

Др Љубинка КОВАЧЕВИЋ*

ЕВРОПСКИ РАДНОПРАВНИ СТАНДАРДИ О ОБАВЕШТАВАЊУ И КОНСУЛТОВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВРЕДНИМ ДРУШТВИМА**

Резиме

Последње две деценије, развој права Европске уније (ЕУ) обележило је интересовање њених институција за учешће запослених у доношењу одлука у привредним друштвима. То је резултирало плодном нормативном делатношћу у овој области радног и компанијског права, будући да је у многим државама, развој тржишне економије довео до јачања управљачких овлашћења послодаваца, док су пад стопе синдикализације и слабљење утицаја синдиката имали за последицу кризу социјалног дијалога. У таквом окружењу, продубљена је потреба за јачањем улоге запослених у спречавању и савладавању негативних последица сталних промена са којима се привредна друштва суочавају услед глобализације привреде. Ово тим пре што је на нивоу ЕУ уочена снажна веза између социјалног дијалога и веће продуктивности. У том смислу су потврђена начела обавештавања и консултовања запослених у предузећима која послују на националном нивоу (Директива 2002/14/ЕЗ), као и у европским компанијама (Директива 2001/86/ЕЗ и Правило 2157/2001) и другим мултинационалним предузећима која послују у оквиру ЕУ (директиве о европским радним саветима 94/45/ЕЗ и 2009/38/ЕЗ). Међу овим изворима права постигнут је значајан степен кохерентности, премда има места за даља унапређења њихових решења. Она су у чланку размотрена, како из угла нормативне садржине, тако и из угла могућности да (непосредно и посредно) допринесу заштити права и интереса запослених, али и очувању конкурентности предузећа. Закључено је да меродавни прописи ЕУ

* Ванредни професор Правног факултета Универзитета у Београду

** Рад је написан у оквиру пројекта „Идентитетски преображај Србије“, чији је носилац Правни факултет Универзитета у Београду.

могу помоћи доношењу исправних одлука у предузећима, чиме се оснажује легитимност процеса одлучивања, спречавају радни спорови, гради корпоративна култура и јача однос поверења између управе и запослених.

Кључне речи: партиципација запослених; право на обавештавање и консултовање; поступак одлучивања у привредним друштвима; европски радни савет; право Европске уније.

І Право запослених на партиципацију у одлучивању или дужност обавештавања и консултовања запослених?

Развој радног права обележила је, између осталог, и демократизација радног односа, односно идеја индустријске демократије, по којој се послодавчева власт ограничава „компензацијским“ овлашћењима (фр. *pouvoirs compensateurs*) запослених и њихових представника.¹ Поред учешћа у колективном преговарању и других активности синдикатâ, ово ограничење укључује и оснивање саветâ запослених и других институционалних облика партиципације, али и успостављање различитих, мање или више формалних, неинституционалних облика учешћа запослених у одлучивању. Они се могу разумети као значајно ограничење послодавчеве управљачке власти, будући да одлучивање представља један од основних атрибута власништва и контроле.²

Учешће запослених у одлучивању везује се, пре свега, за њихово право на обавештавање и консултовање о битним питањима у области рада, уз корелативну обавезу послодавца да представницима запослених преноси податке о економском и финансијском стању у предузећу и другим питањима која (неповољно или повољно) утичу на њихове услове рада и њихово запослење, како би могли да се са њима упознају и да их разматрају. На то се надовезује размена идеја, мишљења и предлога између послодавца и представника запослених, као и њихова дискусија о одгова-

1 Jean Savatier, „Pouvoir patrimonial et direction des personnes“, *Droit social*, бр. 1/1982, 9. Тако и Frank Hendrickx, „Foundations and functions of contemporary labour law“, *European Labour Law Journal*, бр. 2/2012, 120; вид.: Боривоје Шундерић, „Демократизација радног односа“, *Гласник Правног факултета у Крагујевцу*, 1989/1990, 45-66; Предраг Јовановић, „Оквири и правци демократизације односа у области рада“, *Радно и социјално право*, бр. 1-6/2004, 27-35.

2 У новијој литератури с англосаксонског говорног подручја афирмисана је идеја да у економији заснованој на знању запослени улажу у привредна друштва драгоцене инвестиције које се означавају као „људски капитал“. Отуд се сматра да право на учешће у одлучивању припада запосленима, као власницима специфичног „капитала“, слично члановима са финансијским уделитема. Simon Deakin, Wanjiru Njoya, *The legal framework of employment relations*, Working Paper No. 349, Centre for Business Research, University of Cambridge, 2007, 21.

рајућим питањима. Будући да запосленима омогућава изношење запажања и формулисање предлога о условима рада и организацији активности у одређеној радној средини, право на консултовање треба схватити и као кључни сегмент права запослених на изражавање мишљења. Мишљење представника запослених, притом, по правилу, не обавезује послодавца да га уважи. Ипак, његово прибављање није ни „пука формалност“, већ је реч о неопходном услову за доношење (а, тим пре, и за спровођење) одређених одлука послодавца.³ Правила која уређују ову материју, отуд, доприносе доношењу *правичних одлука*, одлука која ће бити довољно легитимне да их прихвате и запослени и њихови представници.

Обавештавање и консултовање запослених представљају, дакле, правна средства за спречавање радних спорова и моћан облик партиципативне демократије.⁴ То је препознато и на нивоу Европских заједница, односно Европске уније, где се партиципација запослених сматра *једним од стубова европског социјалног модела*.⁵ Отуд је Повељом о основним правима у Европској унији зајемчено *право радника на обавештавање и консултовање у предузећу*. Садржином члана Повеље који носи такав рубрум потврђено је, наиме, да "радницима или њиховим представницима мора, на одговарајућим нивоима, бити обезбеђено благовремено обавештавање и консултовање у случајевима и под условима које предвиђају право Уније и национална законодавства и праксе".⁶ Цитирана одредба се тумачи на начин да основно право на обавештавање и консултовање подразумева, заправо, дужност послодавца да његово остваривање учини делотворним, будући да само послодавац може да пружи запосленима потребне податке и да се са њима саветује.⁷ Послодавац, дакле, треба да буде активан приликом обавештавања и консултовања запослених о питањима за која то захтевају право ЕУ, односно право држава чланица ЕУ,

3 Овај закључак потврђује и став француске судске праксе да се оправданим разлогом за дерогацију послодавчеве обавезе информисања и консултовања комитетâ предузећа не може сматрати разлог хитности, већ само виша сила. Lionel Bochurberg, Sébastien Cornuau, *Internet et la vie privée au bureau*, Paris, 2001, 142.

4 Bruno Veneziani, "Article 21 – The right to information and consultation", *The European Social Charter and the employment relation* (eds. Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert), Oxford / Portland - Oregon, 2017, 384.

5 Isabel da Costa, Udo Rehfeldt, „La participation dans les entreprises transnationales en Europe: quelles évolutions?“, *Revue de l'IRES*, бр. 4/2011, 19.

6 Charter of Fundamental Rights of the European Union (OJ C 326, 26.10.2012, 391-407), члан 27.

7 Edoardo Ales, "Article 27 CFREU", *International and European labour law – A Commentary* (eds. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier), Baden-Baden - München - Oxford, Portland, 2018, 215.

без обзира на однос запослених према поступку одлучивања.⁸ Такође је важно уочити да Повеља изричито не потврђује дужност установљавања одређеног саветодавног тела у предузећу, али да претпоставља постојање неког облика представљања запослених, јер у супротном не би било могуће њихово консултовање, будући да запослени као појединци или, чак, као група, тешко могу бити делотворно консултовани о одлукама послодавца уколико нема представника који ће се компетентно и истрајно посветити том задатку.⁹

Хармонизација права у области партиципације запослених у одлучивању била је потребна због спречавања нелојалне конкуренције и социјалног дампинга, јер је ризик њиховог настанка на заједничком (унутрашњем) тржишту постојао због великих разлика које постоје у традицији уређивања учешћа запослених у одлучивању. Те разлике су се, наиме, кретале од најинтензивније партиципације (заправо, саодлучивања) запослених у Немачкој, до изостанка конкретне обавезе обавештавања и консултовања запослених у праву Уједињеног Краљевства.¹⁰ У том смислу су и широка права (представника) запослених посматрана као дестимулативни чинилац за оснивање предузећа у одређеној држави чланици ЕУ, премда су настојања да се постигне минимална хармонизација у овој области била мотивисана и потребом да се предузећима обезбеде користи које партиципација пружа како запосленима, тако и послодавцима (у смислу позитивног утицаја партиципативних права на продуктивност).¹¹ Наведена настојања нису, међутим, довела до усвајања правила о условима под којима запосленима треба признати право на саодлучивање. Уместо тога, усвојена су правна правила о обавештавању и консултовању запослених у области заштите здравља и безбедности на раду (Директива 89/391/ЕЕЗ), као и у случају колективног отпуштања (директиве 75/129/ЕЕЗ и 98/59/ЕЗ) и преноса предузећа (директиве 77/187/ЕЕЗ и 2001/23/ЕЗ). Директивама које уређују заштиту запослених у случају реструктурирања предузећа је, притом, заједничко потврђивање тројаких обавеза послодавца: обавезе да благовремено пруже запосленима свеобухватна и детаљна обавештења, да благовремено организују консултације са представницима запослених и да

8 Edoardo Ales, "2002/14/EC: Framework information and consultation", *EU labour law – A Commentary* (ed. Monika Schlachter), Alphen aan den Rijn, 2015, 524.

