

**UNIVERZA V MARIBORU  
PRAVNA FAKULTETA**

**DAMJAN KUKOVEC**

**EVROPSKI SVET DELAVCEV**

**Diplomsko delo**

**Maribor, 2016**

**UNIVERZA V MARIBORU  
PRAVNA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO  
EVROPSKI SVET DELAVCEV**

**Študent: Damjan Kukovec  
Študijski program: UNI-PRAVO  
Študijska smer: Civilno pravo  
Mentorica: dr. Janja Hojnik**

**Maribor, 2016**

# KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>ZGODOVINSKI RAZVOJ INSTITUTA EVROPSKEGA SVETA DELAVCEV .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>SKLADNOST IN POVEZANOST DIREKTIVE 2009/38/ES Z OSTALIMI DIREKTIVAMI NA PODROČJU OBVEŠČANJA IN POSVETOVANJA Z DELAVCI.....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>DIREKTIVA 94/45/ES TER PRIMERJALNA ANALIZA Z DIREKTIVO 2009/38/ES .....</b>	<b>11</b>
4.1	DIREKTIVA 94/45/ES.....	11
4.2	DIREKTIVA 2009/38/ES.....	13
4.3	POZITIVNI UČINKI PRENOVITVE DIREKTIVE O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV .....	15
4.4	POJEM »OBVEŠČANJA« PO DEFINICIJI VELJAVNE DIREKTIVE TER PRAKTIČNI VIDIKI.....	17
4.5	POJEM »POSVETOVANJA« PO DEFINICIJI VELJAVNE DIREKTIVE TER PRAKTIČNI VIDIKI .....	20
4.6	POJEM NADNACIONALNIH VPRAŠANJ IN RAZMEJITEV Z NACIONALNIMI SVETI DELAVCEV .....	25
4.7	ZAUPNE INFORMACIJE .....	30
<b>5</b>	<b>USTANOVITEV, PRISTOJNOSTI, NALOGE IN POSLOVANJE EVROPSKEGA SVETA DELAVCEV PO VELJAVNI UREDITVI .....</b>	<b>33</b>
5.1	POSTOPEK USTANOVITVE .....	35
5.2	PRISTOJNOSTI, NALOGE IN POSLOVANJE EVROPSKEGA SVETA DELAVCEV .....	37
5.2.1	<i>Pravica do kolektivnega zastopanja interesov delavcev.....</i>	<i>38</i>
5.2.2	<i>Obveščanje predstavnikov delavcev.....</i>	<i>38</i>
5.2.3	<i>Pravica do usposabljanja .....</i>	<i>39</i>
<b>6</b>	<b>ZAKONSKA UREDITEV EVROPSKEGA SVETA DELAVCEV V SLOVENIJI .....</b>	<b>40</b>
6.1	ZAKON O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV (ZESD) .....	40
6.2	ZAKON O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV (ZESD - 1).....	41
<b>7</b>	<b>POMANJKLJIVOST VELJAVNE DIREKTIVE 2009/38/ES IN NADALJNI ZAKONODAJNI RAZVOJ .....</b>	<b>43</b>
<b>8</b>	<b>ZAKLJUČEK.....</b>	<b>45</b>
<b>9</b>	<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>48</b>

## **POVZETEK**

Pravice delavcev in njihovo vključevanje pri obveščanju in posvetovanju oziroma delavska participacija je eno ključnih področij Evropske strategije zaposlovanja in sestavni del strategije za gospodarsko rast v EU.

Notranji trg EU se je postopoma razvijal in prinašal priložnosti in izzive tudi za gospodarske družbe, s tem pa je vplival na odnose med delodajalci in delavci. Razvoj in globalizacija sta vplivala na gospodarske družbe tako, da so te širile svoja poslovanja čez državne meje in nadalje razvijale poslovanje v smeri rasti in širjenja na nove trge. Tako so zakonodajalci in predstavniki delavcev že v zgodnjih 70. letih prejšnjega stoletja nakazali, da navedena dinamika razvoja in centralizacija odločanja nadnacionalnih družb terja regulacijo in vzpostavitev proti-uteži nadnacionalnim družbam na evropski ravni, predvsem na področju vključevanja delavcev.

Predmet raziskave diplomskega dela je institut Evropskega sveta delavcev. Delovanje instituta in umestitev v strukturo je proces, ki poteka postopoma skladno z razvojem okolja in se še nadalje razvija. Za uspešno podporo in implementacijo strategije EU glede pravic delavcev in njihovega vključevanja je potrebna zakonodajna aktivnost na ravni EU z jasnimi smernicami glede vsebine in nadaljnjega prenosa v nacionalne pravne rede.

