



PRAVICA DELAVCEV DO OBVEŠČENOSTI, POSVETOVANJA IN SOODLOČANJA

Evropska unija dopolnjuje dejavnosti držav članic v povezavi s pravico delavcev do obveščeniosti in posvetovanja tako, da v direktivah določi minimalne zahteve ali ukrepe za spodbujanje sodelovanja med državami članicami.

PRAVNA PODLAGA

Členi 5, 114, 115, 151 in 153 [Pogodbe o delovanju Evropske unije](#) (PDEU).

CILJI

Evropska unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic v zvezi z udeležbo delavcev, da bi uresničila temeljne cilje evropske socialne politike (člen 151 PDEU), ki zajemajo izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, ustrezno socialno zaščito, trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti.

DOSEŽKI

A. Ozadje

Pravica delavcev do obveščeniosti, posvetovanja in soodločanja je ena od osrednjih tem evropskih razprav, vse odkar je bil leta 1974 sprejet prvi socialni akcijski program. V Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989 ([socialna listina](#)) je poudarjeno, da je treba spodbujati soodločanje delavcev. Predlogi Komisije na tem področju so pogosto naleteli na odpor, zato je bila ustrezna pravna podlaga za zakonodajo Skupnosti vzpostavljena šele, ko je bil v [Amsterdamsko pogodbo](#) leta 1997 vključen sporazum o socialni politiki.

V zvezi z udeležbo delavcev lahko Parlament in Svet v skladu s členom 153 PDEU sprejemata:

- ukrepe za spodbujanje sodelovanja med državami članicami in
- direktive, v katerih so določene minimalne zahteve za postopno izvajanje.

Uporablja se redni zakonodajni postopek po predhodnem posvetovanju z Evropskim ekonomsko-socialnim odborom in Evropskim odborom regij.



B. Veljavna zakonodaja

Prva skupina direktiv obravnava pravico delavcev do obveščenosti o pogojih iz pogodbe o zaposlitvi ali delovnem razmerju in pravico do obveščenosti in posvetovanja z njimi o odpuščanjih ali prenosih:

- Direktiva Sveta 75/129/EGS o kolektivnih odpustih, ki je bila spremenjena z direktivama Sveta 92/56/EGS in [98/59/ES](#), določa, da morajo delodajalci v primeru kolektivnih odpustov začeti pogajanja z delavci, da bi našli načine za preprečitev kolektivnih odpustov ali za zmanjšanje števila prizadetih delavcev;
- [Direktiva Sveta 2001/23/ES](#) o varstvu pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (s katero je bila prečiščena vsebina direktiv Sveta 77/187/ES in 98/50/ES) določa, da morajo biti delavci obveščeni o razlogih za prenos in njegovih posledicah, vsebuje pa tudi bistvene določbe o varstvu delovnih mest in pravic delavcev v primeru prenosa podjetij;
- [Direktiva 2002/14/ES](#) o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti določa minimalne postopkovne standarde za zaščito pravice delavcev, da so obveščeni in da se je treba z njimi posvetovati o gospodarskih razmerah in razmerah na področju zaposlovanja, ki vplivajo na njihovo delovno mesto;
- v [Direktivi \(EU\) 2019/1152](#) o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji so bile določene nove pravice (na primer vnaprejšnje obveščanje o urniku dela) za vse delavce v vseh oblikah dela, vključno s tistimi v nestandardnih in novih oblikah dela, kot je platformno delo.

Komisija je leta 2013 preverila ustreznost teh direktiv in ugotovila, da na splošno ustrezajo svojemu namenu in da koristi, ki jih prinašajo, sicer odtehtajo stroške, vendar obstajajo nekatere vrzeli, na primer razširitev področja uporabe na pomorščake, delavce v javnih službah ter malih in srednjih podjetjih, nekatere opredelitve pa bi bilo treba dodatno pregledati in pretehtati (SWD(2013)0293). Vtis pa je, da je Komisija opustila zamisel o prenovitvi direktiv o pravici delavcev do obveščenosti in posvetovanja z njimi ([C\(2015\)2303](#)), saj v njenih programih ni bila omenjena že od leta 2015.

Januarja 2018 je bila sprejeta [direktiva Sveta o prenosu sporazuma med socialnima partnerjema v sektorju pomorskega prometa](#), ki je odpravila izključitev pomorščakov iz direktiv o pravici delavcev do obveščenosti in posvetovanja z njimi.

