αποπληρωμών. Το δικαστήριο δέχεται την αίτηση και ορίζει μεσολαβητή για να έρθει σε συνεννόηση με τους δανειστές και προμηθευτές της εταιρείας. Παράλληλα διατάσσει την απαγόρευση αναγκαστικής εκτέλεσης κατά της περιουσίας της εταιρείας. Ο μεσολαβητής βρίσκεται σε συνεννόηση με τους δανειστές-προμηθευτές και καταλήγουν σε συμφωνία. Η συμφωνία επικυρώνεται από το δικαστήριο και δεσμεύει όλα τα μέρη (δανειστές και εταιρεία). Έτσι αποφεύγεται το κλείσιμο της εταιρείας.

! Πιστωτές είναι και οι εργαζόμενοι, ως προς τους μισθούς και τα επιδόματα που δεν έχουν πληρωθεί. Μπορεί το σχέδιο συνδιαλλαγής να προβλέπει μείωση των απαιτήσεων των εργαζομένων ή αλλαγή στον χρόνο καταβολής των οφειλών (π.χ. σε δόσεις). Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους πρέπει να πιέζουν προς την κατεύθυνση της μείωσης των απαιτήσεων μόνο των άλλων προσώπων, και όχι των εργαζομένων.

➜ **Ποιες είναι οι βασικές έννομες συνέπειες της επικύρωσης της συμφωνίας;**

Με την επικύρωση της συμφωνίας και κατά τη διάρκεια ισχύος της η επιχείρηση συνεχίζει τη δραστηριότητά της, αλλά **αναστέλλονται προσωρινά τα μέτρα, εκκρεμή ή μη, ατομικής αναγκαστικής εκτέλεσης** (π.χ. κατασχέσεις, πλειστηριασμοί) **κατά της επιχείρησης για την ικανοποίηση απαιτήσεων που έχουν γεννηθεί πριν από τη σύναψή της.** Δηλαδή, κατά τη διάρκεια της συμφωνίας συνδιαλλαγής, **δεν μπορεί να γίνει κατάσχεση σε περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης ή προσωπική κράτηση κατά του οφειλέτη,** όμως μπορούν να ασκηθούν εγκλήσεις (μηνύσεις) κατά του οφειλέτη

και αγωγές. Οι αποφάσεις που θα εκδοθούν όμως επί των αγωγών, δεν θα μπορούν να εκτελεστούν για όσο διαρκεί η συμφωνία μεταξύ των πιστωτών και του οφειλέτη, καθώς, όπως προαναφέρθηκε, αναστέλλονται τα μέτρα της αναγκαστικής εκτέλεσης κατά του οφειλέτη κατά τη διάρκεια της συμφωνίας.

Επίσης αναστέλλεται για την ίδια περίοδο η λήψη οποιουδήποτε ασφαλιστικού μέτρου (π.χ. συντηρητική κατάσχεση) κατά της επιχείρησης, εκτός αν με αυτό επιδιώκεται η αποτροπή της απομάκρυνσης ή αφαίρεσης ή μετακίνησης κινητών πραγμάτων της επιχείρησης, τεχνολογικού ή μηχανολογικού εν γένει εξοπλισμού της, που δεν έχει συμφωνηθεί και ενέχει τον κίνδυνο απαξίωσης της επιχείρησης.

Η συμφωνία πάντως μπορεί να λυθεί με δικαστική απόφαση, είτε με αίτηση πιστωτή, που την υπέγραψε, λόγω παραβίασης οποιουδήποτε όρου της, είτε έπειτα από αίτηση οποιουδήποτε πιστωτή, που δεν την υπέγραψε, εάν από όλες τις περιστάσεις, ιδίως εν όψει των ληφθέντων μέτρων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, προκύπτει πρόδηλη αδυναμία βιώσιμης συνέχισης της επιχειρηματικής της δραστηριότητας. **Επίσης, η συμφωνία λύεται αυτοδικαίως** σε περίπτωση λήξης της διάρκειας ισχύος της, κήρυξης της επιχείρησης σε πτώχευση ή υπαγωγής της σε οποιαδήποτε διαδικασία αναδιοργάνωσης ή εκκαθάρισης της περιουσίας της.

Συνοψίζοντας, η διαδικασία της συνδιαλλαγής μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή της οικονομικής κατάρρευσης επιχειρήσεων που βρίσκονται σε προσωρινή οικονομική αδυναμία, καθόσον διασφαλίζει την απρόσκοπτη συνέχιση της παραγωγικής τους λειτουργίας και την προστασία της περιουσίας τους από το τραπεζικό σύστημα και τους πιστωτές τους. Σε καμία περίπτωση ωστόσο η υπαγωγή τους στην ανωτέρω διαδικασία δεν οδηγεί πάντοτε στην οριστική τους διάσωση. Πρώτον, διότι η επιτυχία της εξαρτάται άμεσα από τη σύναψη ή όχι συμφωνίας με την πλειοψηφία των πιστωτών, οι οποίοι καλούνται να αποδεχθούν είτε μείωση των απαιτήσεών τους είτε συνέχιση της συνεργασίας τους με τον κίνδυνο της συσσώρευσης περαιτέρω ζημιών, λόγω μη επιτυχούς επιχειρηματικής δραστηριότητας των υπαγόμενων επιχειρήσεων. Και δεύτερον, διότι η προστασία που επι-

τυγχάνεται είναι περιορισμένη χρονικά, με απώτατο χρονικό σημείο τα δύο (2) έτη από την επικύρωση της συμφωνίας.

3.1.3.2. Εφαρμογή σχεδίου αναδιοργάνωσης

Μια άλλη λύση που υπάρχει για τις εταιρείες οι οποίες βρίσκονται σε κατάσταση πτώχευσης είναι η εφαρμογή **σχεδίου αναδιοργάνωσης**.

Σύμφωνα με τον νόμο, ο σύνδικος μπορεί με απόφαση του δικαστηρίου να προτείνει ένα σχέδιο αναδιοργάνωσης. Με αυτό το σχέδιο **μειώνονται τα χρέη της εταιρείας** μέχρι και 80%. Επίσης **η εταιρεία δεν κλείνει**, αλλά σώζεται και συνεχίζει να λειτουργεί. Το σχέδιο αυτό όμως πρέπει να γίνει δεκτό από τους δανειστές. Μπορεί οι δανειστές της εταιρείας να το αποδεχθούν, καθώς μειώνονται μεν τα λεφτά που θα πάρουν, αλλά σίγουρα παίρνουν κάποια χρήματα. Αν κλείσει η εταιρεία, μπορεί να μην τα πάρουν ποτέ.

Σημειώνεται ότι οι παραπάνω λύσεις προβλέπονται στον πτωχευτικό νόμο, αλλά δεν οδηγούν στην πτώχευση της εταιρείας. Είναι λύσεις που στοχεύουν στη διάσωση της εταιρείας και συνακόλουθα μπορούν να διασφαλίσουν και τις θέσεις εργασίας.

3.2. Λύσεις αντί της πτώχευσης (αύξηση μετοχικού κεφαλαίου, μετοχοποίηση κ.λπ.)

Παραπάνω αναφέρθηκαν οι πιθανές λύσεις που μπορεί να σώσουν την εταιρεία και να μην την οδηγήσουν στη διάλυση. Οι ίδιες λύσεις μπορεί να δοθούν και για να γλιτώσει η εταιρεία την πτώχευση.

Στο σημείο αυτό θα αναλύσουμε λίγο περισσότερο τις λύσεις αυτές, οι οποίες είναι:

α) Να βρεθεί **αγοραστής** της εταιρείας. Όπως είπαμε παραπάνω, μπορεί κάποιος να αγοράσει ένα τμήμα της εταιρείας, π.χ. ένα εργοστάσιο. Σ' αυτή την περίπτωση, οι εργαζόμενοι του εργοστασίου έχουν τότε τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις, δεν απολύονται και η σύμβασή τους συνεχίζεται με τον νέο εργοδότη. Η εταιρεία έτσι μπορεί να εξοικονομήσει χρήματα από την πώληση του τμήματος της επιχείρησης για να λειτουργήσει τα υπόλοιπα εργοστάσια.

β) Να βρεθεί **νέος χρηματοδότης-δανειστής**. Η εταιρεία βρίσκει κάποια νέα τράπεζα που δέχεται να της δώσει δάνειο. Μπορεί να πάρει και κάποιο είδος δανείου από το Δημόσιο ή με εγγύηση δημοσίου (π.χ. ΤΕΜΠΜΕ).

γ) Να **αλλάξει η εταιρεία** σκοπό και δραστηριότητα. Με αυτό το σκεπτικό, μπορεί να μειώσει η εταιρεία περιττά έξοδα ή να στραφεί σε πιο επωφελείς και επικερδείς δραστηριότητες.

δ) Να γίνει **αύξηση μετοχικού κεφαλαίου**, με καταβολή χρημάτων από τους ήδη υπάρχοντες, **τους παλιούς επιχειρηματίες**. Αν οι επιχειρηματίες δεν έχουν οικονομικό πρόβλημα οι ίδιοι αλλά μόνο η εταιρεία τους (πράγμα που δεν είναι σπάνιο), μπορούν να δώσουν χρήματα οι ίδιοι στην εταιρεία τους. Ουσιαστικά δεν δανείζουν την εταιρεία τους. Απλώς αυξάνουν την περιουσία της δικής τους εταιρείας, άρα και τη δική τους περιουσία.

ε) Να γίνει **αύξηση μετοχικού κεφαλαίου** από άλλους, **νέους επιχειρηματίες** που θα μπουν στην εταιρεία. Αυτοί θα δώσουν τα χρήματά τους, αλλά θα αποκτήσουν ποσοστό στην εταιρεία. Θα γίνουν εταίροι και μάλλον θα αποκτήσουν και τον έλεγχο της εταιρείας.

στ) Να γίνει **μετοχοποίηση των δανείων**. Είναι μια φράση που συχνά ακούμε. Τι σημαίνει αυτό; Η εταιρεία χρωστάει 50.000€ σε μια τράπεζα. Η εταιρεία και η τράπεζα αποφασίζουν να κάνουν την εξής ανταλλαγή: χωρίς να δώσει άλλα χρήματα η τράπεζα, σβήνει το χρέος και αποκτά ποσοστό (μετοχές) στην εταιρεία αξίας 50.000€. Έτσι χωρίς να δώσει χρήματα γίνεται ο δανειστής συνέταιρος στην εταιρεία. Με αυτό τον τρόπο αλλάζει η συμμετοχή των εταίρων στην εταιρεία, αλλά η εταιρεία συνεχίζει να λειτουργεί κανονικά.

ζ) Να ζητήσει η εταιρεία από τις τράπεζες και τους άλλους δανειστές **μείωση των χρεών** ή διευκόλυνση στην πληρωμή τους ή και τα δύο. Να μην ξεχνάμε όμως ότι πρέπει να συμφωνήσουν και οι δανειστές της εταιρείας, καθώς δεν μπορεί να αποφασίσει μόνη της κάτι τέτοιο.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω λύσεις αντιμετωπίζονται ως πιο αποτελεσματικές για την εταιρεία και τους εργαζομένους, καθώς μπορεί να διασφαλίσουν σχεδόν όλες τις θέσεις εργασίας. Ωστόσο, έχουν το μειονέκτημα ότι κοστίζουν οικονομικά, και γι' αυτό είναι δύ-

σκολο να πραγματοποιηθούν. Το σημαντικότερο είναι να τονιστεί ότι, ακόμα και αν η επιχείρηση βρίσκεται στα πρόθυρα να κλείσει, οι εργαζόμενοι δικαιούνται και πρέπει να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Πρέπει να συμμετέχουν σε όλη τη διαδικασία για να γνωρίζουν εκ του σύνεγγυς αν γίνονται νομότυπα οι διαδικασίες, και πρέπει επίσης να συμμετέχουν σε όλες τις δικαστικές ενέργειες (αν τους αφορούν), με δικαστικές παρεμβάσεις. Επίσης μπορούν και πρέπει να συμμετέχουν ως δανειστές της επιχείρησης σε όλες τις συζητήσεις της εταιρείας με τους άλλους δανειστές της.

3.3. Συμμετοχή εργαζομένων στην επιχείρηση

Με βάση τα παραπάνω, κάποιες φορές οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με το δίλημμα που τίθεται από την πλευρά του εργοδότη να συμμετάσχουν ή όχι στην επιχείρηση, προκειμένου να βοηθήσουν να βρεθεί μια λύση. Όταν αυτό είναι η επιλογή των εργαζομένων, πρέπει να ξέρουν τα ακόλουθα:

Η συμμετοχή των εργαζομένων επιτυγχάνεται με δύο τρόπους. Ο πρώτος τρόπος είναι **να συμμετέχουν στη διοίκηση**.

Ο δεύτερος τρόπος είναι να συμμετέχουν **με ποσοστό στην εταιρεία**.

Συνήθως οι επιλογές αυτές εμφανίζονται στους εργαζομένους όταν ο εργοδότης-επιχειρηματίας:

- χρωστά πολλά χρήματα σε μισθούς στους εργαζόμενους και δεν μπορεί να τους πληρώσει. Ετσι, αντί για χρήματα δίνει στους εργαζόμενους διοικητικά καθήκοντα ή ποσοστό στην εταιρεία ή και τα δύο
- έχει οικονομικά προβλήματα και θέλει να δώσει κάποιο μερίδιο της εταιρείας στους εργαζομένους, αλλά εκείνοι να του δώσουν χρήματα ως αντάλλαγμα. Ετσι ο επιχειρηματίας αποκτά οικονομική άνεση για να πληρώσει κάποια από τα χρέη του.

Άσκηση 15

Η εταιρεία «Οικοδομές και έργα Α.Ε.» έχει οικονομικά προβλήματα. Χρωστάει στους εργαζομένους χρήματα και χρωστά και στην τράπεζα ένα μεγάλο δάνειο. Η εταιρεία προσπαθεί να απαλλαχθεί από τα χρέη των εργαζομένων, ώστε να μένει μόνο το δάνειο προς την τράπεζα απλήρωτο.

Ο πρόεδρος και ιδρυτής της εταιρείας κ. Παπαδόπουλος έχει στην εταιρεία ποσοστό 80% των μετοχών. Το άλλο 20% το έχουν τα παιδιά του. Κάνει στους εργαζομένους της εξής πρόταση:

- *οι εργαζόμενοι θα υπογράψουν χαρτί ότι δεν έχουν απαίτηση για τους μισθούς των προηγούμενων ετών*
- *θα δώσει σε δύο εκπροσώπους τους δύο θέσεις στο διοικητικό συμβούλιο. Έτσι δύο από τα πέντε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας θα είναι πάντα εργαζόμενοι!*
- *θα δώσει στους εργαζομένους ποσοστό 40% των μετοχών του! Το ποσοστό αυτό θα το μοιραστούν μεταξύ τους οι εργαζόμενοι. Έτσι, οι εργαζόμενοι θα είναι συνέταιροι και μέτοχοι στην εταιρεία, αλλά θα παίρνουν και κέρδη από τα κέρδη της εταιρείας.*

Αυτή η λύση μπορεί να αποβεί προς όφελος των εργαζομένων και γιατί;

! ***Προσοχή:***

Προτού αποφασίσουν οι εργαζόμενοι να αποδεχθούν την παραπάνω πρόταση πρέπει να υπολογίσουν και τα εξής.

Μπορεί ο επιχειρηματίας να μεταβιβάσει το 40% στους εργαζομένους, αλλά έχει ο ίδιος άλλο 40% και το 20% τα παιδιά του. Συνεπώς, ο επιχειρηματίας και η οικογένειά του έχουν την πλειοψηφία μέσα στην εταιρεία.

Επομένως έχουν και την πλειοψηφία στο Διοικητικό Συμβούλιο και στη Γενική Συνέλευση των μετόχων (βλ. παραπάνω για αυτές τις έννοιες). Οι αποφάσεις της διοίκησης (διοικητικό συμβούλιο) λαμβά-

νονται με πλειοψηφία πάνω από 50%. Οι δύο θέσεις στο διοικητικό συμβούλιο δεν αρκούν. Οι εργαζόμενοι ποτέ δεν θα μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις της εταιρείας. Ο εργοδότης θα μπορεί να ελέγχει τη διοίκηση της εταιρείας και την ίδια την εταιρεία. Το ίδιο ισχύει και με το 40% ως ποσοστό στην εταιρεία και ως ποσοστό στη γενική συνέλευση.

Πρόβλημα μπορεί να προκύψει και με το ποσοστό των εργαζομένων στα κέρδη. Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί να παίρνει αποφάσεις που σκοπίμως να οδηγούν σε ζημίες και όχι σε κέρδη την εταιρεία (π.χ. πολύ μεγάλες αμοιβές του εργοδότη και των παιδιών του που δουλεύουν ως διευθυντές στην εταιρεία, ή π.χ. αποφασίζει η εταιρεία να αγοράζει πρώτη ύλη από άλλη εταιρεία του Παπαδόπουλου αλλά με πολύ ακριβές τιμές, κ.λπ.). Αν η εταιρεία έχει μόνο ζημίες, οι εργαζόμενοι που έχουν το 40% δεν θα πάρουν ποτέ παραπάνω χρήματα.

Συνεπώς, για τους παραπάνω λόγους, πρέπει οι εργαζόμενοι να εξασφαλίζουν ότι τα δικαιώματα που θα τους δίνουν στη διοίκηση και στην εταιρεία θα είναι σημαντικά. Πρέπει, προτού αποφασίσουν να αναμειχθούν με την εταιρεία, να ξεκαθαρίσουν αν αυτό πραγματικά θα τους συμφέρει περισσότερο.

3.4. Δικαστικές διαμάχες επιχείρησης με δανειστές της

➜ ***Ποιος μπορεί να είναι δανειστής της επιχείρησης; Είναι μόνο αυτός που δίνει δάνειο, π.χ. η τράπεζα, ή μπορεί να είναι και κάποιο άλλο πρόσωπο; Ο πιστωτής ποιος είναι;***

Πρέπει να γνωρίζουμε ότι δανειστής σύμφωνα με τον νόμο δεν είναι μόνο όποιος δίνει δάνειο σε μια επιχείρηση. Δανειστής είναι **ο καθένας** που του **χρωστά χρήματα η επιχείρηση**. Δηλαδή δανειστής είναι και ο προμηθευτής, ο καταναλωτής, η Εφορία, το ασφαλιστικό ταμείο, ο Δήμος, και βέβαια και οι εργαζόμενοι! Όποιος έχει το δικαίωμα να ζητήσει χρήματα από την επιχείρηση, επειδή η επιχείρηση του χρωστά λεφτά, είναι σύμφωνα με τον νόμο δανειστής της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τον νόμο, ο πιστωτής έχει την ίδια έννοια με το δανειστή. Δηλαδή είναι ο καθένας στον οποίο η επιχείρηση χρωστά χρήματα.

➜ *Όταν οι δανειστές πηγαίνουν την εταιρεία στα δικαστήρια, τι γίνεται; Κινδυνεύει η εταιρεία; Μπορεί η εταιρεία να κλείσει; Οι εργαζόμενοι τι θα γίνουν;*

Οι εργαζόμενοι δεν κινδυνεύουν μόνο και μόνο επειδή κάποιοι δανειστές «κυνηγάνε» την εταιρεία στα δικαστήρια. Κατ' αρχάς θα πρώτα θα εξηγήσουμε πώς και γιατί πηγαίνει κάποιος την εταιρεία στα δικαστήρια.

Α) Ο πρώτος τρόπος είναι με **Μήνυση**.

Με αυτό τον τρόπο δεν παίρνει ο δανειστής τα χρήματα που του οφείλει η εταιρεία.. Κάνει μήνυση κατά του επιχειρηματία για να τιμωρηθεί αυτός ποινικά, ενδεχομένως και με κράτησή του. Αυτό συμβαίνει αν ο επιχειρηματίας έχει κάνει κάποιου είδους απάτη κατά άλλης εταιρείας, κατά ενός ατόμου ή κατά του Δημοσίου, ακόμα και κατά των ασφαλιστικών ταμείων. Ακόμα και αν μπει φυλακή κάποιος από τους επιχειρηματίες, η εταιρεία δεν κλείνει, καθώς διοικείται από πρόσωπα που αντικαθιστούν τους επιχειρηματίες. Επίσης οι εργαζόμενοι δεν χάνουν τους μισθούς και τα δικαιώματά τους.

Β) Ο δεύτερος τρόπος είναι με **Αγωγή**.

Σε αυτή την περίπτωση, ο δανειστής πηγαίνει την επιχείρηση στα δικαστήρια για **να πάρει τα χρήματα** που του οφείλονται. Πρέπει να γνωρίζουμε ότι τα χρήματα δεν τα παίρνει αμέσως. Γίνονται δίκες που μπορεί να διαρκέσουν αρκετά χρόνια. Αν τα χρήματα είναι πολλά, μπορεί η εταιρεία να μην μπορέσει να συνεχίσει τη λειτουργία της. Επίσης, αν τα χρήματα είναι πολλά, μπορεί να πτωχεύσει η εταιρεία ή να αναγκαστεί να διαλυθεί (βλ. παραπάνω).

Γ) Ο τρίτος τρόπος, που μοιάζει με τον παραπάνω, είναι τα **ασφαλιστικά μέτρα.** Με αυτά προσπαθεί ο δανειστής όχι να πάρει τα λεφτά του, αλλά να εξασφαλίσει ότι θα τα πάρει κάποια στιγμή, όταν τελειώσουν τα δικαστήρια με την αγωγή. Η απόφαση για τα ασφαλιστικά μέτρα εκδίδεται πολύ πιο σύντομα. Ο δικαστής αποφασίζει ότι πρέπει να δεσμευθεί η περιουσία της επιχείρησης (συντηρητική κατάσχεση), ή να μπει υποθήκη-προσημείωση στα ακίνητα της εταιρείας. Έτσι ξέρει ο δανειστής ότι η εταιρεία δεν θα μπορεί να πουλήσει την περιουσία της μέχρι να εισπράξει αυτός τα χρήματά του. Πάντως, και σε αυ-

τήν την περίπτωση, η λειτουργία της εταιρείας δεν επηρεάζεται, ούτε βέβαια και οι εργαζόμενοι. Δεν κινδυνεύει η θέση τους μόνο και μόνο επειδή η εταιρεία έχασε κάποια ασφαλιστικά μέτρα. Από την άλλη μεριά, το ίδιο, δηλαδή **συντηρητική κατάσχεση, μπορούν κάνουν και οι εργαζόμενοι** εφόσον τους οφείλονται μισθοί, και έχουν βάσιμες υπόνοιες ότι ο εργοδότης προτίθεται να πουλήσει την περιουσία του, από την οποία ενδεχομένως αυτοί να μπορέσουν να ικανοποιηθούν.

Δ) Πιθανό είναι να ακούσουμε και τη φράση «την εταιρεία την κυνηγάει το **Δημόσιο**», ή η Εφορία ή τα ασφαλιστικά ταμεία. Όταν ο επιχειρηματίας έχει κάνει σοβαρή παράβαση νόμου και το ποσό που ζητά το Δημόσιο να πληρωθεί είναι πολύ μεγάλο, μπορεί η εταιρεία να αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Μπορεί ίσως και να πτωχεύσει ή να διαλυθεί (βλ. παραπάνω). Πάντως πρέπει να ξέρουμε ότι και η εταιρεία μπορεί να κινηθεί με δικές της ενέργειες ενώπιον των Δικαστηρίων, προκειμένου να σωθεί (με αιτήσεις ακυρώσεως, με προσφυγές κ.λπ.). Συνεπώς, η δικαστική διαμάχη με το Δημόσιο δεν σημαίνει ότι η εταιρεία σίγουρα θα οδηγηθεί σε **διακοπή της λειτουργίας της ή σε πτώχευση.**

Παράδειγμα

Η εταιρεία «Χρωματέξ Ε.Π.Ε.» έχει πάρει δάνειο 200.000€ από την Τράπεζα Χ-ΒΑΝΚ. Λόγω οικονομικών δυσκολιών δεν μπορεί να το πληρώσει.

