

Lecția 4



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Lecția 4 – Dreptul la informare, consultare și participare al angajaților la luarea deciziilor

Bună ziua, astăzi ne vom concentra asupra drepturilor de bază ale angajaților în ceea ce privește accesul la informații, consultări, precum și dreptul de a participa la luarea deciziilor în companii - sub denumirea de dreptul de participare al angajaților.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Bună ziua, astăzi ne vom concentra asupra drepturilor de bază ale angajaților în ceea ce privește accesul la informații, consultări, precum și dreptul de a participa la luarea deciziilor în companii - sub denumirea de dreptul de participare al angajaților.

Merită să fie remarcat faptul că în cazul informării și consultării, vorbim despre aceleași standarde pentru angajații din întreaga Uniune Europeană. Acest drept este cuprins în directivele adoptate de toate statele membre. Cu toate acestea, în cazul dreptului de participare (contribuție), statele membre ale Uniunii Europene sunt libere să ia decizii și să acorde anumite autorizații.competențe.

Dar, hai să o luăm de la început.

Legislația Uniunii Europene conferă lucrătorilor dreptul la informare, consultare și participare (contribuție), instituind astfel mecanisme de dialog social pentru prevenirea conflictelor colective de muncă. Aceste dispute se pot referi, de exemplu, la nivelul salariilor, condițiile de muncă, concedierile colective sau alte cazuri de restructurare.

Directiva 2002/14/CE privind stabilirea unui cadru general pentru informarea și consultarea lucrătorilor din **Comunitatea Europeană**¹ definește „**informarea**” ca „comunicarea datelor de către angajator către reprezentanții lucrătorilor pentru a le permite acestora să conștientizeze și să se familiarizeze cu anumite aspecte” (articolul 2 (f)). „**Consultările**” sunt definite ca „schimbul de opinii și stabilirea dialogului între reprezentanții lucrătorilor și angajatorilor” (articolul 2 litera (g)). Această directivă introduce obligația de a informa și consulta reprezentanții angajaților companiei și creează o bază legală pentru înființarea unui **comitet de întreprindere (works council)**. Aceste prevederi se aplică companiilor care angajează cel puțin 50 de angajați în orice stat membru. Directiva lasă statelor membre flexibilitate în ceea ce privește aranjamentele practice care pot fi create în consultare cu partenerii sociali. Cu toate acestea, acestea trebuie să fie în conformitate cu principiile exprimate în art. 1. 1. Și anume: „(3.) La definirea sau implementarea modalităților practice de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții angajaților vor acționa în spirit de cooperare și cu respectarea cuvenită a drepturilor și obligațiilor reciproce, ținând seama atât de interesele companiei sau fabricii și cât și a angajaților”.

Procedurile de informare și consultare includ:

- informații despre dezvoltarea recentă și probabila a afacerii și situația economică a întreprinderii sau a fabricii;
- informarea și consultarea cu privire la starea, structura și eventuala evoluție a ocupării forței de muncă în întreprindere sau în fabrică și asupra tuturor măsurilor preventive prevăzute, în special în cazul unui pericol pentru angajare;
- informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot duce la schimbări semnificative în organizarea muncii sau în relațiile contractuale;

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

De asemenea, angajații companiilor transnaționale care operează în Uniunea Europeană au dreptul la informare și consultare. Directiva 94/45/CE privind înființarea unui comitet european de întreprindere sau a procedurilor de informare și consultare a lucrătorilor din companiile sau grupurile de companii care își desfășoară activitatea pe teritoriul Comunității² și actualizarea ulterioară a Directivei 2009/38/CE³ au creat baza pentru înființarea **Comitetelor europene de întreprindere** (CEÎ). Acestea sunt organisme permanente de reprezentare a angajaților care facilitează procesele de informare și consultare.