Kar zadeva delavce v javnem sektorju, se nobena od direktiv v zvezi s pravico delavcev do obveščenosti in posvetovanja z njimi ne uporablja za javne uprave (glej zadevi Sodišča C-583/10, Nolan, in C-108/10, Scattolon). Evropski parlament je leta 2001 med pogajanja o direktivi o splošnem okviru poskušal razširiti področje uporabe direktive na javni sektor, vendar je Svet to zavrnil. Odbor za sektorski socialni dialog za državne uprave je decembra 2015 podpisal sektorski sporazum o skupnih minimalnih standardih glede pravice do obveščenosti in posvetovanja za delavce državnih uprav in zahteval njegovo izvedbo z direktivo Sveta. Vendar je Komisija 5. marca 2018 socialne partnerje obvestila, da tega sporazuma ne bo predložila Svetu v izvajanje. Ta sklep



trenutno izpodbija Evropska zveza sindikatov javnih uslužbencev (EPSU) v sodnem postopku pred Sodiščem Evropske unije.

Druga skupina direktiv vključuje pravico delavcev do obveščeniosti in posvetovanja z njimi v nadnacionalnih razmerah:

- Direktiva Sveta 94/45/ES, kakor je bila popravljena z [Direktivo 2009/38/ES](#) o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev, ki združuje predstavnike osrednjih vodstvenih organov in delavcev iz vse Evrope v razpravi o uspešnosti podjetij, obetih in zaposlovanju, prestrukturiranju in kadrovski politiki. Delavcem so bile priznane tudi nekatere pravice do obveščeniosti in posvetovanja v zvezi z delovnim okoljem. Zakonodaja o evropskem svetu delavcev zajema večnacionalna podjetja, ki zaposlujejo najmanj 1000 delavcev v EU/EGP in imajo vsaj 150 zaposlenih v najmanj dveh državah članicah. Podatke o evropskem svetu delavcev zagotavlja [namenska podatkovna zbirka](#), ki jo vzdržuje Evropski sindikalni inštitut;
- [Direktiva 2004/25/ES](#) o ponudbah za prevzem, v skladu s katero bi morali zaposleni zadevnih družb ali njihovi predstavniki dobiti priložnost, da izrazijo svoje stališče o predvidljivih učinkih ponudbe na zaposlovanje, pri čemer veljajo tudi običajna pravila o obveščanju zaposlenih in posvetovanju z njimi;
- [Direktiva 2011/35/EU](#) o združitvi delniških družb, v skladu s katero so delavci v združenih podjetjih zaščiteni v enakem obsegu, kot je določeno v direktivi o prenosu podjetij.

Komisija je 14. maja 2018 objavila [oceno direktive o Evropskem svetu delavcev v okviru programa REFIT](#) in sklenila, da sta se kakovost in obseg informacij za delavce izboljšala, vendar se zaradi nje ni povečalo število evropskih svetov delavcev. Predlagala je pripravo praktičnega priročnika za strokovne delavce s tega področja in zagotavljanje financiranja socialnim partnerjem, da bi podprli izvajanje in učinkovitost evropskih svetov delavcev.

Namen tretje skupine direktiv je določiti pravila, ki se uporabljajo v nadnacionalnih razmerah, deloma pa omogočajo tudi pravico do sodelovanja pri odločanju:

- [Direktiva Sveta 2001/86/ES](#) o dopolnitvi statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev določa pravila o udeležbi delavcev pri odločanju glede strateškega razvoja družbe. Delavce se obvešča in se z njimi posvetuje v organu, podobnem Evropskemu svetu delavcev, predvidena pa je tudi soudeležba delavcev v vodstvenih organih, če se ta oblika soudeležbe uporablja v nacionalnih ustanovnih družbah (načelo „prej-in-potem“);
- [Direktiva Sveta 2003/72/ES](#) o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev zagotavlja, da lahko predstavniki delavcev vplivajo na delovanje evropskih zadrug;
- [Direktiva 2019/2121](#) o spremembi Direktive (EU) 2017/1132 glede čezmejnih preoblikovanj, združitvev in delitev, s katero so bile posodobljene določbe o čezmejnih združitvah ter dodane določbe in pogoji v zvezi s čezmejnimi preoblikovanji in delitvami delniških družb. Direktiva krepi položaj delavcev in njihovih predstavnikov glede obveščanja, posvetovanja in pravic do soodločanja pred čezmejnimi preoblikovanjem. Poslovodstvu nalaga, da se odzove na rezultate



posvetovanja z delavci, ter določa, da imajo sindikati in nacionalni predstavniki delavcev pravico, da analizirajo poročilo posloводства o učinkih načrtovanega preoblikovanja. Glede varstva pravic delavcev do soodločanja ostanejo pravila za združitve nespremenjena, za čezmejna preoblikovanja in delitve pa se uporabljajo pravila namembne države.