Έτσι η τράπεζα έστειλε με δικαστικό επιμελητή ένα χαρτί, που πάνω έλεγε «Διαταγή Πληρωμής». Η εταιρεία δεν μπόρεσε να πληρώσει το δάνειο και η τράπεζα μέσα σε λίγους μήνες έβγαλε στο «σφυρί», δηλαδή στον πλειστηριασμό, το κτήριο της εταιρείας στην Αθήνα. Στον πλειστηριασμό κάποιος εμφανίστηκε και αγόρασε το κτήριο της εταιρείας.

Αν αυτός ο νέος αγοραστής θέλει, μπορεί να ζητήσει νοίκι από την εταιρεία «Χρωματέξ Ε.Π.Ε.» και να την αφήσει να λειτουργεί μέσα στο κτήριο. Αν όμως δεν το θέλει αυτό, τότε μπορεί να διώξει από εκεί την εταιρεία, συνεπώς και τους εργαζομένους. Η εταιρεία θα πρέπει να βρει άλλο κτήριο για να εγκατασταθεί και να λειτουργήσει. Πάντως, το γε-

γονός ότι έχασε το κτήριό της η εταιρεία αυτή δε σημαίνει από μόνο του ότι θα σταματήσει να λειτουργεί ή ότι θα πρέπει να απολύσει τους εργαζομένους της.

Συνοψίζοντας, προκύπτει ότι μπορεί η εταιρεία να εμπλακεί σε δικαστικές διαμάχες, αλλά αυτό δε σημαίνει ότι θα υπάρξουν από αυτό σίγουρα αρνητικές αλλαγές για τους εργαζομένους. Άλλωστε στην Ελλάδα οι δικαστικές αποφάσεις αργούν να βγουν, και βγαίνουν μετά από μήνες ή και αρκετά χρόνια.

3.5. Προστασία των εργαζομένων και των δικαιωμάτων/αξιώσεών τους

Παρακάτω, θα γίνει αναφορά στην προστασία των ίδιων των εργαζομένων και των αποδοχών που τους οφείλονται από την παροχή της εργασίας τους (μισθοί, υπερωρίες, αποδοχές αδείας, δώρα εορτών κ.λπ.).

Σχετικώς πρέπει να ξέρουμε ότι, εκτός από την καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας για την οφειλή μισθών και τη συλλογική δράση και πίεση μέσω των σωματείων μας για την καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών, μπορούμε επίσης να τα εισπράξουμε μέσω προσφυγής στο δικαστήριο, αλλά και να εξασφαλίσουμε ότι ο εργοδότης θα μας τα καταβάλει.

Στα **δικαστήρια** οι εργαζόμενοι μπορούν με **αγωγή** να εισπράξουν τα χρήματά τους. Μεγάλο πρόβλημα για την ελληνική πραγματικότητα συνεχίζει να παραμένει η καθυστέρηση στην έκδοση των δικαστικών αποφάσεων.

Μέχρι όμως την οριστική απόφαση από την αγωγή, οι εργαζόμενοι μπορούν σύμφωνα με τον νόμο να ζητήσουν **ασφαλιστικά μέτρα**. Με αυτά τα ασφαλιστικά μέτρα μπορούν να ζητήσουν την κατάσχεση της περιουσίας της εταιρείας (και του επιχειρηματία, αν είναι η εταιρεία Ο.Ε., βλ. παραπάνω). Έτσι η εταιρεία δεν θα μπορεί να πουλήσει την περιουσία της και να αποφύγει δόλια τη μη καταβολή των οφειλομένων στους εργαζομένους. Το σημαντικότερο όμως είναι ότι για

τους εργαζομένους ο νόμος προβλέπει ότι μπορούν με ασφαλιστικά μέτρα να ζητήσουν τμήμα των χρημάτων που ζητάνε με την αγωγή (νομικά αυτό λέγεται: προσωρινή επιδίκαση απαίτησης).

Όπως είναι γνωστό, η καθυστέρηση του εργοδότη να καταβάλει τον μισθό αποτελεί ποινικό αδίκημα διωκόμενο με τη διαδικασία του αυτοφώρου, που τιμωρείται σε βαθμό πλημμελήματος με ποινή φυλάκισης έξι μηνών και με χρηματική ποινή, η οποία δεν μπορεί να είναι κατώτερη από το 25% ούτε ανώτερη του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού. Η **μήνυση** αποτελεί σημαντική απειλή για τον εργοδότη, αλλά τελικά βοηθά λιγότερο αποτελεσματικά τους εργαζομένους, καθώς δεν οδηγεί σε είσπραξη χρημάτων.

! ***Προσοχή:***

Όταν ο εργοδότης οφείλει αποδοχές στους εργαζομένους, καλό είναι να ξέρουμε και ότι είναι υπέρ μας να έχουμε και **κάποιο χαρτί με την υπογραφή του εργοδότη** που να λέει ότι χρωστά αυτά τα χρήματα. Σχετικά με αυτό αρκεί να ξέρουμε ότι:

- Αρκεί ένα απλό χαρτί με την υπογραφή του ότι μας οφείλονται χρήματα. Και μόνο η υπόσχεσή του ότι θα τα πληρώσει στο μέλλον είναι νομικώς σημαντική.
- Ακόμα καλύτερο είναι το χαρτί αυτό να είναι **συναλλαγματική**. Την υπογράφει ο εργοδότης και την κρατά ο εργαζόμενος. Οταν πληρωθεί, επιστρέφει ο εργαζόμενος τη συναλλαγματική στον εργοδότη. Η συναλλαγματική που δεν πληρώνεται χάνει την αξία της μετά από τρία χρόνια. Οπότε μέσα στο διάστημα αυτό πρέπει να κινηθούμε νομικά, για να γίνει η είσπραξή της μετά από δικαστική προσφυγή.
- Η πιο καλή εξασφάλιση όμως είναι η **επιταγή**. Είναι η μόνη περίπτωση που, αν δεν πληρώσει ο εργοδότης (εκδότης της επιταγής), απειλείται με φυλάκιση, καθώς είναι ποινικό αδίκημα. Πρέπει όμως για την επιταγή να θυμόμαστε ότι πρέπει οπωσδήποτε να την πάμε στην τράπεζα για να πληρωθούμε άμεσα. Αν περάσουν 8 μέρες από την ημερομηνία που γράφει πάνω η επιταγή, η Τράπεζα έχει δικαίωμα να αρνηθεί την πληρωμή της. Επίσης, εάν δεν υπάρχει υπόλοιπο στον λογαριασμό

του εκδότη (εργοδότη), η Τράπεζα μπορεί να «σφραγίσει» την επιταγή, οπότε και ο εργαζόμενος που έχει την επιταγή έχει 6 μήνες προθεσμία (από τη λήξη του 8ημέρου) για να προσφύγει δικαστικά, προκειμένου να εκδώσει διαταγή πληρωμής.

Με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, η αποτελεσματικότητα των οποίων ενισχύεται και με τη συντονισμένη συνδικαλιστική δράση μέσω των σωματείων μας, γίνεται καλύτερα αντιληπτό ότι υπάρχουν τρόποι να προστατευθεί ο εργαζόμενος και να εισπράξει τα χρήματα που δικαιούται. Πρέπει όμως να έχουμε πάντα κατά νου ότι είναι καλό να μην καθυστερούμε στην αντιμετώπιση μιας κατάστασης που θέτει σε κίνδυνο τα δικαιώματά μας.

Συνοπτικές Παρατηρήσεις

Συνοψίζοντας, στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκαν σε σημαντικό βαθμό οι περιπτώσεις κατά τις οποίες μια επιχείρηση μπορεί να βρεθεί σε τόσο σοβαρή οικονομική κρίση, ώστε να επηρεαστούν και οι εργαζόμενοί της. Η δυσχερής οικονομική θέση της επιχείρησης δεν έχει πάντα τις ίδιες (σοβαρές) επιπτώσεις στους εργαζομένους, καθώς εξαρτάται από το είδος και την ένταση των οικονομικών προβλημάτων της επιχείρησης. Η χειρότερη εξέλιξη είναι αυτή κατά την οποία η επιχείρηση διαλύεται και παύει να λειτουργεί. Το ίδιο ισχύει και για την πτώχευση της επιχείρησης, καθώς σε αυτές τις περιπτώσεις οι θέσεις εργασίας απειλούνται. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν θα πληρωθούν οι εργαζόμενοι τις αμοιβές τους ή τις αποζημιώσεις τους. Συνεπώς, σε τέτοιες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι πρέπει να κινηθούν νομικά, προκειμένου να προστατευθούν και να διεκδικήσουν την ικανοποίηση των αξιώσεών τους κατά της εταιρείας, από τη ρευστοποίηση της προβληματικής επιχείρησης.

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ΄
Η ανάλυση των οικονομικών στοιχείων της επιχείρησης

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Καθώς η Ελλάδα βιώνει την πιο βαθιά οικονομική ύφεση στη μεταπολεμική της ιστορία, γίνεται όλο και περισσότερο αντιληπτό ότι η εφαρμογή των μνημονιακών πολιτικών οδηγεί στη συρρίκνωση της παραγωγής και της ανταγωνιστικότητας και στην πλήρη αποδόμηση της αγοράς εργασίας. Ο εργασιακός χάρτης καταγράφει πρωτοφανή ποσοστά ανεργίας, μείωση των αποδοχών, έκρηξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας, διόγκωση του αριθμού των απλήρωτων εργαζομένων για διάστημα που ξεπερνά τους 6 μήνες, ενώ ένας μεγάλος αριθμός συμβάσεων πλήρους απασχόλησης μετατρέπονται σε μερικής απασχόλησης ή σε συμβάσεις με εκ περιτροπής εργασία. Το δυσμενές οικονομικό κλίμα αποτυπώνεται και στις επιχειρήσεις, οι οποίες προσπαθούν να αναχαιτίσουν την ύφεση με μετασχηματισμούς –εξαγορές, συγχωνεύσεις, αλλαγή αντικειμένου δραστηριότητας, αλλαγή έδρας, υπαγωγή στο άρθρο 99 του πτωχευτικού νόμου–, και με περικοπές του ήδη μειωμένου εργατικού κόστους.

Οι εργαζόμενοι ζουν σε καθεστώς εργασιακής ανασφάλειας, βλέποντας το εισοδηματικό και βιοτικό τους επίπεδο να επιδεινώνεται διαρκώς. Έτσι, για να διασώσουν τη θέση εργασίας τους οι εργαζόμενοι συχνά αναγκάζονται να αποδεχθούν χαμηλότερους μισθούς και ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η μείωση μισθών είναι σοβαρή ένδειξη ασθενούς οικονομίας, αφού η απασχόληση αποτελεί βασικό συστατι-

κό της ανάπτυξης, που εργαζόμενοι, κράτος και εργοδότες επιθυμούν να ξεκινήσει το συντομότερο δυνατό.

Οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με πληροφορίες ή και φήμες –αρκετές φορές αντικρουόμενες– σχετικά με τη λειτουργία και το μέλλον της επιχείρησης όπου δουλεύουν. Οι εργοδότες, οι οικονομικοί διευθυντές και οι λογιστές χρησιμοποιούν για να προσδιορίζουν την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης όρους με τους οποίους οι εργαζόμενοι δεν είναι εξοικειωμένοι, έτσι ώστε δεν μπορούν να κατανοούν την ενημέρωση που τους παρέχεται και να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη διαδικασία διαβούλευσης. Κρίνεται απαραίτητο για τα σωματεία μας, προκειμένου να περιφρουρήσουν τα εργασιακά δικαιώματα και να λάβουν αποφάσεις, να έχουν καταλήξει, κατά το δυνατόν, σε ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με την οικονομική κατάσταση, τις οικονομικές επιδόσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης.

Στο πλαίσιο του κεφαλαίου αυτού θα μελετήσουμε τις Οικονομικές Καταστάσεις της επιχείρησης οι οποίες αποτυπώνουν την οικονομική πορεία, τις δραστηριότητες καθώς και τις προοπτικές ανάπτυξης των εργασιών της. Ο **Ισολογισμός** και τα **Αποτελέσματα Χρήσης** είναι οι βασικές οικονομικές καταστάσεις. Για τις εταιρείες με εισηγμένες μετοχές στο Χρηματιστήριο προστίθενται και δύο επιπλέον: η **κατάσταση Ταμειακών Ροών** και το **Προσάρτημα**.

Όσον αφορά την τυποποιημένη ορολογία, θα πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι σε κάποια από τα στοιχεία των οικονομικών καταστάσεων αντιστοιχούν περισσότερες από μια ονομασίες. Ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι οικονομικές καταστάσεις, που μπορεί να τις συναντήσουμε και ως «χρηματοοικονομικές» ή και ως «λογιστικές» καταστάσεις. Γι' αυτό επιβάλλεται να ζητάμε διευκρινίσεις και να ρωτάμε πάντα τους υπευθύνους όταν δεν κατανοούμε τους όρους που βρίσκουμε στις Οικονομικές Καταστάσεις.

Ολοκληρώνοντας, επισημαίνουμε ότι οι πληροφορίες που μπορούμε να αντλήσουμε δεν αρκούν από μόνες τους για να σχηματίσουμε την εικόνα της επιχείρησης. Επιβάλλεται η αξιολόγηση της κάθε πληροφορίας, που δίδεται μέσα από τις Οικονομικές Καταστάσεις, με την ανάπτυξη κατάλληλων τεχνικών ανάλυσης, διερεύνησης και σύγκρισης τόσο σε επίπεδο συγκεκριμένης επιχείρησης, όσο και σε διαχρονι-

κό αλλά και σε επίπεδο κλάδου δραστηριότητας. Η σύγκριση της επιχείρησης που μελετάμε με άλλες ομοειδείς επιχειρήσεις, που ανήκουν στον ίδιο ή σε ομοειδή κλάδο δραστηριότητας, κρίνεται απαραίτητη προκειμένου να οδηγηθούμε σε όσο το δυνατόν ασφαλέστερα συμπεράσματα για την πορεία της οικονομικής δραστηριότητας και τη θέση της συγκεκριμένης επιχείρησης στον κλάδο. Επίσης, οι έρευνες για την κατάσταση και το μέλλον των επαγγελμάτων τις οποίες διεξάγουν οι επίσημοι φορείς, π.χ. τα Οικονομικά Πανεπιστήμια, παρέχουν ένα ευρύ φάσμα από πληροφορίες, που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε για τη σύναψη Ομοιοεπαγγελματικών Συμβάσεων Εργασίας

Σκοπός

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι να είμαστε σε θέση να προσεγγίζουμε την πραγματική οικονομική θέση μιας επιχείρησης και να προσδιορίζουμε την πορεία της, με την ανάλυση και την αξιολόγηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων που απεικονίζονται στις οικονομικές καταστάσεις. Η ανάλυση των δεδομένων αυτών είναι ένα βασικό εργαλείο που θα πρέπει να χρησιμοποιούμε για τη διάγνωση της βιωσιμότητας και της ανάπτυξης των εργασιών σε μια επιχείρηση.

Ακόμα και όταν έχουμε περιορισμένη ή καθόλου πρόσβαση σε εσωτερική πληροφόρηση των οικονομικών στοιχείων μιας επιχείρησης, μπορούμε με την ανάπτυξη των κατάλληλων τεχνικών δεξιοτήτων, με τη χρησιμοποίηση των δημοσιοποιημένων στοιχείων, να ανακαλύψουμε και να εκφράσουμε αυτά που δεν φαίνονται στις οικονομικές καταστάσεις.

Σκοπός λοιπόν είναι να ενισχυθεί η γνώση και οι δεξιότητές μας, έτσι ώστε ως μέλη σωματείων, με βάση συγκεκριμένα και τεκμηριωμένα στοιχεία, να μπορούμε να διαπραγματευόμαστε και να λαμβάνουμε καλύτερες αποφάσεις για τα κρίσιμα ζητήματα που θέτουν οι δύσκολοι καιροί.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα - Στόχοι

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη του κεφαλαίου αυτού θα είμαστε σε θέση να κατανοούμε καλύτερα τις πληροφορίες που μας παρέχονται ή/και

να διεκδικούμε πιο συγκεκριμένα και τεκμηριωμένα στοιχεία για την οικονομική πορεία της επιχείρησης, ώστε η δράση μας να γίνει πιο αποτελεσματική. Κι αυτό γιατί θα είμαστε σε θέση:

- να καταλαβαίνουμε και να χειριζόμαστε με άνεση τους όρους που χρησιμοποιούν οι λογιστές, οι οικονομικοί αναλυτές στα ΜΜΕ και τα οικονομικά στελέχη της επιχείρησης
- να διαβάζουμε έναν **Ισολογισμό**, τα **Αποτελέσματα Χρήσης**, **την Κατάσταση των Χρηματικών Ταμειακών Ροών**
- να αξιολογούμε τις επιδόσεις της επιχείρησης
- να αναγνωρίζουμε αν είναι ή δεν είναι βιώσιμη μια επιχείρηση. Στο σημείο αυτό χρειάζεται να επισημάνουμε ότι έχει αποδειχθεί πως ακόμα και οι πλέον έμπειροι αναλυτές δυσκολεύονται να διακρίνουν σε πολλές περιπτώσεις τα «μαγειρεμένα στοιχεία».

Λέξεις/έννοιες-κλειδιά:

- Ισολογισμός
- Ενεργητικό
- Παθητικό
- Κεφαλαιακές Δαπάνες
- Λειτουργικές Δαπάνες
- Αποτελέσματα Χρήσης
- Κέρδη και Ζημίες
- Ταμειακές Ροές
- Προσάρτημα
- Αριθμοδείκτες

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.
Οι Οικονομικές Καταστάσεις

4.1. Γενικό περιεχόμενο Οικονομικών Καταστάσεων

Σήμερα η ανάγκη για ακριβή και αξιόπιστη πληροφόρηση σχετικά με την οικονομική πορεία μιας επιχείρησης είναι επιτακτική για τους εργαζομένους σε αυτή, προκειμένου να διαβουλευθούν και να αποφασίσουν για το μέλλον τους.

! Η αποτύπωση της οικονομικής κατάστασης και των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης παρέχεται μέσα από τις οικονομικές καταστάσεις, που περιλαμβάνουν τον Ισολογισμό και τα Αποτελέσματα Χρήσης καθώς και την Κατάσταση Ταμειακών Ροών με το Προσάρτημα για όσες επιχειρήσεις είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο.

Οι λογιστές ασχολούνται με την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων και οι χρηματοοικονομικοί αναλυτές με την ανάλυσή τους. Το ενδιαφέρον για πληροφόρηση και ανάλυση της οικονομικής πορείας της επιχείρησης, εκτός από τη διοίκηση και τους εργαζομένους σε αυτή, έχει επεκταθεί και σε άλλες ομάδες, όπως είναι οι επενδυτές, οι ανταγωνιστές μιας επιχείρησης, οι δανειστές, οι οργανώσεις για την προστασία του περιβάλλοντος. Μέρα με τη μέρα όλο και περισσότεροι είναι αυτοί που θέλουν να έχουν διαμορφώσει συγκεκριμένη άποψη για την επιχείρηση που τους ενδιαφέρει.

Για να μπορούμε να καταλάβουμε από μια σελίδα χαρτί Α4 που απεικονίζει τον Ισολογισμό και τα Αποτελέσματα Χρήσης την πορεία και τις δραστηριότητες της επιχείρησης, δεν χρειάζεται να είμαστε ειδικοί αναλυτές ή λογιστές, όπως για να χρησιμοποιήσουμε έναν υπολογι-

στή δεν χρειάζεται να είμαστε προγραμματιστές. Με τα κατάλληλα γνωστικά εργαλεία, μπορεί ο καθένας από εμάς να εντοπίσει, να αναλύσει και να αξιολογήσει τις πληροφορίες που τον ενδιαφέρουν.

Παράδειγμα

Εδώ και λίγο καιρό ακούγονται διάφορες φήμες, πολλές φορές αντικρουόμενες, για την επιχείρηση όπου εργάζεστε. Ένα δημοσίευμα της εφημερίδας «Π» ανέφερε ότι έχουν μειωθεί οι πωλήσεις, ένα δημοσίευμα άλλης εφημερίδας έγραφε ότι πρόκειται να κλείσουν δύο καταστήματα της επιχείρησης, το ένα στο κέντρο της Αθήνας και το άλλο στη Λαμία. Επίσης ακούστηκε ότι η επιχείρηση θα πουληθεί σε γνωστό Όμιλο, αφού πρώτα αναδιοργανώσει τα τμήματά της. Είναι απολύτως απαραίτητο να αντλήσετε τις σωστές πληροφορίες για την κατάσταση της επιχείρησης και να αποφασίσετε ως σωματείο για τη στάση που θα τηρήσετε στις διαβουλεύσεις. Έχετε προμηθευθεί μέσω του διαδικτύου τις Οικονομικές Καταστάσεις της επιχείρησης, δηλαδή τον Ισολογισμό και τα Αποτελέσματα Χρήσης.

Τι μπορούμε να ερευνήσουμε και να πληροφορηθούμε από τις οικονομικές καταστάσεις;

! Οι Οικονομικές Καταστάσεις αντικατοπτρίζουν τη λειτουργία της επιχείρησης και τις προοπτικές που διαγράφονται στην οικονομική της πορεία στο μέλλον. Συγκεκριμένα, μπορούμε να ερευνήσουμε:

- αν η επιχείρηση είναι φερέγγυα και έχει κερδοφορία
- αν η επιχείρηση είναι υπερδανεισμένη
- τον κύκλο εργασιών της επιχείρησης (τζίρο)
- το εργατικό κόστος
- αν η επιχείρηση βρίσκεται σε διαδικασία αναδιάρθρωσης.

Για να μπορεί ο οποιοσδήποτε να αντλήσει πληροφορίες, είτε είναι επενδυτής είτε εκπρόσωπος των εργαζομένων που αγωνιά για το μέλλον της επιχείρησης, επιβάλλεται οι πληροφορίες αυτές να είναι επεξεργασμένες και να αποτυπώνονται κατά ενιαίο, συγκρίσιμο και κατανοητό τρόπο, σύμφωνα με ορισμένα πρότυπα και κανόνες.

4.2. Πρότυπα και κανόνες

Μέχρι και πριν από λίγα χρόνια, οι οικονομικές καταστάσεις που απεικόνιζαν τα μεγέθη μιας εγχώριας επιχείρησης βασίζονταν σε ελληνικούς κανόνες και αρχές, στα **Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα** (ΕΛΠ).

Οι διεθνείς αγορές, ο ανταγωνισμός, τα διεθνή χρηματοπιστωτικά ιδρύματα επέβαλαν ενιαίο τρόπο καταγραφής και υπολογισμού των στοιχείων, έτσι ώστε να μπορούν όλοι σε όλες τις χώρες να διαβάζουν με τον ίδιο ακριβώς τρόπο τις Οικονομικές Καταστάσεις.

Σήμερα οι επιχειρήσεις στη χώρα μας χρησιμοποιούν, παράλληλα με τα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα, τα **Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα** (ΔΛΠ), τα οποία δίνουν μεγάλη βαρύτητα στην πληροφόρηση των χρηστών. Η χρήση των ΔΛΠ είναι επιβεβλημένη για τις εταιρείες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο.

Ο Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων[1] υποχρεώνει τις επιχειρήσεις κατά χρονικά διαστήματα να συντάσσουν:

- Ισολογισμό και
- Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης (τη συναντάμε και ως Κατάσταση Κερδών και Ζημιών ή Κατάσταση Λογαριασμού Αποτελεσμάτων Χρήσεων).

! Ο Ισολογισμός και η Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης καλούνται Βασικές Λογιστικές Καταστάσεις.

Με την Εισαγωγή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων, προστέθηκαν ακόμα δύο:

- το Προσάρτημα και
- η Κατάσταση Ταμειακών Ροών (ή Πίνακας Ταμειακών Ροών).