9 E. Ales (2015), 524.

10 Christina Hießl, *Basics on European social law*, Wien, 2012, 117.

11 Catherine Barnard, *EU employment law*, 4th edition, Oxford, 658.

са њима преговарају у циљу постизања споразума о одређеном питању.¹² С тим у вези, ваља имати у виду да се, у пракси Европског суда правде, право на обавештавање и консултовање сматра *колективним правом*, због чега и има за титулара представнике запослених.¹³ Ово произлази из циља због којег је односно право признато, а, то је стварање могућности за истицање конструктивних предлога, с тим што овај вид партиципације мора бити обезбеђен и у предузећима у којима запослени нису синдикално организовани или ни један од синдиката не испуњава услове за стицање својства репрезентативности. Државе чланице ЕУ су, отуд, дужне да, у циљу испуњавања обавеза из наведених директива, уреде начин избора представника запослених посредством којих ће послодавац обавештавати и консултовати запослене.

Европски радноправни оквир за обавештавање и консултовање запослених у привредним друштвима допуњују и директиве које уређују ово питање као свој основни или претежни предмет регулисања, дакле, на општи начин и систематично. Општи нормативни оквир за уживање права на обавештавање и консултовање у предузећима која послују само у оквиру једне државе чланице ЕУ је, тако, утврђен Директивом Европског парламента и Савета 2002/14/ЕЗ.¹⁴ Њеним одредбама је, наиме, потврђена обавеза успостављања поступка за делотворно и редовно обавештавање и консултовање запослених о скорашњем и могућем развоју

12 За исцрпну анализу ових решења вид. у: Ljubinka Kovačević, "Information and consultation of employees in the case of collective redundancy and transfer of undertakings – (In)compatibility of Serbian legislation and case law with international and European Standards", *Restructuring of coml Laws of the EU, Austria, Macedonia and Serbia* (ed. Todor Kalamatiev), Ss. Cyril and Methodius University - Iustinianus Primus Faculty of Law, Skopje, 2018, 39-68.

13 Пресуда у предмету C-12/08 (*Mono Car Styling SA, in liquidation, v. Dervis Odemis and Others*), од 16. јула 2009. године (ECLI:EU:C:2009:466), ст. 41-42. То је, како с правом закључује Венецијани (*Venziani*), супротно правној традицији неких европских држава, у којима сваки радник, као такав, има уставом зајемчено право на обавештавање и консултовање, које се, попут још неких радних права, колективно остварује. Мисли се, наиме, на разлике које постоје између, са једне стране, концепције по којој право на обавештавање и консултовање припада сваком појединачном раднику, као делу групе, или организацијама радника, и концепције по којој је право на обавештавање и консултовање изричито квалификовано као индивидуално право радника (нпр. у Белгији), са друге стране. Нав. према: Bruno Veneziani, "Article 29 – The right to information and consultation in collective redundancy procedures", *The European Social Charter and the employment relation* (eds. Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert), Oxford / Portland - Oregon, 2017, 488; B. Veneziani (2017a), 390-391.

14 Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community (OJ L 80, 23.3.2002, 29-34).

активности предузећа, његовом финансијском и економском стању, развоју запошљавања, и, нарочито о одлукама које могу довести до значајнијих промена у организацији рада. Притом је интересантно уочити да је одговарајућа европска "инфраструктура" за обавештавање и консултовање запослених на националном нивоу уређена тек пошто су била усвојена европска правила о партиципацији у мултинационалним предузећима, јер су без транснационалног социјалног дијалога, запослени у тим радним срединама били ускраћени за могућност да, преко својих представника, буду обавештени и консултовани о одлукама које утичу на њихов положај и онда када се те одлуке не доносе у држави у којој обављају послове за послодавца. Одговарајућа питања су уређена одредбама Директиве 94/45/ЕЗ о европским радним саветима,¹⁵ која је новелирана Директивом 2009/38/ЕЗ,¹⁶ а која, попут директива о заштити запослених у случају реорганизације послодавца, почива на концепцији благовременог обавештавања и консултовања запослених, уз конструктивни дијалог усмерен ка постизању споразума са њиховим представницима. Осим тога, прекогранични аспекти партиципације запослених у одлучивању уређени су и изворима компанијског права ЕУ о Европској компанији (Директива 2001/86/ЕЗ и Правило 2157/2001)¹⁷ и Европској задрузи (Директива 2003/72/ЕЗ¹⁸). Притом ваља имати у виду да је прописима о Европској компанији уређено питање обавештавања и консултовања запослених у Европској компанији, обавештавање и консултовање запослених у *другим* мултинационалним предузећима уређено је Директивом о европским радним саветима, док су основна заједничка правила о обавештавању и консултовању запослених у предузећима која се не могу квалификовати као предузећа која послују на комунитарном нивоу - садржана у Директиви Савета 2002/14/ЕЗ.

15 Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (*OJ L 254*, 30.9.1994, 64-72).

16 Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (*OJ L 122*, 16.5.2009, 28-44).

17 Вид.: Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees (*OJ L 294*, 10.11.2001, 22-32); Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (*OJ L 294*, 10.11.2001, 1-21).

18 Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees (*OJ L 207*, 18.8.2003, 25-36).

II Начела обавештавања и консултовања запослених на националном нивоу: Директива 2002/14/ЕЗ

1. Општа разматрања

Општа правила о обавештавању и консултовању запослених у предузећима која послују на нивоу једне државе чланице и запошљавају најмање 50 запослених, као и у огранцима са најмање 20 запослених, садржана су у Директиви Савета 2002/14/ЕЗ. Њене одредбе не уређују, међутим, установљавање савета запослених или одговарајућих *ad hoc* тела и других облика учешћа запослених у одлучивању. Ово стога што су успостављање и рад институционалних облика партиципације препуштени на уређивање државама чланицама ЕУ, док је основни предмет уређивања Директиве везан за начела поступка обавештавања и консултовања представника запослених. Реч је, прецизније, о правилима која представницима запослених треба да омогуће правилно и потпуно разумевање стања, рада и будућих активности предузећа, као и то да се њихова реч чује приликом доношења одлука које утичу на запослене. Одговарајућа правила су, притом, више процесна него супстанцијална, будући да само подстичу успостављање дијалога између послодавца и запослених и њихових представника, док од социјалних партнера зависи да ли ће на прави начин искористити одговарајуће форуме за дискусије.¹⁹ То, конечно, значи да Директива признаје аутономију државама чланица ЕУ у погледу избора модела партиципације запослених (у смислу постојања једноканалног, двоканалног или мешовитог модела партиципације, односно у смислу /не/постојања савета запослених), а, затим, и аутономију социјалним партнерима у овој области, будући да охрабрује њихов дијалог, без наметања одређеног модела консултовања представника запослених.²⁰ Основни разлог за такво (концепцијско и номотехничко) решење лежи у настојању да се, на европском нивоу, обезбеди инструмент од значаја за учешће запослених у одлучивању, без дирања у правну традицију сваке државе у овој области и без оптерећивања послодаваца прекомерним захтевима.²¹

Примена Директива није била скопчана са већим изменама и допунама националног законодавства држава чланица ЕУ, будући да су

19 Pascale Lorber, "Directive 2002/14/EC", *International and European labour law – A Commentary*, (eds. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier), Baden-Baden - München - Oxford, Portland, 2018, 1554.

20 P. Lorber (2018), 1554.

21 P. Lorber (2018), 1553.

стандарди из Директиве нижи од одговарајућих националних стандарда у већини држава, посебно оних са развијеном традицијом заштите партиципативних права запослених, тако да је практични значај примене Директиве био највидљивији у Уједињеном Краљевству и Ирској, као државама без праксе обезбеђивања општег система континуиране и обавезне партиципације запослених у одлучивању.²²

2. Садржина и поступак обавештавања и консултовања запослених

До ступања Директиве 2002/14/ЕЗ на снагу, послодавци су, у складу са меродавним директивама о заштити запослених у случају реорганизације послодавца, били дужни да обавештавају и консултују представнике запослених само о колективном отпуштању и преносу предузећа, иако је постојала потреба за њиховим учешћем и у поступцима доношења одлука о другим питањима од значаја за услове рада и запослење.²³ Та

22 С. Hießl, 124; Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert, Wiebke Warneck, *Information and consultation in the European Community: Implementation report of Directive 2002/14/EC*, Brussels, 2006, 10.

