



Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή

Η Ευρωπαϊκή Ένωση συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών όσον αφορά το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, θεσπίζοντας ελάχιστες απαιτήσεις μέσω οδηγιών ή μέτρων που έχουν σκοπό να ενθαρρύνουν τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών.

Νομική βάση

Άρθρα 5, 114, 115, 151 και 153 της [Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης](#) (ΣΛΕΕ).

Στόχοι

Η ΕΕ στηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών μελών που αφορούν τη συμμετοχή των εργαζομένων, με σκοπό να συμβάλει στην επίτευξη των βασικών στόχων της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής (άρθρο 151 ΣΛΕΕ), οι οποίοι περιλαμβάνουν τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού.

Επιτεύγματα

A. Πλαίσιο

Το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή αποτελεί κεντρικό θέμα του ευρωπαϊκού διαλόγου από τότε που εγκρίθηκε το πρώτο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης το 1974. Ο κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989 ([κοινωνικός χάρτης](#)) τονίζει την πρόθεση προαγωγής της συμμετοχής των εργαζομένων. Ωστόσο, οι προτάσεις της Επιτροπής στον τομέα αυτό συχνά συναντούν αντίσταση. Κατάλληλη νομική βάση για κοινοτική νομοθετική ρύθμιση δεν υπήρχε έως το 1997, οπότε και η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική ενσωματώθηκε στη [Συνθήκη του Άμστερνταμ](#).

Όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων, το άρθρο 153 ΣΛΕΕ αναθέτει στο Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο την εξουσία να εγκρίνουν:

- μέτρα ενθάρρυνσης της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών·
- οδηγίες που ορίζουν ελάχιστες απαιτήσεις για σταδιακή υλοποίηση.



Εφαρμόζεται η συνήθης νομοθετική διαδικασία, με προηγούμενη διαβούλευση με την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών.

B. Ισχύουσα νομοθεσία

Μια πρώτη ομάδα οδηγιών αφορά το δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας και το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση επί απολύσεων ή μεταβιβάσεων:

- η οδηγία 75/129/ΕΟΚ του Συμβουλίου που αφορά τις **ομαδικές απολύσεις**, όπως τροποποιήθηκε από τις οδηγίες 92/56/ΕΟΚ και [98/59/ΕΚ](#) του Συμβουλίου, απαιτεί από τον εργοδότη να προβαίνει σε διαπραγματεύσεις με τους εργαζομένους σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, με σκοπό να προσδιοριστούν τρόποι και μέσα για την αποφυγή των ομαδικών απολύσεων ή για τον περιορισμό του αριθμού των εργαζομένων που θίγονται·
- η [οδηγία 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου](#) σχετικά με τη **διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων** (ενοποίηση των οδηγιών 77/187/ΕΟΚ και 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου) ορίζει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τους λόγους της μεταβίβασης και για τις συνέπειές της· περιέχει επίσης ουσιαστικές διατάξεις περί διατήρησης των θέσεων απασχόλησης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης·
- η [οδηγία 2002/14/ΕΚ](#) περί θεσπίσεως **γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα** ορίζει ελάχιστους διαδικαστικούς κανόνες σχετικά με την προστασία του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων για την οικονομική κατάσταση και την κατάσταση απασχόλησης που επηρεάζουν τον χώρο εργασίας τους·
- η [οδηγία \(ΕΕ\) 2019/1152](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση θεσπίζει νέα δικαιώματα (π.χ. περιορισμούς στις περιόδους δοκιμασίας, απαγόρευση ρητρών αποκλειστικότητας και εκ των προτέρων ενημέρωση σχετικά με τα χρονοδιαγράμματα εργασίας) για όλους τους εργαζομένους σε όλες τις μορφές εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απασχολούνται στις πιο ευέλικτες, σε άτυπες και σε νέες μορφές εργασίας, όπως με συμβάσεις μηδενικού ωραρίου, βάσει δελτίου ή σε πλατφόρμες.