1. !Ο Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων είναι νομοθέτημα που ρυθμίζει τις οικονομικές σχέσεις των επαγγελματιών. Ο Κώδικας αυτός ακολουθείται για τη σωστή τήρηση των βιβλίων, ώστε να υπάρχει συμμόρφωση με τη φορολογική νομοθεσία, καθώς επίσης και να γίνεται σωστή έκδοση των στοιχείων (τιμολογίων, αποδείξεων κλπ.).

4.3. Η εύρεση των Οικονομικών Καταστάσεων

- Οι οικονομικές καταστάσεις δημοσιεύονται στο τεύχος Α.Ε. και Ε.Π.Ε. του ΦΕΚ για τις εταιρείες Α.Ε. και Ε.Π.Ε. και μπορούμε να τις βρούμε και από την ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου, http//:www.et.gr. Η αναζήτηση γίνεται είτε με τα στοιχεία/επωνυμία της επιχείρησης, είτε με τον Κωδικό Αριθμό Δημοσιεύματος (ΚΑΔ), ή ανά τεύχος (γράμμα ή αριθμός) ή κατά ημερομηνία. Η δημοσίευση των οικονομικών καταστάσεων πρέπει να γίνει μέσα σε τουλάχιστον είκοσι (20) ημέρες από τη συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσης.

  Επίσης, μπορούμε να βρούμε τις Οικονομικές Καταστάσεις μιας επιχείρησης από τις εφημερίδες (τοπικές, πολιτικές, οικονομικές), ή ακόμα και από το διαδίκτυο με τη βοήθεια του μηχανισμού αναζήτησης.

Πρέπει πάντα να έχουμε υπόψη μας ότι:

- Οι Οικονομικές ή αλλιώς ή Λογιστικές Καταστάσεις καταχωρίζουν γεγονότα που έχουν σχέση με την οικονομική μονάδα, δηλαδή την επιχείρηση, και όχι με τον φορέα της. Η επιχείρηση θεωρείται αυτοτελής οντότητα με δικά της περιουσιακά στοιχεία και υποχρεώσεις. Για παράδειγμα, η αγορά κατοικίας από τον κύριο μέτοχο μιας επιχείρησης Ε.Π.Ε. ή Α.Ε. δεν θεωρείται γεγονός που αφορά τη λογιστική, ούτε η αγορά σκάφους από κάποιον από τους μετόχους.

Άσκηση 16

Η Τράπεζα «Α», που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα, σε άλλες χώρες της Ευρώπης και στις ΗΠΑ, έχει από το 2001 εισηγμένες τις μετοχές της στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης. Η Τράπεζα συντάσσει τις Οικονομικές Καταστάσεις της σύμφωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα. Καταγράψτε τουλάχιστον έναν λόγο για τον οποίο η Τράπεζα ακολουθεί τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα.

Καταρχάς η Τράπεζα «Α» δραστηριοποιείται στο εξωτερικό και έχει υποχρέωση να συντάσσει τις χρηματοοικονομικές καταστάσεις σύμ-

φωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα. Σύμφωνα με αυτά τα πρότυπα, έχει υποχρέωση να δημοσιεύει τον Ισολογισμό, την Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης, την Κατάσταση Ταμειακών Ροών και το Προσάρτημα. Κατόπιν οι πληροφορίες που παρέχουν τα στοιχεία των Οικονομικών της Καταστάσεων πρέπει να είναι απολύτως κατανοητές και συγκρίσιμες στα ξένα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, αλλά και στους επενδυτές οι οποίοι σκοπεύουν να χρησιμοποιήσουν τα κεφάλαιά τους για να αγοράσουν μετοχές της. Αλλά και το σωματείο της τράπεζας «Α» μπορεί να επωφεληθεί από την απεικόνιση των λογιστικών της καταστάσεων σύμφωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, αφού οι ευρωπαϊκές και οι διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούν εύκολα να προχωρήσουν αν χρειαστεί σε τεκμηριωμένες διαπιστώσεις για τους εργαζόμενους σε αυτή. Ιδιαίτερα, μεγέθη όπως είναι το εργατικό κόστος μπορούν να είναι απολύτως συγκρίσιμα ανεξαρτήτως εθνικότητας και προέλευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.
Ο Ισολογισμός

Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Ο ισολογισμός:

- Είναι η **οικονομική κατάσταση** που μας δείχνει τη σύνθεση της περιουσιακής κατάστασης της επιχείρησης, σε δεδομένη χρονική στιγμή και σε ενιαίο νόμισμα.
- Είναι η φωτογραφία της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.
- Είναι μια δήλωση του τι έχει στην κατοχή της και τι οφείλει η επιχείρηση σε μια δεδομένη χρονική στιγμή.

5.1. Είδη Ισολογισμών

Ετήσιος Ισολογισμός: Καταρτίζεται στο τέλος του χρόνου και αποτυπώνει την εικόνα της επιχείρησης από 1η Ιανουαρίου μέχρι 31η Δεκεμβρίου.

Ισολογισμός Ίδρυσης: Καταρτίζεται όταν μια επιχείρηση κάνει έναρξη εργασιών και περιλαμβάνει τα περιουσιακά της στοιχεία.

Ισολογισμός Εκκαθάρισης: Καταρτίζεται στη λήξη λειτουργίας μιας επιχείρησης ή κατά το στάδιο εκκαθάρισης. Προσδιορίζει την πραγματική αξία της περιουσίας της επιχείρησης.

Ενδιάμεσος Ισολογισμός: Καταρτίζεται στο μέσον της διαχειριστι-

κής χρήσης και παρέχει έγκαιρες πληροφορίες για την οικονομική πορεία της επιχείρησης.

5.2. Ο Ισολογισμός απεικονίζει τη λειτουργία της επιχείρησης

Όλες τις απορίες μας που αφορούν τη χρηματοδότηση, τον υπολογισμό της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας μιας επιχείρησης μπορούμε να τις λύσουμε διερευνώντας τον ισολογισμό.

Ο ισολογισμός αποτελείται από δύο στήλες. Η πρώτη στήλη καλείται **Ενεργητικό** και η δεύτερη καλείται **Παθητικό**.

Το Ενεργητικό απεικονίζει το πού έχει τοποθετήσει η επιχείρηση τα χρήματα που χρησιμοποιεί.

Το Παθητικό απεικονίζει το από πού αντλεί η επιχείρηση τα χρήματα που διαχειρίζεται, δηλαδή τις πηγές προέλευσης των κεφαλαίων της.

Το Ενεργητικό απεικονίζει τι έχει στην κυριότητά της η επιχείρηση και το Παθητικό αυτά που χρωστάει.

Ενεργητικό	Παθητικό
Η επιχείρηση έχει τοποθετήσει χρήματα σε:	**Η επιχείρηση χρωστάει:**
Γήπεδα, κτίρια, μηχανικό εξοπλισμό	Στους μετόχους της, το κεφάλαιο που κατέβαλαν
Συμμετοχές σε άλλες επιχειρήσεις	Στους μετόχους της, τα αδιανέμητα κέρδη (αποθεματικό)
Αποθέματα εμπορευμάτων, πρώτων υλών	Στις τράπεζες, τα μακροπρόθεσμα δάνεια που της χορήγησαν
Απαιτήσεις κατά πελατών στους οποίους πούλησε προϊόντα/υπηρεσίες με πίστωση	Στις τράπεζες, τα βραχυπρόθεσμα δάνεια που της χορήγησαν
Μετοχές και ομόλογα	Στους προμηθευτές, τα προϊόντα/ υπηρεσίες που αγόρασε
Μετρητά και καταθέσεις στην τράπεζα	Στο Δημόσιο, τους φόρους και τις εργοδοτικές εισφορές που πρέπει να καταβάλει

! Συμπέρασμα: Το σύνολο του Ενεργητικού ισούται με το σύνολο του Παθητικού

Η επιχείρηση είναι **νομικό πρόσωπο**. Ο κύκλος ζωής της επιχείρησης είναι όμοιος με αυτόν των φυσικών προσώπων. Γεννιέται από ένα συμβόλαιο, το οποίο κατατίθεται και καταχωρίζεται σε βιβλία που τηρούνται από το κράτος. Αποκτά **δική της περιουσία**, διέπεται από νόμους και πεθαίνει είτε σε προκαθορισμένη ημερομηνία (καταγράφεται στο ιδρυτικό συμβόλαιο), είτε εάν το θελήσουν οι ιδρυτές της, είτε εάν δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της.

Στο σημείο αυτό, πρέπει να διευκρινίσουμε ότι τα κινητά και ακίνητα ιδιοκτησίας του ιδιοκτήτη/φορέα της επιχείρησης δεν καταγράφονται στον Ισολογισμό της επιχείρησης, γιατί δεν αποτελούν τμήμα της περιουσίας της.

Επισημαίνεται ότι οι ισολογισμοί αφορούν όλη την επιχείρηση και όχι επιμέρους τομείς δραστηριότητας.

Για να λειτουργήσει, η επιχείρηση χρειάζεται χρήματα (**αρχικό κεφάλαιο**), τα οποία καταβάλλουν οι **μέτοχοι**. Η επιχείρηση χρωστά στους μετόχους της το κεφάλαιο που κατέβαλαν κατά την ίδρυσή της, **τα κέρδη** που πραγματοποιεί κάθε χρόνο, καθώς και τα χρήματα που προέρχονται από τα κέρδη (**αποθεματικό κεφάλαιο**), τα οποία δεν τα μοιράζει.

Κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της η επιχείρηση **δανείζεται** χρήματα από το Δημόσιο, τις τράπεζες και άλλους. Τα χρήματα που χρωστάει στους **δανειστές** της πρέπει να επιστραφούν σε προκαθορισμένο χρονικό διάστημα. Αν το διάστημα αυτό είναι μεγάλο, διαρκεί δηλαδή πολλά χρόνια, η διαδικασία καταβολής ονομάζεται **μακροπρόθεσμος δανεισμός**· αν το διάστημα είναι μικρό, η διαδικασία καταβολής ονομάζεται **βραχυπρόθεσμος δανεισμός**.

Η επιχείρηση χρωστάει και στους **προμηθευτές** της, γιατί αγοράζει από αυτούς πρώτες ύλες, αγαθά, και πρέπει να τους πληρώσει σε προκαθορισμένο χρονικό διάστημα.

Άρα, η επιχείρηση μαζεύει χρήματα από τους μετόχους της, που τα χρωστάει στους δανειστές της: το Δημόσιο, τις τράπεζες, τους προμη-

θευτές της, και άλλους φορείς και ιδιώτες. Τα χρήματα αυτά αποτελούν το **Παθητικό**.

Τα χρήματα που συγκεντρώνει η επιχείρηση, τα τοποθετεί. Αγοράζει **κτίρια, μηχανολογικό εξοπλισμό και ό,τι άλλο χρειάζεται για να λειτουργήσει**. Επίσης, μπορεί η επιχείρηση να αγοράζει **ομόλογα**, ή να έχει **συμμετοχές** σε άλλες επιχειρήσεις. Η επιχείρηση πουλά εμπορεύματα ή υπηρεσίες με πίστωση σε **πελάτες**. Ένα μέρος των χρημάτων της επιχείρησης βρίσκεται στο **Ταμείο** ή κατατίθεται σε **λογαριασμούς όψεως** στις τράπεζες. Η επιχείρηση επίσης διατηρεί **αποθέματα** σε εμπορεύματα και σε πρώτες ύλες. Όλα αυτά αποτελούν το **Ενεργητικό**.

! **Συμπέρασμα: Όλα τα παραπάνω στοιχεία του Ενεργητικού και του Παθητικού αποτελούν τον Ισολογισμό. Στο Παθητικό παρουσιάζονται οι πηγές προέλευσης των κεφαλαίων της επιχείρησης και στο Ενεργητικό παρουσιάζονται οι επενδύσεις της επιχείρησης. Ο ισολογισμός «φωτογραφίζει» το τι κατέχει η επιχείρηση και το τι χρωστάει.**

5.3. Διαβάζοντας τον Ισολογισμό

Ας ξεκινήσουμε το διάβασμα του Ισολογισμού για να δούμε τη δομή του και να αναλύσουμε τα στοιχεία του.

5.3.1. Η δομή του Ισολογισμού

Η επικεφαλίδα:

Στην επικεφαλίδα του Ισολογισμού αναφέρεται μια συγκεκριμένη ημερομηνία. Συνήθως είναι το τέλος του ημερολογιακού ή οικονομικού έτους. Ως οικονομικό έτος ορίζεται η δωδεκάμηνη περίοδος που χρησιμοποιεί μια επιχείρηση για λογιστικούς σκοπούς. Οι περισσότερες εταιρείες χρησιμοποιούν το ημερολογιακό έτος, π.χ. Ισολογισμός της 31ης Δεκεμβρίου 2011 (1η ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ ΕΩΣ 31η ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2011).

Η κατάταξη των στοιχείων:

Στον Ισολογισμό τα στοιχεία του Ενεργητικού και του Παθητικού κατατάσσονται σύμφωνα με τον βαθμό ρευστότητας. Δηλαδή, τα στοιχεία που ρευστοποιούνται δύσκολα (π.χ. ένα κτίριο της εταιρείας) καταγράφονται πρώτα στην κατάσταση του Ισολογισμού, ενώ αυτά που ρευστοποιούνται αμέσως (καταθέσεις όψεως, μετρητά), χωρίς καμιά δυσκολία, καταγράφονται τελευταία. Ας ακολουθήσουμε τον Πίνακα, για να κατανοήσουμε τον τρόπο κατάταξης:

Ενεργητικό	Παθητικό
ΠΑΓΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	*ΚΕΦΑΛΑΙΑ*
Ενσώματα Πάγια	Ιδια κεφάλαια
Ασώματα Πάγια	Αποθεματικά
Συμμετοχές	Λοιπά
ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ	*ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ*
Αποθέματα	Μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις
Απαιτήσεις ή λογαριασμοί εισπρακτέοι	Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις
Μετρητά, διαθέσιμα, Ταμείο	

Με αφορμή τον τρόπο που κατατάσσονται τα στοιχεία στον Ισολογισμό, θα προχωρήσουμε σε μερικές παρατηρήσεις που αφορούν τον τρόπο χρηματοδότησης των επιχειρήσεων:

- Οι μακροπρόθεσμες επενδύσεις θα πρέπει να ισοζυγίζονται με τις μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις και οι βραχυπρόθεσμες επενδύσεις με τις βραχυπρόθεσμες απαιτήσεις.

- Οι επενδύσεις που αφορούν τα πάγια στοιχεία της επιχείρησης (π.χ. αγορά κτιρίων της επιχείρησης) θα πρέπει να χρηματοδοτούνται με μακροπρόθεσμα δάνεια (π.χ. δάνειο για αγορά εγκαταστάσεων) και όχι με βραχυπρόθεσμα δάνεια (π.χ. δάνειο για κεφάλαιο κίνησης). Η επιχείρηση μπορεί να βρεθεί σε πολύ δύσκολη κατάσταση όταν χρησιμοποιεί βραχυπρόθεσμα δάνεια για να αγοράσει κτίρια, γιατί εξαντλεί τη ρευστότητά της.

5.3.2. Η ανάλυση του Ισολογισμού:

5.3.2.1 Ενεργητικό (τι κατέχει η επιχείρηση)

Τα στοιχεία του ενεργητικού δείχνουν τι έχει στην κυριότητά της η επιχείρηση:

Πάγιο Ενεργητικό

Ο παρακάτω πίνακας μας απεικονίζει τα στοιχεία του Πάγιου Ενεργητικού όπως ακριβώς υπάρχουν στον Ισολογισμό.

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ	Αξία κτήσης	(μείον) Αποσβέσεις	Αναπόσβεστη αξία
Α. ΠΑΓΙΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ			
Ι. Ενσώματες ακινητοποιήσεις			
1. Κτίρια και τεχνικά έργα			
2. Επιπλα και λοιπός εξοπλισμός			
ΙΙ. Ασώματες ακινητοποιήσεις			
1. Δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας			
2. Εξοδα πολυετούς απόσβεσης			
Σύνολο ακινητοποιήσεων (Ι+ΙΙ)			
ΙΙΙ. Συμμετοχές & μακροπρόθεσμες απαιτήσεις			
1. Συμμετοχές			
2. Μακροπρόθεσμες απαιτήσεις			

I. Ενσώματα Πάγια

1. Ιδιόκτητα ακίνητα, εγκαταστάσεις και εξοπλισμός

Περιλαμβάνονται τα περιουσιακά στοιχεία που ανήκουν στην επιχείρηση και δεν πρόκειται να ρευστοποιηθούν μέσα σε μια λογιστική χρήση. Εμφανίζεται το συνολικό ποσό που απαιτήθηκε για να αγοραστούν όλες οι εγκαταστάσεις και ο εξοπλισμός που χρησιμοποιεί η επιχείρηση για τη λειτουργία της.

Στον ισολογισμό εμφανίζεται πάντοτε η τιμή αγοράς (το κόστος απόκτησης) των παγίων στοιχείων. Η τιμή πρέπει να προσδιορίζεται με αντικειμενικό τρόπο, γι' αυτό στηρίζεται πάντα στη συναλλαγή που έγινε με τρίτο φυσικό ή νομικό πρόσωπο προς την οικονομική μονάδα.

Μείον: Συσσωρευμένες Αποσβέσεις

Τα κτίρια και τα μηχανήματα φθείρονται. Στόχος της λογιστικής απόσβεσης δεν είναι να εκτιμηθεί η σημερινή αξία των κτιρίων και των μηχανημάτων, αλλά να επιμεριστεί η επένδυση που έγινε για το συγκεκριμένο περιουσιακό στοιχείο στο χρονικό διάστημα κατά το οποίο χρησιμοποιείται, προκειμένου να δημιουργηθούν έσοδα και κέρδη. Αν, παραδείγματος χάρη, ένα μηχάνημα έχει προβλεπόμενο χρόνο ζωής πέντε χρόνια, τότε μπορούμε να αποσβένουμε το ένα πέμπτο του κόστους κάθε χρόνο. Οι περισσότερες δαπάνες για πάγια στοιχεία αποσβένονται, εκτός από αυτές που αφορούν την αγορά γης, όπως π.χ. τα γήπεδα, που δεν αποσβένονται. Για να υπολογιστούν οι συσσωρευμένες αποσβέσεις, οι λογιστές προσθέτουν όλες τις χρεώσεις των αποσβέσεων που έχουν κάνει από την ημέρα που αγοράστηκε το ακίνητο/μηχάνημα.

Υπεραξία

Εμφανίζεται στους ισολογισμούς εταιρειών που έχουν εξαγοράσει εταιρείες. Καταγράφεται η διαφορά της τιμής εξαγοράς από την αξία πάγιων περιουσιακών στοιχείων που αποκτά η επιχείρηση από την εξαγορά.

ΙΙ. Ασώματα πάγια ή άυλα πάγια περιουσιακά στοιχεία

Είναι τα πάγια περιουσιακά στοιχεία που αποκτά η επιχείρηση με σκοπό να τα χρησιμοποιήσει παραγωγικά, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του έτους.

1. Δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, διπλώματα ευρεσιτεχνίας, λογισμικό

Πρόκειται για στοιχεία που μπορούν να μετρηθούν και υπόκεινται σε αποσβέσεις.

- Τα εμπορικά σήματα και τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας, τα οποία δεν αγόρασε η επιχείρηση, αλλά τα δημιούργησε μόνη της κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της, δεν θεωρούνται στοιχεία του ενεργητικού, επειδή η αξία τους δεν μπορεί να προσδιοριστεί αντικειμενικά.

2. Έξοδα πολυετούς απόσβεσης

Είναι τα έξοδα που πραγματοποιούνται με σκοπό την εξυπηρέτηση της επιχείρησης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερου του έτους. Εδώ καταχωρίζονται τα έξοδα μελετών που αφορούν την οικονομική, εμπορική, διοικητική και τεχνική αναδιάρθρωση μιας επιχείρησης, με τα οποία επιδιώκεται η κάλυψη νέων αναγκών που προκύπτουν από την επέκταση της επιχείρησης στο παραγωγικό δυναμικό ή από αλλαγές στην οργανωτική της δομή, ή λόγω ριζικών μεταβολών στη λειτουργία της. Επίσης, έξοδα που γίνονται για την απόκτηση υλικών και άυλων αγαθών, π.χ. φόρος μεταβίβασης, συμβολαιογραφικά έξοδα.

- Τα έξοδα πολυετούς απόσβεσης εμφανίζονται στο πάγιο ενεργητικό για να αποσβεστούν σε περισσότερες από μια χρήσεις.

III. Συμμετοχές

Είναι οι μετοχές των Ανώνυμων Εταιρειών, τα εταιρικά μερίδια σε εταιρείες που αποκτώνται με σκοπό τη διαρκή κατοχή τους και την άσκηση επιρροής σε αυτές. Οι συμμετοχές αυτές χαρακτηρίζονται ως μορφή πάγιας επένδυσης όταν αντιπροσωπεύουν το 10% του μετοχικού κεφαλαίου της επιχείρησης από την οποία αποκτώνται.

IV. Μακροπρόθεσμες απαιτήσεις

Είναι οι απαιτήσεις από τρίτους που η προθεσμία εξόφλησής τους λήγει μετά το τέλος της επόμενης χρήσης. Π.χ. μακροπρόθεσμα γραμμάτια εισπρακτέα.

Κυκλοφορούν Ενεργητικό

Ο παρακάτω πίνακας μας απεικονίζει τα στοιχεία του Κυκλοφορούντος Ενεργητικού.

ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ
I. Αποθέματα
II. Πρώτες ύλες
III. Απαιτήσεις ή λογαριασμοί εισπρακτέοι
IV. Προβλέψεις για επισφαλείς απαιτήσεις
V. Διαθέσιμα
1. Ταμείο
2. Καταθέσεις όψεως
ΣΥΝΟΛΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝΤΟΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ

Περιλαμβάνονται τα περιουσιακά στοιχεία τα οποία η επιχείρηση απέκτησε με σκοπό να πουληθούν ως έχουν ή να μεταποιηθούν και στη συνέχεια να πουληθούν στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της και κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους.

I. Αποθέματα

Τα στοιχεία που αποτελούν τα αποθέματα είναι οι πρώτες ύλες, τα αγαθά υπό επεξεργασία και τα έτοιμα προϊόντα. Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι αποτίμησης των αποθεμάτων, τα οποία μπορούν να αποτιμηθούν είτε στην τιμή κόστους είτε στην τρέχουσα αξία της αγοράς. Στον ισολογισμό ακολουθείται ενιαία μέθοδος αποτίμησης των αποθεμάτων. Οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών δεν έχουν μεγάλα αποθέματα.

! Μια επιχείρηση επιδιώκει να έχει όσο το δυνατόν λιγότερα αποθέματα, για να μη δεσμεύει χρήματα στην αποθήκη. Αν μειωθούν τα αποθέματα και κρατηθούν όλα τα άλλα στοιχεία σταθερά, τότε αυξάνεται το Ταμείο-Μετρητά διαθέσιμα.

II. Απαιτήσεις ή Λογαριασμοί εισπρακτέοι

Πρόκειται για τα ποσά που οφείλουν οι πελάτες στην επιχείρηση. Οι πωλήσεις επί πιστώσει μέχρι την είσπραξή τους παρουσιάζονται στον ισολογισμό ως εισπρακτέοι λογαριασμοί. Ο λογαριασμός αυτός αφορά μόνο εμπορικούς εισπρακτέους λογαριασμούς.

! Οι μη εισπράξιμοι εισπρακτέοι λογαριασμοί μεταφέρονται στην κατάσταση αποτελεσμάτων χρήσης ως κόστος επισφαλών απαιτήσεων και αφαιρούνται από τις προβλέψεις για επισφαλείς λογαριασμούς, γεγονός που μειώνει τα κέρδη από λειτουργίες.

III. Μετρητά, διαθέσιμα, Ταμείο-Τράπεζες, Ρευστοποιήσιμη περιουσία ή ρευστοποιήσιμα στοιχεία ενεργητικού

Περιέχεται ό,τι μπορεί να μετατραπεί σε μετρητά μέσα σε μία ημέρα ή και λιγότερο αν χρειαστεί (μετρητά, χρήματα στην τράπεζα, μετοχές εισηγμένων εταιρειών, ομόλογα, αμοιβαία κεφάλαια).

