



ПРАВО НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ИНФОРМИРАНЕ, КОНСУЛТИРАНЕ И УЧАСТИЕ

Европейският съюз допълва дейностите на държавите членки по отношение на правото на информиране и консултиране на работниците и служителите чрез приемане на минимални изисквания посредством директиви или чрез мерки, насочени към насърчаване на сътрудничеството между държавите членки.

ПРАВНО ОСНОВАНИЕ

Членове 5, 114, 115, 151 и 153 от [Договора за функционирането на Европейския съюз](#) (ДФЕС).

ЦЕЛИ

ЕС подкрепя и допълва дейностите на държавите членки, отнасящи се до участието на работниците и служителите, с цел да се спомогне за постигането на основните цели на европейската социална политика, заложи в член 151 от ДФЕС, които включват подобряване на условията на живот и труд, осигуряване на подходяща социална закрила, високо и устойчиво равнище на заетост и борба с изключването от социалния живот.

ПОСТИЖЕНИЯ

А. Контекст

Правото на работниците и служителите на информиране, консултиране и участие е основна тема в европейските дебати, откакто през 1974 г. беше приета първата социална програма за действие. В приетата през 1989 г. Харта на Общността за основните социални права на работниците („[Социалната харта](#)“) се подчертава, че е желателно да се поощрява участието на работниците и служителите. При все това предложенията на Комисията в тази област често срещат съпротива. Подходящото правно основание за законодателството на Общността не съществуваше преди Споразумението за социалната политика да бъде включено в [Договора от Амстердам](#) през 1997 г.

Що се отнася до участието на работниците и служителите, член 153 от ДФЕС предоставя на Парламента и Съвета правомощието да приемат:

- мерки, насочени към насърчаване на сътрудничеството между държавите членки;



- директиви, определящи минималните изисквания, които следва да бъдат приложени постепенно.

Прилага се обикновената законодателна процедура след провеждане на консултации с Европейския икономически и социален комитет и Европейския комитет на регионите.

Б. Действащо законодателство

В първата група от директиви се разглеждат правото на работниците или служителите да бъдат информирани за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение и тяхното право да бъдат информирани и консултирани относно съкращения или трансфери:

- [Директивата относно писмената декларация](#) (1991 г.) се отнася до задължението за информиране на работниците или служителите за важни аспекти на трудовото им правоотношение. През декември 2017 г. Комисията предложи преразгледаната [директива за прозрачни и предвидими условия на труд](#), която има за цел да въведе нови права (напр. изпитателни срокове с максимална продължителност 6 месеца, забрана на клаузите за изключителност, предоставяне на предварителна информация относно работните графици) за всички работници и служители и всички форми на трудови правоотношения, включително най-гъвкавите и нестандартни и новите трудови правоотношения като договорите без гарантиране на минимален брой часове, спорадичната работа, краткосрочната работа, домашната работа, работата със заплащане чрез ваучери и работата през платформи. Понастоящем по нея се водят преговори.
- Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. относно колективните уволнения, изменена с директиви 92/56/ЕИО и [98/59/ЕО](#) на Съвета, въвежда изискването работодателите да преговарят с работниците и служителите в случай на масови уволнения с цел да се определят начините за избягване на колективните уволнения или за намаляване на броя на засегнатите работници.
- Съгласно [Директива 2001/23/ЕО на Съвета](#) от 12 март 2001 г. относно гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (консолидираща директиви 77/187/ЕИО и 98/50/ЕО на Съвета) работниците и служителите трябва да бъдат информирани за причините за всяко прехвърляне и последиците от него; тя съдържа също конкретни разпоредби относно гарантирането на работните места и правата на работниците в случай на такова прехвърляне.
- [Директива 2002/14/ЕО](#) на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност определя минимални процедурни норми за защита на правото на работниците и служителите да бъдат информирани и да се провеждат консултации с тях във връзка с



икономическата ситуация и свързаното със заетостта положение, засягащи тяхното работно място.