Motivul de bază al instituirii unui astfel de mecanism a fost necesitatea de a permite lucrătorilor să-și exprime reacția la procesele de dezvoltare ale globalizării companiilor, precum și nevoia unei mai bune integrări în Uniunea Europeană, inclusiv aspectul dialogului social. Odată cu o mai mare internaționalizare a companiilor, este necesar un nivel adecvat de dialog social cu organele de decizie pentru a echilibra pozițiile lucrătorilor și angajatorilor. Comitetele europene de întreprindere au introdus un nou nivel european de relații industriale. CEÎ poate fi înființată în companii transnaționale cu sediul în cel puțin două state membre. Astfel de companii trebuie să îndeplinească următoarele criterii:

- să angajeze cel puțin 1.000 de lucrători în statele membre

și să angajeze cel puțin 150 de angajați în fiecare dintre cel puțin două state membre

Directiva 94/45/CE a fost modificată după 15 ani de valabilitate. Noua directivă 2009/38/CE (modificată) a consolidat rolul și drepturile CEÎ-ului în multe domenii, în special:

- face o distincție mai clară între informații și consultare în cadrul unui CEÎ și procesele desfășurate de autoritățile naționale, introducând astfel o nouă definiție a „problemelelor transnaționale” de care este responsabil un CEÎ,
- rolul consolidat al sindicatelor,
- a autorizat, de asemenea, membrii CEÎ-urilor să participe la traininguri fără a pierde compensația din cauza absenței de la locul de muncă.

În 2023, Parlamentul European a adoptat, din proprie inițiativă, o rezoluție legislativă în care a solicitat Comisiei să consolideze rolul și capacitățile CEÎ-ului. Principalele modificări propuse de Comisie includ următoarele aspecte:

A. Acordarea de drepturi egale lucrătorilor companiilor multinaționale care își desfășoară activitatea în Spațiul Economic European de a depune cereri pentru înființarea unui nou CEÎ, ceea ce înseamnă că vor fi eliminate excepțiile prevăzute de actuala directivă, permițând astfel ca peste 5 milioane de angajați în 320 de multinaționale. companiile cu contracte încheiate înainte de directiva de intrare în vigoare să depună o cerere pentru înființarea CEÎ-ului

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

3 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

B. Mai departe – clarificarea definiției problemelor transnaționale: asigurarea faptului că CEÎ desfășoară activități complementare și nu se suprapun cu activitatea organismelor naționale de informare și consultanță. O definiție clară este cheia pentru a determina când CEÎ-ul ar trebui consultat și informat.

C. O altă chestiune este asigurarea faptului ca angajații întreprinderilor multinaționale să fie consultați cu privire la problemele care îi privesc într-un mod oportun și semnificativ.

D. Asigurarea faptului că CEÎ să aibă capacitatea necesară de a-și desfășura activitatea: Acordurile/contractele legate de CEÎ trebuie să definească ce resurse financiare și materiale sunt alocate, de exemplu pentru costurile angajării experților, costurile legale și formarea.

E. Schimbarea esențială se va referi și la consolidarea egalității de gen în comitetele europene de întreprindere,

F. Ultima problemă se referă la îmbunătățirea accesului la căi de atac.

Parlamentul European și statele membre vor discuta propunerea Comisiei de modificare a Directivei privind comitetele europene de întreprindere. După adoptare, statele membre vor avea la dispoziție un an pentru a încorpora directiva în legislația națională. Noile prevederi vor intra în vigoare doi ani mai târziu. În această perioadă de doi ani, părțile își vor putea adapta acordurile CEÎ la cerințele modificate.

De asemenea, angajații pot întreprinde acțiuni de **participare a angajaților**, care subînțelege o mai mare implicare și responsabilitate a angajaților. Participarea angajaților poate fi directă - atunci implică practici de negociere directă, de obicei individuale, între angajați și angajatori. De asemenea, există o participare mediată de reprezentanții ai angajaților aleși democratic. În țările Uniunii Europene, angajații pot întâlni, de obicei, următoarele forme de reprezentare:

- Sindicat (pot exista mai multe sindicate la un anumit loc de muncă)
- *Reprezențai ad-hoc* – menite să inițieze un dialog care vizează rezolvarea problemelor care sunt importante la un moment dat. Acestea sunt de obicei înființate în locul unui sindicat dacă o astfel de organizație nu a fost încă înființată într-o anumită companie.
- Reprezentarea angajaților la nivelul consiliilor de conducere sau de supraveghere în companii (BLER) - pe asta m-am concentra în mai mare măsură. În majoritatea țărilor Uniunii Europene, angajații au dreptul de a-și alege reprezentanții în organele de conducere (consiliu de supraveghere, consiliu de conducere) în companii selectate (cel mai adesea în companii de stat sau alte companii relativ mari sau din sectorul public).