5.3.2.2. Παθητικό (τι οφείλει η επιχείρηση)

Περιλαμβάνει το σύνολο των υποχρεώσεων/οφειλών της επιχείρησης προς τρίτους, των οποίων το ποσό μπορεί να προσδιοριστεί με αντικειμενικό τρόπο. Το παθητικό, ανάλογα με την πηγή προέλευσης των κεφαλαίων, διακρίνεται σε:

Ίδια Κεφάλαια ή Καθαρή Θέση ή Καθαρή Περιουσία ή Λογιστική αξία

Στα Ίδια Κεφάλαια περιλαμβάνονται τα κεφάλαια που έχουν τοποθετήσει οι επενδυτές/μέτοχοι και τα κέρδη που δεν έχουν διανεμηθεί από την επιχείρηση στη διάρκεια της μέχρι σήμερα λειτουργίας της.

Ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στα Ίδια Κεφάλαια/Καθαρή Θέση:

Μετοχικό Κεφάλαιο	Προνομιούχες μετοχές Κοινές μετοχές
Αποθεματικά Κεφάλαια	
Διαφορά από έκδοση μετοχών υπέρ το άρτιο	
Αδιανέμητα Κέρδη/ Αποτελέσματα εις νέο	

Αλλιώς, μπορούμε να πούμε ότι: τα Ίδια Κεφάλαια είναι η διαφορά μεταξύ του Ενεργητικού και του Παθητικού και υποδεικνύει τα χρήματα που οφείλει η επιχείρηση τους μετόχους της. Η ίδια σχέση μπορεί να διατυπωθεί και ως εξής: το Παθητικό της επιχείρησης περιλαμβάνει τις υποχρεώσεις της επιχείρησης προς τους μετόχους της και τις υποχρεώσεις της προς τους τρίτους (δανειστές, πιστωτές κ.ά.), δηλαδή το πραγματικό Παθητικό της επιχείρησης. Το Παθητικό της επιχείρησης ισούται με το Ενεργητικό, δηλαδή:

Ε = Π + ΙΚ

Άρα:

- Το αριστερό σκέλος της εξίσωσης δείχνει τα ενεργητικά στοιχεία που προσαυξάνουν την περιουσία.
- Το δεξιό σκέλος της εξίσωσης δείχνει τα παθητικά στοιχεία που μειώνουν την περιουσία.
- Τα Ιδια Κεφάλαια είναι ότι απομένει αν από το ενεργητικό αν αφαιρέσουμε τις υποχρεώσεις προς τρίτους (ΙΚ=Ε-Π).

Τα Ίδια Κεφάλαια αποτελούνται από:

Α. Το Μετοχικό Κεφάλαιο της επιχείρησης, που περιλαμβάνει:

Προνομιούχες μετοχές:

Είναι μια ειδική κατηγορία μετοχών. Οι κάτοχοι προνομιούχων μετοχών παίρνουν μέρισμα από την επένδυσή τους και μάλιστα πριν από τους κατόχους κοινών μετοχών. Συνήθως οι προνομιούχες μετοχές έχουν δικαίωμα σε σταθερό μέρισμα και η τιμή τους δεν επηρεάζεται από τις διακυμάνσεις τόσο πολύ, όσο η τιμή των κοινών μετοχών. Οι επενδυτές που κατέχουν προνομιούχες μετοχές μπορούν να μην επωφεληθούν πλήρως από την αύξηση της αξίας της επιχείρησης. Όταν μια επιχείρηση εκδίδει προνομιούχες μετοχές, τις πουλά στους επενδυτές σε συγκεκριμένη αρχική τιμή. Η αξία που καταγράφεται στον ισολογισμό αντανακλά την τιμή αυτή. Οι προνομιούχες μετοχές δεν δίνουν δικαίωμα ψήφου.

Κοινές μετοχές

Οι κοινές μετοχές δίνουν δικαίωμα ψήφου στον επενδυτή. Οι κάτοχοι μπορούν να ψηφίσουν για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (μία μετοχή αντιστοιχεί σε μία ψήφο) και για οποιοδήποτε άλλο θέμα τεθεί ενώπιον των μετόχων. Οι κοινές μετοχές μπορεί να αποδίδουν μέρισμα, μπορεί όμως και όχι. Η αξία που εμφανίζεται στον ισολογισμό είναι στο άρτιο, δηλαδή είναι η ονομαστική τιμή που ορίζει η εκδότρια επιχείρηση για τη μετοχή. Η τιμή αυτή συνήθως είναι πολύ μικρή και δεν εξαρτάται από την τιμή της μετοχής στην αγορά.

Διαφορά από έκδοση μετοχών υπέρ το άρτιο

Είναι το ποσό πάνω από την ονομαστική αξία (υπέρ το άρτιο) που κατέβαλαν αρχικά οι επενδυτές για τις μετοχές στην έκδοσή τους από την επιχείρηση, και όχι στη δημόσια διαπραγμάτευση στην αγορά.

! *Μερίσματα* είναι τα ποσά που διανέμονται στους μετόχους από την καθαρή θέση της επιχείρησης. Στις εισηγμένες εταιρείες τα μερίσματα διανέμονται στο τέλος του έτους.

Β. Αποθεματικά κεφάλαια

Δημιουργούνται ώστε να χρησιμοποιηθούν αντισταθμιστικά στο μέλλον σε κάθε εξέλιξη που μπορεί να μειώσει απρόβλεπτα το ενεργητικό της επιχείρησης (π.χ. λόγω μείωσης της αξίας ενός παγίου στοιχείου).

Γ. Αδιανέμητα κέρδη ή συσσωρευμένα κέρδη

Τα αδιανέμητα ή συσσωρευμένα κέρδη είναι τα κέρδη που έχουν επανεπενδυθεί στην επιχείρηση ή δεν έχουν διανεμηθεί στη διάρκεια της ζωής της αντί να καταβληθούν ως μερίσματα. Σε όλες τις επιχειρήσεις τα καθαρά κέρδη προστίθενται στα αδιανέμητα κέρδη, εκτός αν έχουν καταβληθεί ως μερίσματα.

Δ. Προβλέψεις για κινδύνους και έξοδα

Είναι το ποσό που εκφράζει την εκτίμηση των λογιστών για τις οφειλές των πελατών οι οποίες προβλέπουν ότι δεν πρόκειται να εξοφληθούν. Σύμφωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα αναγνωρίζεται ο σχηματισμός προβλέψεων για μελλοντική αναδιάρθρωση της επιχείρησης.

! Εδώ καταχωρίζονται ποσά για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία.

Ε. Υποχρεώσεις

Εδώ περιλαμβάνονται αυτά που οφείλει η επιχείρηση σε τρίτους.

1. Μακροπρόθεσμες Υποχρεώσεις

Είναι οι υποχρεώσεις της επιχείρησης που καθίστανται απαιτητές σε διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους. Οι περισσότερες μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις αφορούν μακροπρόθεσμα δάνεια για αγορά πάγιου εξοπλισμού.

2. Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις

Είναι οι υποχρεώσεις της επιχείρησης που καθίστανται απαιτητές σε διάστημα μικρότερο του ενός έτους.

! Μια από τις πιο σημαντικές υποχρεώσεις της επιχείρησης είναι εκείνη προς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Στις βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις μιας επιχείρησης περιλαμβάνονται και οι παρακάτω λογαριασμοί:

- Προμηθευτές ή λογαριασμοί πληρωτέοι

Δείχνουν τα ποσά που οφείλει η επιχείρηση στους προμηθευτές της. Η επιχείρηση παραλαμβάνει καθημερινά αγαθά και υπηρεσίες τις οποίες συνήθως δεν τις εξοφλεί πριν την πάροδο 30 ημερών. Οι προμηθευτές αποτελούν τους δανειστές της εταιρείες. Οι πληρωτέοι λογαριασμοί δείχνουν τα ποσά που χρωστούσε η επιχείρηση την ημέρα κατάρτισης του ισολογισμού. Στους λογαριασμούς αυτούς μπορούν να ανιχνευθούν υπόλοιπα από πιστωτικές κάρτες που παρέχει η επιχείρηση στα υψηλόβαθμα στελέχη της.

- Τράπεζες ή βραχυπρόθεσμα δάνεια

Πρόκειται για βραχυπρόθεσμες πιστώσεις που παρέχουν οι τράπεζες με εξασφάλιση ενός από τα τρέχοντα στοιχεία της εταιρείες (εισπρακτέες απαιτήσεις, αποθέματα). Εδώ εμφανίζεται ολόκληρο το ποσό.

- Δεδουλευμένες δαπάνες και λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις.

Περιλαμβάνει ό,τι άλλο οφείλει η επιχείρηση. Η μισθοδοσία προσωπικού μπορεί να ανήκει στις δεδουλευμένες δαπάνες.

Ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει τα στοιχεία του Παθητικού:

Α. ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ/ΚΑΘΑΡΗ ΘΕΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ
1. Κεφάλαιο μετοχικό
2. Πρόσθετο (υπέρ το άρτιο)
καταβεβλημένο κεφάλαιο
3. Αδιανέμητα Κέρδη
Σύνολο
Β. ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ & ΕΞΟΔΑ
Γ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ
1. Μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις
2. Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις
Σύνολο Υποχρεώσεων
ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ
Δ. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓ/ΣΜΟΙ ΠΑΘ/ΚΟΥ
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ

Συνοπτικές Παρατηρήσεις:

- Πάντα ελέγχουμε τις επικεφαλίδες του ισολογισμού για να εξακριβώνουμε σε ποιες χρονικές περιόδους γίνεται η σύγκριση. Συχνά οι ισολογισμοί παρέχουν συγκριτικά στοιχεία, π.χ. 31 Δεκεμβρίου του πρόσφατου έτους και 31 Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους.
- Πάντα λαμβάνουμε υπόψη μας τις υποσημειώσεις που εμφανίζονται στο κάτω μέρος του Ισολογισμού. Μπορεί να παρέχουν επεξηγήσεις σχετικά με τα στοιχεία, τον έλεγχο της εταιρείας από τις φορολογικές αρχές και με το απασχολούμενο προσωπικό.
- Για να καταλήγουμε σε ασφαλείς εκτιμήσεις και συμπεράσματα, πάντα ταυτοχρόνως με τον ισολογισμό μελετάμε και τις υπόλοιπες οικονομικές καταστάσεις.

Ασκήσεις

Άσκηση 17

Μια επιχείρηση γραφικών τεχνών αγοράζει πολύ ακριβά εκτυπωτικά μηχανήματα. Επιμερίστε το κόστος για να μην εμφανιστεί «στο κόκκινο» η επιχείρηση. Πώς θα το κάνετε;

Απάντηση:

Με τη μέθοδο της απόσβεσης, σύμφωνα με την οποία μειώνεται η αξία των μηχανημάτων σε κάθε λογιστική χρήση κατά ένα ποσό, οι λογιστές θα μοιράσουν το κόστος της δαπάνης που αφορά τα εκτυπωτικά μηχανήματα στη διάρκεια της ωφέλιμης ζωής του στοιχείου.

Άσκηση 18

Δίνονται στοιχεία από τον Ισολογισμό της Εταιρείας «Capital» Α.Ε. Προσδιορίστε ποια από τα πιο κάτω στοιχεία ανήκουν στο Ενεργητικό, ποια στην Καθαρή Περιουσία και ποια στο Παθητικό της επιχείρησης. Παράλληλα κατατάξτε κάθε στοιχείο στις κατηγορίες που έχουμε αναφέρει (πάγιο, κυκλοφοριακό κ.ο.κ.). Ακολουθήστε το παράδειγμα του πρώτου στοιχείου. Την απάντησή μας θα την βρείτε στο παράρτημα.

Κτίρια	Ενεργητικό, πάγιο
Γήπεδα	
Ετοιμα προϊόντα	
Ημιτελή προϊόντα	
Μετοχές/ομόλογα	
Δάνεια τραπεζών μακροπρόθεσμα	
Οφειλόμενα έξοδα	
Υποχρεώσεις από φόρους	
Εταιρικό Κεφάλαιο	
Μετοχικό Κεφάλαιο	
Αποθέματα καυσίμων	
Ορυχεία, λατομεία	

Υπόλοιπο κερδών εις νέον	
Μηχανολογικός εξοπλισμός	
Μηχανές γραφείων	
Επιστημονικά όργανα	
Υπεραξία επιχείρησης (φήμη, πελατεία) που αποκτάται κατά την εξαγορά της επιχείρησης	
Εξοδα ερευνών και μελετών	
Συμμετοχές σε εταιρείες	
Πρώτες ύλες	
Χρεώστες	
Πελάτες	
Καταθέσεις όψεως	
Πιστωτές	
Προμηθευτές	
Δάνεια τραπεζών βραχυπρόθεσμα	
Εσοδα εισπρακτέα	
Προκαταβολές σε προμηθευτές	
Προκαταβολές από πελάτες	
Ασφαλιστικοί οργανισμοί	
Τακτικό αποθεματικό, έκτακτο αποθεματικό	
Γραμμάτια εισπρακτέα που λήγουν μέσα στην επόμενη χρήση	
Γραμμάτια πληρωτέα που λήγουν μέσα στην επόμενη χρήση	
Εμπορεύματα	
Ανταλλακτικά παγίων στοιχείων	
Ομολογιακό δάνειο	
Μεταφορικά μέσα (λεωφορεία)	
Επιπλα και σκεύη	
Διπλώματα ευρεσιτεχνίας – σήματα	
Δικαιώματα χρήσης τεχνογνωσίας	
Γραμμάτια πληρωτέα που λήγουν πέραν της επόμενης χρήσης	
Γραμμάτια εισπρακτέα που λήγουν πέραν της επόμενης χρήσης	
Εργαλεία που η διάρκεια της ζωής τους είναι μεγαλύτερη από ένα έτος	
Εργαλεία που η διάρκεια της ζωής τους είναι μικρότερη από ένα έτος	

Απάντηση:

Κτίρια	Ενεργητικό, πάγιο
Γήπεδα	Ενεργητικό, πάγιο
Ετοιμα προϊόντα	Ενεργητικό, Κυκλοφορούν
Ημιτελή προϊόντα	Ενεργητικό, Κυκλοφορούν
Μετοχές/ομόλογα	Καθαρή Περιουσία, Ιδια Κεφάλαια
Δάνεια τραπεζών μακροπρόθεσμα	Παθητικό, Μακροχρόνιες υποχρεώσεις
Οφειλόμενα έξοδα	Παθητικό, Βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Υποχρεώσεις από φόρους	Παθητικό, Βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Εταιρικό Κεφάλαιο	Καθαρή Περιουσία, Ιδια Κεφάλαια
Μετοχικό Κεφάλαιο	Καθαρή Περιουσία, Ιδια Κεφάλαια
Αποθέματα καυσίμων	Ενεργητικό, Κυκλοφορούν
Ορυχεία, λατομεία	Ενεργητικό, πάγιο
Υπόλοιπο κερδών εις νέον	Καθαρή θέση, ίδια κεφάλαια
Μηχανολογικός εξοπλισμός	Ενεργητικό Πάγιο
Μηχανές γραφείων	Ενεργητικό Πάγιο
Επιστημονικά όργανα	Ενεργητικό Πάγιο
Υπεραξία επιχείρησης (φήμη, πελατεία) που αποκτάται κατά την εξαγορά της επιχείρησης	Ενεργητικό, Αυλο περιουσιακό στοιχείο
Εξοδα ερευνών και μελετών	Ενεργητικό, Πάγιο
Συμμετοχές σε εταιρείες	Ενεργητικό, Πάγιο
Πρώτες ύλες	Ενεργητικό, Κυκλοφορούν
Χρεώστες	Ενεργητικό, κυκλοφορούν
Πελάτες	Ενεργητικό, κυκλοφορούν
Καταθέσεις όψεως	Ενεργητικό, κυκλοφορούν
Πιστωτές	Παθητικό, βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Προμηθευτές	Παθητικό, βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Δάνεια τραπεζών βραχυπρόθεσμα	Παθητικό, βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Εσοδα εισπρακτέα	Ενεργητικό, κυκλοφοριακό
Προκαταβολές σε προμηθευτές	Παθητικό, κυκλοφορούν
Προκαταβολές από πελάτες	Ενεργητικό, κυκλοφορούν
Ασφαλιστικοί οργανισμοί	Παθητικό, βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Τακτικό αποθεματικό, έκτακτο αποθεματικό	Καθαρή περιουσία, Ιδια Κεφάλαια

Γραμμάτια εισπρακτέα που λήγουν μέσα στην επόμενη χρήση	Ενεργητικό, βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Γραμμάτια πληρωτέα που λήγουν μέσα στην επόμενη χρήση	Παθητικό, βραχυχρόνιες υποχρεώσεις
Εμπορεύματα	Ενεργητικό, κυκλοφορούν
Ανταλλακτικά παγίων στοιχείων	Ενεργητικό, κυκλοφορούν
Ομολογιακό δάνειο	Παθητικό, μακροχρόνιες υποχρεώσεις
Μεταφορικά μέσα (λεωφορεία)	Ενεργητικό, Πάγιο
Επιπλα και σκεύη	Ενεργητικό, Πάγιο
Διπλώματα ευρεσιτεχνίας – σήματα	Ενεργητικό, Αυλο πάγιο περιουσιακό στοιχείο
Δικαιώματα χρήσης τεχνογνωσίας	Ενεργητικό, Αυλο πάγιο περιουσιακό στοιχείο
Γραμμάτια πληρωτέα που λήγουν πέραν της επόμενης χρήσης	Παθητικό, Μακροχρόνιες υποχρεώσεις
Γραμμάτια εισπρακτέα που λήγουν πέραν της επόμενης χρήσης	Ενεργητικό, Μακροχρόνιες υποχρεώσεις
Εργαλεία που η διάρκεια της ζωής τους είναι μεγαλύτερη από ένα έτος	Ενεργητικό, Πάγιο
Εργαλεία που η διάρκεια της ζωής τους είναι μικρότερη από ένα έτος	Ενεργητικό, Κυκλοφορούν

Άσκηση 19

Να παρακολουθήσετε το παράδειγμα του Ισολογισμού της επιχείρησης «Idealis», στο οποίο παρατηρούμε ότι τα Ίδια Κεφάλαια μετασχηματίζονται όταν ο Ισολογισμός είναι ουδέτερος, θετικός ή αρνητικός.

Ο ισολογισμός της επιχείρησης «IDEALIS» στις 31/12/2008 έχει ως εξής:

(Ε) Επιχείρηση «IDEALIS» 31/12/2008

Ποσά σε χιλ. ευρώ Π+ΚΘ

Μηχανήματα	10.000	Προμηθευτές 24.500
Εμπορεύματα	10.500	
Ταμείο	4.000	
Σύνολο Ενεργητικού	24.500	Σύνολο Παθητικού 24.500

Ο Ισολογισμός είναι **ουδέτερος** γιατί τα Ίδια Κεφάλαια είναι μηδενικά, και το σύνολο του ενεργητικού είναι ίσο προς το σύνολο του πραγματικού παθητικού (προμηθευτές).

Τον επόμενο χρόνο, ο Ισολογισμός της ίδιας επιχείρησης διαμορφώνεται ως εξής:

(Ε) Επιχείρηση «IDEALIS» 31/12/2009

Ποσά σε χιλ. ευρώ Π+Κ

Μηχανήματα	10.000	Ιδια Κεφάλαια 10.000
Εμπορεύματα	10.500	Προμηθευτές 14.500
Ταμείο	4.000	
Σύνολο Ενεργητικού	24.500	Σύνολο Παθητικού 24.500

Ο Ισολογισμός της επιχείρησης «IDEALIS» είναι **θετικός** γιατί τα Ίδια Κεφάλαια είναι θετικά και το σύνολο του Ενεργητικού υπερβαίνει το σύνολο του πραγματικού Παθητικού (προμηθευτές).

Τον επόμενο χρόνο, μετά από πλημμύρα, το μεγαλύτερο μέρος των εμπορευμάτων καταστράφηκε και ο ισολογισμός παίρνει την εξής μορφή:

(Ε) Επιχείρηση «IDEALIS» 31/12/2010

Ποσά σε χιλ. ευρώ Π+Κ

Μηχανήματα 10.000	Προμηθευτές 40.000
Εμπορεύματα 2.000	
Ταμείο 100	
Ελλειμμα 27.900	
Σύνολο Ενεργητικού 40.000	Σύνολο Παθητικού 40.000

Ο Ισολογισμός της επιχείρησης «IDEALIS» είναι **αρνητικός** γιατί το Ενεργητικό είναι μικρότερο από το πραγματικό Παθητικό και τα Ίδια Κεφάλαια εξαλείφθηκαν.

Άσκηση 19

Δίδονται τα παρακάτω στοιχεία σε ευρώ της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ΠΡΩΤΟΝ Α.Ε.: Γήπεδα 4.000, μηχανήματα 2.000, φορτηγά αυτοκίνητα 3.000, έπιπλα και σκεύη 500, έτοιμα προϊόντα 800, εμπορεύματα 1.200, προκαταβολές στο προσωπικό 100, χρεόγραφα 400, ταμείο 600, γραμμάτια πληρωτέα 700, αποδοχές προσωπικού πληρωτέες 300, υποχρεώσεις από φόρους 200, υποχρεώσεις σε ασφαλιστικούς οργανισμούς 20.

Υπολογίστε το Ενεργητικό, το Παθητικό και τα Ίδια Κεφάλαια.

Λύση:

1. Ενεργητικό: γήπεδα 4.000 + μηχανήματα 2.000 + αυτοκίνητα φορτηγά 3.000 + έπιπλα και σκεύη 500 + έτοιμα προϊόντα 800 + εμπορεύματα 1.200 + προκαταβολές προσωπικού 100 + χρεόγραφα 400 + ταμείο 600 **=** 12.600

2. Παθητικό: γραμμάτια πληρωτέα 700 + αποδοχές προσωπικού πληρωτέες 300 + υποχρεώσεις από φόρους 200, υποχρεώσεις από ασφαλιστικούς οργανισμούς 20 **=** 1.220

3. Ενεργητικό = Παθητικό + Ίδια Κεφάλαια → 1.200 = 1.220 + Ίδια Κεφάλαια → Ίδια Κεφάλαια = 11.380

Άσκηση 20

Δίδονται τα παρακάτω λογιστικά γεγονότα που αφορούν την επιχείρηση «Λάμδα» Α.Ε.:

1. Αγοράζει μηχανήματα αξίας 10.000 ευρώ μετρητοίς.

2. Αγοράζει βενζίνη αξίας 2.000 ευρώ με πίστωση.

3. Καταθέτει στον λογαριασμό όψεως της Εθνικής Τράπεζας 500 ευρώ, από το ταμείο της επιχείρησης.

4. Καταβάλλει σε προμηθευτή 150 ευρώ για εξόφληση οφειλής.

5. Διακανονίζει οφειλή προς προμηθευτή ύψους 600 ευρώ με αποδοχή ισόποσης συναλλαγματικής.

6. Η Εθνική Τράπεζα ειδοποιεί την επιχείρηση ότι έχει υπολογίσει σε βάρος της τόκους 10 ευρώ από δάνειο που έχει πάρει.

7. Μετά την απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων αυξάνεται το μετοχικό κεφάλαιο με κεφαλαιοποίηση του αποθεματικού, ύψους 1.000 ευρώ.

8. Η επιχείρηση ειδοποιεί τον πελάτη ότι έχει υπολογίσει σε βάρος του τόκους 50 ευρώ επειδή καθυστέρησε να πληρώσει.

Ζητείται να προσδιοριστούν οι επιδράσεις τους επί των στοιχείων της λογιστικής ισότητας στον Ισολογισμό.