Комисията извърши проверка за пригодност, от която заключенията от юли 2013 г. бяха, че директивите като цяло са целесъобразни и че ползите от тях оправдават разходите, но че все още има пропуски, по-специално при тяхното прилагане по отношение на работниците и служителите от публичния сектор, морските лица и малките и средните предприятия, както и че някои определения в правните актове се нуждаят от допълнително проучване и обсъждане (SWD(2013)0293). Беше обсъдена идеята за преработване на директивите относно информирането и консултирането ([C\(2015\)2303](#)), но сега изглежда, че тя е отпаднала, тъй като не се споменава в работните програми на Комисията от 2015 г. насам.

През януари 2018 г. беше приета [директива на Съвета, с която се транспонира споразумение между социалните партньори в сектора на морския транспорт](#) и с която съответно се прекратява изключването на морските лица от директивите за информиране и консултиране на работниците и служителите.

Що се отнася до работниците в публичния сектор, никоя от директивите относно правото на работниците и служителите на информиране и консултиране не се отнася до публичните администрации (вж. дела C-583/10 (Nolan) и C-108/10 (Scattolon) на Съда на Европейския съюз). По време на преговорите относно Директивата за общата рамка през 2001 г. Парламентът се опита да разшири обхвата, така че в него да бъде включен и публичният сектор, но Съветът отхвърли тази идея. През декември 2015 г. комитетът за секторен диалог за насърчаване на диалога между социалните партньори в рамките на централните държавни администрации подписа секторно споразумение относно общите минимални стандарти за правото на информиране и консултиране на работниците и служителите, работещи в държавната администрация, и отправи искане то да бъде приложено чрез директива на Съвета. На 5 март 2018 г. обаче Комисията уведоми социалните партньори от централните администрации, че няма да предложи на Съвета тяхното споразумение от 2015 г. с оглед на неговото изпълнение.

Втора група от директиви урежда правото на работниците и служителите на информиране и консултиране в ситуации, които съдържат транснационален елемент:

- Директива 94/45/ЕО на Съвета, изменена с [Директива 2009/38/ЕО](#) на Европейския парламент и на Съвета, за създаване на европейски работнически съвети. В рамките на европейските работнически съвети представители на централното управление и представители на работниците и служителите в цяла Европа разискват въпроси като резултатите от дейността на дружествата, перспективите и политиките в областта на заетостта, реструктурирането и човешките ресурси. На работниците и служителите се предоставят и определени права на информиране и консултиране по отношение на работната среда. Законодателството за европейските работнически съвети се прилага за мултинационалните дружества, в които работят най-малко 1000 работници в ЕС/ЕИП, от които



поне 150 души работят в две или повече държави членки. Данни за европейските работнически съвети се предоставят чрез [специална база данни](#), поддържана от Европейския синдикален институт (ETUI);

- [Директива 2004/25/ЕО](#) на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно предложенията за поглъщане, съгласно която на работниците и служителите на съответните дружества или на техните представители следва да бъде предоставена възможност да изразят своите виждания относно предвидимите последици от такова предложение за заетостта; прилагат се също така обичайните правила за информиране на работниците и служителите и за провеждане на консултации с тях;
- [Директива 2011/35/ЕС](#) на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно сливанията на акционерни дружества, според която работниците и служителите в дружествата, които се сливат, са защитени в същата степен, каквато е предвидена в Директивата относно прехвърлянето на предприятия.

На 14 май 2018 г. Комисията публикува [оценка по REFIT](#) на Директивата относно европейските работнически съвети, в която се стига до заключението, че информацията, предназначена за работниците и служителите, се е подобрила, що се отнася до качеството и обхвата, но че директивата не е довела до ускоряване на ритъма на създаване на европейски работнически съвети. Комисията предложи да се изготви практически наръчник за специалистите в областта на европейските работнически съвети и да се предостави финансиране на социалните партньори в подкрепа на прилагането и ефективността на европейските работнически съвети.