23 Ова директива се неретко назива и Директива "Рено Вилворд", будући да је усвојена непосредно после отпуштања 3.000 запослених због затварања Реноове (*Renault*) фабрике у белгијском граду Вилворду (*Vilvoorde*) 1997. године. Француски произвођач аутомобила је, наиме, затворио изузетно продуктивну фабрику у Белгији, иако ју је одликовала узорна флексибилна организација рада. Коначна одлука о колективном отпуштању је, притом, била донета без претходних консултација управе предузећа са локалним саветом запослених у Вилворду и са европским радним саветом, што је било супротно комунитарном праву и белгијском законодавству о партиципацији запослених у одлучивању. То је покренуло неслушене протесте запослених у Француској и Белгији, а, затим, и довело до покретања судских спорова у овим државама, због повреде поступка обавештавања и консултовања запослених које предвиђају директиве о колективним отпуштањима и о европском савету запослених. Притом, ваља имати у виду и то да је у Белгији, Директива о колективним отпуштањима имплементирана посредством националног колективног уговора, којим је утврђена обавеза консултовања локалног савета запослених о планираном колективном отпуштању. Премда је повреда ове обавезе била забрањена затворском казном и високом новчаном казном, Радни суд у Бриселу није изрекао послодавцу санкцију за утврђено кршење колективног уговора. Уместо тога, пред Рено је постављен захтев да започне консултације са саветом запослених, у циљу редукције вишка запослених и ублажавања последица отпуштања. Консултације су резултирале усвајањем социјалног програма, којим су обезбеђене мере запошљавања за свега 100 запослених, док су њихове колеге отпуштене, а фабрика затворена. Са друге стране, Окружни суд у Нантеру је утврдио повреду Споразума о европском савету запослених, наложивши Реноу да се уздржи од примене одлуке о затварању фабрике док се не испуни обавеза коју управа има према европском радном савету. Иако је то за запослене у Француској и Белгији била Пирова победа, случај је имао и снажан политички одјек: у Белгији је измењено законодавство о колективним отпуштањима, док је Савет донео Директиву 2002/14/ЕЗ, не би ли се попунила правна празнина у комунитарном законодавству коју је

потреба је уважена Директивом 2002/14/ЕЗ о успостављању општег оквира за обавештавање и консултовање запослених у Европским заједницама. Израз "општи оквир" у називу Директиве указује на то да њене одредбе допуњују и подржавају постојеће комунитарно законодавство о обавештавању и консултовању, посебно у случају реорганизације послодавца.²⁴ Директива, притом, *не* захтева успостављање неког представничког тела запослених, већ се обавештавање и консултовање врши у односу са *представницима запослених који су предвиђени националним законодавствима и/или праксом*.²⁵ То, даље, значи да државе чланице ЕУ треба да обезбеде *неки облик сталног представљања запослених*, барем у предузећима комунитарног опсега. Притом није реч о било каквој врсти представничког тела, већ о представницима запослених који су практично и правно опремљени за пријем и разматрање послодавчевих обавештења и учешће у консултовању са циљем постизања споразума.²⁶

У великој већини држава чланица ЕУ постоје општи и трајни системи представљања запослених, било да је реч о једноканалном (само посредством синдиката) или двоканалном моделу партиципације (посредством синдиката и савета запослених), при чему су представници запослених, по правилу, изабрани представници, али у неким случајевима могу бити и именовани представници (ако је реч о представницима која именују синдикати).²⁷ Директива, притом, претпоставља дужност успостављања представничког тела у свим предузећима и свим огранцима из свог подручја примене. Испуњење ове дужности неће представљати проблем уколико се представници запослених бирају ван синдиката (модел савета запослених), док у осталим случајевима могу настати тешкоће у испуњавању ове дужности.²⁸ Уколико се, наиме, представници запослених бирају или именују само из реда синдиката (нпр. у Италији) или уколико само чланови синдиката треба да буду обавештавани и консултовани (нпр. у Шведској), запослени су ти од којих, у светлу гаранције

Рено био искористио приликом затварања фабрике у Вилворду. Jeff Kenner, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and beyond*, Oxford/Portland, 2003, 363-364; I. Schömann, S. Clauwaert, W. Warneck, 9-12.

24 E. Ales (2015), 532.

25 E. Ales (2015), 531.

26 Поред колегијалних тела, могу постојати и индивидуални представници запослених, попут радничких и синдикалних делегата. С. Barnard, 687.

27 Изузетак од овог правила постоји у Ирској, Летонији, Малти, Пољској и Уједињеном Краљевству. E. Ales (2015), 535.

28 E. Ales (2015), 536.

синдикалних слобода, искључиво зависи да ли ће представничко тело бити установљено или не.²⁹ Такво решење може бити скопачно са техничким проблемима, јер би свако мешање законодавца или послодавца у ово питање могло да се сматра повредом слободе удруживања. Назначени проблем се може решити тако што ће у случају да синдикално организовани запослени одлуче да не успоставе репрезентативно тело у предузећу или огранку, обавештавање и консултовање запослених бити остварено преко гранских синдиката или, пак, тако што ће чланове представничког тела изабрати сви запослени у предузећу или огранку.³⁰ Коначно, постоји и треће решење (*ultima ratio*), а то је неспоредно обавештавање и консултовање свих запослених, у државама у којима постоји једноканални (синдикални) модел партиципације.³¹

Право запослених на обавештавање и консултовање се, у смислу Директиве, односи на: а) обавештавање о скорашњем и могућем развоју активности и економском стању предузећа или огранка; б) обавештавање и консултовање о стању, структури и могућем развоју запошљавања у предузећу или огранку, као и о било којој очекиваној мери, нарочито ако она угрожава сигурност запослења; в) обавештавање и консултовање о одлукама које могу да доведу до суштинских промена у организацији рада или уговорним односима, укључујући одлуке о колективном отпуштању и преносу предузећа.³² Развој активности и економско стање друштва или огранка представљају, наиме, питања о којима послодавац, најпре, треба да обавести представнике запослених, у смислу пружања података о финансијском стању ("здрављу") предузећа и будућим улагањима или новим операцијама предузећа.³³ Када је, пак, реч о обавештавању и консултовању о питањима која се непосредно тичу запошљавања и условâ рада у предузећу, послодавац је дужан да пружи податке о броју и структури запослених и да са њиховим представницима дискутује о мерама о чијем предузимању размишља, ако оне могу утицати на запошљавање, попут ангажовања одређеног броја лица посредством агенције за привремено запошљавање, ангажовања нових запослених за рад у ноћној смени, и тсл.³⁴ Обавештавање о развоју запошљавања се, надаље, тиче и пружања података о стању и могућем развоју запошљавања у

29 E. Ales (2015), 536.

30 E. Ales (2015), 536.

31 E. Ales (2015), 536.

32 Директива 2002/14/ЕЗ, члан 4, став 2.

33 P. Lorber (2018), 1560.

34 P. Lorber (2018), 1560.

ситуацији када послодавчеве процене указују на угроженост сигурности запослења у предузећу. У том случају, запослене треба обавештавати и консултовати о мерама које ће бити противтежа негативним последицама ових промена, попут професионалне обуке, развоја вештина и других мера које могу да повећају запошљивост лица која ће вероватно бити погођена променама.³⁵ Притом, ваља имати у виду да се, у смислу, одреба Директиве, *обавештавање* разуме као "преношење података од стране послодавца представницима запослених како би били у могућности да се упознају са материјом и да је испитају", док је *консултовање* одређено као "размена мишљења и успостављање дијалога између представника запослених и послодавца".³⁶ С тим у вези, Алес (Ales), умесно закључује да, у смислу одреба Директиве, обавештавање и консултовање треба сматрати "целином, континуумом који би било прикладно назвати укључивањем представника запослених у одлуке послодавца (*employees` involvement in employers` decisions*)".³⁷

Обавештавање не подразумева пуко пасивно примање података од стране запослених, већ претпоставља и њихову могућност да постављају питања и траже појашњења како би могли да разумеју одређене податке, да их преиспитују и да их користе за смислене консултације.³⁸ Када је, пак, реч о консултовању, цитирана дефиниција постаје јаснија у светлу правилâ о поступку консултовања. Тај поступак мора почивати на мишљењу које изразе представници запослених, док је управа предузећа дужна да одговори на њихова питања и противпредлоге и да образложи своју коначну одлуку тако што ће бити указати да ли је њоме уважено мишљење представника запослених.³⁹ Штавише, од социјалних партнера се захтева да учествују у консултацијама у циљу "постизања споразума о одлуци" која би могла довести до суштинских промена у организацији рада или у уговорним односима, укључујући колективна отпуштања и промену послодавца (пренос предузећа).⁴⁰

35 Директива 2002/14/ЕЗ, преамбула.

36 Директива 2002/14/ЕЗ, члан 2, тач. f) и g).

37 E. Ales (2015), 529.

38 P. Lorber (2018), 1558.

39 Директива 2002/14/ЕЗ, члан 4, став 4, тачка d): "Консултације се воде [...] тако да представницима запослених омогућавају да се састану са послодавцем и да на свако мишљење које могу да формулишу добију одговор и разлоге за такав одговор".

40 Директива 2002/14/ЕЗ, члан 4, став 2, тачка c).

Право запослених на обавештавање и консултовање није неограничено, већ послодавчева корелативна дужност може бити ограничена због поверљивости одређених података, тј. због заштите пословне тајне. Одговарајуће ограничење може се испољити у обавези представника запослених и стручњака који им помажу да се уздрже од откривања података који су им саопштени у поверењу, док послодавац није дужан да саопшти информацију која је таква да би њено сазнање могло озбиљно да нашкоди функционисању предузећа. Одговарајућа дерогација, притом, мора бити предвиђена националним законодавством.