Λύση:

1. (+) Ενεργητικό (μηχανήματα), (-) Ενεργητικό (ταμείο)
2. (-) Ίδια Κεφάλαια (βενζίνη), (+) Παθητικό (προμηθευτής)
3. (+) Ενεργητικό (καταθέσεις όψεως), (-) Ενεργητικό (ταμείο)
4. (-) Ενεργητικό (ταμείο), (-) Παθητικό (προμηθευτές)
5. (-) Παθητικό (προμηθευτής), (+) Παθητικό (γραμμάτια πληρωτέα)
6. (-) Ίδια Κεφάλαια (τόκοι – έξοδα), (+) Παθητικό (δάνεια τραπεζών)
7. (-) Ίδια Κεφάλαια (αποθεματικό), (+) Ίδια Κεφάλαια (μετοχικό κεφάλαιο)
8. (+) Ενεργητικό (πελάτες), (+) Ίδια Κεφάλαια (τόκοι – έσοδα)

Άσκηση 21

Τι πληροφορίες που ενδιαφέρουν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης μπορούμε να αντλήσουμε διερευνώντας τον ισολογισμό;

Λύση:

1. Να δούμε αν η επιχείρηση βρίσκεται σε κατάσταση αναδιοργάνωσης ή όχι.
2. Να δούμε αν η επιχείρηση έχει κάνει προβλέψεις για αποζημιώσεις απολύσεων.
3. Να δούμε αν η επιχείρηση επενδύει σε ανθρώπινο δυναμικό και σε δαπάνες που αφορούν την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού.
4. Να δούμε αν η επιχείρηση είναι φερέγγυα και πρόκειται να συνεχίσει μια θετική πορεία στο μέλλον.

Και άλλα πολλά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.
Τα Αποτελέσματα Χρήσης

Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Τα Αποτελέσματα Χρήσης είναι η οικονομική κατάσταση η οποία μας δείχνει το αποτέλεσμα που πέτυχε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης χρονικής περιόδου και τους προσδιοριστικούς παράγοντες που συνέβαλαν στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Κατά κανόνα τα Αποτελέσματα Χρήσης προσπαθούν να μετρήσουν αν τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες που παρέχει μια εταιρεία αποφέρουν τελικό κέρδος.

Η οικονομική κατάσταση των Αποτελεσμάτων Χρήσης ονομάζεται και **Κέρδη και ζημίες, Λογαριασμός Εκμετάλλευσης, Κατάσταση εσόδων, Κατάσταση Κερδών και ζημιών**.

6.1. Διαβάζοντας τα Αποτελέσματα Χρήσης

Προτού ξεκινήσουμε το διάβασμα των Αποτελεσμάτων Χρήσης, θα κάνουμε με τις ακόλουθες επισημάνσεις:

Οι Καταστάσεις Αποτελεσμάτων Χρήσης μπορεί να αφορούν ολόκληρη την επιχείρηση ή κάποιο τμήμα της.

Αν η σελίδα γράφει «Ισολογισμός» ή «Κατάσταση Ταμειακών Ροών», δεν υπάρχει αμφιβολία ότι κοιτάζουμε λάθος κατάσταση.

Η Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης αφορά πάντα ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα: χρόνο, τρίμηνο, εξάμηνο.

Χάριν ευκολίας, τις περισσότερες φορές, κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, οι αριθμοί στρογγυλοποιούνται και κόβονται τα τελευταία μηδενικά. Γι' αυτό πρέπει να κοιτάζουμε πάντα αν στον τίτλο της κατάστασης αναφέρεται: «σε εκατομμύρια» ή μπορεί και «σε χιλιάδες». Αυτό σημαίνει ότι στους αριθμούς που έχουμε μπροστά μας για την πρώτη περίπτωση πρέπει να προσθέσουμε έξι μηδενικά, ενώ για τη δεύτερη τρία μηδενικά.

Όταν στην επικεφαλίδα της κατάστασης γράφεται **«Απολογιστικά Αποτελέσματα Χρήσης**» σημαίνει ότι απεικονίζεται αυτό που έχει πραγματοποιηθεί κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης χρονικής περιόδου. Όμως, όταν γράφεται **«Προσωρινά Αποτελέσματα Χρήσης»** σημαίνει ότι απεικονίζεται αυτό που προβλέπεται ότι πρόκειται να συμβεί κατά το επόμενο χρονικό διάστημα. Πάντοτε συγκρίνουμε τα Προσωρινά με τα Απολογιστικά Αποτελέσματα Χρήσης. Εξυπακούεται ότι αποδίδουμε μεγαλύτερη προσοχή στα Απολογιστικά Αποτελέσματα Χρήσης.

- Τα **Ενοποιημένα Αποτελέσματα Χρήσης** δείχνουν τη δραστηριότητα της επιχείρησης κατά την τελευταία τριετία ή πενταετία. Αυτά συνήθως υπάρχουν ως συνοδευτικά έγγραφα στις οικονομικές καταστάσεις. Αποτελούν πολύ σημαντικό δεδομένο, γιατί μπορούμε να δούμε τι συμβαίνει στην επιχείρηση σε σχέση με αυτά που είχαν προϋπολογισθεί.

- Είναι πολύ χρήσιμο να κάνουμε συγκρίσεις για τη δραστηριότητα μιας επιχείρησης, χρησιμοποιώντας δύο κυρίως στοιχεία: τον «Κύκλο Εργασιών/ Τζίρο/ Πωλήσεις» και τα «Κέρδη προ φόρων». Ας προχωρήσουμε σ' ένα παράδειγμα, για να διαπιστώσουμε μέσα από τα δύο αυτά στοιχεία πώς μεταβάλλεται το αποτέλεσμα (κέρδος) της επιχείρησης ΚΑΠΑ Α.Ε.

ΚΑΠΑ Α.Ε.
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ (ΚΕΡΔΗ) ΤΡΙΕΤΙΑΣ

	2005	2006	2007
Κύκλος εργασιών/ τζίρος/ πωλήσεις	1.500.000	1559.000	1.800.000
Κέρδη προ φόρων	146.000	152.000	212.000

6.2. Η δομή των Αποτελεσμάτων Χρήσης

Στον πιο κάτω πίνακα παρατηρούμε τη δομή των Αποτελεσμάτων Χρήσης, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο προκύπτει το οικονομικό αποτέλεσμα (κέρδος ή ζημία)

Λογαριασμός Αποτελεσμάτων Χρήσης / Λογαριασμός Εκμετάλλευσης
Κύκλος Εργασιών/ Τζίρος/ Πωλήσεις
Μείον Κόστος Πωληθέντων
Μεικτά Αποτελέσματα Εκμετάλλευσης (κέρδη ή ζημίες)
Πλέον άλλα έσοδα εκμετάλλευσης
Σύνολο εσόδων εκμετάλλευσης
Μείον: Εξοδα διοικητικής λειτουργίας Έξοδα διάθεσης Έξοδα χρηματοοικονομικά (συμμετοχών, χρεωστικών, πιστωτικών τόκων)
Μερικά Αποτελέσματα Εκμετάλλευσης (κέρδη ή ζημίες)
Πλέον: Εκτακτα έσοδα – κέρδη
Μείον: Εκτακτα έξοδα – ζημίες
Καθαρά Αποτελέσματα Εκμετάλλευσης προ αποσβέσεων και φόρων
Μείον: Αποσβέσεις παγίων
Μείον: Φόροι
Καθαρά Αποτελέσματα Εκμετάλλευσης (κέρδη ή ζημίες)

➜ **Τα Αποτελέσματα Χρήσης περιλαμβάνουν τις εξής βασικές κατηγορίες:**

- **Τον Κύκλο Εργασιών ή Πωλήσεις ή Εσοδα**
- **Τις Δαπάνες ή Εξοδα**
- **Τα Κέρδη ή Ζημίες** (στις μη κερδοσκοπικές εταιρείες τα κέρδη ονομάζονται πλεόνασμα ή καθαρό αποτέλεσμα και οι ζημίες ονομάζονται έλλειμμα).

Παρατηρήσεις:

! Πρέπει να έχουμε πάντα υπόψη μας ότι τα Αποτελέσματα Χρήσης δεν καταγράφουν πόσα χρήματα μπήκαν ή πόσα χρήματα έμειναν στην επιχείρηση. Μετρούν την αξία των αγαθών/υπηρεσιών που πούλησε η εταιρεία, ανεξάρτητα από το αν εισέπραξε τα χρήματά της ή αν πρόκειται να τα εισπράξει στο μέλλον. Συγκεκριμένα, τα Αποτελέσματα Χρήσης προσπαθούν να μετρήσουν αν τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες που παρέχει μια επιχείρηση αποφέρουν τελικό κέρδος.

! Όταν μια επιχείρηση εμφανίζει κέρδη σε μια ορισμένη στιγμή, αυτό δεν σημαίνει ότι έχει τα ταμειακά διαθέσιμα που χρειάζεται για να πληρώσει τους λογαριασμούς της. Τα κέρδη είναι εκτιμήσεις και όχι χρήματα.

! Μια επιχείρηση καταγράφει ή αναγνωρίζει μια πώληση όταν παραδίδει ένα προϊόν ή παρέχει μια υπηρεσία στον πελάτη.

6.3. Η ανάλυση των Αποτελεσμάτων Χρήσης

6.3.1. Ο κύκλος εργασιών ή πωλήσεις ή έσοδα ή τζίρος

Είναι η χρηματική αξία όλων των προϊόντων ή υπηρεσιών που προσέφερε η εταιρεία στους πελάτες της σε μια ορισμένη χρονική περίοδο. Τα έσοδα επαναφέρουν στην επιχείρηση το ποσό που έχει δαπανηθεί συν ένα θετικό αποτέλεσμα, το κέρδος.

Όπως έχουμε ήδη επισημάνει, το κέρδος αυξάνει τα Ίδια Κεφάλαια ή αλλιώς την Καθαρή Θέση της επιχείρησης. Αν το έσοδο επαναφέρει μόνο ένα τμήμα του ποσού που δαπάνησε η επιχείρηση, τότε προκύπτει ζημία. Η ζημία μειώνει τα Ίδια Κεφάλαια, ή αλλιώς την Καθαρή Θέση της Επιχείρησης.

Το σύνολο των εσόδων μέσα σε μια διαχειριστική χρήση αποτελεί τον κύκλο εργασιών (τζίρο) της επιχείρησης.

6.3.2. Κατηγορίες εσόδων και εξόδων/δαπανών

Τα έσοδα και τα έξοδα/δαπάνες μιας επιχείρησης χωρίζονται σε διάφορες κατηγορίες με βάση ορισμένα κριτήρια. Είναι απαραίτητο να σχολιάσουμε αυτές τις κατηγορίες, για να καταλάβουμε σε ποιους λογαριασμούς κατατάσσονται τα διάφορα κονδύλια που αφορούν έσοδα και έξοδα αλλά και **για να μιλάμε την ίδια γλώσσα** με τους οικονομικούς διευθυντές ή τους λογιστές στην επιχείρηση που εργαζόμαστε.

Κατηγορίες εσόδων:

1. Με κριτήριο τον **βαθμό ομαλότητας**: σε ομαλά ή φυσιολογικά και σε έκτακτα έσοδα.

Ομαλά καλούνται τα έσοδα που πραγματοποιούνται κάτω από συνθήκες που ανταποκρίνονται στις συνηθισμένες λειτουργίες μιας επιχείρησης, π.χ. έσοδα από πωλήσεις προϊόντων.

Ανώμαλα ή Έκτακτα καλούνται τα έσοδα που οφείλονται σε έκτακτα γεγονότα που δεν προέρχονται από τις συνηθισμένες λειτουργίες μιας επιχείρησης, δεν αναμένονται, και η χρονική τους διάρκεια είναι περιορισμένη. Μπορεί να οφείλονται σε απότομες και αναπάντεχες διακυμάνσεις των τιμών, πολεμικά, πολιτικά ή οικονομικά γεγονότα που επηρεάζουν τη ζήτηση και την προσφορά. Μπορούμε ως χαρακτηριστικό παράδειγμα να αναφέρουμε μια απεργία σε μια μεγάλη γαλακτοβιομηχανία: αυτομάτως οι υπόλοιπες θα επωφεληθούν.

2. Με κριτήριο τον **τρόπο εκδήλωσης**: σε εμφανή και υπολογιστικά έσοδα.

Εμφανή καλούνται τα έσοδα που γίνονται αμέσως αντιληπτά, επειδή η δημιουργία τους αντιστοιχεί σε εμφανή κίνηση αξιών ή δημιουργία απαιτήσεων, π.χ. έσοδα από πωλήσεις τοις μετρητοίς, έσοδα από τόκους δανείων.

Υπολογιστικά καλούνται τα έσοδα που δεν δημιουργούν κίνηση αξιών ή απαιτήσεων, π.χ. η αμοιβή του επιχειρηματία, οι τόκοι ιδίων κεφαλαίων.

3. Με κριτήριο **την προέλευσή τους**: σε οργανικά και ανόργανα έσοδα

Οργανικά καλούνται τα έσοδα που προκύπτουν από την κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης, π.χ. πωλήσεις εμπορευμάτων, έσοδα από παροχή υπηρεσιών.

Ανόργανα καλούνται τα έσοδα που προέρχονται από άλλες πηγές, δηλαδή από δευτερεύουσες δραστηριότητες της επιχείρησης, π.χ. τα έσοδα από εκποίηση ενσώματων ή ασώματων πάγιων στοιχείων και τα έσοδα από λαχεία ή λαχνούς ομολογιακών δανείων.

4. Με κριτήριο **τον χρόνο ανάλωσης**: σε δεδουλευμένα και μη δεδουλευμένα έσοδα

Δεδουλευμένα καλούνται τα πραγματοποιημένα λειτουργικά έσοδα που αφορούν την εξεταζόμενη διαχειριστική περίοδο, ανεξάρτητα αν έχουν εισπραχτεί ή μας οφείλονται.

Μη δεδουλευμένα καλούνται τα έσοδα που δεν έχουν ακόμα πραγματοποιηθεί, έχει εισπραχθεί όμως η αξία τους. Πρόκειται για προεισπραχθέντα έσοδα, τα οποία υποδηλώνουν την υποχρέωση της επιχείρησης να προσφέρει τις υπηρεσίες για τις οποίες πληρώνεται.

5. Με κριτήριο τον **τρόπο υπολογισμού και χειρισμού**: σε ακαθάριστα και καθαρά έσοδα.

Ακαθάριστα καλούνται τα έσοδα που προκύπτουν πριν από την αφαίρεση των αντίθετων ποσών που τα μειώνουν, π.χ. έσοδα (ακαθάριστα) από πωλήσεις εμπορευμάτων ή από παροχή υπηρεσιών.

Καθαρά καλούνται τα έσοδα που προκύπτουν μετά την αφαίρεση των αντίθετων ποσών, π.χ. καθαρές πωλήσεις = έσοδα από πωλήσεις – (επιστροφές πωλήσεων + εκπτώσεις πωλήσεων).

Τα έξοδα διακρίνονται στις παρακάτω κατηγορίες:

1. Με κριτήριο την ενσωμάτωσή τους ή όχι στο κόστος πωληθέντων αγαθών/υπηρεσιών, διακρίνονται σε: **κοστολογήσιμα** και **μη κοστολογήσιμα** έξοδα.

Κοστολογήσιμα καλούνται τα λειτουργικά (οργανικά) και ομαλά έξοδα:

! **Λειτουργικά (οργανικά)** καλούνται τα έξοδα που συνδέονται άμεσα με την κύρια οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης, π.χ. οι αμοιβές και τα έξοδα του προσωπικού.

Ομαλά καλούνται τα έξοδα που δημιουργούνται από τη φυσιολογική πορεία της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, π.χ. αποσβέσεις πάγιων περιουσιακών στοιχείων.

Μη κοστολογήσιμα είναι τα μη λειτουργικά (ανόργανα), τα μη ομαλά, και τα έκτακτα έξοδα:

Ανόργανα ή μη λειτουργικά καλούνται τα έξοδα που αφορούν παρεπόμενες ή δευτερεύουσες δραστηριότητες της επιχείρησης, π.χ. έξοδα που αφορούν επενδύσεις σε τίτλους άλλων εταιρειών.

Μη ομαλά έξοδα ή έκτακτα έξοδα καλούνται τα έξοδα που το ύψος τους αποκλίνει σημαντικά από το συνηθισμένο ύψος στο οποίο διαμορφώνονταν κατά το παρελθόν, π.χ. υπερβολικές φθορές μηχανολογικού εξοπλισμού.

2. Με κριτήριο τον τρόπο ενσωμάτωσης στο κόστος, διακρίνονται σε **άμεσα** και **έμμεσα** έξοδα.

! **Άμεσα** καλούνται τα έξοδα που πραγματοποιούνται αποκλειστικά και μόνο για ένα προϊόν ή λειτουργία ή τμήμα της επιχείρησης, π.χ. αμοιβές προσωπικού για την παραγωγή του προϊόντος Χ.

Έμμεσα καλούνται τα έξοδα που πραγματοποιούνται για λογαριασμό περισσοτέρων του ενός προϊόντων ή λειτουργιών ή τμημάτων

της επιχείρησης, π.χ. τα έξοδα θέρμανσης πολλών τμημάτων της επιχείρησης.

3. Με βάση τη **συμπεριφορά τους σε σχέση με τη μεταβαλλόμενη δραστηριότητα της επιχείρησης**, διακρίνονται σε:

Σταθερά έξοδα, τα οποία παραμένουν αμετάβλητα και ανεξάρτητα από το ύψος των πωλήσεων. Για παράδειγμα, τα έξοδα για τα ενοίκια των εγκαταστάσεων, γραφείων, μηχανών, τα χρηματοοικονομικά έξοδα, δεν μεταβάλλονται ανάλογα με το μέγεθος της δραστηριότητας της επιχείρησης. Είναι, βέβαια, δυνατόν ορισμένα έξοδα να παραμένουν σταθερά μέχρι ενός ορισμένου ύψους πωλήσεων, πέραν του οποίου απαιτούνται πρόσθετες δαπάνες.

! **Μεταβλητά έξοδα,** τα οποία ακολουθούν τις μεταβολές της παραγωγικής δραστηριότητας, δηλαδή είναι ανάλογες προς το ύψος των πωλήσεων ή του κύκλου εργασιών (τζίρου) της επιχείρησης. Για παράδειγμα οι πρώτες ύλες που απαιτούνται για την παραγωγή ενός προϊόντος, οι αμοιβές προσωπικού, οι υπερωρίες κ.λπ.

➜ Το «Νεκρό Σημείο» της Επιχείρησης

Χρειάζεται να γνωρίζουμε τα σταθερά και τα μεταβλητά έξοδα μιας επιχείρησης, προκειμένου να μπορούμε να υπολογίσουμε μέχρι ποιου σημείου είναι δυνατόν να περιορισθούν οι πωλήσεις χωρίς αυτή να παρουσιάζει ούτε κέρδος ούτε ζημία. Πρόκειται για το **«νεκρό σημείο»**, που δείχνει το ελάχιστο ύψους του κύκλου εργασιών (των πωλήσεων) που πρέπει να πραγματοποιεί μια επιχείρηση, για να καλύπτονται τόσο τα σταθερά όσο και τα μεταβλητά έξοδα, χωρίς αυτή να παρουσιάζει κέρδος ή ζημία. Κάθε επιχείρηση έχει το δικό της «νεκρό σημείο», και είναι εκείνο στο οποίο οι πωλήσεις της είναι ίσες με το συνολικό κόστος παραγωγής των προϊόντων/υπηρεσιών της. Αν οι πωλήσεις της επιχείρησης είναι μεγαλύτερες από αυτές του «νεκρού σημείου», τότε η επιχείρηση πραγματοποιεί κέρδη, ενώ αν είναι μικρότερες πραγματοποιεί ζημία.

4. Με κριτήριο **τον χρόνο ανάλωσής τους**, διακρίνονται σε δεδουλευμένα και μη δεδουλευμένα έξοδα.

! **Δεδουλευμένα** καλούνται τα πραγματοποιημένα έξοδα που αφο-

ρούν την εξεταζόμενη διαχειριστική περίοδο. Τα έξοδα αυτά μπορεί να έχουν καταβληθεί με καθυστέρηση ή και να οφείλονται.

Μη δεδουλευμένα καλούνται τα έξοδα που έχει προπληρώσει η επιχείρηση, που όμως δεν έχουν ακόμα δουλευτεί.

5. Με κριτήριο **τον προορισμό ή τη λειτουργία τους** διακρίνονται σε:

Έξοδα εφοδιασμού: καλούνται εκείνα που γίνονται προκειμένου η επιχείρηση να αποκτήσει τις πρώτες και βοηθητικές ύλες για την παραγωγική διαδικασία, π.χ. μεταφορικά έξοδα αγορών κ.λπ.

Έξοδα παραγωγής: καλούνται όλα τα έμμεσα έξοδα που απαιτούνται για την παραγωγή των προϊόντων, από την αρχή της διαδικασίας της παραγωγής μέχρι του σημείου όπου τα προϊόντα είναι έτοιμα για αποθήκευση, π.χ. αποσβέσεις, ενοίκια κτηρίων, εργοστασίου κ.λπ.

Έξοδα έρευνας και ανάπτυξης: καλούνται εκείνα που γίνονται για την έρευνα και την ανάπτυξη νέων προϊόντων, νέων διαδικασιών παραγωγής, ή ακόμα εκείνα για τη βελτίωση των ήδη παραγομένων προϊόντων και τη διείσδυσή τους σε νέες αγορές.

Έξοδα διάθεσης: καλούνται εκείνα που γίνονται με σκοπό την προώθηση των παραγομένων προϊόντων στους τελικούς καταναλωτές, την εκτέλεση των παραγγελιών των πελατών και τη λειτουργία του δικτύου διανομής της επιχείρησης, π.χ. έξοδα προώθησης, έξοδα μετακινήσεων, μισθοί πωλητών.

Έξοδα διοίκησης: καλούνται εκείνα που πραγματοποιούνται από τη διοίκηση της επιχείρησης και το διοικητικό προσωπικό, με αντικείμενο δραστηριότητας τη διοίκηση και οικονομική διαχείριση της επιχείρησης, π.χ. οι μισθοί των διευθυντών, των γραμματέων, των υπαλλήλων του λογιστηρίου.

Έξοδα χρηματοοικονομικά: καλούνται εκείνα που γίνονται με σκοπό την εξεύρεση των απαραίτητων και κατάλληλων πηγών κεφαλαίων, προκειμένου να καλυφθούν οι χρηματοοικονομικές ανάγκες της επιχείρησης, π.χ. τόκοι δανείων, έξοδα έκδοσης δανείων.

Ας επανέλθουμε στην κατάσταση των Αποτελεσμάτων Χρήσης, για να δούμε τον τρόπο με τον οποίο εντάσσονται σε αυτήν οι διάφορες κατηγορίες εσόδων και εξόδων/δαπανών:

6.3.3. Κόστος πωληθέντων αγαθών/υπηρεσιών

Αποτελεί τη μέτρηση αυτών που συνδέονται άμεσα με την παραγωγή του προϊόντος ή με την παραγωγή της υπηρεσίας. Το λογιστήριο αποφασίζει τι θα περιλάβει στο κόστος πωληθέντων αγαθών και τι θα εντάξει στις άλλες κατηγορίες. Για παράδειγμα, σε μια βιομηχανία, στο κόστος πωληθέντων αγαθών εντάσσονται: το κόστος των πρώτων υλών και οι μισθοί όσων εργάζονται στη γραμμή παραγωγής.

! Τα αναλώσιμα (χαρτί, μελάνι φωτοτυπικού) που χρησιμοποιούν οι διοικητικές υπηρεσίες δεν εντάσσονται. Ο μισθός του διευθυντή ανθρώπινου δυναμικού στην Κεντρική Διοίκηση δεν εντάσσεται.

6.3.4. Μεικτά κέρδη

Τα μεικτά κέρδη προκύπτουν όταν από τις πωλήσεις αφαιρεθεί το κόστος των πωληθέντων αγαθών ή το κόστος των υπηρεσιών. Είναι το ποσό που μένει αφού η εταιρεία πληρώσει τα έξοδα που συνδέονται άμεσα με την παραγωγή του προϊόντος ή την παροχή της υπηρεσίας.

