



DARBA ŅĒMĒJU TIESĪBAS UZ INFORMĒŠANU, UZKLAUSĪŠANU UN LĪDZDALĪBU

Eiropas Savienība papildina dalībvalstu pasākumus saistībā ar darba ņēmēju tiesībām uz informēšanu un uzklausišanu, pieņemot direktīvas, kurās noteiktas minimālās prasības, vai īstenojot pasākumus, kuru mērķis ir veicināt sadarbību starp dalībvalstīm.

JURIDISKAIS PAMATS

[Līguma par Eiropas Savienības darbību](#) (LESD) 5., 114., 115., 151. un 153. pants.

MĒRĶI

ES atbalsta un papildina dalībvalstu pasākumus saistībā ar darba ņēmēju iesaistīšanu, lai sasniegtu Eiropas sociālās politikas pamatmērķus (LESD 151. pants), kuri cita starpā paredz dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, pienācīgu sociālo aizsardzību, nemainīgi augstu nodarbinātības līmeni un sociālās atstumtības apkarošanu.

SASNIEGUMI

A. Pamatinformācija

Darba ņēmēju tiesības uz informēšanu, uzklausišanu un līdzdalību ir viena no svarīgākajām diskusiju tēmām Eiropā, kopš 1974. gadā tika pieņemta pirmā sociālās rīcības programma. Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām ([Sociālā harta](#)), kas pieņemta 1989. gadā, ir uzsvērts, ka būtu vēlams sekmēt darba ņēmēju līdzdalību. Tomēr Komisijas priekšlikumi šajā jomā bieži vien ir saskārušies ar pretestību. Pienācīgs juridiskais pamats Kopienas tiesību aktiem tika nodrošināts tikai ar sociālās politikas nolīguma iekļaušanu [Amsterdamas līgumā](#), kas notika 1997. gadā.

Attiecībā uz darba ņēmēju līdzdalību ar LESD 153. pantu Parlamentam un Padomei tiek piešķirtas pilnvaras pieņemt:

- pasākumus, lai veicinātu dalībvalstu sadarbību;
- direktīvas, kurās noteiktas minimālās prasības attiecībā uz pakāpenisku īstenošanu.

Piemēro parasto likumdošanas procedūru, pirms tam apspriežoties ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Reģionu komiteju.



B. Spēkā esošie tiesību akti

Pirmās grupas direktīvas skar darba ņēmēju tiesības uz informēšanu par nosacījumiem, kas piemērojami līgumam vai darba tiesiskajām attiecībām, un par tiesībām būt informētiem un uzklausi tiem saistībā ar atlaišanu vai pārvietošanu:

- Padomes Direktīva 75/129/EEK par **kolektīvo atlaišanu**, kurā grozījumi izdarīti ar Padomes Direktīvām 92/56/EEK un [98/59/EK](#), prasa, lai masveida atlaišanas gadījumā notiktu sarunas starp darba devējiem un darba ņēmējiem nolūkā rast veidu, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu.
- Padomes [Direktīva 2001/23/EK](#) par **darba ņēmēju tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā** (konsolidē Padomes Direktīvas 77/187/EEK un 98/50/EK) nosaka, ka darba ņēmēji ir jāinformē par ikvienas īpašnieka maiņas iemesliem un sekām; tajā ir iekļauti būtiski noteikumi par darba ņēmēju darbvietu tiesību aizsardzību īpašnieka maiņas gadījumā.
- [Direktīva 2002/14/EK](#), ar ko izveido **vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā**, ir izklāstīti minimālie procesuālie standarti nolūkā aizsargāt darba ņēmēju tiesības tikt uzklausi tiem un saņemt informāciju par ekonomisko un nodarbinātības stāvokli saistībā ar viņu darba vietu.
- Ar Eiropas Parlamenta un Padomes [Direktīvu \(ES\) 2019/1152](#) (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā ir ieviestas jaunas tiesības (tādas kā pārbaudes laika ierobežojumi, ekskluzivitātes klauzulas aizliegums, iepriekšēja informācija par darba grafiku) visiem darba ņēmējiem visu veidu darbā, tostarp darba ņēmējiem, kuri strādā viselastīgāko nestandarta un jaunu veidu darbā, tādā kā darbs ar nulles stundu līgumu, uz kuponu sistēmu balstīts darbs vai tiešsaistes platformu darbs.