Трета група директиви има за цел да установи правила, приложими в ситуации с транснационален елемент, които предоставят частично право на участие в процеса на вземане на решения:

- [Директива 2001/86/ЕО на Съвета](#) от 8 октомври 2001 г. за допълнение на Устава на европейското дружество по отношение на участието на заетите лица предвижда правила за участието на работниците и служителите в решенията относно стратегическото развитие на дружеството. Предвижда се не само орган, подобен на Европейския работнически съвет, който да предоставя информация на работниците и служителите и да провежда консултации с тях, но и също така работниците и служителите да вземат участие на равнището на управителния орган в случаите, в които тази форма на участие се прилага в националните учредителни дружества (т.нар. принцип на „предварително и последващо участие“).
- [Директива 2003/72/ЕО на Съвета](#) от 22 юли 2003 г. за допълване на Устава на Европейското кооперативно дружество относно участието на работниците и служителите гарантира, че представителите на работниците и служителите могат да упражняват влияние върху управлението на европейските кооперативни дружества.



- [Директива \(ЕС\) 2017/1132](#) на Европейския парламент и на Съвета от 14 юни 2017 г. относно някои аспекти на дружественото право също съдържа правила за определяне на режим на участие на работниците и служителите, които се прилагат към презграничните сливания на дружества с ограничена отговорност.

Четвъртата група се състои от: две междусекторни споразумения между социалните партньори (прилагани чрез [Директива 97/81/ЕС на Съвета](#) за работата при непълно работно време и [Директива 99/70/ЕО](#) за срочната работа), [Директива 2008/104/ЕО](#) относно работата чрез агенции за временна заетост и няколко директиви относно безопасните и здравословни условия на труд, като всички те съдържат косвени разпоредби относно информирането и консултирането.

В. Други инициативи

Предприятията и представителите на работниците и служителите са започнали да сключват транснационални споразумения между предприятия, които представляват форма на социален диалог в мултинационалните компании на фона на нарастващата интернационализация на предприятията. Транснационалните споразумения между предприятия са под различна форма и те се изготвят съвместно с цел прилагане в повече от една държава членка от представителите на предприятията и на организациите на работниците и служителите. Въпреки това този вид практика може да повдигне правни и политически въпроси относно взаимовръзката между различните вертикални равнища (международно, европейско, национално) на социалния диалог и хоризонталните области на приложение (междусекторни, специфични за сектора и на равнището на дружествата). Освен това транснационалните споразумения между предприятия могат да бъдат в разрез с националните норми и позовавания, а въведените механизми за разрешаване на спорове са малко на брой.

Комисията има за цел да съпровожда и наблюдава развитието на транснационалните споразумения между предприятия, като подкрепя обмена на опит и извършването на проучвания. Въпреки това изглежда, че дейностите в тази област, например [базата данни](#), са в застой.

[Европейският стълб на социалните права](#) предоставя право на всички работници и служители, във всички сектори, да бъдат информирани и да се провеждат консултации с тях по всички въпроси, които са от значение за тях, например при трансфер, реструктуриране и сливания на предприятия и колективни уволнения. Той надхвърля настоящите достижения на правото на Съюза, тъй като се прилага независимо от броя на съответния персонал и предвижда правото не само на получаване на информация, но и на участие в консултации относно всякакви подобни действия на дружеството.

На 25 април 2018 г. Комисията представи пакет от законодателни предложения в областта на дружественото право, който включва предложение за изменение на Директива (ЕС) 2017/1132 по отношение на презграничните преобразувания, сливания и разделяния.



В съответствие с принцип 8 от Европейския стълб на социалните права една от целите е да се повиши закрилата на работниците и служителите чрез предоставяне на по-подробна информация относно планирани презгранични преобразувания, сливания или разделяния. Всяко дружество ще трябва да предостави на служителите доклад, в който се разглежда въздействието, което всяка такава операция може да има върху тях. Впоследствие становището на работниците и служителите следва да бъде взето под внимание по време на общото събрание. Специално по отношение на трансграничните преобразувания и разделяния работниците и служителите ще могат също така да представят своите становища относно предвидените условия на предложената операция. Техните становища ще бъдат взети под внимание от органа на отправната държава членка.