! Για να αξιολογήσουμε τα μεικτά κέρδη της εταιρίας που μας ενδιαφέρει, είναι πολύ καλό να τα συγκρίνουμε με αυτά άλλων επιχειρήσεων του ιδίου κλάδου. Επίσης πρέπει να είμαστε προσεκτικοί στις ετήσιες τάσεις. Για παράδειγμα αν τα μεικτά κέρδη εμφανίζουν καθοδική πορεία, τότε θα πρέπει να ζητήσουμε να μάθουμε τον λόγο. Μπορεί να αυξήθηκε το κόστος παραγωγής, μπορεί να μειώθηκαν οι τιμές πώλησης των αγαθών/υπηρεσιών. Πολλές φορές η μείωση των μεικτών κερδών οφείλεται στο γεγονός ότι μπορεί στο κόστος πωληθέντων αγαθών/υπηρεσιών να συμπεριλαμβάνονται κονδύλια που άλλοτε είχαν καταχωριστεί στις λειτουργικές δαπάνες (π.χ. μισθοί προσωπικού που δεν απασχολείται στην παραγωγή του αγαθού).

6.3.5. Λειτουργικές δαπάνες ή γενικές διοικητικές δαπάνες ή γενικά έξοδα

Αποτελούν τη δεύτερη μεγάλη κατηγορία δαπανών. Περιλαμβάνει τις δαπάνες που δεν συνδέονται άμεσα με την παραγωγή του προϊόντος ή της υπηρεσίας.

! Οι λειτουργικές δαπάνες αποτελούν τη «χοληστερίνη των επιχειρήσεων», ένα αδικαιολόγητα μεγάλο ποσό λειτουργικών δαπανών σημαίνει άχρηστη γραφειοκρατία. Η μείωση των λειτουργικών δαπανών σημαίνει μείωση προσωπικού. Στην κατηγορία των λειτουργικών δαπανών περιλαμβάνονται οι μισθοί των υπαλλήλων, τα ενοίκια, οι λογαριασμοί των οργανισμών κοινής ωφέλειας (ΔΕΗ, ΕΥΔΑΠ).

6.3.6. Κέρδη προ φόρων ή λειτουργικά αποτελέσματα

Είναι τα μεικτά κέρδη μείον τις λειτουργικές δαπάνες. Μας δείχνουν τα κέρδη της εταιρείας που προέρχονται από τη δραστηριότητά της.

! Όλοι οι ενδιαφερόμενοι επικεντρώνονται στο κονδύλι αυτό, γιατί μετράει τις πωλήσεις αλλά και την αποτελεσματική παροχή αυτών των αγαθών. Οι τράπεζες εξετάζουν τα λειτουργικά κέρδη για να δουν αν η εταιρεία είναι σε θέση να πληρώσει το χρέος της και να μοιράσει μέρισμα στους μετόχους της. Οι προμηθευτές, για να δουν αν η εταιρεία μπορεί να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της. Οι εργαζόμενοι, για να δουν αν θα υπάρχουν ευμενείς ή δυσμενείς εξελίξεις ως προς την αμοιβή τους.

6.3.7. Τόκοι και χρηματοοικονομικά έξοδα, αποσβέσεις, φόροι

Συμπεριλαμβάνονται οι αποσβέσεις και τα τοκοχρεωλύσια. Οι αποσβέσεις χρεώνονται σε μια περίοδο στα αποτελέσματα χρήσης, χωρίς όμως να καταβάλλονται μετρητά. Οι χρεολυτικές αποσβέσεις αφορούν άυλα στοιχεία του ενεργητικού (ευρεσιτεχνίες, κατοχύρωση πνευματικής ιδιοκτησίας κ.λπ.). Οι λογιστές μιας επιχείρησης, για παράδειγμα, αφαιρούν ένα συγκεκριμένο ποσό κάθε μήνα για την απόσβεση μηχανημάτων, αλλά η επιχείρηση δεν είναι υποχρεωμένη να πληρώσει το συναφές ποσό, διότι έχει ήδη αγοράσει τα μηχανήματα σε μια προηγούμενη περίοδο.

6.3.8. Λοιπά έσοδα/έξοδα, έκτακτες δαπάνες

Πρόκειται για κέρδη και ζημίες από την πώληση περιουσιακών στοιχείων ή από συναλλαγές που δεν συνδέονται με την κύρια λειτουργία της επιχείρησης.

! Εδώ τις περισσότερες φορές συμπεριλαμβάνονται τα έκτακτα έξοδα, που γίνονται όταν ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας αρχίζει τη διαδικασία αναδιάρθρωσης, κλείσιμο τμημάτων της εταιρείας, απολύσεις προσωπικού κ.λπ. Εδώ έχουμε έξοδα που αφορούν την αποπληρωμή δανείων, καταβολή αποζημιώσεων στους απολυμένους, πώληση εγκαταστάσεων, πώληση εξοπλισμού κ.λπ.

6.3.9. Καθαρά κέρδη ή καθαρά αποτελέσματα

Είναι στην τελευταία σειρά Αποτελεσμάτων Χρήσης. Είναι τα λειτουργικά κέρδη μείον τις δαπάνες για τόκους, φόρους, εφάπαξ χρεώσεις και κάθε άλλη δαπάνη που δεν περιλαμβάνεται στα λειτουργικά κέρδη.

Ασκήσεις

Άσκηση 22

Η τυπογραφική εταιρεία «Foton Α.Ε.», που θέλει να διατηρήσει το μερίδιό της στην αγορά, εκσυγχρονίζεται και αγοράζει το 2010 μηχανολογικό εξοπλισμό για ψηφιακές εκτυπώσεις αξίας 200.000 ευρώ. Παράλληλα προχωρεί στην πρόσληψη 10 υπαλλήλων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θέλουν να μάθουν γιατί η αγορά μηχανολογικού εξοπλισμού εμφανίζεται στον Ισολογισμό και οι μισθοί των υπαλλήλων στα Αποτελέσματα Χρήσης, αφού και τα δύο κονδύλια αφορούν δαπάνες της εταιρείας.

Λύση:

Η αγορά εξοπλισμού είναι κεφαλαιακή δαπάνη και θεωρείται μακροχρόνια επένδυση. Οι δαπάνες αυτού του τύπου, μεγάλης αξίας, εμφανίζονται στον Ισολογισμό, γιατί θεωρούνται μακροχρόνιες επενδύσεις. Στα αποτελέσματα χρήσης εμφανίζεται τμηματικά κάθε χρόνο ένα ποσό που αντιστοιχεί στη δαπάνη αγοράς του εξοπλισμού, ή «απόσβεση». Οι μισθοί είναι «εργατικό κόστος» και αποτελούν τμήμα των λειτουργικών δαπανών, που εμφανίζονται στα Αποτελέσματα Χρήσης. Σε αντίθεση με τις κεφαλαιακές δαπάνες οι λειτουργικές δαπάνες προκαλούν άμεση μείωση των κερδών μιας επιχείρησης.

Επισημαίνεται ότι:

Κεφαλαιακές δαπάνες καλούνται οι αγορές αντικειμένων που θεωρούνται μακροχρόνιες επενδύσεις. Εμφανίζονται στον Ισολογισμό. Η αγορά μιας κλωστοϋφαντουργικής μηχανής αποτελεί κεφαλαιακή δαπάνη.

Λειτουργικές δαπάνες είναι αυτές που απαιτούνται για την καθημερινή λειτουργία της επιχείρησης. Οι μισθοί, τα επιδόματα, οι δαπάνες κοινωνικής ασφάλισης ανήκουν στις λειτουργικές δαπάνες. Εμφανίζονται στα αποτελέσματα χρήσης. Οι λειτουργικές δαπάνες επιδρούν, με μείωση, στα κέρδη μιας επιχείρησης.

! Όλες οι δαπάνες που αφορούν ακίνητα και μηχανήματα πάνω από ένα συγκεκριμένο ποσό εντάσσονται στις κεφαλαιακές δαπάνες, ενώ όλες κάτω από αυτό το ποσό εντάσσονται στις λειτουργικές δαπάνες

Άσκηση 23

Το ιδιωτικό ΙΕΚ «ΣΧΟΛΕΣ ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΥ» προβάλλεται συνεχώς με ολοσέλιδες διαφημιστικές καταχωρίσεις στις εφημερίδες και με τηλεοπτικά σποτ στην τηλεόραση. Το σωματείο των εργαζομένων σε αυτό θέλει να βρει το συγκεκριμένο κονδύλι, γιατί σύμφωνα με τους ιδιοκτήτες του ΙΕΚ δεν υπάρχουν καθόλου χρήματα. Πού θα το αναζητήσει;

Απάντηση:

Τα έξοδα μιας επιχείρησης για προβολή και διαφήμιση (αμοιβή των ΜΜΕ, αποδοχές της ομάδας παραγωγής της συγκεκριμένης διαφήμισης κ.λπ.) είναι καταχωρισμένα στην Κατηγορία των Λειτουργικών Εξόδων, στην Υποκατηγορία: Έξοδα διάθεσης.

Άσκηση 24

Δίνονται ορισμένα από τα στοιχεία της οικονομικής κατάστασης των Αποτελεσμάτων Χρήσης της επιχείρησης «ΒΗΤΑ» Α.Ε. και ζητείται να προσδιοριστούν ποια από αυτά τα στοιχεία είναι έξοδα και ποια έσοδα. Επίσης, ζητείται να γίνει η κατάταξη κάθε λογαριασμού στις αντίστοιχες κατηγορίες (έξοδα διοίκησης, λειτουργικά κ.λπ.). Ακολουθήστε το παράδειγμα για να συμπληρώσετε τον πίνακα.

Αμοιβές και έξοδα διοικητικού προσωπικού	
Έξοδα έρευνας και ανάπτυξης	
Παροχές τρίτων (διοίκησης)	
Φόροι και τέλη	
Πωλήσεις εμπορευμάτων	
Πωλήσεις έτοιμων προϊόντων	
Επιχορηγήσεις και διάφορα έσοδα πωλήσεων	
Έσοδα κεφαλαίων	
Έξοδα μεταφορών	
Έξοδα ταξιδιών	
Έξοδα προβολής και διαφήμισης	
Έξοδα εκθέσεων και επιδείξεων	
Έξοδα προώθησης εξαγωγών	
Υλικά άμεσης ανάλωσης (χαρτικά)	
Έξοδα δημοσιεύσεων ισολογισμών	
Έξοδα συμμετοχών και χρεογράφων	
Αποσβέσεις κτιριακών εγκαταστάσεων	

Λύση:

Αμοιβές και έξοδα διοικητικού προσωπικού	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διοίκησης
Έξοδα έρευνας και ανάπτυξης	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της έρευνας
Παροχές τρίτων (διοίκησης)	Έξοδο,αφορά τη λειτουργία της διοίκησης
Φόροι και τέλη	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διοίκησης

Πωλήσεις εμπορευμάτων	Έσοδο από την κύρια δραστηριότητα
Πωλήσεις έτοιμων προϊόντων	Έσοδο από την κύρια δραστηριότητα
Επιχορηγήσεις και διάφορα έσοδα πωλήσεων	Έσοδο, αφορά τις δευτερεύουσες δραστηριότητες
Εσοδα κεφαλαίων	Έσοδο
Έξοδα μεταφορών	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία διάθεσης
Έξοδα ταξιδιών	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διάθεσης
Έξοδα προβολής και διαφήμισης	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διάθεσης
Έξοδα εκθέσεων και επιδείξεων	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διάθεσης
Έξοδα προώθησης εξαγωγών	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διάθεσης
Υλικά άμεσης ανάλωσης (χαρτικά)	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διοίκησης
Έξοδα δημοσιεύσεων ισολογισμών	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διοίκησης
Έξοδα συμμετοχών και χρεογράφων	Έξοδο, αφορά τη χρηματοοικονομική λειτουργία
Αποσβέσεις κτιριακών εγκαταστάσεων	Έξοδο, αφορά τη λειτουργία της διοίκησης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7.
Η αλληλεπίδραση των μεταβολών στις Οικονομικές Καταστάσεις

7.1. Παραδείγματα

Όσο περισσότερους παράγοντες λαμβάνουμε υπόψη μας για να διαμορφώσουμε τη χρηματοοικονομική εικόνα της επιχείρησης που μας ενδιαφέρει, τόσο καλύτερα! Κοιτάζουμε πάντα όλες τις Οικονομικές Καταστάσεις, και όχι μεμονωμένα στοιχεία. Μια αλλαγή στη μια Οικονομική Κατάσταση επηρεάζει και όλες τις υπόλοιπες.

Παράδειγμα 1

Μια επιχείρηση εμφανίζει τον εξής Ισολογισμό:

Ενεργητικό		Παθητικό	
Λογαριασμοί εισπρακτέοι	0	Λογαριασμοί πληρωτέοι	0
Ταμείο	40	Καθαρή Περιουσία	40
Σύνολο ενεργητικού	**40**	Σύνολο Παθητικού	**40**

Στη συνέχεια, αγοράζουμε πρώτες ύλες και υλικά αξίας 60 ευρώ, και παράγουμε έτοιμα προϊόντα, που τα πουλάμε εισπράττοντας 120 ευρώ. Επίσης έχουμε και λειτουργικά έξοδα 40 Ευρώ. Τα αποτελέσματα χρήσης διαμορφώνονται ως εξής.

Πωλήσεις	120
Κόστος πωληθέντων	60
Μεικτό κέρδος	60
Λειτουργικά έξοδα	40
Κέρδος	20

Ας επανέλθουμε στον Ισολογισμό:

- Το ταμείο μας είναι άδειο, γιατί δώσαμε μετρητά για να καλύψουμε τις λειτουργικές δαπάνες.
- Πρόκειται να εισπράξουμε 120 ευρώ από τους πελάτες μας. Αρα έχουμε Εισπρακτέους Λογαριασμούς 120 ευρώ.
- Οφείλουμε σε αυτούς που μας προμήθευσαν τις πρώτες ύλες και τα υλικά 60 ευρώ.

Ο Ισολογισμός διαμορφώνεται ως εξής:

Ενεργητικό		Παθητικό	
Λογαριασμοί εισπρακτέοι	120	Λογαριασμοί πληρωτέοι	60
Ταμείο	0	Καθαρή περιουσία	60
Σύνολο ενεργητικού	**120**	Παθητικό + καθαρή περιουσία	**120**

Όπως βλέπουμε, το μεικτό κέρδος μετατρέπεται σε καθαρή περιουσία.

➜ **Παραδείγματα της αλληλεπίδρασης των Οικονομικών Καταστάσεων:**

Κάθε πώληση που καταγράφεται στα Αποτελέσματα Χρήσης δημιουργεί μια αύξηση στο Ταμείο (μετρητά) στον Ισολογισμό, αν έχουμε πώληση τοις μετρητοίς, ή στους Εισπρακτέους Λογαριασμούς αν έχουμε πώληση με πίστωση.

Οι μισθοί του προσωπικού που απασχολείται στην παραγωγή του αγαθού/υπηρεσίας που καταγράφονται στα Αποτελέσματα Χρήσης δημιουργούν μια μείωση στο Ταμείο (μετρητά) στον Ισολογισμό.

Η αγορά πρώτων υλών για την παραγωγή ενός αγαθού που καταγράφεται στο κόστος πωληθέντων αγαθών στα Αποτελέσματα Χρήσης δημιουργεί μια αύξηση στους Πληρωτέους Λογαριασμούς.

Η ανάλυση των οικονομικών της εταιρείας που μας ενδιαφέρει είναι καλύτερη και αποτελεσματικότερη, όταν λαμβάνουμε υπόψη μας όλες τις Οικονομικές Καταστάσεις και παρακολουθούμε τις μεταβολές των στοιχείων τους, και όχι μεμονωμένα στοιχεία.

Παράδειγμα 2

Δίδονται τα παρακάτω στοιχεία, σε ευρώ, της επιχείρησης «ΖΗΤΑ» Α.Ε. στις 31/12/2009:

Ταμείο 1.200, Πελάτες 1.000, Γραμμάτια Εισπρακτέα 850, Υπεραξία επιχείρησης (φήμη, πελάτες) 600, Μηχανήματα 2.500, Αυτοκίνητα 1.700, Έπιπλα και σκεύη 1.200, Συμμετοχές 300, Προμηθευτές 300, Γραμμάτια πληρωτέα 200, Χρεώστες 980, Πωλήσεις 12.000, Έσοδα από τόκους 172, Έξοδα έρευνας και ανάπτυξης 130, Γενικά Έξοδα Πληρωτέα 500, Αμοιβές προσωπικού 200, Ασφάλιστρα 80, Έξοδα – Ενοίκια 150, Έξοδα διαφήμισης 160, Ζημίες από πυρκαγιά επίπλων 17, Ασφαλιστικοί Οργανισμοί 87, Υποχρεώσεις από φόρους 25%, Κόστος πωληθέντων 1.600, Γήπεδα 2.300, Τραπεζικά δάνεια (μακροπρόθεσμα) 1.000, Κέρδη από κλήρωση λαχείων 500.

Να καταρτιστεί η Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης και ο Ισολογισμός.

Κατάσταση Αποτελεσμάτων Χρήσης
Εταιρεία ΖΗΤΑ Α.Ε. από 1/1/2009 έως 31/12/2009

Πωλήσεις	12.000
Κόστος πωληθέντων	1.600
Μεικτά κέρδη εκμετάλλευσης	**10.400**
Αμοιβές προσωπικού	200
Έξοδα από ενοίκια	150
Έξοδα έρευνας και ανάπτυξης	130
Έξοδα διαφήμισης	160
Ασφάλιστρα	80
Ασφαλιστικοί οργανισμοί	87
	(807)
Μερικά κέρδη εκμετάλλευσης	**9.593**
Έσοδα από τόκους	172
Ολικά κέρδη εκμετάλλευσης	**9.765**
Κέρδη από κλήρωση λαχείων	500
Ζημιές από πυρκαγιά επίπλων (17)	
Κέρδη εκμετάλλευσης	**10.248**
Φόροι	**2.562**
Καθαρά Κέρδη χρήσης	**7.686**

Ισολογισμός Επιχείρησης

Εταιρεία ΖΗΤΑ Α.Ε. από 1/1/2009 έως 31/12/2009

Ενεργητικό	Παθητικό
Πάγιο 9.450	***Καθαρή Θέση 11.130***
Υπεραξία 600	Ιδια κεφάλαια 3.444
Γήπεδα 2.300	Κέρδη χρήσης 7.686
Μηχανήματα 2.500	**Μακροχρόνιες υποχρεώσεις 1.000**
Αυτοκίνητα 1.700	Τραπεζικά δάνεια 1.000
Επιπλα & σκεύη 1.200	**Βραχυχρόνιες υποχρεώσεις 500**
Συμμετοχές 300	Προμηθευτές 300
Γραμμάτια εισπρακτέα 850	Γραμμάτια πληρωτέα 200
Κυκλοφορούν 3.180	
Πελάτες 1.000	
Χρεώστες 980	
Ταμείο 1.200	
Σύνολο Ενεργητικού 12.630	**Σύνολο Παθητικού 12.630**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8.
Η Κατάσταση Ταμειακών Ροών και το Προσάρτημα

8.1. Η Κατάσταση Ταμειακών Ροών

Αποτελεί βασικό στοιχείο της επίδοσης μιας εταιρείας, διότι απεικονίζει τα χρήματα που εισρέουν και εκρέουν από την επιχείρηση.

Στο πλαίσιο της εφαρμογής των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (ΔΛΠ), σύμφωνα με την από το 2000 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, οι εταιρείες που έχουν μετοχές εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών υποχρεώνονται στην κατάρτιση Κατάστασης Ταμειακών Ροών. Όπως έχουμε ήδη επισημάνει, η κατάσταση αυτή αποτελεί μέρος των δημοσιεύσιμων οικονομικών στοιχείων της επιχείρησης μαζί με τον Ισολογισμό και τα Αποτελέσματα Χρήσης.

! Γιατί μας είναι χρήσιμη η Κατάσταση Ταμειακών Ροών:

Στην κατάσταση Ταμειακών Ροών η επιχείρηση παρουσιάζει στους τρίτους, επενδυτές, προμηθευτές, μετόχους και εργαζόμενους, τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίστηκε τα ταμειακά διαθέσιμα. Όλες οι συναλλαγές στα μετρητά ή στα μετρητά ισοδύναμα της επιχείρησης καταγράφονται στην Κατάσταση Ταμειακών Ροών. Η Κατάσταση Ταμειακών Ροών μας είναι πολύ χρήσιμη, προκειμένου να αντλήσουμε πληροφορίες για τη ρευστότητα της επιχείρησης.

Μετρητά καλούνται τα νομίσματα που βρίσκονται στα ταμεία της επιχείρησης και οι καταθέσεις σε λογαριασμούς άμεσης ανάληψης.

Μετρητά επίσης καλούνται τα άμεσα ρευστοποιήσιμα στοιχεία του Ενεργητικού, τα στοιχεία εκείνα που ρευστοποιούνται – μετατρέπονται άμεσα σε μετρητά χωρίς να υπάρχει ο κίνδυνος να μεταβληθούν οι αξίες τους.

Διαβάζοντας την Κατάσταση Ταμειακών Ροών:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΛΦΑ Α.Ε.

Ποσά σε χιλ. ευρώ	2008	2009	2010
Λειτουργικές Ταμειακές Ροές	60.000	64.000	5.000
Επενδυτικές Ταμειακές Ροές	-70.000	-45.398	-37.989
Χρηματοδοτικές Ταμειακές Ροές	136	-5.000	30.945
Συνολικές Ταμειακές Ροές	**-9.864**	**13.602**	**-2.044**

Από τη συγκεντρωτική Κατάσταση Ταμειακών Ροών της Επιχείρησης ΑΛΦΑ Α.Ε., διαθέτουμε τη διαχείριση των ταμειακών διαθεσίμων της, κατά κατηγορίες, κατά τα τελευταία 3 χρόνια.

8.1.1. Η ανάλυση και η δομή των Ταμειακών Ροών

Η κατάσταση των Ταμειακών Ροών είναι ταξινομημένη κατά:

- Λειτουργικές
- Επενδυτικές
- Χρηματοδοτικές δραστηριότητες.

8.1.1.1. Λειτουργικές Ταμειακές Ροές

Καλούνται αυτές που αφορούν τη βασική λειτουργία της επιχείρησης, π.χ. χρήματα για τη μισθοδοσία του προσωπικού, χρήματα από πελάτες για να πληρώσουν τους λογαριασμούς τους. Οι λειτουργικές ροές φανερώνουν την ευρωστία της επιχείρησης, δηλαδή αν έχει κερδοφορία και αν έχει τη δυνατότητα να χρηματοδοτήσει την ανάπτυξή της, να δανειστεί ή να εκδώσει μετοχές.

Λειτουργικές Ταμειακές ροές - Παράδειγμα

	2008	2009	2010
Κέρδη προ φόρων	250.000	245.000	240.000
+Εισπράξεις υποχρεώσεων από πελάτες	45.000		
–Αύξηση πιστώσεων σε πελάτες		–5.000	–10.000
–Μισθοδοσία προσωπικού	–80.000	–100.000	–110.000
–Αύξηση αποθεμάτων			-1.000
+Μείωση αποθεμάτων	1.000	2.000	
+Αύξηση υποχρεώσεων σε προμηθευτές	35.000	20.000	15.000
–Μείωση υποχρεώσεων σε προμηθευτές			
Σύνολο Λειτουργικών Ταμειακών Ροών	**251.000**	**162.000**	**134.000**

8.1.1.2. Επενδυτικές Ταμειακές Ροές

Καλούνται αυτές που αφορούν τις επενδυτικές δραστηριότητες της επιχείρησης. Κατά ένα μεγάλο ποσό αποτελούνται από εκροές για κεφαλαιακές δαπάνες, δηλαδή από τις αγορές ή εκποιήσεις περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας.

