



DREPTUL LUCRĂTORILOR LA INFORMARE, CONSULTARE ȘI PARTICIPARE

Uniunea Europeană completează activitățile statelor membre în ceea ce privește drepturile lucrătorilor la informare și consultare, adoptând cerințe minime prin intermediul Directivelor sau prin măsuri menite să încurajeze cooperarea între statele membre.

TEMEIUL JURIDIC

Articolele 5, 114, 115, 151 și 153 din [Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene](#) (TFUE).

OBIECTIVE

UE sprijină și completează activitățile statelor membre legate de implicarea angajaților, pentru a realiza obiectivele fundamentale ale politicii sociale europene (articolul 151 din TFUE), care includ îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, o protecție socială adecvată, o rată a ocupării forței de muncă constant ridicată și combaterea excluziunii.

REALIZĂRI

A. Context

Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și participare a reprezentat o temă fundamentală în dezbaterile europene încă de la adoptarea primului program de acțiune socială în 1974. Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor ([Carta Socială](#)) din 1989 evidențiază avantajele promovării participării angajaților. Cu toate acestea, propunerile Comisiei în acest domeniu au întâmpinat frecvent rezistență. Nu a existat un temei juridic adecvat pentru legislația comunitară în domeniul drepturilor lucrătorilor la informare și consultare până la includerea Acordului privind politica socială în [Tratatul de la Amsterdam](#) în 1997.

În ceea ce privește implicarea angajaților, articolul 153 din TFUE acordă Parlamentului și Consiliului prerogativa de a adopta:

- măsuri care să încurajeze cooperarea între statele membre;
- directive care să stabilească cerințele minime pentru o implementare treptată.

Se aplică procedura legislativă ordinară, după consultarea prealabilă a Comitetului Economic și Social European și a Comitetului Regiunilor.



B. Legislația în vigoare

Un prim grup de directive se referă la dreptul lucrătorilor de a fi informați cu privire la condițiile aplicabile contractului sau raportului de muncă și la dreptul de a fi informați și consultați cu privire la concedieri sau transferuri:

- [Directiva privind declarația scrisă](#) (1991), care informează lucrătorii cu privire la aspecte importante ale raportului lor de muncă. În decembrie 2017, Comisia a propus o [directivă revizuită cu privire la transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă](#), care urmărește să instituie noi drepturi (precum imitarea perioadelor de probă, interzicerea clauzelor de exclusivitate și informarea prealabilă asupra programului de lucru) pentru toți lucrătorii încadrați în toate formele de muncă, inclusiv cele mai flexibile, cele atipice și noile forme de muncă, precum contractele cu zero ore de lucru, munca pe bază de voucher sau munca prin intermediul unei platforme. Propunerea a fost aprobată de Parlament în primă lectură în aprilie 2019 și așteaptă aprobarea finală din partea Consiliului;
- Directiva 75/129/CEE a Consiliului privind **concedierile colective**, modificată prin Directivele Consiliului 92/56/CEE și [98/59/CE](#), impune angajatorilor să demareze negocieri cu lucrătorii în caz de concedieri colective, pentru a găsi modalități de a le evita sau de a reduce numărul lucrătorilor afectați;
- [Directiva 2001/23/CE a Consiliului](#) privind **menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități** (de consolidare a Directivelor 77/187/CEE și 98/50/CE ale Consiliului), prevede că lucrătorii trebuie să fie informați cu privire la motivele și consecințele oricărui transfer; aceasta conține, de asemenea, dispoziții materiale privind protecția locurilor de muncă și a drepturilor lucrătorilor în caz de transfer;
- [Directiva 2002/14/CE](#) de stabilire a unui **cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană**, care stabilește standarde procedurale minime în privința protecției dreptului lucrătorilor de a fi informați și consultați cu privire la situația economică și a ocupării forței de muncă care le afectează locul de muncă.

Comisia a efectuat un control de fiabilitate, în urma căruia a rezultat, în iulie 2013, că Directivele sunt în general corespunzătoare scopului fixat și că beneficiile lor sunt mai mari decât costurile, dar că există încă unele lacune – în special în privința aplicării lor la lucrătorii din serviciile publice, la navigatori și la angajații IMM-urilor – și că anumite definiții necesită analize și dezbateri suplimentare (SWD(2013)0293). avut în vedere o reformare a Directivelor privind informarea și consultarea ([C\(2015\)2303](#)), dar se pare că aceasta nu mai este de actualitate, nemaifiind menționată în programul de lucru al Comisiei încă din 2015.

În ianuarie 2018 a fost adoptată o [Directivă a Consiliului de transpunere a unui acord între partenerii sociali din sectorul transportului maritim](#), care pune capăt excluderii navigatorilor din domeniul de aplicare al Directivelor privind informarea și consultarea lucrătorilor.