Що се отнася до защитата на правата на работниците и служителите на участие, вече съществуват специфични правила относно сливанията, които ще останат непроменени. По отношение на презграничните преобразувания и разделяния се предлага дружествата по принцип да следват правилата на държавата членка по местоназначение.

РОЛЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

Парламентът прие няколко резолюции, в които се призовава работниците и служителите да имат правото да участват в процеса на вземане на решения в дружествата, както и това да се прилага както в националните, така и в транснационалните дружества, независимо от правния им статут. В своята [резолюция от 19 февруари 2009 г.](#) относно прилагането на Директивата за създаване на обща рамка Парламентът отново отправи призив работниците и служителите от публичния сектор да бъдат включени в обхвата на директивите за информирането и консултирането.

Позицията на Парламента не се свежда само до информирането и консултирането, а гласи, че работниците и служителите трябва да имат право не само на информиране и на консултиране, но и на участие в процеса на вземане на решения по въпроси като внедряването на нови технологии, промените в организацията на работата, производството и икономическото планиране. Понастоящем в Парламента се разглежда доклад по собствена инициатива относно участието във вземането на решения в управителните съвети. [Проектът на доклад](#) се застъпва за въвеждане на минимални правила на ЕС в съществуващите директиви, включително на изискването мястото на регистрираните представителства на дружествата да е действителното място на стопанска дейност (с цел да се избегне регулаторният арбитраж). В него се призовава да се установят стандартни правила относно представителството на работниците и служителите в управителните съвети и също така се препоръчва да се въведат минимални стандарти, напр. относно еднаквите права на представителите на работниците и служителите и представителите на ръководството, както и относно равновесието между половете в управителните съвети.



В [резолуцията си от 15 януари 2013 г.](#) относно информирането и консултирането на работниците, прогнозирането и управлението на реструктурирането Парламентът призова Комисията да представи предложение за законодателен акт, който да предвижда представителите на работниците и служителите да бъдат напълно информирани за всички предложения за реструктуриране и да определя разумна рамка за провеждането на консултациите.

Впоследствие на 13 декември 2013 г. Комисията прие съобщение относно [рамка за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране](#), която определя някои принципи и добри практики във връзка с реструктурирането в рамките на предприятията, както и в публичните органи. Въпреки това в своята [резолуция от 22 октомври 2014 г. относно Европейския семестър за координация на икономическата политика](#) Парламентът отново призова за приемането на правен акт.

В своята [резолуция от 5 октомври 2016 г. относно необходимостта от европейска политика на реиндустриализация](#) в контекста на неотдавнашните случаи Caterpillar и Alstom Парламентът призова всички съответни органи да гарантират, че всички заинтересовани страни спазват в пълна степен националното и европейското законодателство в областта на информирането и консултирането на работниците и служителите, особено по време на реструктуриране.

Неотдавна в своята [резолуция от 19 януари 2017 г.](#) относно Европейски стълб на социалните права Парламентът припомни, че е ценно работниците и служителите да бъдат включени във вземането на решения и управлението на предприятията, и изтъкна, че социалните предприятия, например кооперациите, предоставят добър пример за създаване на качествена заетост, за оказване на подкрепа за социалното приобщаване и за насърчаване на икономиката, основана на участието.

На 13 юни 2017 г. в своята [резолуция относно трансграничните сливания и разделяния](#) Парламентът подчерта, че е важно да има яснота относно прилагането на националните санкции за неспазване на законодателството в областта на правата на работниците и служителите.

В [резолуцията си от 4 юли 2017 г.](#) Парламентът призова също така за преразглеждане (понастоящем в процес на договаряне) на Директивата относно писмената декларация с цел в нейния обхват да се включат нови форми на заетост.

Aoife Kennedy
10/2018