Επενδυτικές Ταμειακές Ροές – Παράδειγμα

	2008	2009	2010
Αγορά ενσώματων & άυλων παγίων περιουσιακών στοιχείων	–300.000	–250.000	–400.000
Εισπράξεις από πωλήσεις ενσώματων & άυλων παγίων	8.000	3.000	5.000
Σύνολο Επενδυτικών Ταμειακών Ροών	**–292.000**	**–247.000**	**–395.000**

8.1.1.3. Χρηματοδοτικές Ταμειακές Ροές

Καλούνται αυτές που αφορούν τη σύναψη νέου δανείου ή την αποπληρωμή παλαιότερου δανείου, καθώς και στις συναλλαγές μεταξύ

της εταιρείας και των μετόχων της. Συγκεκριμένα, αν η εταιρεία λάβει δάνειο ή αν ένας μέτοχος επενδύσει στο κεφάλαιο της εταιρείας, αν η εταιρεία επαναγοράσει τις μετοχές της ή καταβάλει μέρισμα στους μετόχους της, αυτές οι ταμειακές δαπάνες εμφανίζονται σε αυτή την κατηγορία.

Χρηματοδοτικές Ταμειακές Ροές – Παράδειγμα

	2008	2009	2010
Εισπράξεις από αύξηση μετοχικού κεφαλαίου			
Εισπράξεις από εκδοθέντα/ αναληφθέντα δάνεια	50.000	40.000	30.000
Εξοφλήσεις δανείων	–200.000	–180.000	–150.000
Εισπράξεις από χρηματοδοτικές μισθώσεις	–8.000	–4.000	–5.000
Μερίσματα πληρωθέντα	–12.000	–10.000	–7.000
Σύνολο Χρηματοδοτικών Ταμειακών Ροών	**–170.000**	**–154.000**	**–132.000**

Συνοψίζοντας, από την Κατάσταση Ταμειακών Ροών μπορούμε να πληροφορηθούμε για:

- **Τις μεταβολές των στοιχείων του Ενεργητικού** με επιπτώσεις στα μετρητά και μετρητά ισοδύναμα της επιχείρησης.
- **Τις μεταβολές των στοιχείων του Παθητικού** με επιπτώσεις στα μετρητά και μετρητά ισοδύναμα της επιχείρησης.
- **Τις μεταβολές στη χρηματοοικονομική διάρθρωση** της επιχείρησης. Αν η επιχείρηση μπορεί να ανταποκριθεί στις οικονομικές υποχρεώσεις, όπως είναι η ρευστότητα, ικανότητα εκπλήρωσης των υποχρεώσεων σε συγκεκριμένο χρόνο, φερεγγυότητα κ.λπ.,

! σημαίνει ότι η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα:

1. να μετατρέπει τα λογιστικά κέρδη σε μετρητά
2. να καταβάλλει μέρισμα στους μετόχους
3. να χρηματοδοτεί τα επενδυτικά σχέδιά της.

- **Την ικανότητα των στελεχών της για σωστό προγραμματισμό, συντονισμό, διαχείριση και έλεγχο των εισροών και εκροών της οικονομικής μονάδας,**

! σημαίνει ότι τα στελέχη της επιχείρησης προβαίνουν:

1. στη σωστή χρήση των κεφαλαίων της επιχείρησης
2. στην έγκαιρη πληρωμή των υποχρεώσεων της επιχείρησης στους προμηθευτές της
3. στην έγκαιρη καταβολή των μερισμάτων στους μετόχους
4. στη σωστή διαχείριση των επιπλέον ρευστών διαθεσίμων, μέσα από βραχυχρόνιες τοποθετήσεις με στόχο τη βελτιστοποίηση της απόδοσης αυτών.

- **Την ικανότητα παραγωγής μετρητών και μετρητών ισοδυνάμων και την πηγή παραγωγής αυτών, παραδείγματος χάρη, από την παραγωγική δραστηριότητα, από επενδυτικές δραστηριότητες, από χρηματοοικονομικές δραστηριότητες,**

! σημαίνει ότι η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα:

1. να αντιμετωπίσει τις μελλοντικές ταμειακές ανάγκες της
2. να παράγει μετρητά και μετρητά ισοδύναμα από τις δραστηριότητες που ασκεί.

! ***Σημαντικές παρατηρήσεις:***

Οι Ταμειακές Ροές απεικονίζουν πάντα τις συναλλαγές σε μετρητά, ενώ τα έσοδα απεικονίζουν την υπόσχεση των πελατών να πληρώσουν.

Ως Ταμειακές Ροές εννοούνται οι εισροές (εισπράξεις) και εκροές (πληρωμές) μετρητών και μετρητών ισοδυνάμων.

Η Κατάσταση Ταμειακών Ροών απεικονίζεται όπως παρακάτω:

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΑΜΕΙΑΚΩΝ ΡΟΩΝ
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ Α.Ε.

	2008	2009	2010
Ταμειακές ροές από λειτουργικές δραστηριότητες			
Κέρδη περιόδου προ φόρων	-1.761.128	-179.252	567.744
Πλέον/μείον προσαρμογές για:			
Αποσβέσεις	7.308.437	7.441.263	8.120.982
Προβλέψεις	13.417.934	-12.078.587	-52.725
Συναλλαγματικές διαφορές	-33.645	-102.724	-110.266
Αποτελέσματα επενδυτικής δραστηριότητας	-704.068	674.834	-1.082.872
Αποσβέσεις επιχορηγήσεων	-162.439	-126.176	-36.516
Χρεωστικοί Τόκοι & Συναφή Εξοδα	8.797.651	3.592.451	4.801.210
Μεταβολές λογ/σμών κεφαλαίου κίνησης:			
(Αύξηση)/μείωση αποθεμάτων	8.508.842	16.169.998	-8.779.230
(Αύξηση)/μείωση απαιτήσεων	31.401.717	6.437.019	-21.553.603
(Αύξηση)/μείωση υποχρεώσεων (πλην τραπεζών)	-6.271.991	4.194.200	8.343.889
Μείον:			
Σύνολο εισροών/(εκροών) από λειτουργικές δραστηριότητες	49.632.755	20.980.424	-4.656.228
Χρεωστικοί Τόκοι & Συναφή Εξοδα Καταβεβλημένα	-8.252.605	-4.360.151	-170.095
Καταβεβλημένοι φόροι	-2.615.952	-682.451	-14.607.710
Ταμειακές ροές από επενδυτικές δραστηριότητες			
Απόκτηση θυγατρικών, συγγενών, κοινοπραξιών & λοιπών επενδύσεων			
Αγορά ενσώματων & άυλων πάγιων περιουσιακών στοιχείων	-12.198.528	-12.423.309	-5.437.898
Εισπράξεις από πωλήσεις ενσώματων & άυλων παγίων	94.696	559.602	85.749
Τόκοι εισπραχθέντες	239.802	439.284	258.542
Μερίσματα εισπραχθέντες	524.287	687.206	557.641
Αγορά/πώληση χρημ/κών περιουσιακών στοιχείων		-77.824	0
Σύνολο εισφορών/(εκροών) από επενδυτικές δραστηριότητες	-11.339.743	-10.815.041	-4.535.966

Ταμειακές ροές από χρηματοδοτικές δραστηριότητες			
Εισπράξεις από αύξηση μετοχικού κεφαλαίου			
Εισπράξεις από εκδοθέντα/αναληφθέντα δάνεια	7.709.820	19.109.285	68.545.083
Εξοφλήσεις δανείων	-35.664.114	-29.795.467	-49.038.797
Εισπράξεις από επιχορηγήσεις			
Εισπράξεις από χρηματοδοτικές μισθώσεις	-8.769	-6.069	0
Μερίσματα πληρωθέντα	-3.543.072	-5.539	0
Σύνολο εισροών/(εκροών) από χρηματοδοτικές δραστηριότητες	-31.506.135	-10.697.790	19.506.286
Καθαρή αύξηση στα ταμειακά διαθέσιμα και ισοδύναμα	6.786.876	-532.407	362.610
Ταμειακά διαθέσιμα και ισοδύναμα στην αρχή της περιόδου	5.037.814	11.824.689	11.458.232
Ταμειακά διαθέσιμα και ισοδύναμα στο τέλος της περιόδου	11.824.689	11.292.282	11.820.842

8.2. Το Προσάρτημα

Αποτελεί απαραίτητο συμπλήρωμα των ετήσιων Οικονομικών Καταστάσεων, με το οποίο παρέχονται πρόσθετες και επεξηγηματικές πληροφορίες.

Οι πληροφορίες έχουν σκοπό να ενημερώσουν και να διευκολύνουν τους χρήστες να κατανοήσουν το περιεχόμενο των Οικονομικών Καταστάσεων και να προσδιορίσουν την πραγματική οικονομική κατάσταση και τα ακριβή αποτελέσματα (κέρδη ή ζημίες) μιας επιχείρησης.

! Στο προσάρτημα βρίσκουμε πληροφορίες για τους εργαζομένους τις επιχείρησης, όπως ο μέσος όρος αριθμού του προσωπικού που απασχολήθηκε κατά κατηγορίες, π.χ. εργατοτεχνικό, διοίκησης, με ανάλυση της επιβάρυνσης χρήσης από μισθούς, ημερομίσθια, επιδόματα κ.λπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9.
Η Ανάλυση των Οικονομικών Καταστάσεων

9.1. Μέθοδοι Ανάλυσης των Οικονομικών Καταστάσεων

Για να μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για την οικονομική πορεία της επιχείρησης όπου δουλεύουμε και να πάρουμε τις σωστές και αξιόπιστες αποφάσεις σχετικά με τις εξελίξεις στα εργασιακά ζητήματα, είναι απαραίτητο να είμαστε σε θέση όχι μόνο να κατανοούμε, αλλά παράλληλα να επεξεργαζόμαστε και να αναλύουμε τα στοιχεία που υπάρχουν στον Ισολογισμό και στα Αποτελέσματα Χρήσης.

Για να φθάσουμε στο στάδιο αυτό πρέπει προηγουμένως:

Να έχουμε ξεκαθαρίσει με απόλυτη σαφήνεια τι ακριβώς απεικονίζει το κάθε στοιχείο του Ισολογισμού και των Αποτελεσμάτων Χρήσης.

Η Ανάλυση των οικονομικών καταστάσεων γίνεται με:

9.1.1. Συγκριτική ανάλυση

Συγκρίσεις και μετρήσεις με βάση τα οικονομικά στοιχεία των λογιστικών καταστάσεων **μιας επιχείρησης δύο ή περισσοτέρων χρήσεων**.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Επιχείρηση ΒΗΤΑ Α.Ε.
Συγκριτικός Ισολογισμός 2005-2008 (σε χιλ. ευρώ)

	2005	2006	2007	2008
Ενεργητικό				
Πάγια	10.581	20.073	22.073	25.693
Μηχανήματα	2.610	890	1.090	1.220
Βραχυπρόθεσμες Απαιτήσεις	1.700	3.065	3.540	3.930
Αποθέματα	2.773	1.090	1.470	1.290
Λοιπά Κυκλοφορούντα Στοιχεία	180	498	178	410
Ταμείο & Λογαριασμοί όψεως	292	414	494	532
Σύνολο Ενεργητικού	**18.136**	**26.030**	**28.845**	**33.075**
Παθητικό & Ίδια Κεφάλαια				
Μετοχικό Κεφάλαιο	3.540	4.590	4.590	4.590
Αποθεματικό	2.900	3.990	5.520	7.435
Ίδια Κεφάλαια	6.180	6.780	7.300	9.830
Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις	1.626	2.780	3.945	4.230
Μακροπρόθεσμες Υποχρεώσεις	3.890	7.890	7.490	6.990
Σύνολο Υποχρεώσεων	5.516	10.670	11.435	11.220
Σύνολο Παθητικού & Ιδίων Κεφαλαίων	**18136**	**26.030**	**28.845**	**33.075**

Συγκριτικά Αποτελέσματα Χρήσης 2005-2008 (σε χιλ. ευρώ)

	2005	2006	2007	2008
Καθαρές πωλήσεις	3.290	3.890	4.130	4.910
Λοιπές Πρόσοδοι	470	830	510	950
Συνολικά Εσοδα	**3.760**	**4.720**	**4.640**	**5.860**
Μείον				
Κόστος πωληθέντων	1220	1.640	1.970	2.600
Αποσβέσεις χρήσης				
Μεικτά Κέρδη μετά αποσβέσεων	**2.540**	**3.080**	**2.670**	**3.260**
Μείον				
Εξοδα διοίκησης διάθεσης & γενικά έξοδα	950	1.380	1.510	1.710
Χρηματοδοτικά έξοδα	220	300	410	555
Άλλες δαπάνες	40	50	55	65
Κέρδη προ φόρων	**1.330**	**1.350**	**695**	**930**
Φόροι	540	655	725	870
Καθαρά Κέρδη Χρήσης	**790**	**695**	**-30**	**60**

1. Συγκρίσεις και μετρήσεις με βάση τα οικονομικά στοιχεία των Λογιστικών Καταστάσεων μιας χρήσης (προσδιορισμός σχέσεων ενός ισολογισμού και των Καταστάσεων Χρήσης.

Παράδειγμα: Επιχείρηση ΒΗΤΑ Α.Ε.

Με βάση δηλαδή τον Ισολογισμό και τα Αποτελέσματα Χρήσης για ένα έτος, π.χ. το 2005, μπορούμε να κάνουμε συγκρίσεις και μετρήσεις για την οικονομική πορεία και τη λειτουργία της επιχείρησης ΒΗΤΑ Α.Ε.

! Για να αξιολογηθούν τα αποτελέσματα της ανάλυσης των Λογιστικών Καταστάσεων είναι επιθυμητό να γίνονται **συγκρίσεις** και με άλλες επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου ή με τους μέσους όρους του κλάδου όπου ανήκει η συγκεκριμένη επιχείρηση.

9.1.2. Διαστρωματική ή Κάθετη Ανάλυση

Περιλαμβάνει την κατάρτιση χρηματοοικονομικών καταστάσεων Κοινού Μεγέθους και τον υπολογισμό των διάφορων αριθμοδεικτών σε μια επιχείρηση.

Οι αριθμοδείκτες είναι κλάσματα που απεικονίζουν σχέσεις μεταξύ μεγεθών με σκοπό τον προσδιορισμό και την ανάλυση της πραγματικής κατάστασης μιας επιχείρησης.

9.1.2.1. Η Ανάλυση Κοινού Μεγέθους

Ας δούμε στη συνέχεια τη χρησιμότητα της Ανάλυσης Κοινού Μεγέθους και πώς πραγματοποιείται αυτή η ανάλυση:

- **Η Ανάλυση Κοινού Μεγέθους,** διευκολύνει τη σύγκριση μεταξύ των στοιχείων μιας επιχείρησης για μια σειρά ετών, καθώς και τυχόν συγκρίσεις μεταξύ των επιχειρήσεων. Συντάσσονται οι Ισολογισμοί και τα Αποτελέσματα Χρήσης σε ποσοστά επί τοις εκατό (%) του συνόλου των μεγεθών τους.

- Οι Οικονομικές Καταστάσεις Κοινού Μεγέθους (Ισολογισμός και Αποτελέσματα Χρήσης) απεικονίζουν τα οικονομικά στοιχεία αποκλειστικά σε **ποσοστά (%)**. Η ανάγκη έκφρασης των απόλυτων μεγεθών σε ποσοστά επί τοις εκατό προέκυψε από τη δυσκολία ανάλυσης των στοιχείων που εμφανίζονται μόνο σε απόλυτα μεγέθη και από τη δυσκολία παρακολούθησης των μεταβολών των επιμέρους αυτών στοιχείων διαχρονικά.

Κάθε στοιχείο του ενεργητικού ή του παθητικού **διαιρείται** με το σύνολο του ενεργητικού ή του παθητικού και κάθε στοιχείο των αποτελεσμάτων χρήσης διαιρείται με το σύνολο των καθαρών πωλήσεων (εσόδων). Ο προσδιορισμός των ποσοστών επί σειρά ετών εξασφαλίζει εικόνα για την εξέλιξή τους και τη βαρύτητα κάθε στοιχείου σε σχέση με το σύνολο.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Επιχείρηση ΩΜΕΓΑ Α.Ε.

Κατάσταση Κοινού Μεγέθους Αποτελεσμάτων Χρήσης

	2005	2006	2007	2008
Συνολικά Εσοδα	100%	100%	100%	100%
Μείον				
Κόστος πωληθέντων	35%	33%	34%	38%
Έξοδα διοίκησης, διάθεσης, & γενικά έξοδα	33%	29%	36%	35%
Χρηματοδοτικά έξοδα	15%	9%	14%	17%
Άλλα έξοδα	9%	13%	13%	12%
Σύνολο εξόδων	57%	51%	63%	64%
Καθαρά Κέρδη Χρήσης	8%	16%	3%	-2%

! Η Ανάλυση Κοινού Μεγέθους απαντά στα εξής ερωτήματα:

- Ποιες είναι οι πηγές προέλευσης των κεφαλαίων της (πώς κατανέμονται τα κεφάλαια της επιχείρησης μεταξύ των ιδίων κεφαλαίων καθώς και των βραχυχρόνιων και μακροχρόνιων υποχρεώσεών της).
- Πώς γίνεται η κατανομή των κεφαλαίων σε μια επιχείρηση μεταξύ των επιμέρους περιουσιακών στοιχείων (κυκλοφορούν, πάγιο, διαθέσιμο).
- Ποιο ποσοστό των πωλήσεων καλύπτουν οι διάφορες κατηγορίες εξόδων.

! **Να θυμόμαστε ότι:**

Πριν ξεκινήσουμε τη μελέτη των Οικονομικών Καταστάσεων, πρέπει να διερευνήσουμε αν συνέβησαν γεγονότα γενικής φύσης, που επέδρασαν στη διαφοροποίηση είτε της περιουσίας (αναπροσαρμογή αξίας των παγίων στοιχείων) είτε του αποτελέσματος (μεταβολή του τιμάριθμου).

9.2. Κρίσιμα σημεία για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης

Ο πιο κάτω πίνακας μας δείχνει, με βάση τα στοιχεία της Κατάστασης του Ισολογισμού και των Αποτελεσμάτων Χρήσης, τα κρίσιμα σημεία που πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη μας προκειμένου να διαπιστώνουμε ότι μια επιχείρηση λειτουργεί ομαλά.

α/α	ΓΕΓΟΝΟΣ	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ – ΟΡΙΑ
1	Πωλήσεις	Αύξηση πωλήσεων από προηγούμενη χρήση
2	Πάγιο Ενεργητικό	<50% του συνόλου του ενεργητικού
3	Μεταβολή Κεφαλαίου Κίνησης	Να είναι θετικό >0
4	Μεταβολή Βραχυχρόνιων Υποχρεώσεων	Η μεταβολή % βραχυχρόνιων υποχρεώσεων να είναι μικρότερη από τη μεταβολή % των πωλήσεων
5	Σχέση Εισπράξεων και Πληρωμών	Ο χρόνος Είσπραξης να είναι μικρότερος από τον χρόνο Πληρωμών
6	Αποθέματα	Ο χρόνος παραμονής των αποθεμάτων στην επιχείρηση να είναι μικρότερος των 180 ημερών
7	Κέρδη προ αποσβέσεων	Να είναι θετικά
8	Κέρδη προ φόρων	Να είναι θετικά
9	Χρεωστικοί Τόκοι	Να απορροφούν λιγότερο από το 30% των κερδών προ τόκων και φόρων
10	Βραχυπρόθεσμος Τραπεζικός Δανεισμός	Να καλύπτεται πλήρως από τα ρευστοποιήσιμα στοιχεία του Ενεργητικού
11	Λειτουργική Ταμειακή ροή	Να είναι θετική
12	Λειτουργική Ταμειακή Ροή σε σχέση με τα Καθαρά Κέρδη	Η λειτουργική Ταμειακή Ροή να καλύπτει σε ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των Καθαρών Κερδών μετά από φόρους
13	Δείκτης Γενικής Ρευστότητας (Κυκλοφορούν Ενεργητικό + Διαθέσιμα)/ Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις	>1,5
14	Δείκτης Αμεσης Ρευστότητας Διαθέσιμα/ Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις	>1
15	Σχέση Ιδίων προς Ξένα Κεφάλαια	Να μην είναι μικρότερη του 33,3%

Αναλυτικά:

1. Πωλήσεις:

Προϋπόθεση: Αύξηση των πωλήσεων της τρέχουσας χρήσης σε σχέση με την προηγούμενη χρήση.

Αύξηση % = (Πωλήσεις τρέχουσας Χρήσης – Πωλήσεις Προηγούμενης Χρήσης)/ Πωλήσεις Προηγούμενης Χρήσης * 100%.

Η αύξηση των πωλήσεων δείχνει δυναμισμό και εδραίωση της επιχείρησης στην αγορά.

Είναι ένα από τα βασικά στοιχεία αξιολόγησης.

2. Πάγιο Ενεργητικό:

Προϋπόθεση: Τα πάγια να είναι λιγότερο από το 50% του συνόλου του Ενεργητικού.

Ποσοστό Παγίων = Πάγια/ Σύνολο Ενεργητικού * 100%

Είναι ένας γενικός κανόνας και κατά περίπτωση μπορεί να ισχύει και άλλη αναλογία.

Θεωρείται σημαντικό να υπάρχουν σημαντικά εύκολα ρευστοποιήσιμα στοιχεία στο Ενεργητικό της επιχείρησης, αυτό διασφαλίζεται από τον περιορισμό του συνόλου των παγίων κάτω από το 50% του ενεργητικού.

3. Κεφάλαιο Κίνησης

Προϋπόθεση: Να είναι θετικό.

Κεφάλαιο Κίνησης = {(Κυκλοφορούν Ενεργητικό - Αποθέματα) – Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις}

Εάν είναι θετικό, τα εύκολα ρευστοποιήσιμα στοιχεία (κυκλοφορούν ενεργητικό) καλύπτουν τις βραχυχρόνιες υποχρεώσεις με συνέπεια την ικανότητα της επιχείρησης να πληρώνει χωρίς προβλήματα.

4. Μεταβολή Βραχυχρόνιων Υποχρεώσεων

Προϋπόθεση: Η μεταβολή % των βραχυχρόνιων υποχρεώσεων να είναι μικρότερη από τη μεταβολή % των πωλήσεων.

Η αύξηση των πωλήσεων πρέπει να συνοδεύεται από την κατάλληλη πολιτική εισπράξεων, έτσι ώστε να μπορεί η επιχείρηση με σχετική ευκολία να πληρώνει προμηθευτές, βραχυπρόθεσμα δάνεια και άλλες βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις. Αυτό έχει ως συνέπεια η οποιαδήποτε αύξηση στις βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις (που προκύπτει υποχρεωτικά λόγω αύξησης των πωλήσεων) να μη δημιουργήσει αναλογικά μεγαλύτερες υποχρεώσεις και ως εκ τούτου αύξηση του κινδύνου.

Λόγω της σημερινής κρίσης της αγοράς, όπου, πέρα από τη μείωση των πωλήσεων, υπάρχει μεγάλη αβεβαιότητα ως προς τις εισπράξεις και αύξηση του κινδύνου των επιχειρήσεων πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεχτικοί στο σημείο αυτό.

5. Σχέση Εισπράξεων και Πληρωμών

Προϋπόθεση: Ο χρόνος Είσπραξης να είναι μικρότερος από τον χρόνο Πληρωμών.

Είναι δύσκολη η εφαρμογή της. Η συνήθης πρακτική των εταιρειών είναι οι οποιεσδήποτε έμμεσες χρηματοδοτήσεις από τους προμηθευτές τους, μέσω πίστωσης κάποιων μηνών που τους γίνεται, να μεταφέρονται στον πελάτη και μάλιστα λίγο μεγαλύτερες. Αυτό βοηθά τις πωλήσεις, αλλά δεν είναι άμοιρο κινδύνων.

Άρα θα πρέπει, όσο είναι δυνατό, να πληρείται η προϋπόθεση και σε κάθε περίπτωση να υπολογίζονται οι επιπτώσεις.

6. Αποθέματα

Προϋπόθεση: Ο χρόνος παραμονής των αποθεμάτων στην επιχείρηση να είναι μικρότερος των 180 ημερών. Αποτελεί έναν γενικό κανόνα και έναν γενικό μέσο όρο, και εξαρτάται από τον κλάδο όπου ανήκει η επιχείρηση.