Οι εν λόγω οδηγίες υποβλήθηκαν σε έλεγχο καταλληλότητας από την Επιτροπή, η οποία, τον Ιούλιο του 2013, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι οδηγίες είναι μεν εν πολλοίς κατάλληλες για την επίτευξη του σκοπού τους και ότι τα οφέλη είναι πιο σημαντικά από το κόστος, αλλά ότι εξακολουθούν να υπάρχουν ατέλειες, ιδίως όσον αφορά την εφαρμογή των οδηγιών στους εργαζόμενους στις δημόσιες υπηρεσίες, στους ναυτικούς και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, καθώς και ότι κάποιιοι ορισμοί χρειάζεται να εξετασθούν και να συζητηθούν περαιτέρω (SWD(2013)0293). Εξετάστηκε το ενδεχόμενο αναδιατύπωσης των οδηγιών περί ενημέρωσης και διαβούλευσης ([C\(2015\)2303](#)), αλλά κάτι τέτοιο φαίνεται ότι δεν συζητείται πλέον ως ενδεχόμενο, δεδομένου ότι δεν αναφέρεται στο πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής από το 2015 και έκτοτε.



Τον Ιανουάριο του 2018, εγκρίθηκε [οδηγία του Συμβουλίου για την ενσωμάτωση συμφωνίας μεταξύ κοινωνικών εταίρων στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών](#), με την οποία τέθηκε τέρμα στην εξαίρεση των ναυτικών από τις οδηγίες σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς.

Όσον αφορά τους εργαζομένους του δημοσίου τομέα, καμία από τις οδηγίες σχετικά με το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων δεν ισχύει για τις δημόσιες διοικήσεις (βλ. αποφάσεις του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης αριθ. C-583/10, Nolan και C-108/10, Scattolon). Κατά τη διαπραγμάτευση της γενικής οδηγίας πλαίσιο το 2001, το Κοινοβούλιο προσπάθησε να διευρύνει το πεδίο εφαρμογής στον δημόσιο τομέα, αλλά το Συμβούλιο δεν το δέχτηκε. Τον Δεκέμβριο του 2015, η Επιτροπή τομεακού κοινωνικού διαλόγου για τον κλάδο της δημόσιας διοίκησης υπέγραψε τομεακή συμφωνία σχετικά με κοινά ελάχιστα πρότυπα για τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στην κεντρική διοίκηση, και ζήτησε την υλοποίησή της μέσω οδηγίας του Συμβουλίου. Στις 5 Μαρτίου 2018, η Επιτροπή ενημέρωσε τους κοινωνικούς εταίρους ότι δεν σκοπεύει να προτείνει τη συμφωνία αυτή στο Συμβούλιο προς υλοποίηση.

Μία δεύτερη ομάδα οδηγιών ενσωματώνει τα δικαιώματα των εργαζομένων περί ενημέρωσης και διαβούλευσης σε καταστάσεις διεθνικού χαρακτήρα:

- Η οδηγία 94/45/EK , όπως αναθεωρήθηκε από την [οδηγία 2009/38/EK](#) για τη θέσπιση **ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων** (EWC). Στα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων συμμετέχουν εκπρόσωποι της κεντρικής διοίκησης και των εργαζομένων από ολόκληρη την Ευρώπη για να συζητήσουν θέματα όπως οι επιδόσεις, οι προοπτικές και η απασχόληση, οι πολιτικές αναδιάρθρωσης και ανθρωπίνων πόρων μιας εταιρείας. Στους εργαζομένους έχουν επίσης χορηγηθεί ορισμένα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον. Η νομοθεσία για τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων καλύπτει πολυεθνικές εταιρείες με τουλάχιστον 1.000 εργαζομένους στην ΕΕ/ΕΟΧ και τουλάχιστον 150 υπαλλήλους σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη. Μια [ειδική βάση δεδομένων](#), που διατηρεί το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI), παρέχει στοιχεία για τα συμβούλια·
- η [οδηγία 2004/25/EK](#) σχετικά με τις **δημόσιες προσφορές εξαγοράς**, σύμφωνα με την οποία πρέπει να παρέχεται στους εργαζομένους στις σχετικές εταιρείες, ή στους εκπροσώπους τους, η δυνατότητα να δηλώσουν τις απόψεις τους σχετικά με τις προβλέψιμες επιπτώσεις που θα έχει η συγκεκριμένη προσφορά στην απασχόληση· ισχύουν επίσης οι συνήθεις κανόνες σχετικά με την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς·
- η [οδηγία 2011/35/ΕΕ](#) για τις **συγχωνεύσεις των ανωνύμων εταιρειών**, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι σε εταιρείες που συγχωνεύονται προστατεύονται στον ίδιο βαθμό που προβλέπεται στην οδηγία για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων.

