



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 постигнат основните цели на европейската социална политика (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. Преди Споразумението за социалната политика да бъде включено през 1997 г. в [Договора от Амстердам](#), липсваше подходящо правно основание за законодателство на Общността в тази област.

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:

- Директива 75/129/ЕИО на Съвета 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 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](#) 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.
- [Директива \(ЕС\) 2019/1152](#) на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз въвежда нови права (напр. ограничения на продължителността на изпитателните срокове, забрана на клаузите за изключителност и 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, работата със заплащане чрез ваучери и работата през платформи.

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-108108/10 (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 насърчване 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. Комисията уведоми социалните партньори, че няма да предложи на Съвета директива за изпълнението на това споразумение.

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](#), 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 ЕС/ЕИП с най-малко 1000 работници, 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](#) 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](#) 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](#) за допълнение на **Устава на европейското дружество по отношение на участието на зетите лица** предвижда правила за участието на работниците и служителите в решенията относно стратегическото развитие на дружеството. Предвижда се не само орган, подобен на европейските работнически съвети, 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](#) 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](#) 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 оглед на тяхното 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 обяви намерението си да съпровожда и наблюдава развитието на транснационалните споразумения между предприятия, като подкрепя обмена на опит и извършването на проучвания. Тя поддържа [база данни](#) за транснационалните споразумения между предприятия.

През април 2018 г. Комисията представи пакет от предложения относно реформата на дружественото право на ЕС, включително предложение за изменение на директивата от 2017 г. по отношение на презграничните преобразувания, сливания и разделяния.

В съответствие с [Европейския стълб на социалните права](#), който дава право на всички работници във всички сектори да бъдат информирани и консултирани по всякакви въпроси, свързани с тях, една от целите на това предложение е да се повиши закрилата на служителите, като се предвиди предоставянето на по-пълна информация за презграничните 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. По-конкретно по отношение на презграничните преобразувания и разделяния работниците и служителите ще могат също така да представят своите становища относно предвидените условия на предложената операция.

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.



По това предложение продължават да се водят междуинституционални преговори.

РОЛЯТА 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. Парламентът също така призова, в своята [резолюция от 19 февруари 2009 г.](#), работниците и служителите от публичния сектор да бъдат включени в обхвата на директивите за информирането и консултирането.

В [резолюцията 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.

Той отправи този си призив отново в своята [резолюция от 22 октомври 2014 г. относно Европейския семестър за координация на икономическата политика](#) и впоследствие в [резолюцията си от 13 юни 2017 г. относно трансграничните сливания и разделяния](#).

След обявяването през 2016 г. на плановете за съществено реструктуриране на Caterpillar и Alstom Парламентът прие на 5 октомври 2016 г. [резолюция относно необходимостта от европейска политика на реиндустриализация](#), в която 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.

В своята [резолюция 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.

Aoife Kennedy
11/2019