Komisija ir veikusi atbilstības pārbaudi, pēc kuras 2013. gada jūlijā tika secināts, ka šīs direktīvas kopumā ir piemērotas attiecīgo mērķu sasniegšanai un to dotais ieguldījums ir lielāks nekā izmaksas, bet dažas nepilnības tomēr pastāv, jo īpaši saistībā ar šo direktīvu darbības jomas attiecināšanu uz sabiedrisko pakalpojumu jomā nodarbinātajiem, jūrniekiem un MVU, kā arī ir jāveic konkrētu definīciju papildu pārbaude un tās jāapspriež (SWD(2013)0293). Tika apsvērta iespēja pārstrādāt šīs informēšanas un uzklausišanas direktīvas ([C\(2015\)2303](#)), bet tagad šķiet, ka šis jautājums vairs nav aktuāls, jo tas kopš 2015. gada nav iekļauts Komisijas darba programmā.

2018. gada janvārī tika pieņemta [Padomes direktīva, ar ko transponē vienošanos starp sociālajiem partneriem jūras transporta nozarē](#), un līdz ar to tika izbeigta jūrnieku izslēgšana no direktīvām par darba ņēmēju informēšanu un uzklausišanu.

Attiecībā uz publiskā sektora darbiniekiem neviena no direktīvām par darba ņēmēju tiesībām uz informāciju un uzklausišanu netiek piemērota civildienestam (sk. Eiropas Savienības Tiesas spriedumu lietās C-583/10, Nolan un C-108/10, Scattolon). Parlaments 2001. gadā, apspriežot Kopējās sistēmas direktīvu, centās paplašināt darbības jomu, iekļaujot arī publisko sektoru, taču Padome šo ieceri noraidīja.



2015. gada decembrī Centrālās pārvaldes sektorālā sociālā dialoga komiteja parakstīja sektorālo nolīgumu par vienotiem minimāliem standartiem attiecībā uz centrālajā pārvaldē strādājošo darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklausišanu, kā arī pieprasīja šos standartus īstenot ar Padomes direktīvu. 2018. gada 5. martā Komisija informēja sociālos partnerus, ka tā neieteiks Padomei minēto nolīgumu īstenot.

Otrās grupas direktīvas attiecas uz darba ņēmēju tiesībām uz informēšanu un uzklausišanu transnacionālos gadījumos:

- Padomes Direktīva 94/45/EK, kas pārskatīta ar [Direktīvu 2009/38/EK](#) par **Eiropas Uzņēmumu padomes** (EUP) izveidošanu. EUP pulcē centrālās vadības un darbinieku pārstāvjus no visas Eiropas, lai pārrunātu tādus jautājumus kā uzņēmumu darbības rezultāti, nākotnes perspektīvas un nodarbinātība, pārstrukturēšana un cilvēkresursu politika. Turklāt ar šo direktīvu darba ņēmējiem ir piešķirtas zināmas tiesības uz informāciju un uzklausišanu darba apstākļu jautājumos. EUP tiesību akti attiecas uz multinacionāliem uzņēmumiem, kas nodarbina vismaz 1000 darbinieku ES/EEZ un vismaz 150 darbinieku divās vai vairākās dalībvalstīs. Eiropas Arodbiedrību institūts (EAI) uztur [speciālu datubāzi](#), kurā sniegtas ziņas par EUP.
- [Direktīva 2004/25/EK](#) par **pārņemšanas piedāvājumiem**, saskaņā ar kuru attiecīgo uzņēmumu darbiniekiem vai to pārstāvjiem ir jādod iespēja izteikt viedokli par paredzamo piedāvājuma ietekmi uz nodarbinātību; turklāt piemēro parastos noteikumus par darba ņēmēju informēšanu un uzklausišanu.
- [Direktīva 2011/35/ES](#) par **akciju sabiedrību apvienošanu**, saskaņā ar kuru darba ņēmēji uzņēmumu apvienošanās gadījumā ir tikpat lielā mērā aizsargāti, kā ir paredzēts direktīvā par uzņēmumu īpašnieka maiņu.