Поступак информисања и консултовања представника запослених мора започети благовремено, како би им се омогућила детаљна процена могућег утицаја намераване активности послодавца на положај запослених, као и припрема за консултације са надлежним органом предузећа. Такво решење је посебно значајно, ако се има у виду да у пракси, привредна друштва неретко обавештавају представнике запослених тек након што управа донесе одређену одлуку, и то, најчешће у виду усменог саопштења на годишњем састанку са представницима запослених, уз *PowerPoint* презентацију са основним подацима о активностима предузећа.⁴¹ Отуд је важно правило из Директиве да обавештење треба да буде дато *у време, на начин и са садржином који су одговарајући*, тј. такви да представницима запослених омогућавају да анализирају и изучавају пружене податке и да се припреме за консултације. Са друге стране, и *време одржавања, метод и садржина консултација треба да буду одговарајући*, а, потребно је и да у њима учествују представници управе и запослених *на одговарајућем нивоу*, зависно од предмета дискусије. Премда Директивом није уређено питање форме пружања података, прихватљивим се чини системско тумачење њених одредаба, по ком подаци морају бити обезбеђени у писаном облику.⁴² Када је, пак, реч о консултовању, ваља имати у виду да су изворним нацртом директиве временске координате консултовања биле храбро померене на тренутак који претходи доношењу одлуке која уводи значајне новине у предузеће, али је у важећем тексту Директиве то измењено неодређеним захтевом да се консултовање

41 Séverine Picard, *European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC*, Brussels, 2010, 43. То није била неуобичајена пракса у европским државама почетком овог миленијума: одлука о затварању предузећа *Goodyear - Dunlop* од 2000. године, одлука о реструктурирању предузећа *Alstom* и одлука о приватизацији Аеродрома у Будимпешти од 2005. године донете су без претходног обавештавања и консултовања запослених. I. Schömann, S. Clauwert, W. Warneck, 14.

42 P. Lorber (2018), 1560.

врши у одговарајућем року. И поред тога, има места закључку да је у већини случајева, *одговарајући рок везан за период који претходи доношењу коначне одлуке*, тј. за период у ком послодавац (још увек само) планира да донесе одређену одлуку, јер у супротном, консултације не би имале много смисла.⁴³

Поред наведених правила, Директива допушта социјалним партнерима да, на нивоу предузећа или огранка, постигну *споразум о поступку обавештавања и консултовања* који ће одговорати (тј. бити прилагођен) њиховим потребама.⁴⁴ Тим споразумом се *може* одступити од наведених начела везаних за садржину и поступак обавештавања и консултовања. Изузетак представља *начело деловања послодавца и представника запослених у духу сарадње*, будући да договор социјалних партнера не би смео да се сведе на решење које је суштински наметнуо послодавац, тј. на поступак обавештавања и консултовања који је осмислала само ова (јача) страна колективног радног односа. То, даље, значи да и споразум треба примењивати у духу сарадње, тј. уз поштовање узајамних права и обавеза страна и њихов додатни напор да се постигне равнотежа између интереса послодавца и запослених. У том смислу има и месту закључку да комунитарно законодавство "гледа на обавештавање и консултовање као на средство за интеграцију представника запослених у поступак одлучивања у коме треба уважити интересе обеју страна".⁴⁵ Такво решење се, притом, различито оцењује: његову предност представља то што штити аутономију социјалних партнера и омогућава заштиту договора који су постигнути између социјалних партнера пре ступања Директиве на снагу, тј. очување добро установљених поступака партиципације. На другом тасу налази се, међутим, ризик постизања договора о поступку партиципације у одлучивању који је испод прихватљивих стандарда, пре свега због недовољног искуства или мањка средстава за рад представника запослених.⁴⁶

Директива не предвиђа санкције за повреду обавезе информисања и консултовања. Уместо тога, пред државе чланице ЕУ постављен је захтев да предвиде санкције које ће бити делотворне, сразмерне и одвраћајуће. С

43 У том смислу се, у неким државама, и прецизно утврђује најранији датум када консултације морају отпочети, и то, посредством утврђивања минималног броја дана који претходе дану од којег ће одређена одлука (најчешће одлука о колективном отуштању) почети да производи дејство.

44 Директива 2002/14/ЕЗ, члан 5.

45 Е. Ales (2015), 533.

46 Р. Lorber (2018), 1561.

тим у вези, интересантно је уочити да је изворним нацртом овог акта, као санкција за озбиљну повреду права на обавештавање и консултовање, био предвиђен изостанак правног дејства послодавчеве одлуке (дејства по уговору о раду или радни однос запослених на које се одлука односи, у смислу суштинске измене услова рада или престанка радног односа), све док не буде спроведен одговарајући поступак партиципације запослених у одлучивању, или, ако то није, могуће, док не буде пружена одговарајућа одштета.⁴⁷ Такво решење, нажалост, није задржано у тексту важеће Директиве, а није доминатно ни у законодавствима и пракси држава чланица. Уместо тога, у већини држава чланица ЕУ заступљене су казнене снажације, пре свега новчана казна, док је ништавост одлуке санкција у крајње малом броју држава (нпр. у Холандији).⁴⁸ Са друге стране, постоје и правни системи у којима се, истина, само поводом одлука о колективним отпуштањима, прави разлика између тзв. парализујућих и тзв. непарализујућих повреда права на обавештавање. У светлу те разлике се, примера ради, у шпанској судској пракси, неважећом сматра само одлука о колективном отпуштању приликом чијег је доношења право запослених на обавештавање повређено тако озбиљно да је консултовање (и преговарање) са њиховим представницима било значајно отежано или, чак, обесмишљено.⁴⁹ А то би, примера ради, било онда када представници запослених нису упознати са разлозима за колективно отпуштање, због чега и нису могли да искористе консултације на одговарајући начин.⁵⁰

III (Не)институционални облици партиципације запослених у одлучивању у мултинационалним предузећима која послују на нивоу ЕУ

1. Легислативна "историја" правилâ о транснационалном социјалном дијалогу на нивоу предузећа

Остваривање права на обавештавање и консултовање има посебан значај у условима глобализације, будући да је са тим процесом повезана

47 Озбиљном повредом права на обавештавање и консултовање сматрају се потпуни изостанак обавештавања и консултовања пре доношења или јавног саопштења послодавчеве одлуке, задржавање важних обавештења и давање лажних обавештења због којих није могуће делотворно остваривање права на партиципацију. E. Ales, 523.

48 P. Lorber (2018), 1564.

49 Aurelio Desdentado Bonete, „Marked by invalidations. The consultation period in collective redundancies“, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, бр.1-2/2015, 18.

50 A. Desdentado Bonete, 18.

и потреба да се правила о партиципацији запослених прилагоде раду мултинационалних предузећа. Са овим изазовом биле су суочене и институције ЕУ, јер су запослени у мултинационалним предузећима која послују на нивоу ЕУ били ускраћени за могућност да, преко својих представника, буду обавештавани и консултовани о одлукама које утичу на њихов положај, уколико те одлуке нису донете у држави у којој извршавају престајацију рада.⁵¹ Стога су Директивом Савета 94/45/ЕЗ уведена два могућа начина успостављања "транснационалног форума за социјални дијалог на нивоу предузећа".⁵² Први подразумева успостављање *европског радног савета* (енгл. *European Works Council*, фр. *comité d'entreprise européen*), као институционалног облика партиципације, преко ког управа мултинационалног предузећа или групе предузећа која послују на нивоу ЕУ обавештава и консултује запослене о развоју пословања и свим важним одлукама значајним за њихове интересе. Као алтернатива формирању европских радних савета предвиђена је могућност успостављања неинституционалног облика партиципације, и то у виду *поступка или мање-више неформалног механизма обавештавања и консултовања запослених у мултинационалним предузећима*.

Државе чланице ЕУ су на различите начине имплементирале Директиву 94/45/ЕЗ, те је у неким од њих законом уведена обавеза послодавца да иницира оснивање телâ за обавештавање и консултовање запослених (нпр. у Аустрији, Белгији, Луксембургу, Француској и Холандији), док је у највећем броју држава обавештавање и консултовање запослених зависило од њихове иницијативе (нпр. у Бугарској, Великој Британији, Грчкој, Ирској, Италији, Мађарској, Немачкој, Пољској, Португалији, Словенији, Чешкој и Шпанији).⁵³ Ипак, и поред ових разлика, европски радни савети су основа-

51 Постојали су и изузеци од овог права, будући да су у неколико мултинационалних предузећа, пре свега немачких и француских, са запосленима били постигнути споразуми о успостављању различитих врста система обавештавања и консултовања на европском нивоу (нпр. у *BSN, Bull, Elf-Aquitaine, Pechiney, Rhône-Poulenc, Saint Gobain, Thomson, Nestlé, Allianz, Volkswagen, Mercedes-Benz*). Овим системима било је заједничко одржавање редовних годишњих састанака представника управе и запослених на којима је дискутовано о подацима везаним за корпоративну стратегију, финансијско стање и запошљавање. С. Barnard, 663.

52 Iacopo Senatori, "Directive 2009/38/EC", *International and European labour law – A Commentary*, (eds. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier), Baden-Baden - München - Oxford, Portland, 2018, 1606-1607. За анализу решења из ове директиве вид. Бранко Лубарда, „(Европски) радни савети“, *Актуелна питања савременог законодавства. Зборник радова са Саветовања правника, Будва, 2–6. јун 2008. године*, Београд, 2008, 409-422.