Četrto skupino sestavljajo dva medsektorska sporazuma med socialnimi partnerji, ki se izvajata z [Direktivo Sveta 97/81/ES](#) o delu s krajšim delovnim časom in Direktivo Sveta [99/70/ES](#) o delu za določen čas, [Direktiva 2008/104/ES](#) o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, [okvirna direktiva o digitalizaciji \(2020\)](#) ter več direktiv o zdravju in varnosti, ki vse vsebujejo izrecne določbe glede pravic delavcev do obveščeniosti in posvetovanja z njimi.

C. Druge pobude

Predstavniki podjetij in delavcev so začeli sklepati nadnacionalne kolektivne pogodbe, ki so oblika socialnega dialoga v večnacionalnih podjetjih, saj so družbe vse bolj internacionalizirane. Te pogodbe so različnih oblik, za uporabo v več kot eni državi članici pa jih skupaj oblikujejo predstavniki podjetij in organizacije delavcev. Ta praksa utegne odpreti pravna in politična vprašanja glede razmerja in odnosa med različnimi vertikalnimi ravnmi socialnega dialoga (mednarodno, evropsko, nacionalno) in horizontalnimi področji uporabe (medsektorska, sektorska in na ravni podjetij). Nadnacionalne kolektivne pogodbe so lahko tudi v nasprotju z nacionalnimi normami in predpisi, obstaja pa malo mehanizmov za reševanje sporov.

Komisija je navedla, da namerava s podpiranjem izmenjave izkušenj in raziskav spremljati in nadzirati razvoj teh pogodb v podjetjih, vzdržuje pa tudi [podatkovno zbirko](#) o nadnacionalnih podjetniških kolektivnih pogodbah.

VLOGA EVROPSKEGA PARLAMENTA

Parlament je sprejel številne resolucije, v katerih je pozval, da je treba delavcem zagotoviti pravico do udeležbe v postopku odločanja v podjetjih, ta pravica pa bi morala biti zagotovljena tako v nacionalnih kot v nadnacionalnih podjetjih, ne glede na pravni status. Parlament je v svoji [resoluciji z dne 19. februarja 2009](#) zahteval, da je treba v področje uporabe direktiv o obveščanju in posvetovanju vključiti tudi delavce javnega sektorja.

Parlament je v [resoluciji z dne 15. januarja 2013 o obveščanju zaposlenih in posvetovanju z njimi ter predvidevanju in upravljanju prestrukturiranja](#) pozval Komisijo, naj pripravi predlog zakonodajnega akta, v katerem bo določeno, da morajo biti predstavniki delavcev celovito obveščeni o predlaganem prestrukturiranju, predviden pa bi bil tudi razumen čas za posvetovanje.

Poziv k pripravi zakonodaje je ponovil v [resoluciji z dne 22. oktobra 2014 o evropskem semestru za usklajevanje ekonomskih politik](#) in znova v [resoluciji o čezmejnih združitvah in delitvah z dne 13. junija 2017](#).

Po napovedi obsežnih načrtov prestrukturiranja v podjetjih Caterpillar in Alstom je Parlament [5. oktobra 2016 sprejel resolucijo o potrebi po evropski politiki za ponovno industrializacijo](#), v kateri je pozval vse ustrezne organe, naj zagotovijo, da bodo vse



udeležene strani v celoti upoštevale nacionalne in evropske predpise o obveščanju delavcev in posvetovanju z njimi, zlasti med prestrukturiranjem.

Parlament je v svoji [resoluciji z dne 19. januarja 2017 o evropskem stebru socialnih pravic](#) spomnil na vrednost vključevanja delavcev v postopke odločanja in vodenja podjetij ter omenil tudi podjetja socialnega gospodarstva, kot so zadruga, ki so dober primer ustvarjanja kakovostnih delovnih mest, podpiranja socialne vključenosti in spodbujanja vključujočega gospodarstva.

V svoji [resoluciji z dne 22. oktobra 2020 o politiki zaposlovanja in socialni politiki v euroobmočju 2020](#) je Parlament poudaril, da je za uspešno izvajanje načrta EU za oživitev gospodarstva potreben ustrezen socialni dialog na vseh ravneh z dejanskim vključevanjem socialnih partnerjev. Poudaril je, da je pomembno krepiti pravice delavcev in sindikatov, pa tudi kolektivna pogajanja in udeležbo delavcev, ki sta temeljni orodji za demokracijo in vključevanje.

Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi
11/2020