Στις 14 Μαΐου 2018, η Επιτροπή δημοσίευσε μια [αξιολόγηση REFIT](#) της οδηγίας για τα συμβούλια εργαζομένων και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι πληροφορίες για τους εργαζομένους έχουν βελτιωθεί όσον αφορά την ποιότητα και το πεδίο εφαρμογής, αλλά η οδηγία δεν έχει αυξήσει τον ρυθμό δημιουργίας νέων συμβουλίων. Η Επιτροπή πρότεινε να καταρτίσει ένα πρακτικό εγχειρίδιο για τους ενδιαφερομένους



και να παράσχει χρηματοδότηση στους κοινωνικούς εταίρους για να υποστηρίξουν τη σύσταση και τη λειτουργία ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.

Μια τρίτη ομάδα οδηγιών αποσκοπεί στον καθορισμό κανόνων που ισχύουν σε καταστάσεις διεθνικού χαρακτήρα, και οι οποίοι χορηγούν εν μέρει δικαιώματα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων:

- Η [οδηγία 2001/86/ΕΚ του Συμβουλίου](#) για τη συμπλήρωση του **καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας όσον αφορά τον ρόλο των εργαζομένων** θεσπίζει κανόνες για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αποφάσεις που αφορούν τη στρατηγική ανάπτυξη της εταιρείας. Αυτοί προβλέπουν όχι μόνο την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς μέσω ενός οργάνου παρόμοιου με ένα ευρωπαϊκό συμβούλιο εργαζομένων, αλλά και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικών συμβουλίων, εφόσον αυτή η μορφή συμμετοχής εφαρμόζοταν στις εθνικές ιδρυτικές εταιρείες (η αποκαλούμενη αρχή «πριν και μετά»):
- η [οδηγία 2003/72/ΕΚ του Συμβουλίου](#) για τη συμπλήρωση του **καταστατικού του ευρωπαϊκού συνεταιρισμού όσον αφορά τον ρόλο των εργαζομένων** εξασφαλίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δύνανται να επηρεάσουν τη διαχείριση των ευρωπαϊκών συνεταιρισμών·
- η [οδηγία \(ΕΕ\) 2017/1132](#) σχετικά με ορισμένες πτυχές του εταιρικού δικαίου, περιλαμβάνει επίσης κανόνες για τον καθορισμό του καθεστώτος συμμετοχής των εργαζομένων που εφαρμόζεται στις διασυνοριακές συγχωνεύσεις κεφαλαιουχικών εταιρειών.

Η τέταρτη ομάδα αποτελείται από: δύο διατομεακές συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων (που εφαρμόστηκαν με την [οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου](#) για την εργασία μερικής απασχόλησης και [99/70/ΕΚ](#) για την εργασία ορισμένου χρόνου), την [οδηγία 2008/104/ΕΚ](#) περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, και από ορισμένες οδηγίες περί υγείας και ασφάλειας, που περιέχουν στο σύνολό τους έμμεσες διατάξεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση.

Γ. Λοιπές πρωτοβουλίες

Οι εταιρείες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν αρχίσει να συνάπτουν διεθνικές εταιρικές συμφωνίες (ΤCΑ), μια μορφή κοινωνικού διαλόγου σε πολυεθνικές εταιρείες, στο πλαίσιο της αυξανόμενης διεθνοποίησης των εταιρειών. Οι διεθνικές εταιρικές συμφωνίες λαμβάνουν διάφορες μορφές και συντάσσονται από κοινού για την εφαρμογή σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη από εκπροσώπους της εταιρείας και οργανώσεις εργαζομένων. Ωστόσο, η πρακτική αυτή μπορεί να εγείρει νομικά και πολιτικά θέματα όσον αφορά τη σχέση μεταξύ των διαφόρων κατακόρυφων επιπέδων κοινωνικού διαλόγου (διεθνές, ευρωπαϊκό, εθνικό) και των οριζόντιων πεδίων εφαρμογής του (διατομεακό επίπεδο, επίπεδο τομέα και επίπεδο εταιρείας). Επιπλέον, οι συμφωνίες αυτές μπορεί να αντιβαίνουν σε εθνικούς κανόνες και συστάσεις, και υπάρχουν λίγοι μηχανισμοί διευθετήσεως διαφορών.

Η Επιτροπή δήλωσε ότι προτίθεται να συνοδεύσει και να παρακολουθήσει την εξέλιξη των διεθνικών εταιρικών συμφωνιών στηρίζοντας την ανταλλαγή εμπειριών και έρευνας. Διατηρεί [βάση δεδομένων](#) για τις διεθνικές εταιρικές συμφωνίες.