53 Mark Hall, John Purcell, *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive*, Dublin, 2011, 2-4.

ни у свега 41,3% предузећа из подручја примене Директиве,⁵⁴ док је њихов утицај на доношење одлука у мултинационалним предузећима био различит. Такав резултат примене Директиве може се објаснити, најпре, нејасноћом и неконзистентношћу неких њених одредаба, као и правним празнинама. Томе треба додати и праксу многих послодаваца да ускраћују запосленима неопходне информације, посебно оне које се односе на структуру и финансијска средства предузећа, што је потврђено и у више пресуда Европског суда правде, односно Суда правде Европске уније.⁵⁵ Проблеми који су пратили оснивање и рад европских радних савета могу се објаснити и сложеном структуром мултинационалних предузећа, настојањем њихових управа да избегну трошкове оснивања европских радних савета,⁵⁶ као и чињеницом да савет треба да обједини представнике запослених из различитих (језичких, културних и радних) средина. Овај низ наставља и одсуство сарадње европских радних савета са синдикатима и другим представницима запослених на националном нивоу, али и са европским федерацијама синдиката.⁵⁷ Осим тога, могући разлог за оснивање скромног броја европских радних савета лежи и у недовољној заинтересованости запослених за њихово оснивање, у високо постављеном цензусу за покретање

54 Romuald Jagodzinski, „Les comités d’entreprise européens 18 ans après la directive: une évaluation“, *Revue de l’IRES*, бр. 4/2011, 58. У 2016. години, постојало је 980 активних савета, који представљају интересе више од 17 милиона запослених. Текстови споразума којима су устављени европски радни савети доступни су на интернет адреси: www.ewcdb.eu.

55 За илустрацију видети пресуде у предметима: C-62/99 (*Betriebsrat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG v. Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG.*) од 29. марта 2001. године (ECLI:EU:C:2001:188); C-440/00 (*Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG v. Kühne & Nagel AG & Co. KG.*) од 13. јануара 2004. године (ECLI:EU:C:2004:16) и C-349/01 (*Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH v. ADS Anker GmbH*) од 15. јула 2004. године (ECLI:EU:C:2004:440). Наведене пресуде односе се на немачка предузећа, што је на први поглед неочекивано, ако се има у виду богата традиција индустријских односа и успостављања деловних институционалних облика партиципације у овој држави. Ипак, европски радни савети нису основани у чак 71,7% немачких предузећа из подручја Директиве 94/45/ЕЗ. То се може објаснити, између осталог, и непостојањем правне обавезе приватних предузећа да учине доступним податке о броју запослених и структури предузећа. Стога је представницима запослених било тешко, ако не и немогуће, да одреде да ли су одређено предузеће или групација предузећа уопште „покривени“ Директивом (с обзиром на минимални број запослених на подручју ЕУ, односно у два државама чланицама ЕУ). Michael Whittall, Stefan Lücking, Rainer Trinczek, „Understanding the European Works Council deficit in German multinationals“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 3/2008, 453-467.

56 R. Jagodzinski, 55.

57 Jeremy Waddington, „Comités d’entreprise européens: comment les salariés peuvent-ils exercer une influence?“, *Revue de l’IRES*, број 4/2011, 25.

поступка за оснивање савета, као и у непостојању, односно неделотворности санкција за повреду обавезе успостављања овог тела.⁵⁸

Због лоших „резултата“, Директива 94/45/ЕЗ је стављена ван снаге, док је нови, унапређени оквир за уређивање партиципације у мултинационалним предузећима комунитарног опсега установљен одредбама Директиве Европског парламента и Савета 2009/38/ЕЗ, која се примењује од средине 2011. године. Премда не нуде решења за све уочене проблеме, нити уводе велике новине, одредбе нове директиве могу допринети савладавању одређених изазова везаних за партиципацију запослених, посебно у погледу предузимања свакодневних активности европских радних савета. Коначно, треба имати у виду и то да важећа Директива допушта државама чланицама да уређују многа практична питања у овој области (нпр. методе избора представника запослених), и охрабрује социјалне партнере да преговарају о питањима везаним за примену споразума о европском радном савету или о поступку обавештавања и консултовања, а у циљу уважавања "локалних" захтева.⁵⁹ У том смислу, има места констатацији да "Директива не производи дејство наметањем униформног решења, већ охрабривањем и држава чланица – да кроз своје законе, и компанија – да посредством преговора са представницима запослених, – развијају решења на локалном нивоу".⁶⁰

2. Подручје примене правила о партиципацији запослених у мултинационалним предузећима комунитарног опсега

Обавеза успостављања партиципације запослених у одлучивању важи за тзв. предузећа комунитарног опсега (енгл. *Community-scale*

58 М. Hall, J. Purcell, 14. Иако је право на обавештавање и консултовање једно од основних права запослених, отпочињање преговора препуштено је послодавцу или запосленима чији је минимални број прилично високо одређен (100 запослених у најмање два предузећа или огранка у најмање два државама чланицама ЕУ), посебно када је реч о запосленима који нису синдикално организовани. Такво решење се, с правом, критикује у литератури, нарочито ако се има у виду непостојање санкције за случај да европски радни савет не буде успостављен због тога што ниједан од ових субјеката није покренуо иницијативу за започињање преговора. Стога се оснивање малог броја европских радних савета може објаснити и непостојањем правне обавезе успостављања овог институционалног облика партиципације, али и недовољном иницијативом запослених. Pascale Lorber, „Worker participation and industrial democracy: strengthening information and consultation“, *Fundamental social rights in Europe: Challenges and opportunities* (eds. Edoardo Ales et al.), Antwerp-Oxford-Portland, 2009, 138-139.

59 С. Barnard, 671.

60 С. Barnard, 671.

undertaking), како се могу квалификовати предузећа са најмање 1000 запослених у државама чланицама и најмање 150 запослених који раде барем у два државама чланицама ЕУ. Иста обавеза вреди и за групу предузећа комунитарног опсега (*Community-scale group of undertakings*), како се квалификује група предузећа са најмање 1000 запослених у државама чланицама ЕУ, која, притом, има најмање два предузећа у различитим државама, под условом да барем једно од њих запошљава макар 150 запослених у једној држави чланици и да још најмање једно предузеће запошљава барем исти број запослених у другој држави чланици ЕУ.⁶¹ Премда је, због настојања да остали послодавци не буду преоптерећени, овим правилима примена Директиве усмерена поглавито на велика предузећа, право на обавештавање и консултовање имају и запослени у средњим и малим предузећима. Ово стога што је право на обавештавање и консултовање њихово фундаментално право, које је као такво потврђено и заштићено, нарочито под окриљем ЕУ.⁶²

Надлежност и подручје рада европског радног савета су, притом, ограничени на *транснационална питања*. Таквим се сматрају не само питања која се тичу целокупног предузећа или групе предузећа која послују на нивоу ЕУ или у најмање два државама чланицама ЕУ, већ и питања која су важна за запослене, без обзира на број укључених држава чланица (нпр. одлука која суштински утиче на читаво предузеће, иако се у пракси примењује у више различитих фаза, од којих свака /фаза/ фор-

61 Приликом рачунања минималног броја запослених потребног за квалификацију предузећа или групе предузећа комунитарног опсега узимају се у обзир сва лица која се квалификују као запослени у законодавству држава чланица ЕУ, независно од облика њиховог радног ангажовања. Притом је важно да ова лица буду запослена у предузећу комунитарног опсега, због чега у цензус неће улазити лица ангажована посредством агенција за привремено запошљавање (ако је предузеће комунитарног опсега – предузеће корисник), а исто вреди и за лица која је њихов послодавац упутио на привремени рад у предузеће комунитарног опсега, осим ако у националном законодавству и/или пракси одређене државе важи другачије решење. Roger Blanpain, *European labour law*, 13th edition, The Hague, 2012, 878.

62 Ово тим пре што су и предузећа са мањим бројем запослених суочена са изазовима европских интеграција и глобализације, због чега државе треба да размотре могућност да, приликом имплементације Директиве (која садржи само минималне стандарде), утврде и блаже услове који се тичу минималног броја запослених, како би се отворила могућност за оснивање европских радних савета и у предузећима са мањим бројем запослених. Стога и Европска конфедерација синдиката (*European Trade Union Confederation*) подстиче послодавце да, на фону политике друштвене одговорности и доброг управљања, допринесу оснивању европских радних савета и онда када изворима права унутрашњег порекла то није предвиђено за предузећа која запошљавају мањи број запослених. S. Picard, 57-58.