Komisija 2018. gada 14. maijā publicēja Eiropas Uzņēmumu padomes direktīvas [REFIT novērtējumu](#) un secināja, ka darba ņēmēju informēšana ir uzlabojusies gan kvalitātes, gan mēroga ziņā, taču direktīva nav uzlabojusi situāciju jaunu EUP izveides jomā. Komisija ierosināja izstrādāt EUP locekļiem paredzētu praktisko norādījumu rokasgrāmatu un nodrošināt finansējumu sociālajiem partneriem, lai sekmētu EUP īstenošanu un efektivitāti.

Trešās grupas direktīvu mērķis ir noteikt normas, kas attiecas uz transnacionāliem gadījumiem, ar kurām daļēji nodrošina tiesības piedalīties lēmumu pieņemšanā:

- [Padomes Direktīva 2001/86/EK](#), ar ko papildina **Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā**, paredz noteikumus par darba ņēmēju līdzdalību lēmumu pieņemšanā, kas attiecas uz uzņēmuma stratēģisko attīstību. Tajā noteikts, ka darbiniekus ne tikai informē un uzklausa Eiropas Uzņēmumu padomei līdzīgā struktūrā, bet arī paredz darbinieku līdzdalību valdes darbā, ja šādu līdzdalības formu īsteno valsts dibinātājās uzņēmējsabiedrībās (tā dēvētais “pirms un pēc” princips).
- [Padomes Direktīva 2001/86/EK](#), ar ko papildina **Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā**, paredz noteikumus par darba ņēmēju līdzdalību lēmumu pieņemšanā, kas attiecas uz uzņēmuma stratēģisko attīstību.



- [Direktīvā \(ES\) 2017/1132](#) attiecībā uz sabiedrību tiesību dažiem aspektiem ir ietverti arī noteikumi par darbinieku līdzdalības režīmu, kas piemērojams sabiedrību ar ierobežotu atbildību pārrobežu apvienošanās gadījumā.

Ceturtajā grupā ietilpst: divi starpnozaru nolīgumi starp sociālajiem partneriem, kas īstenoti ar [Padomes Direktīvu 97/81/EK](#) par nepilnu darba laiku un Direktīvu [99/70/EK](#) par darba uz noteiktu laiku, [Direktīva 2008/104/EK](#) par pagaidu darba aģentūrām, kā arī vairākas direktīvas par veselības aizsardzību un drošību, kurās visās iekļauti nepārprotami noteikumi par informēšanu un uzklausišanu.

C. Citas iniciatīvas

Uzņēmējsabiedrības un darba ņēmēju pārstāvji sāk parakstīt transnacionālus uzņēmumu nolīgumus (TUN), jo aizvien plašāk notiek uzņēmējsabiedrību internacionalizācija un aizvien biežāk tiek uzsvērtā uzņēmumu sociālā atbildība. TUN ir atšķirīgi veidoti, un tos vairāk nekā vienā dalībvalstī kopīgi sagatavo uzņēmumu pārstāvji un darba ņēmēju organizācijas. Šāda prakse tomēr var radīt juridiskas un politiskas sekas, ņemot vērā sociālā dialoga atšķirīgo vertikālo līmeņu (starptautiskā, Eiropas un valsts līmeņa) savstarpējo saistību un tās horizontālās piemērošanas jomas (daudznozaru, vienas nozares un uzņēmējsabiedrības līmenis). Turklāt TUN var nonākt pretrunā ar valstu normām un norādījumiem, un ir izveidoti vairāki strīdu izšķiršanas mehānismi.

Komisija ir apņēmusies sekot līdzi transnacionāliem uzņēmumu nolīgumiem un tos uzraudzīt, atbalstot pieredzes un izpētes rezultātu apmaiņu. Komisija uztur [datubāzi](#) par transnacionāliem uzņēmumu nolīgumiem.