Reprezentarea angajaților la nivelul consiliului de administrație este un mecanism de participare a angajaților și un element important al democrației industriale. Potrivit lui Aline Conchon (2011), reprezentarea angajaților în consiliile de conducere și de supraveghere „se referă la fenomenul în care angajații își aleg sau își desemnează reprezentanții în organele de conducere ale companiei”. Reprezentanții angajaților aleși (sau numiți/autorizați) au aceleași responsabilități ca și ceilalți membri ai organului de conducere al companiei și, în același timp, reprezintă interesele angajaților (Munkholm, 2018).

Spre deosebire de dreptul la informare și consultare, statele membre adoptă, la propria discreție, reglementări referitoare la participarea angajaților la conducere, motiv pentru care nu există un cadru legal care să permită stabilirea unor standarde specifice în acest domeniu în fiecare țară. Ca urmare, există o mare varietate de soluții adoptate în acest domeniu în țările UE. Acest mecanism funcționează în 19 din cele 31 de țări ale Spațiului Economic European, dintre care 14 țări au reglementări care reglementează o gamă largă de întrebări, iar cinci țări au reglementări care se referă doar la dreptul de participare. Fiecare țară a dezvoltat un sistem distinct, iar reprezentarea la nivel de conducere face întotdeauna parte din contextul mai larg al sistemului național de relații industriale (pentru mai multe detalii despre diferențele naționale, a se vedea Conchon, 2011 și Munkholm, 2018).

Legislația europeană protejează dreptul la informare, consultare și participare și în cazul restrucurării companiilor multinaționale (Owczarek, 2021). De exemplu, Directiva 2001/86/CE – care completează Statutul companiei europene – prevede implicarea angajaților în luarea deciziilor în companiile europene prin informarea și consultarea angajaților. Ea protejează chiar reprezentarea angajaților la nivel de consiliu atunci când o astfel de reprezentare există deja într-una dintre companiile implicate în procesul de înființare a unei companii europene. În plus, Directiva 2005/56/CE privind fuziunile transfrontaliere conține dispoziții pentru a se asigura că mecanismele de informare, consultare și participare în societățile care fuzionează sunt menținute la un nivel care nu poate fi mai mic decât nivelul care exista înainte de fuziune. Aceste drepturi ale muncii au fost reiterate în Directiva UE 2017/1132/CE ulterioară, care se referă la anumite aspecte ale dreptului societăților comerciale. Mai mult, Directiva 2019/2121 privind modificările aduse Directivei (UE) 2017/1132 în ceea ce privește transformările transfrontaliere, fuziunile și divizările a extins domeniul de aplicare al restructurărilor reglementate astfel încât, alături de fuziuni, divizări și transformări ale corporațiilor multinaționale, sunt de asemenea acoperite.

Legislația UE privind informarea și consultarea (și aspectele conexe)

Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind înființarea unui comitet european de întreprindere sau privind procedurile de informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderile sau grupurile de întreprinderi din <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 referitoare la modificarea Statutului unei companii europene în ceea ce privește participarea salariaților <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind stabilirea unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană - Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind metoda de reprezentare a lucrătorilor <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Directiva 2005/56/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2005 privind

fuziunile transfrontaliere ale societăților cu răspundere limitată <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind înființarea unui comitet european de întreprindere sau privind procedurile de informare și consultare a lucrătorilor din întreprinderi sau grupuri de întreprinderi la nivel comunitar (versiunea modificată) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Directiva (UE) 2017/1132 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 iunie 2017 privind anumite aspecte ale dreptului societăților comerciale <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Directiva (UE) 2019/2121 a Parlamentului European și a Consiliului din 27 noiembrie 2019 de modificare a Directivei (UE) 2017/1132 în ceea ce privește transformările transfrontaliere, fuziunile și divizarea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