мално делује само на једну (по једну) државу чланицу ЕУ).⁶³ Обавеза обавештавања представника запослених нарочито се односи на структуру, финансијско стање и развој предузећа, док се консултације посебно тичу тренда запошљавања у предузећу, инвестиција, суштинских промена у организацији, вишкова запослених, увођења нових метода рада или нових производних процеса, као и преноса производње и спајања или затварања предузећа, огранака или њихових важних делова. Неко питање постаје, дакле, транснационално, ако превазилази надлежност "локалне управе". У том смислу би и сваку одлуку која није донета у држави у којој треба да се примени требало сматрати делом транснационалне стратегије која утиче на деловање предузећа као целине. А то ће, примера ради, бити случај са прекограничним преносом предузећа или преношењем седишта предузећа у другу државу.⁶⁴ Централна управа, притом, може да обори ову претпоставку ако докаже да се одређена одлука односи искључиво на неко локално питање.⁶⁵

Важно је уочити и то да се Директива о европским радним саветима *не* примењује на европске компаније које се, у смислу одредаба Директиве, могу квалификовати као предузеће комунитарног опсега. Ипак, то није апсолутно правило, будући да посебно преговарачко тело, које се, по прописима о европској компанији, установљава како би са надлежним телом компанија постигло договор о учешћу запослених у европској компанији - може одлучити да започне преговоре. У том случају, као и у случају доношења одлуке о окончању преговора са управом, на партиципацију запослених у европској компанији примењују се одредбе Директиве о европским радним саветима.⁶⁶ Са друге стране, ваља имати у виду да се, сгласно меродавним изворима компанијског права ЕУ, *садржина и обим учешћа запослених у одлучивању у европској компанији уређују споразумом органа управљања и представника запослених*. То, прецизније,

63 S. Picard, 44, 49. То практично значи да квалификација транснационалног питања долази у обзир уколико се оно тиче најмање двеју држава чланица ЕУ, или ако одлука (централне управе, која се налази у једној држави чланици, утиче на запослене у другој држави чланици ЕУ. Исто вреди и ако је одлука донета у седишту које се налази у некој трећој држави, а утиче на огранак у једној држави чланици ЕУ. R. Blanpain (2012), 882.

64 Продубљено о партиципацији запослених у случају прекограничног преноса предузећа вид. у: Erika Kovács, *Employee participation in cross-border mergers – European rules, risks and loopholes*, "Stakeholder protection in restructurings – Selected company and labour law issues" (eds. Erika Kovács, Martin Winner), 2019, 153-178.

65 S. Picard, 44, 49.

66 R. Blanpain (2012), 849.

значи да Директивом 2001/86/ЕЗ није уведен обавезни европски модел учешћа запослених у одлучивању, већ се за сваку компанију могу осмислити специфична решења. Уколико, међутим, постизање споразума не буде могуће, примењују се Директивом утврђена стандардна правила, која обезбеђују минимум партиципативних права запослених. Поред тога што представљају механизам супсидијарне заштите партиципативних права, стандардна правила служе и као модел за сачињавање споразума социјалних партнера, будући да би се од њих тешко могло очекивати да договоре мањи обим учешћа запослених од оног из стандардних правила. Примена Директиве 2001/86/ЕЗ није, међутим, довела до значајнијих резултата: у 2017. години, од укупно 2.757 европских компанија, споразуми о учешћу запослених закључени су у свега 133 европске компаније; у 69 европских компанија је преговарано о закључењу споразума, док су представници запослених учествовали у управним или надзорним одборима свега 64 европске компаније.⁶⁷

3. Обележја транснационалног обавештавања и консултовања запослених⁶⁸

Будући да обавештавање и консултовање запослених чине *raison d'être* европских радних савета, одредбама Директиве 2009/38/ЕЗ уведене су и нове, јасне дефиниције ових појмова. Први појам се, тако, одређује као преношење података од стране послодавца, како би се представницима запослених омогућило упознавање и испитивање одређеног питања. Највећу предност нове дефиниције представља истицање *благовремености и квалитета пружених информација*, јер оне морају бити такве да представницима запослених омогућавају свеобухватну процену могућег утицаја одређене активности послодавца на положај запослених, а, ако је то потребно, и припрему за консултације са надлежним органом мултинационалног предузећа.⁶⁹ То, даље, значи да управа (и то, не само централна управа, већ и управа на осталим нивоима, уколико располаже релевантним подацима) треба да пружи представницима запослених

67 Такав биланс се објашњава, између осталог, и чињеницом да немали број европских компанија уопште и нема запослене. Elias Felten, "Directive 2001/86/EC", *International and European labour law – A Commentary* (eds. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier), Baden-Baden - München - Oxford, Portland, 2018, 1536.

68 Ово и наредно поглавље се једним делом заснивају на нашем раду „Обавештавање и консултовање запослених у мултинационалним предузећима која послују на нивоу ЕУ“, *Право и привреда*, бр. 1-3/2013, 167-176.

69 Директива 2009/38/ЕЗ, члан 2, став 1, алинеја f).

потребне податке пре усвајања одређене мере, и да им, притом, остави довољно времена да се са њима упознају и да, ако буде потребно, прибаве стручни савет о одређеном (правном, економском или другом) питању. Такво решење је посебно значајно, ако се има у виду да су у пракси, мултинационална предузећа неретко обавештавала представнике запослених тек након што би управа донела одлуку од значаја за њихов положај, и то, најчешће у виду усменог саопштења на годишњем састанку европског радног савета. Централна управа, стога, сада има обавезу да европском радном савету учини доступним прецизне, тачне и потпуне податке, који омогућавају процену утицаја планиране мере на положај запослених, без потребе савета да предузима додатна испитивања.⁷⁰

Писци Директиве слично су резоновали и у погледу *консултовања*, одредивши овај појам као „успостављање дијалога и размену мишљења између представника запослених и централне управе или неког другог примеренијег нивоа управе, у року, на начин и са садржајем који су такви да представницима запослених омогућавају да, на основу обезбеђене информације, изразе мишљење о предложеним мерама на које се односи консултовање, и то, у разумном времену, а које (мишљење – *Л. К.*) може бити узето у обзир у оквиру мултинационалног предузећа или групе предузећа“.⁷¹ Наведена дефиниција потврђује да се консултације морају спровести *пре* доношења (а не само пре примене) одлуке, како би се представницима запослених омогућило да својим запажањима утичу на садржину и облик одлуке о којој су консултовани.⁷² Језичко тумачење наведене одредбе Директиве, притом, сугерише да је обавеза саветовања резервисана само за теме о којима управа доноси одређене одлуке, за разлику од обавезе обавештавања, која се односи на сва питања транснационалног карактера која утичу на интересе запослених, чак и ако нису повезана са одлукама послодавца. У супсидијарним захтевима је, притом наведен индикативни списак питања о којима запослени треба буду обавештени и консултовани. Тако је у погледу питања која се тичу економске и производне ситуације у предузећу (у ширем смислу) предвиђена

70 На основу анализираних дефиниција, може се закључити да обавеза обавештавања подразумева обавезу управе предузећа комунитарног опсега да представницима запослених пружи писана обавештења и то, у начелу, пре доношења одређене одлуке, и да им омогући продубљену процену могућег утицаја те одлуке на положај запослених, као и консултације са надлежном управом. R Blanpain (2012), 882.

71 Директива 2009/38/ЕЗ, члан 2, став 1, алинеја г).

72 Roger Blanpain, „European Work Councils. The European Directive 2009/38/EC of 6 May 2009“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2010, 109.

само обавеза обавештавања, док се као предмет обавештавања и консултовања могу појавити питања која непосредније утичу на запослене, попут тенденција у запошљавању, улагања и промена у организацији рада, радним методима и месту рада.

Обавеза консултовања не подразумева само могућност представника запослених да изразе мишљење, већ и обавезу послодавца да озбиљно размотри добијено мишљење, односно обавезу управе да се изјасни у којој мери и зашто се (не) слаже са мишљењем запослених.⁷³ Иако се на овај начин обезбеђује одређени утицај представника запослених на поступак одлучивања, консултовање не дира у одговорности и управљачка овлашћења управе предузећа (премда неспорно успоставља својеврсну границу управљачкој власти послодавца). Транснационално обавештавања и консултовање запослених се, по овом решењу, значајно разликује од обавештавања и консултовања у смислу Директиве 2002/14/ЕЗ. Одредбама потоње директиве је, наиме, консултовање усмерено на постизање споразума, уколико одлуке послодавца могу довести до суштинских промена у организацији рада или у уговорним односима.⁷⁴ Европски радни савет, супротно, нема "преговарачка" овлашћења.

Поступци обавештавања и консултовања су повезани, али су и међусобно различити и одвојени, јер је њихова концепција различита. Први поступак служи припремама запослених за консултације, које се, даље, реализују на основу пружених информација. Ови поступци се, међутим, не могу спроводити у исто време, нпр. на истом састанку, већ су, и поред функционалне повезаности, одвојени.⁷⁵ Одредбе Директиве су, отуд, усмерене на стварање услова за благовремену укљученост запослених у процес одлучивања, како њихов допринос доношењу одлука не би био само формалистички и "козметички". Са друге стране, важно је и то да трајање консултација не сме да угрози могућност предузећа да се прилагоди променама на тржишту (у смислу благовременог предвиђања промена и управљања ризицима које оне са собом носе, кроз доношење одговарајућих одлука).⁷⁶ Ови захтеви одражавају, наиме, потребу да се уваже легитимни интереси како запослених, тако и послодавца, због чега је важно да консултовање буде благовремено, али и да не успорава поступак одлучива-

73 S. Picard, 46.

74 I. Senatori, 1616.

75 I. Senatori, 1616.

76 I. Senatori, 1609.

ња.⁷⁷ Потоњи разлог оправдава, наравно, и захтев да мишљење представника запослених треба да буде достављено у разумном року.