În ceea ce-i privește pe lucrătorii din sectorul public, niciuna dintre Directivele privitoare la dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați nu se aplică administrațiilor



publice (a se vedea cauzele Curții de Justiției a Uniunii Europene C-583/10, Nolan și C-108/10, Scattolon). În cadrul negocierilor din 2001 pentru Directiva de stabilire a unui cadru general, Parlamentul a încercat să obțină extinderea domeniului de aplicare al acesteia și la sectorul public, dar Consiliul s-a opus. În decembrie 2015, Comitetul de dialog social sectorial pentru administrațiile guvernamentale centrale a semnat un acord sectorial privind standardele minime comune pentru drepturile la informare și consultare ale lucrătorilor din administrațiile centrale și a solicitat implementarea acestuia printr-o directivă a Consiliului. Cu toate acestea, la 5 martie 2018 Comisia a informat partenerii sociali că nu va propune Consiliului spre aplicare acest acord 2015.

Un al doilea grup de directive se referă la dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați în situații care au o componentă transnațională:

- Directiva 94/45/CE a Consiliului, revizuită prin [Directiva 2009/38/CE](#) privind instituirea unor **comitete europene de întreprindere** (CEI). Comitetele europene de întreprindere reunesc conducerea centrală și reprezentanți ai lucrătorilor din întreaga Europă, pentru a discuta chestiuni cum ar fi performanța unei întreprinderi, perspectivele sale și ocuparea forței de muncă, restructurarea și politicile de resurse umane. Lucrătorilor li s-au acordat, de asemenea, anumite drepturi la informare și consultare cu privire la mediul de muncă. Legislația privind comitetele europene de întreprindere vizează societățile multinaționale cu cel puțin 1 000 de lucrători în UE/SEE și cel puțin 150 de persoane în două sau mai multe state membre. O [bază de date specifică](#), administrată de Institutul European al Sindicatelor (ETUI), furnizează date privind comitetele europene de întreprindere.
- [Directiva 2004/25/CE](#) privind **oferțele publice de cumpărare**, potrivit căreia lucrătorii din societățile în cauză sau reprezentanții acestora ar trebui să aibă posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere cu privire la repercusiunile previzibile ale unei astfel de oferte asupra locurilor de muncă; se aplică, de asemenea, normele curente privind informarea și consultarea lucrătorilor;
- [Directiva 2011/35/UE](#) privind **fuziunile societăților comerciale pe acțiuni**, conform căreia lucrătorii din societățile care fuzionează sunt protejați în aceeași măsură ca și cei protejați de Directiva privind transferul întreprinderilor.

La 14 mai 2018 Comisia a publicat o [evaluare REFIT](#) a Directivei privind comitetul european de întreprindere și a concluzionat că informarea lucrătorilor s-a îmbunătățit în ceea ce privește calitatea și aria de cuprindere, dar că Directiva nu a dus la creșterea ritmului înființării de noi comitete europene de întreprindere. Comisia a propus să elaboreze un ghid practic pentru practicienii din domeniul comitetelor europene de întreprindere și să ofere finanțare partenerilor sociali pentru a sprijini implementarea și eficacitatea comitetelor europene de întreprindere.

Un al treilea grup de directive urmărește să instituie normele care se aplică în situațiile care au o componentă transnațională, acordând drepturi parțiale de participare la procesul decizional:

- [Directiva 2001/86/CE a Consiliului](#) de completare a **statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor** stabilește reguli cu privire la participarea lucrătorilor la decizii privind dezvoltarea strategică a societății. Nu numai că angajații sunt informați și consultați prin intermediul unui organism



asemănător unui comitet european de întreprindere, dar se prevede și participarea angajaților la nivelul conducerii în cazul în care această formă de participare a fost aplicată în companiile naționale fondatoare (așa-numitul principiu „înainte/după”);

- [Directiva 2003/72/CE a Consiliului](#) de completare a **statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor** garantează că reprezentanții angajaților pot să influențeze funcționarea societăților cooperative europene.
- [Directiva \(UE\) 2017/1132](#) din 14 iunie 2017 privind anumite aspecte de drept al societăților comerciale prevede, de asemenea, norme privind stabilirea regimului de participare a angajaților aplicabile în cazul fuziunilor transfrontaliere ale societăților cu răspundere limitată.

Al patrulea grup constă din: două acorduri transsectoriale între partenerii sociali (implementate de [Directiva 97/81/CE](#) a Consiliului privind munca cu fracțiune de normă și [Directiva 99/70/CE](#) privind munca pe durată determinată), [Directiva 2008/104/CE](#) privind munca prin agent de muncă temporară și mai multe directive privind sănătatea și siguranța, toate conținând dispoziții implicite cu privire la informare și consultare.