Τον Απρίλιο του 2018, η Επιτροπή παρουσίασε δέσμη προτάσεων για τη μεταρρύθμιση του εταιρικού δικαίου της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης πρότασης για την τροποποίηση της οδηγίας του 2017 σχετικά με τις διασυννοριακές μετατροπές, συγχωνεύσεις και διασπάσεις.

Σύμφωνα με τον [ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων](#), που δίνει το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε όλους τους εργαζομένους όλων των τομέων, ένας από τους στόχους της πρότασης αυτής είναι η αναβάθμιση της προστασίας των εργαζομένων με την παροχή καλύτερης ενημέρωσης σχετικά με διασυννοριακές μετατροπές, συγχωνεύσεις ή διασπάσεις. Κάθε εταιρεία οφείλει να παρέχει στους υπαλλήλους της έκθεση η οποία θα εξετάζει τον αντίκτυπο που ενδέχεται να έχει σε αυτούς μια παρόμοια πράξη. Η γνώμη των εργαζομένων πρέπει στη συνέχεια να λαμβάνεται υπόψη κατά τη γενική συνέλευση. Ειδικά για τις διασυννοριακές μετατροπές και διασπάσεις, οι εργαζόμενοι θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να υποβάλουν τις απόψεις τους σχετικά με το σχέδιο της προτεινόμενης πράξης.

Όσον αφορά την προστασία των δικαιωμάτων συμμετοχής των εργαζομένων, ήδη υπάρχουν ειδικοί κανόνες για τις συγχωνεύσεις, οι οποίοι θα παραμείνουν αμετάβλητοι. Για τις διασυννοριακές μετατροπές και διασπάσεις, προτείνεται οι εταιρείες να ακολουθούν καταρχήν τους κανόνες του κράτους μέλους προορισμού.

Η πρόταση αποτελεί αντικείμενο εν εξελίξει διοργανικών διαπραγματεύσεων.

Ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Το Κοινοβούλιο έχει εγκρίνει διάφορα ψηφίσματα που ζητούσαν να έχουν οι εργαζόμενοι το δικαίωμα να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων της εταιρείας και το δικαίωμα αυτό να εφαρμόζεται τόσο σε εθνικές όσο και σε διεθνικές εταιρείες, ανεξάρτητα από το νομικό καθεστώς τους. Με το [ψήφισμα που ενέκρινε στις 19 Φεβρουαρίου 2009](#), το Κοινοβούλιο ζήτησε επίσης τη συμπερίληψη των εργαζομένων του δημοσίου τομέα στο πεδίο εφαρμογής των οδηγιών περί ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Με το [ψήφισμά του της 15ης Ιανουαρίου 2013 σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αναδιρθρώσεων](#), το Κοινοβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να υποβάλει πρόταση νομικής πράξης η οποία θα προβλέπει την πλήρη ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με οποιαδήποτε προτεινόμενη αναδιάρθρωση και θα ορίζει εύλογο χρονοδιάγραμμα για διαβουλεύσεις.

Επανάλαβε την έκκληση αυτή για τη θέσπιση νομοθεσίας στο [ψήφισμά του της 22ας Οκτωβρίου 2014 σχετικά με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο για τον συντονισμό των οικονομικών πολιτικών](#) και στο [ψήφισμά του της 13ης Ιουνίου 2017 σχετικά με την υλοποίηση διασυννοριακών συγχωνεύσεων και διασπάσεων](#).

Έπειτα από την ανακοίνωση των σχεδίων της Caterpillar και της Alstom για εκτεταμένη αναδιάρθρωση το 2016, το Κοινοβούλιο ενέκρινε στις 5 Οκτωβρίου 2016 [ψήφισμα σχετικά με την ανάγκη για μια ευρωπαϊκή πολιτική επανεκβιομηχάνισης](#), με το οποίο κάλεσε όλες τις αρμόδιες αρχές να διασφαλίσουν ότι όλα τα εμπλεκόμενα μέρη συμμορφώνονται πλήρως με την εθνική και την ευρωπαϊκή νομοθεσία σχετικά με



την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς, ιδίως στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης.

Στο [ψήφισμά του της 19ης Ιανουαρίου 2017 σχετικά με έναν ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων](#), το Κοινοβούλιο υπενθύμισε την αξία της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων και τη διαχείριση των εταιρειών, και υπέδειξε τις επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, όπως είναι οι συνεταιρισμοί, ως καλό παράδειγμα δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας, υποστήριξης της κοινωνικής ένταξης και προώθησης μιας συμμετοχικής οικονομίας.

Aoife Kennedy

11/2019