4. Установљавање и функционисање (не)институционалних облика партиципације у мултинационалним предузећима

Оснивање и рад европских радних савета нису уређени императивним нормама, већ их треба уредити *споразумом заинтересованих страна*, у складу са традицијом колективног преговарања.⁷⁸ Аутономија социјалних партнера и слобода уговорања нису, међутим, неограничене, већ се преговори који претходе закључењу споразума морају водити сагласно одредбама Директиве 2009/38/ЕЗ.⁷⁹ Ово ограничење је неопходно због потребе да се уважи и ублажи неједнак положај послодавца и запослених, тако да Директива 2009/38/ЕЗ, по узору на "стандардна правила" из Директиве о Европској компанији, садржи и посебна правила - *супсидијарне захтеве*, за случај да заинтересована лица не постигну споразум о оснивању европског радног савета у року од три године од започињава преговора. Исто вреди и ако се, током преговора, социјални партнери сагласе о примени посебних правила, као и ако централна управа не започне преговоре у року од шест месеци од када су то захтевали запослени.⁸⁰

77 I. Senatori, 1615.

78 Ivor Roberts, Beverly Springer, *Social policy in the European Union: Between harmonization & national autonomy*, London, 2001, 128.

79 Важно је уочити да директиве о европским радним саветима утврђују само процесна правила, остављајући управама мултинационалних предузећа и представницима запослених да осмисле и развију концепцију обавештавања и консултовања која ће највише одговарати структури одређеног предузећа. Стога има места закључку да су ове директиве имале за циљ обезбеђивање „структуре преговарања која ће социјалним партнерима омогућити стварање сопствених транснационалних норми“, односно повезивање „императивних комунитарних процесних норми са колективном аутономијом транснационалног карактера“. Тако: Manfred Weiss, „The European Community’s approach to workers’ participation: recent developments“, *The changing face of European labour law and social policy* (ed. Alan C. Neal), The Hague, 2004, 39-41; Marie-Ange Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation: Confrontations et mutations*, Paris, 2006, 174. и 332.

80 У том смислу, Вајс уочава следеће битне елементе концепта обавештавања и консултовања запослених у мултинационалним предузећима: утврђивање функционалног циља партиципације запослених; одређивање субјеката преговарања; препуштање уређивања свих питања субјектима преговарања; и установљавање „безбедносне мреже супсидијарних захтева“. Овај аутор говори о "безбедној мрежи супсидијарних захтева" јер жели да подцрта то да њихово постојање треба да послужи као „претња послодавцима“, тј. да спречи неуспех њихових преговора са представницима запослених. Manfred Weiss, „Workers’ participation: a

У преговорима о установљавању европског радног савета или увођењу поступка за обавештавање и консултовање запослених учествују мултинационално предузеће, које представља централна управа, и представници запослених, окупљени у посебном преговарачком телу (које је, у суштини, представничко тело запослених)⁸¹. Директива, притом, потврђује начело одговорности централне управе за стварање услова и за обезбеђивање средстава за успостављање европског радног савета или увођење алтернативног поступка обавештавања и консултовања (енг. *principle of responsibility*). Ово стога што запослени, редовно, немају све потребне податке или, пак, имају на располагању само ограничена средства, што може отежати покретање иницијативе за успостављање одговарајућег (не)институционалног облика партиципације.⁸² Централна управа, отуд, покреће преговоре. Она то може учинити, најпре, на сопствену иницијативу, тј. као израз личне заинтересованости за очување социјалног мира и корпоративних вредности,⁸³ али, може покренути преговоре и на писани захтев најмање 100 запослених или њихових представника из најмање два предузећа или огранка у најмање два државама чланицама ЕУ.⁸⁴ У ту сврху се оснива и посебно преговарачко тело, у које се бирају или именују представници запослених из држава у којима запослени раде.⁸⁵

Посебно преговарачко тело има ограничен правни субјективитет, јер се писани споразум који закључује са централном управом предузећа односи само на установљавање, састав, функције и услове рада европског

crucial topic for the EU", *Transnational industrial relations in Europe* (eds. Reiner Hoffmann, Otto Jacobi, Berndt Keller, Manfred Weiss), Düsseldorf, 2000, 93.

81 C. Barnard, 667.

82 I. Senatori, 1617-1618.

83 I. Senatori, 1623.

84 Тиме се спречава наметње европских радних савета споља: њихово оснивање је, наиме, могуће само ако га социјални партнери стварно желе, с тим што је "терет" оснивања савета на централној управи, будући да она ствара услове и обезбеђује неопходна средства за то или за успостављање одговарајућег поступка обавештавања и консултовања. C. Barnard, 667.

85 Слично решењима садржаним у Директиви о Европској компанији, место у посебном преговарачком телу припада свакој држави за запослене који раде на њеној територији, ако њихов број износи 10% од укупног броја запослених у свим државама заједно. Држава, притом, шаље по једног представника у преговарачко тело за сваких 10%, тако да посебно преговарачко тело може имати најмање 10 чланова, док њихов максимални број није ограничен. Представници се бирају или именују у складу са прописима државе у којој се врши избор или именовање, због потребе да се осигура „територијална укорененост учесника“ и уваже разлике у пракси избора и именовања представника запослених у државама чланицама ЕУ. М.-А. Moreau, 333.

радног савета или на примену договореног поступка обавештавања и консултовања запослених.⁸⁶ У том смислу, нарочити практични значај имају одредбе Директиве којима је утврђен *обавезни минимални садржај споразума о европском радном савету*. Њиме би требало утврдити, између осталог, број чланова савета и расподелу њихових мандата,⁸⁷ као и поступак обавештавања и консултовања савета. Осим тога, споразумом треба "повезати" поступак обавештавања и консултовања европског радног савета са поступком обавештавања и консултовања националних представничких тела, како се не би догодило да раднички представници на различитим нивоима добијају различита обавештења о истом питању. Надаље, споразумом морају бити утврђени и подаци о његовом ступању на снагу, трајању, новелирању и стављању ван снаге, случајеви у којима ће се поново водити преговори (нпр. реструктурирање предузећа),⁸⁸ као и место и динамика одржавања састанака савета, те финансијска и материјална средства за његов рад. За разлику од правила о Европској компанији, споразумом о европском радном савету не уређује се питање уче-

86 Састанци централне управе и посебног преговарачког тела могу, прецизније, довести до једног од три исхода. Први је закључење писаног споразума о европском радном савету (тј. о његовом делокругу, саставу, функцијама и условима рада) или закључење писаног споразума о имплементацији поступка обавештавања и консултовања. Други могући "сценарио" подразумева одлуку посебног преговарачког тела, за чије је доношење потребна најмање двотрећинска већина гласова, да преговори са централном управом не отпочну или да се окончају. У том случају, посебно преговарачко тело не може бити сазвано у наредне две године, осим ако стране не одреде краћи рок. Коначно, могућ је и трећи исход: уколико стране не постигну споразум о европском радном савету после три године преговарања, или ако централна управа не покрене иницијативу за преговарање у року од шест месеци од подношења захтева – примениће се сусидијарни захтеви садржани у анексу Директиве, као и национална правила која важе на територији државе чланице ЕУ на којој је седиште централне управе предузећа. Супсидијарни захтеви се, притом, тичу састава и метода рада европског радног савета. С. Barnard, 667-668.

87 Састав европског радног савета мора у највећој могућој мери одражавати састав запослених у предузећу, како у квантитативном, тако и у квалитативном смислу. То нарочито вреди за сразмерну заступљеност запослених према полу, професији и припадности одређеним категоријама радника.

88 Тзв. клаузула прилагођавања (енг. *adaptation clause*) је посебно значајна, јер подразумева обавезу поновног преговарања ради постизања споразума о европском радном савету (ако то захтевају запослени или послодавац) у случају промене структуре предузећа, како запослени не би били стављени пред "свршен чин", у случају спајања или преузимања предузећа. Ови преговори подразумевају стварање новог преговарачког тела и посве новог европског радног савета, што се, нажалост, од ступања Директиве на снагу, десило свега неколико пута. Stan De Spiegelaere, *Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive*, Brussels, 2016, 6.

шћа запослених у управљању предузећем, већ се структура управних и надзорних одбора предузећа уређују законодавством држава чланица ЕУ.