Σκοπός των αποθεμάτων είναι να παρέχουν τη δυνατότητα για απρόσκοπτη λειτουργία των πωλήσεων.

Να θυμόμαστε ότι τα μεγάλα αποθέματα δεσμεύουν κεφάλαια. Άρα μια επιχείρηση πρέπει να έχει ακριβώς τα αποθέματα που εξασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία των πωλήσεων.

Μετράμε τις ημέρες παραμονής των αποθεμάτων στην επιχείρηση.

7. Κέρδη προ Αποσβέσεων

Προϋπόθεση: Να είναι θετικά.

Σε περίπτωση που τα κέρδη προ φόρων είναι αρνητικά υπάρχει πρόβλημα, γι' αυτό είναι σημαντικό τα προ αποσβέσεων κέρδη να είναι θετικά. Οι αποσβέσεις είναι λογιστικό έξοδο και προκύπτει από ήδη πραγματοποιηθείσες επενδύσεις.

8. Κέρδη προ φόρων

Προϋπόθεση: Να είναι θετικά.

Αποτελεί την προϋπόθεση και τον σκοπό των κερδοσκοπικών επιχειρήσεων. Όταν η επιχείρηση είναι ισχυρή, τότε εμφανίζει κέρδη μακροχρόνια.

9. Βραχυχρόνιος Τραπεζικός Δανεισμός

Προϋπόθεση: Να καλύπτεται πλήρως από τα θεωρούμενα ως άμεσα ρευστοποιήσιμα στοιχεία του Ενεργητικού.

Είναι σημαντικό για τις τράπεζες να πεισθούν ότι η επιχείρηση μπορεί να καλύψει τις υποχρεώσεις προς αυτές, από ασφαλή στοιχεία του Ενεργητικού, άμεσα ρευστοποιήσιμα.

10. Λειτουργική Ταμειακή Ροή

Προϋπόθεση: Να είναι θετική.

Είναι απαραίτητο η ταμειακή ροή που προέρχεται από την καθ' αυτού λειτουργία της επιχείρησης να είναι θετική. Αυτό σημαίνει ότι η επιχείρηση έχει δραστηριότητα που αποφέρει λειτουργικό κέρδος, πράγμα απαραίτητο για τις οποιαδήποτε αποφάσεις.

11. Λειτουργική Ταμειακή Ροή σε σχέση με τα καθαρά Κέρδη

Προϋπόθεση: Η λειτουργική Ταμειακή Ροή να καλύπτει ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των καθαρών κερδών μετά από φόρους.

Αποτελεί γενικό κανόνα. Είναι σημαντικό να συγκρίνεται με τον μέσο όρο του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση.

12. Δείκτης Γενικής Ρευστότητας

Προϋπόθεση: Να είναι >1,5.

Δείκτης Γενικής Ρευστότητας = Κυκλοφορούν Ενεργητικό/ Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις.

Πρέπει να συγκρίνεται με τον μέσο όρο του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση.

Το πλεόνασμα των κυκλοφορούντων περιουσιακών στοιχείων πάνω από τις τρέχουσες υποχρεώσεις παρέχει περιθώρια ασφάλειας γι' αυτούς που έχουν επενδύσει χρήματα στην επιχείρηση. Όταν ο δείκτης αυτός είναι πολύ μεγάλος σημαίνει ότι η επιχείρηση «κλωσά τα λεφτά της».

13. Δείκτης Αμεσης Ρευστότητας

Προϋπόθεση: Να είναι >1.

Δείκτης Άμεσης Ρευστότητας = Κυκλοφορούν Ενεργητικό – αποθέματα/Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις

Πρέπει να συγκρίνεται με τον μέσο όρο του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση.

Δείχνει πόσο εύκολα μπορεί η εταιρεία να εξοφλήσει τις οφειλές της χωρίς να χρειαστεί να ρευστοποιήσει τα αποθέματά της.

14. Σχέση Ιδίων προς Ξένα Κεφάλαια

Προϋπόθεση: Να μην είναι μικρότερη του 33,3%.

Είναι ο γενικός κανόνας που λέει ότι η σχέση πρέπει να είναι 1 προς 2 μεταξύ ιδίων και ξένων κεφαλαίων.

Πρέπει να συγκρίνεται με τον μέσο όρο του κλάδου της επιχείρησης.

Δείχνει τον βαθμό στον οποίο είναι υποχρεωμένη η επιχείρηση. Χρησιμοποιείται από τους δανειστές της επιχείρησης για να εκτιμήσουν τον βαθμό ασφάλειας που τους παρέχουν τα ίδια κεφάλαια, αλλά και από τη διοίκηση και τους μετόχους της επιχείρησης.

9.3. Δείκτες που αφορούν τη λειτουργία της επιχείρησης σε σχέση με το προσωπικό της

Α/Α	Δείκτης	Ερμηνεία
1.	*Καθαρών Κερδών* 100 Χ Καθαρά Λειτουργικά Κέρδη/ Αμοιβές Απασχολουμένων	Δείχνει έμμεσα την επίδραση που ασκεί μια αύξηση των αμοιβών των απασχολουμένων στην επιχείρηση επί των κερδών αυτής. Συγκρίνονται τα στοιχεία της τρέχουσας χρήσης με προηγούμενες χρήσεις. Παρέχει ένδειξη του βαθμού παραγωγικότητας των απασχολουμένων στην επιχείρηση. Η ανοδική πορεία του αριθμοδείκτη μπορεί να οφείλεται σε αύξηση της παραγωγικότητας των απασχολουμένων, ενώ η καθοδική πορεία ενδέχεται να οφείλεται στο αντίθετο.
2.	*Σύνολο Αμοιβών των Απασχολουμένων + έξοδα προσωπικού/ καθαρές πωλήσεις*	Δείχνει τη δυνατότητα της επιχείρησης να προσαρμόζει τις αμοιβές των εργαζομένων ανάλογα με τις πωλήσεις ή τον κύκλο εργασιών. Επομένως ο δείκτης φανερώνει και την αποδοτικότητα των εργαζομένων.
3.	*Παγίων προς Μέσο Αριθμό Απασχολουμένων* Πάγια – Αποσβέσεις/ Μέσος αριθμός απασχολουμένων	Δείχνει αν η επιχείρηση είναι εντάσεως κεφαλαίου ή εντάσεως εργασίας. Συγκρίνονται τα στοιχεία της τρέχουσας χρήσης με προηγούμενες χρήσεις αλλά και μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου που εφαρμόζουν την ίδια πολιτική αποσβέσεων. Είναι επιθυμητό ο δείκτης αυτός να εμφανίζει ανοδική πορεία, θα πρέπει να συνοδεύεται και από αύξηση της αξίας των πωλήσεων κατά απασχολούμενο.
4.	*Αμοιβών προς Μέσο Αριθμό Απασχολουμένων* Σύνολο Αμοιβών Απασχολουμένων/ Μέσο αριθμό απασχολουμένων	Παρέχει ένδειξη της μέσης αμοιβής που κατέβαλε η επιχείρηση στους απασχολούμενους σε αυτή. Συγκρίνονται τα στοιχεία της τρέχουσας χρήσης με προηγούμενες χρήσεις, αλλά και μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου που εφαρμόζουν την ίδια πολιτική αποσβέσεων. Μια σταθερή ανοδική πορεία της μέσης αμοιβής των απασχολουμένων είναι αποδεκτή μόνο εφόσον ο Α/δ Πωλήσεων προς το Σύνολο των Αμοιβών των Απασχολουμένων είναι τουλάχιστον σταθερός, εκτός αν έχει σημειωθεί αύξηση της αξίας των κατά απασχολούμενο πάγιων στοιχείων. Πτώση της αμοιβής είναι σπάνια, αλλά εάν συμβαίνει, δείχνει ότι η επιχείρηση απασχολεί κατώτερης ποιότητας προσωπικό απ' ό,τι προ της μειώσεως.
5.	*Μέσος Αριθμός Απασχολουμένων προς καθαρά λειτουργικά κέρδη* – Μέσος Αριθμός Απασχολουμένων/ καθαρά λειτουργικά κέρδη	Όσο το προσωπικό αυξάνεται και η κερδοφορία παραμένει σε υψηλά επίπεδα τόσο πιο καλή είναι η μελλοντική εικόνα της επιχείρησης. Συγκρίνονται τα στοιχεία της τρέχουσας χρήσης με προηγούμενες χρήσεις. Μπορούμε να εκτιμήσουμε αν οι προσλήψεις ή οι απολύσεις που γίνονται συμβάλλουν πραγματικά στη βελτίωση των οικονομικών μεγεθών της επιχείρησης.

Ασκήσεις

Άσκηση 25

Έχουμε τις οικονομικές καταστάσεις (Ισολογισμό και Αποτελέσματα Χρήσης) για τα έτη 2007 και 2008 της επιχείρησης ΒΗΤΑ Α.Ε.

Να αποτιμηθεί η επιχείρηση για να εξακριβωθεί η ομαλή λειτουργία της, προκειμένου να είμαστε σε θέση να προβλέψουμε τυχόν δυσμενείς εξελίξεις για το προσωπικό της.

Επιχείρηση ΒΗΤΑ Α.Ε.
Συγκριτικός Ισολογισμός 2007-2008 (σε χιλ. ευρώ)

	2007	2008
Ενεργητικό		
Πάγια	25.000	22.000
Βραχυπρόθεσμες Απαιτήσεις	5.000	4.400
Αποθέματα	1.300	1.400
Λοιπά Κυκλοφορούντα Στοιχεία	300	600
Ταμείο & Λογαριασμοί όψεως	10.600	9.200
Σύνολο Ενεργητικού	**42.200**	**37.600**
Παθητικό & Ιδια Κεφάλαια		
Μετοχικό Κεφάλαιο	16.900	17.600
Αποθεματικό	9.800	9.000
Ιδια Κεφάλαια	26700	26.600
Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις	4.700	3.000
Μακροπρόθεσμες Υποχρεώσεις	10.800	8.000
Σύνολο Υποχρεώσεων	15.500	11.000
Σύνολο Παθητικού & Ιδίων Κεφαλαίων	**42.200**	**37.600**

Συγκριτικά Αποτελέσματα Χρήσης 2005-2008 (σε χιλ. ευρώ)

	2007	2008
Καθαρές πωλήσεις	9.500	9.700
Λοιπές Πρόσοδοι	400	1.300
Συνολικά Εσοδα	**9.900**	**11.000**
Μείον		
Κόστος πωληθέντων	5.000	5.100
Μεικτά Κέρδη	**4.900**	**5.900**
Μείον		
Εξοδα διοίκησης διάθεσης & γενικά έξοδα	3.000	3.100
Χρηματοδοτικά έξοδα	700	750
'Αλλες δαπάνες	180	182
Κέρδη προ φόρων και αποσβέσεων	**1.020**	**1.868**
Φόροι και αποσβέσεις	800	1.250
Καθαρά Κέρδη Χρήσης	**220**	**618**

Λύση:

Με τη βοήθεια του Πίνακα «Κρίσιμα Σημεία για την Ομαλή Λειτουργία της επιχείρησης» θα προχωρήσουμε στην αποτίμησή της.

1. Πωλήσεις (βασικό στοιχείο αξιολόγησης)

Αύξηση % = (Πωλήσεις Τρέχουσας Χρήσης [2008] – Πωλήσεις Προηγούμενης Χρήσης)/ Πωλήσεις Προηγούμενης x 100

Πωλήσεις % = 2,10%

Έχουμε αύξηση στις πωλήσεις κατά 2,10%. Η επιχείρηση δείχνει δυναμισμό.

2. Πάγιο Ενεργητικό (τρέχουσα χρήση)

Ποσοστό Παγίων = Πάγια/ Σύνολο Ενεργητικού x 100

Ποσοστό Παγίων= 44,8%

Τα πάγια είναι 44,8%, δηλαδή λιγότερο από το 50% του συνόλου του Ενεργητικού. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί η επιχείρηση να ρευστοποιήσει εύκολα άλλα στοιχεία στο Ενεργητικό της. Ας σημειωθεί ότι δεν ρευστοποιούνται εύκολα τα πάγια στοιχεία.

3. Κεφάλαιο Κίνησης (τρέχουσα χρήση)

Κεφάλαιο Κίνησης = {(Κυκλοφορούν Ενεργητικό – Αποθέματα) – Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις}

Κεφάλαιο Κίνησης = 2,8

Είναι θετικό, άρα η επιχείρηση διαθέτει εύκολα ρευστοποιήσιμα στοιχεία, και πληρώνει τις υποχρεώσεις της χωρίς κανένα πρόβλημα.

4. Μεταβολή Βραχυχρόνιων Υποχρεώσεων

Οι βραχυχρόνιες υποχρεώσεις της επιχείρησης μεταβάλλονται κατά 63,8%.

Οι πωλήσεις μεταβάλλονται κατά 102,1%.

Παρατηρούμε ότι η μεταβολή των βραχυχρόνιων υποχρεώσεων της επιχείρησης είναι μικρότερη από τη μεταβολή των πωλήσεων, άρα η αύξηση των πωλήσεων συνοδεύεται και από την κατάλληλη πολιτική στις εισπράξεις. Η αύξηση των πωλήσεων δεν δημιουργεί αναλογικά και αύξηση των βραχυχρόνιων υποχρεώσεων της επιχείρησης.

5. Κέρδη προ Φόρων και Αποσβέσεων

Τα κέρδη προ αποσβέσεων είναι θετικά.

6. Δείκτης Γενικής Ρευστότητας

Δείκτης Γενικής Ρευστότητας = Κυκλοφορούν Ενεργητικό/ Βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις

Δείκτης Γενικής Ρευστότητας = 3,26 >1

Δείκτης Γενικής Ρευστότητας του κλάδου = 3,22 >1

Η επιχείρηση έχει ρευστότητα, άρα μπορεί να εξοφλήσει τις υποχρεώσεις της και είναι πολύ κοντά με τον Δείκτη Γενικής Ρευστότητας του κλάδου. Δεν πρέπει να ανησυχούν οι επενδυτές ούτε και οι εργαζόμενοι.

7. Δείκτης Άμεσης Ρευστότητας

Δείκτης Άμεσης Ρευστότητας = Κυκλοφορούν Ενεργητικό – Αποθέματα/ Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις

Δείκτης Άμεσης Ρευστότητας = 2,8>1

Δείκτης Άμεσης Ρευστότητας Κλάδου = 2,5>1

Ο Δείκτης Άμεσης Ρευστότητας είναι πολύ καλός. Η επιχείρηση μπορεί να πληρώσει το βραχυχρόνιο χρέος της, χωρίς να χρειαστεί προηγουμένως να πωλήσει τα αποθέματά της.

8. Δείκτης Κεφαλαιακής Διάρθρωσης

Δείκτης Κεφαλαιακής Διάρθρωσης = Ίδια Κεφάλαια/ Ξένα Κεφάλαια x100

Δείκτης Κεφαλαιακής Διάρθρωσης = 241%.

Η επιχείρηση χρησιμοποιεί κυρίως δικά της κεφάλαια και δεν καταφεύγει σε εξωτερικό δανεισμό.

Άσκηση 26

Η παραπάνω επιχείρηση ΒΗΤΑ Α.Ε. το 2007 κατέβαλε για αμοιβές προσωπικού συνολικό ποσό 1.280.000 σε 60 κατά μέσο όρο απασχολούμενους και το 2008 κατέβαλε αντίστοιχα ποσό 1.700.000 σε 65 κατά μέσο όρο απασχολούμενους. Να διερευνηθούν οι δείκτες που αφορούν τη λειτουργία της επιχείρησης σε σχέση με το προσωπικό της, έτσι ώστε να εξακριβωθεί η αύξηση της παραγωγικότητας.

Λύση:

1. Δείκτης Καθαρών Κερδών

Δείκτης Καθαρών Λειτουργικών Κερδών = Καθαρά Λειτουργικά Κέρδη/ Αμοιβές Απασχολουμένων

Δείκτης Καθαρών Λειτουργικών Κερδών 2007 = 0,79 ή 79%

Δείκτης Καθαρών Λειτουργικών Κερδών 2008 = 1,33 ή 133%

Βλέπουμε ότι ο δείκτης σημειώνει μια ανοδική πορεία. Οι αμοιβές των

απασχολούμενων αυξάνονται με τα κέρδη. Μπορούμε να πούμε, αν λάβουμε υπόψη μας ότι ο μέσος όρος των εργαζομένων στην επιχείρηση αυξήθηκε κατά 5, ότι αυξήθηκε η παραγωγικότητα των εργαζομένων.

2. Σύνολο Αμοιβών προς τις Πωλήσεις

Σύνολο Αμοιβών προς τις Πωλήσεις 2007 = 0,13 ή 13%

Σύνολο Αμοιβών προς τις Πωλήσεις 2008 = 0,17 ή 17%

Είναι φανερό ότι η επιχείρηση μπορεί να προσαρμόζει τις αμοιβές των εργαζομένων ανάλογα με τις πωλήσεις ή τον κύκλο εργασιών της.

3. Δείκτης Αμοιβών προς Μέσο Αριθμό Απασχολουμένων

Αμοιβή προς μέσο αριθμό απασχολουμένων το 2007 = 21.333

Αμοιβή προς μέσο αριθμό απασχολουμένων το 2008 = 26.154

Παρατηρούμε μια ανοδική πορεία της αμοιβής ανά απασχολούμενο.

Προτεινόμενες ιστοσελίδες για περαιτέρω ενημέρωση

I. Γ.Σ.Ε.Ε. & Υποστηρικτικές της Δομές

Γ.Σ.Ε.Ε.: **www.gsee.gr**

ΚΕΠΕΑ/Γ.Σ.Ε.Ε.: **www.kepea.gr**

ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε.: **www.inegsee.gr**

ΚΑΝΕΠ: **www.kanep-gsee.gr**

II. Κοινωνικός Διάλογος

Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας: **www.oke.gr**

III. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Οργανισμός Μεσολάβησης & Διαιτησίας: **www.omed.gr**

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης: **www.ypakp.gr**

IV. Εργοδοτικές οργανώσεις

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών: **www.sev.org.gr**

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας: **www.gsevee.gr**

Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου: **www.esee.gr**

V. Νομοθεσία

Ελληνικό Κοινοβούλιο: **www.hellenicparliament.gr**

Εθνικό Τυπογραφείο: **www.et.gr**

Γενική Γραμματεία Καταναλωτή: **www.efpolis.gr**

Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών: **www.dsanet.gr**

ΟΑΕΔ: **www.oaed.gr**

VI. Ευρωπαϊκές και διεθνείς ιστοσελίδες

Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC): **www.etuc.org**

Διεθνής Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (ITUC): **www.ituc-csi.org**

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων: **www.eurofound.europa.eu**

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: **www.europarl.europa.eu**

Ευρωπαϊκή Επιτροπή: **ec.europa.eu**

Οδηγός για τις επιχειρήσεις: **http://ec.europa.eu/youreurope/business/index_el.htm**

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: **www.consilium.europa.eu**

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας: **www.ilo.org**

VII. Τράπεζες, χρηματοοικονομικά

Τράπεζα της Ελλάδος: **www.bankofgreece.gr**

Εθνικό Τυπογραφείο: **www.et.gr**

Οδηγός επιχειρήσεων: **www.findbiz.gr**

Ελληνική Στατιστική Αρχή: **www.statistics.gr**

Κόμβος Λογιστικής και Φορολογικής ενημέρωσης: **www.taxheaven.gr**

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. Εκδόσεις Γ.Σ.Ε.Ε.

Δελτία Νομικής Υπηρεσίας Γ.Σ.Ε.Ε., τεύχη 1 έως 36.

II. Εκδόσεις Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: Ετήσια Έκθεση 2010: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: Ετήσια Έκθεση 2009: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

Γ. Κουζής, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας,* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001.

Γιάννης Κουζής, Άντα Σταμάτη, Ανδρέας Ματζουράνης, Κώστας Μπουκουβάλας, Χριστίνα Καρακιουλάφη, *Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων. Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις*. Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 30.

III. Βασική Νομική Βιβλιογραφία

Αντωνόπουλος Β. (2008), *Δίκαιο Ανώνυμης Εταιρείας και Ε.Π.Ε.*, Σάκκουλας.

Δελούκας Ν. (1980), *Η εμπορική επιχείρησις και η προστασία αυτής*, τεύχος Ι, έκδ. β΄.

Δούκα Β. (1997), *Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές σχέσεις εργασίας*, Σάκκουλας.

Καρακατσάνης, Α. (1992), *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, Αθήνα, Σάκκουλας.

Καζάκος Α. (1998), *Το Εργατικό Δίκαιο στην πράξη, Μελέτες Συλλογικού και Ατομικού Εργατικού Δικαίου*, Σάκκουλας.

Κουκιάδης Ι. (1997), *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, τόμ. Ι., Σάκκουλας.

Κουκιάδης, Ι. (2006), *Εργατικό δίκαιο,* Αθήνα, Σάκκουλας.

Λεβαντής Ε. (1998)**,** *Περί Εταιριών Περιωρισμένης Ευθύνης*, 6η έκδοση, Αθήνα, Σάκκουλας.

Λεβέντης Γ. (1996), *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, Αθήνα, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.

Μουμούρης Μιχαήλ (1960), *Η εταιρεία Περιωρισμένης Ευθύνης*, 2η έκδοση, Αθήνα.

Ντάσιος Λ. (1999), *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, Αθήνα, Σάκκουλας.

Περάκης Ε. (1987), *Εισαγωγή στο δίκαιο της εξυγίανσης των επιχειρήσεων*, Αθήνα, Σάκκουλας.

Περάκης Ε. (1994), *Το Δίκαιο της εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης, Ν. 3190/1955*, τόμ. Ι και ΙΙ, Αθήνα (συλλογικό έργο).

Περάκης Ε. (2007), *Το νέο δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας. Ο ΚΝ 2190/1920 όπως ισχύει μετά τον Ν. 3604/2007*, Νομική Βιβλιοθήκη.

Ρόκας Νικόλαος (2006), *Εμπορικές Εταιρείες*, 5η έκδοση, Αθήνα, Σάκκουλας.

Ρόκας Νικόλαος (2002), *Στοιχεία Τραπεζικού Δικαίου*, Αθήνα, Σάκκουλας.

Σιδέρης Δ. (2004), *Η ποινική προστασία του μισθού (Α.Ν. 690/1945)*, Νομική Βιβλιοθήκη.

Σκαλίδης Λ. (2007), *Εισαγωγή στο Εμπορικό Δίκαιο*, 6η έκδοση, Ius.

IV. ΒΑΣΙΚΗ ΝΟΜΙΚΗ ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Καζάκος Α., *Τα θεμέλια του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 56.49 επ.

Λεβέντης Γ., *Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις. Συμβολή στην ερμηνεία του Π.Δ. 572/1988*, ΔΕΝ 1989,1169.

Τραυλός-Τζανετάτος Δ., *Συγχώνευση επιχειρήσεων, πρακτική της εκμετάλλευσης και αρχή της ίσης μεταχείρισης (Γνωμοδότηση)*, Ελ Δ 1995.814.

V. ΒΑΣΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Berman K., Knight J. Case J. (2008), *Χρηματοοικονομική Νοημοσύνη. Τι πραγματικά φανερώνουν οι αριθμοί*, Αθήνα.

Γκινόγλου Δ., Ταχυνάκης Π., Μωυσή Σ. (2005), *Γενική Χρηματοοικονομική Λογιστική*, Αθήνα.

Gibson N. (2007), *Το αλφαβητάρι των Οικονομικών*, μτφ. Σ. Σαββουλίδου, Αθήνα.

Ναούμ Χρ. (1994), *Εισαγωγή στη Χρηματοοικονομική Λογιστική*, Αθήνα.

Σιαφάκας Α. (2001), *Ανάλυση Ισολογισμών*, Αθήνα.

Χατζηνικολάου Στ., Ανδριανόπουλος Γ. (2008), *Τα μυστικά των Ισολογισμών. Τεχνικές ανάγνωσης και λειτουργίας των λογιστικών καταστάσεων*, Αθήνα.