Komisija 2018. gada aprīlī iesniedza priekšlikumu paketi attiecībā uz ES sabiedrību tiesību reformu, tostarp priekšlikumu grozīt 2017. gada direktīvu par pārrobežu reorganizāciju, apvienošanu un sadalīšanu.

Saskaņā ar [Eiropas sociālo tiesību pīlāru](#), ar ko paredz tiesības visiem darba ņēmējiem visās nozarēs saņemt informāciju un konsultācijas par visiem jautājumiem, kas uz viņiem attiecas, viens no šā priekšlikuma mērķiem ir uzlabot darba ņēmēju aizsardzību, sniedzot plašāku informāciju par pārrobežu reorganizāciju, apvienošanu vai sadalīšanu. Katram uzņēmumam būs jāsniedz darbiniekiem ziņojums, kurā izklāstīta ietekme, kādu uz viņiem varētu atstāt katra no minētajām darbībām. Attiecīgi kopsapulcē būtu jāņem vērā darbinieku viedoklis. Attiecībā uz pārrobežu pārstrukturēšanu un sadalīšanu darbinieki varēs arī paust savus viedokļus par ierosināto darbību noteikumu projektu.

Kas attiecas uz darbinieku līdzdalības tiesību aizsardzību, tad jau ir spēkā konkrēti noteikumi par apvienošanu, un šie noteikumi mainīti netiks. Pārrobežu pārstrukturēšanās un sadalīšanās ziņā ir ierosināts, lai uzņēmumi ievērotu tās valsts noteikumus, uz kuru uzņēmumu pārvieto.

Par šo priekšlikumu notiek iestāžu sarunas.

EIROPAS PARLAMENTA LOMA

Parlaments ir pieņēmis vairākas rezolūcijas, kurās tas prasa nodrošināt darba ņēmējiem tiesības piedalīties uzņēmuma lēmumu pieņemšanā un prasa šīs tiesības



piemērot gan valsts, gan transnacionāliem uzņēmumiem neatkarīgi no to juridiskā statusa. Bez tam Parlaments [2009. gada 19. februāra rezolūcijā](#) prasīja informēšanas un uzklauššanas direktīvas attiecināt uz publiskajā sektorā strādājošajiem.

Parlaments [2013. gada 15. janvāra rezolūcijā par darbinieku informēšanu un uzklauššanu un pārstrukturēšanas paredzēšanu](#) aicināja Komisiju iesniegt priekšlikumu tiesību aktam, ar ko nodrošinātu darbinieku pārstāvju pilnīgu informēšanu par jebkuru ierosināto pārstrukturēšanas pasākumu un paredzētu saprātīgu apspriešanās termiņu.

Parlaments šo aicinājumu atkārtoti puda [2014. gada 22. oktobra rezolūcijā par Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgadu](#), kā arī [2017. gada 13. jūnija rezolūcijā par pārrobežu apvienošanas un sadalīšanu](#).

Pēc paziņojumiem par vērienīgiem pārstrukturēšanas plāniem uzņēmumos *Caterpillar* un *Alstom* 2016. gadā Parlaments [2016. gada 5. oktobrī pieņēma rezolūciju par nepieciešamību pēc Eiropas reindustrializācijas politikas](#), kurā aicināja visas attiecīgās iestādes nodrošināt, ka visas iesaistītās puses pilnībā ievēro valsts un Eiropas tiesību aktus par darba ņēmēju informēšanu un uzklauššanu, jo īpaši pārstrukturēšanas laikā.

Parlaments [2017. gada 19. janvāra rezolūcijā par Eiropas sociālo tiesību pīlāru](#) atgādināja, cik vērtīga ir darbinieku iesaistīšana lēmumu pieņemšanā un uzņēmuma vadībā, un norādīja uz sociālās ekonomikas uzņēmumiem, piemēram, kooperatīviem, kā labu kvalitatīvas nodarbinātības veidošanas piemēru, kas atbalsta sociālo iekļaušanu un stimulē līdzdalības ekonomiku.

Aoife Kennedy
11/2019