C. Alte inițiative

Societățile și reprezentanții lucrătorilor au început să încheie acorduri de întreprindere transnaționale (AIT), o formă de dialog social în societățile multinaționale, în contextul extinderii dimensiunii internaționale a întreprinderilor. Acordurile de întreprindere transnaționale au diferite forme și sunt elaborate în comun de către reprezentanți ai societății și de către organizații ale lucrătorilor, pentru a fi aplicate în mai multe state membre. Cu toate acestea, acest tip de practică poate pune probleme de ordin juridic și politic în ceea ce privește relațiile dintre diferitele niveluri verticale ale dialogului social (internațional, european, național) și sferile orizontale de aplicare (intersectoriale, specifice unui sector sau la nivel de întreprindere). În plus, pot apărea discrepante între acordurile de întreprindere transnaționale și normele și referințele naționale, existând puține mecanisme de soluționare a litigiilor.

Comisia își propune să asiste și să monitorizeze evoluția acordurilor de întreprindere transnaționale prin sprijinirea schimburilor de experiență și a cercetării. Aceasta deține [o bază de date](#) privind acordurile transnaționale de întreprindere.

În aprilie 2018, Comisia a prezentat un pachet de propuneri privind reforma dreptului european al societăților comerciale, inclusiv o propunere de modificare a Directivei din 2017 în privința transformărilor, fuziunilor și divizărilor transfrontaliere.

În concordanță cu [Pilonul european al drepturilor sociale](#), care dă dreptul tuturor lucrătorilor din toate sectoarele de a fi informați și consultați cu privire la orice chestiune relevantă pentru aceștia, unul dintre obiective este de a îmbunătăți protecția lucrătorilor prin oferirea mai multor informații privind conversiile, fuziunile sau divizările transfrontaliere. Fiecare întreprindere va trebui să prezinte angajaților un raport cu privire la impactul pe care o astfel de operațiune l-ar putea avea asupra acestora. Punctul de vedere al angajaților ar trebui apoi să fie luat în considerare în cadrul adunării generale. În ceea ce privește cazul concret al conversiilor și divizărilor



transfrontaliere în mod expres, angajații vor putea, de asemenea, să își exprime punctele de vedere asupra proiectului operației propuse.

Pilonul european al drepturilor sociale nu se limitează la *acquis*-ul actual al Uniunii, aplicându-se indiferent de numărul membrilor personalului implicați și se referă nu doar la dreptul de a primi informații, ci și la cel de a fi consultați cu privire la orice astfel de acțiuni ale întreprinderilor.

În ceea ce privește protecția drepturilor de participare ale angajaților, există deja norme specifice cu privire la fuziuni și acestea vor rămâne neschimbate. În privința conversiilor și divizărilor transfrontaliere, se propune ca societățile să respecte, în principiu, normele statului membru de destinație.

Propunerea cu privire la conversiile, fuziunile și divizările transfrontaliere a fost aprobată de Parlament în primă lectură în 18 aprilie 2019 și așteaptă aprobarea finală din partea Consiliului;

ROLUL PARLAMENTULUI EUROPEAN

Parlamentul a adoptat mai multe rezoluții prin care solicita ca lucrătorii să aibă dreptul de a se implica în procesul decizional al societății și ca acest drept să se aplice atât în societățile naționale, cât și în cele transnaționale, indiferent de statutul juridic al acestora. Parlamentul și-a reiterat apelul ([rezoluția sa din 19 februarie 2009](#)) ca lucrătorii din sectorul public să fie incluși în domeniul de aplicare al Directivelor privind informarea și consultarea.

În [Rezoluția sa din 15 ianuarie 2013 privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurărilor](#), Parlamentul solicită Comisiei să prezinte o propunere de act juridic care să prevadă ca reprezentanții lucrătorilor să fie informați exhaustiv cu privire la orice restructurare propusă și care să stabilească un interval de timp suficient pentru consultare.

Aceasta a repetat acest apel la legislație în [rezoluția sa din 22 octombrie 2014 referitoare la semestrul european pentru coordonarea politicilor economice](#) și, încă o dată, într-o [rezoluție din 13 iunie 2017 referitoare la fuziunile și divizările transfrontaliere](#).

După anunțarea planurilor ample de restructurare la Caterpillar și Alstom în 2016, Parlamentul a adoptat o [rezoluție la 5 octombrie 2016 referitoare la necesitatea unei politici europene de reindustrializare](#), în care a făcut apel la toate autoritățile competente să se asigure că toate părțile implicate respectă integral reglementările naționale și europene privind informarea și consultarea lucrătorilor, în special în timpul restructurării.

În [rezoluția sa din 19 ianuarie 2017 referitoare la un Pilon european al drepturilor sociale](#), Parlamentul a reamintit importanța implicării lucrătorilor în procesul decizional și în managementul întreprinderilor și a indicat întreprinderile din sectorul economiei sociale, cum ar fi cooperativele, ca fiind un bun exemplu în ceea ce privește crearea de locuri de muncă de calitate, sprijinirea incluziunii sociale și promovarea economiei participative.



Aoife Kennedy
05/2019