По својој правној природи, споразум о европском радном сваету је *посебна врста колективног уговора*. У једном делу литературе (пре свега у радовима француских аутора), он се квалификује као "уговор - институција", будући да се њиме ствара инситуционални оквир за обавештавање и консултовање, који ће, пошто споразум буде закључен, имати свој "живот".⁸⁹ Попут других колективних уговора, и овај споразум има облигациони део (норме о правима и обавезама уговорница) и нормативни део (норме о саставу, надлежности и другим обележјима европског радног савета).⁹⁰

Обавеза утврђивања динамике одржавања састанака европског радног савета са централном управом предузећа указује на њихову *периодичност*. Ови субјекти се *редовно* састају једном годишње, а основ за обавештавање и консултовање запослених на годишњим састанцима представља извештај централне управе. Поменути извештај треба да буде сачињен тако да представницима запослених омогућава продубљену процену одређених питања и њихово делотворно укључивање у поступак одлучивања. Између годишњих састанака, могу се одржавати *ванредни састанци*, ако то захтевају изузетне околности, које у великој мери утичу на интересе запослених (промена места пословања, затварање огранка или предузећа, отпуштање вишка запослених). У том случају, одржавање ванредног састанка може затехавти европски радни савет или посебно тело које координира активностима савета. Реч је о *изабраном одбору* (енгл. *select committee*, fr. *comité restreint*), својеврсном извршном одбору европског радног савета, који чини највише пет чланова европског радног савета, а који, баш као и савет, може захтевати ванредни састанак са централном управом или било којим другим нивоом управе (мултинационалног предузећа) који самостално одлучује. И у потоњем случају, основ за састанак представља извештај управе. Поред тога што олакшава обавештавање и саветовање запослених у изузетним случајевима у којима је неопходна хитна реакција, изабрани одбор има још једну функцију. Он омогућава редовне контакте међу члановима европског радног савета између два редовна састанка овог тела, у смислу координације његовог рада.⁹¹

89 R. Blanpain (2012), 892.

90 R. Blanpain (2012), 892.

91 I. Senatori, 1626.

Важећа директива непосредно уређује и *права, дужности и посебну заштиту чланова европског радног савета*. Њима је, тако, стављено у задатак да извештавају националне савете запослених, односно друге представнике запослених на националном нивоу о раду европског радног савета и садржини и резултатима његовог обавештавања и консултовања. То је и разлог што се члановима савета морају обезбедити одговарајућа средства за комуникацију, као и приступ свим местима рада у предузећу. Чланови европских радних савета имају и право на накнаду зараде за време одсуства с рада због представљања запослених на европском нивоу, као и због похађања обуке за вршење те дужности. То је изузетно значајно, јер се слаби резултати примене раније директиве о европским радним саветима неретко објашњавају и језичком баријером, као и недостатком обавештења, времена, средстава и солидарности међу представницима из различитих држава.⁹²

Будући да се сматрају *правним представницима интереса запослених* у предузећу или групи предузећа комунитарног опсега, чланови европског радног савета су и активно легитимисани за покретање поступка против управе предузећа, уколико сматрају да су повређена нека њихова права. Осим тога, у држави свог запослења, чланови европског радног савета и посебног преговарачког тела уживају и посебну заштиту која припада радничким представницима, а најмање заштиту од дискриминације и посебну заштиту од отказа. Коначно, Директива признаје и посебну заштиту запослених у мултинационалним предузећима који поднесу захтев за успостављање европског радног савета, што је нарочито напредно решење.

V Закључак

Последње две деценије, развој права ЕУ обележило је и велико интересовање за учешће запослених у привредним друштвима у одлучивању, што је резултирало и плодном нормативном делатношћу у овој области радног и компанијског права. Разлози за то су бројни, почевши од интензивирања процеса глобализације и развоја тржишне економије, што је у многим државама довело до јачања управљачких овлашћења послодавца.⁹³ Са друге стране, у многим државама се бележи и пад стопе синдикализације, посебно у малим и средњим предузећима, и слабљење утицаја синдаката, што се, између осталог, огледа и у кризи социјалног дијалога и

92 С. Hießl, 123.

93 R. Blanpain (2012), 922-923.

постепеној ерозији традиционалног колективног преговарања.⁹⁴ У таквом окружењу, постоји потреба да се ојача улога запослених у савладавању последица сталних промена са којима се привредна друштва суочавају услед глобализације привреде. Један од начина за то јесте и учешће запослених у поступку доношења одлука које се тичу њиховог положаја, посебно у случају реорганизације послодавца, али и другим случајевима одлучивања о питањима од значаја за запошљавање и услове рада. Учешће у одлучивању, притом, треба да омогући утицај запослених на стратешке и друге одлуке управе предузећа, али и да помогне ублажавању социјалних последица тих одлука и да обезбеди подршку запослених одређеним одлукама. У том смислу, има места закључку да послодавац и запослени деле исти (приватни) интерес везан за реципрочно учешће у управљању пословном активношћу.⁹⁵ Ово, између осталог, и стога што послодавчеве одлуке могу бити од значаја и за положај радника на тржишту рада, уколико остану без посла, будући да предвиђање ризика којима предузеће може бити изложено не претпоставља само флексибилну организацију рада, већ и лакши приступ запослених професионалној обуци. Обавештавање и консултовање запослених о одлукама које се тичу тих ризика, отуд, помаже запосленима да схвате непоходност прилагођавања променама и да предузимају активности потребне за побољшање њихових изгледа за очување запослења или проналажење новог посла.⁹⁶ У том смислу, има места закључку да су одређене послодавчеве одлуке значајне и за запошљивост радника, јер се тичу њихових могућности за стицање и унапређивање знања и способности које ће им помоћи да пронађу ново запослење.⁹⁷

Под окриљем ЕУ усвојене су директиве о обавештавању и консултовању запослених у предузећима која послују само на националном ниову, као и у европским компанијама и другим мултинационалним предузећима која послују у оквиру ЕУ. Међу овим директивама је постигнут значајан степен кохерентности, иако има места за даља унапређења њихових решења, између осталог и у погледу ујединачавања значења израза које користе. Директивом Савета 2002/14/ЕЗ је, притом, запосленима признато колективно право на обавештавање и консултовање, као

94 R. Blanpain (2012), 923.

95 За то постоји и ("јавни") интерес Европске уније, као такве, будући да се заједничка стратегија запошљавања заснива на концепцијама антиципације, превенције и запошљивости. Реч је, прецизније, о концепцијама које треба уградити у све јавне политике од значаја за запошљавање. E. Ales (2015), 529.

96 Директива 2002/14/ЕЗ, преамбула.

97 R. Blanpain (2012), 924.

једини вид утицаја на доношење одлука у предузећима која послују само у оквиру једне државе чланице ЕУ. Иако то не укључује и учешће запослених у управљању, не треба омаловажити потенцијале правила о обавештавању и консултовању запослених. Без тих правила, изгледи за унапређење условâ рада и заштиту запослења били би, наиме, смањени, баш као што би били смањени и изгледи за очување конкурентности предузећа.⁹⁸ Са друге стране, развој прописâ о партиципацији запослених у мултинационалним предузећима која послују на нивоу ЕУ сведочи да о потреби да се правила о учешћу запослених у одлучивању прилагоде логици мултинационалних предузећа. То је, нарочито, укључило осмишљавање „нове правне технологије“,⁹⁹ у виду оснивања европског радног савета или успостављања неког мање-више неформалног механизма обавештавања и консултовања запослених у предузећима комунитарног опсега. То, међутим, није довољно за „оживљавање“ ове лепе правне конструкције. За то је неопходна и решеност социјалних партнера да развијају и унапређују транснационални социјални дијалог. Ово тим пре што би, и поред значајних препрека које прате примену Директиве 2009/38/ЕЗ, европски радни савети могли постати *гарант поштовања интересâ запослених*, али и прави *партнер управе мултинационалних предузећа*. Они својим конструктивним запажањима могу, наиме, допринети доношењу исправних одлука, чиме се оснажује легитимност процеса одлучивања у предузећима и спречавају радни спорови. Осим тога, европски радни савети својим радом утичу и на изградњу корпоративне културе и јачање односа поверења између управе и запослених. Тиме се, даље, јача мотивација запослених за рад, али и конкурентност предузећа и њихова прилагодљивост променама на тржишту.¹⁰⁰ Ово тим пре што европски радни савети својим радом могу подстаћи социјалне partnere и на закључивање колективних уговора за мултинационална предузећа, као и на доследну примену унутрашњих (хетерономних и аутономних) правила о партиципацији запослених.

98 R. Blanpain (2012), 923.

99 M.-A. Moreau, 349.

100 Вид.: Marie-Ange Moreau, Jean-Jacques Paris, *Le role du Comité d'Entreprise Européen au cours des restructurations: les leçon du projet AgirE*, EUI Working Paper LAW, бр. 2008/02.

Ljubinka KOVAČEVIĆ, Ph.D.

Associate Professor, University of Belgrade Faculty of Law

EUROPEAN LABOUR LAW STANDARDS ON INFORMATION AND CONSULTATION OF COMPANY EMPLOYEES

Summary

Over the last two decades, the development of EU law has been marked by the interest of its institutions for employee participation in company decision-making. This resulted in a fruitful normative activity in the field of labour and company law, since, in many countries, the development of market economy led to the strengthening of employers' managerial prerogatives, while the decline in unionization and its dwindling influence resulted in the crisis of social dialogue. There was a growing need, in such an environment, to strengthen the role of employees in order to prevent and overcome negative consequences of constant changes that businesses faced due to the globalization of the economy. This is, among much else, because the EU identifies strong link between social dialogue and greater productivity. Accordingly, the principles of information and consultation of employees in companies operating at the national level (Directive 2002/14/ EC), as well as in European companies (Directive 2001/86/EC and Regulation 2157/2001) and other multinational enterprises operating within the EU (Directives on European Works Councils 94/45/EC and 2009/38/EC) have been adopted under EU auspices. A significant degree of coherence has been achieved among the aforementioned sources of law although there's room for further improvement of their solutions. These solutions have been considered in this article both from the perspective of "legislative history" as well as their normative content and the possibility to (directly and indirectly) contribute to the protection of the rights and interests of employees, and to the preservation of the competitiveness of companies. In conclusion, it may be said that the EU's relevant regulations can help the companies make the right decisions, thus strengthening the legitimacy of the decision-making process, preventing labour disputes, building corporate culture and strengthening the relationship of trust between management and employees.

Key words: *employees' participation; right to information and consultation; decision-making process in companies; European works council; EU law.*