V diplomski nalogi na podlagi analize zakonodaje predstavljam, kako se je razvijal institut, katera so pomembna odprta vprašanja in v kateri smeri predvidevam nadaljnji razvoj za ureditev v nalogi navedene problematike.

Ključne besede: Evropski svet delavcev, sodelovanje delavcev pri upravljanju, kolektivna participacija, industrijska demokracija, delavec, delodajalec.

## **ABSTRACT**

The rights of workers and their involvement and participation in the general business process is one of the key policies of European employment strategy and part of EU growth strategy.

Constantly growing markets in EU have been gradually increasing and opening a lot of new opportunities and challenges, also for major multinational corporations, and consequently influencing the relations between corporations and workers. Development and the process of globalization has greatly influenced multinational companies to spread their businesses abroad, and further develop their growth and extraction to the new markets. In the early seventies there has been an evidential dynamic of development, from the side of legislators and the representatives of workers, and centralization of decision making process in order to set a counter balance to all those multinational corporations, on the European level, especially in the area of labour inclusions.

The main topic of the thesis refers to the concept of European Works Council. The work of the concept, and its positioning within the structure is a process, which is on-going in concordance with the development of the environment, and is therefore still spreading. The success in support and implementation of EU strategy, concerning the rights of workers and their inclusion, needs to be covered with legislation activities at EU level, with clear directives, concerning the content and future transformation into the national legislation.

Based on the analysis of legislation, I present the evolutionary process in the development of the concept, the major open issues that might have aroused, and some of the perspectives of the future development of the regulations of the open issues that have been pointed out.

Key words: European Works Council, collaboration of workers in the area of company management, collective participation, industrial democracy, worker, employer.

## 1 Uvod

Pravice delavcev in njihovo vključevanje oziroma delavska participacija pri vodenju ter vplivanju na vodenje, so odprta vprašanja od industrijske revolucije in vse do danes. S sprejemom direktive o evropskih svetih delavcev iz leta 1994<sup>1</sup> je Evropska unija, v nadaljevanju EU, vzpostavila nadnacionalno telo za zastopanje pravic delavcev – evropski svet delavcev.<sup>2</sup> Telo je v praksi pozitivno vplivalo na vključevanje in vplivanje na proces odločanja v nadnacionalnih družbah ali povezanih družbah na območju EU, vendar so določene pomanjkljivosti kazale na nerešena vprašanja pri določanju pravic in obveznosti.

Po vzpostavitvi pravnega okvira je bilo treba nadalje razumeti potrebe družbenega in gospodarskega okolja in prilagajati razvoj zakonodaje navedenemu kontekstu ter ga pojasnjevati. Po dolgotrajnih posvetovanjih z evropskimi socialnimi partnerji in po izvedbi ocene vpliva je Komisija sklenila zakonodajno ukrepati in leta 2008 podala predlog za prenovitev Direktive 94/45/ES.<sup>3</sup> Direktivo 2009/38/ES<sup>4</sup> sta sprejela Evropski parlament in Svet, s spremembami, ki so jih v večini predlagali evropski socialni partnerji.

S sprejemom prenovljene direktive iz leta 2009 je bil na tem področju narejen pomemben korak k večji jasnosti in definiciji pravic in obveznosti, predvsem pojmov »*obveščanja in posvetovanja*« z delavci in usklajevanja med evropskimi sveti delavcev ter nacionalnimi sveti delavcev, ter k ostalim odprtim pravnim vprašanjem.

---

<sup>1</sup> Direktiva Sveta 1994/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, Uradni list EU L 254, 30.09.1994, str. 64 – 72, v nadaljevanju Direktiva 94/45/ES.

<sup>2</sup> V nadaljevanju se za navedeno uporablja ESD.

<sup>3</sup> Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, COM (2008) 419 konč – 2008/0141 (COD), v nadaljevanju predlog prenovitve direktive 94/45/ES.

<sup>4</sup> Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, Uradni list EU L 122, 16.05.2009, str. 28 – 44, v nadaljevanju Direktiva 2009/38/ES.

Za nadaljnji razvoj instituta v korist vseh socialni partnerjev pa sta nujna nadaljnji pregled in razumevanje odprtih vprašanj ter sodelovanje socialnih partnerjev. Tako je bilo že v Direktivi 2009/38/ES navedeno, da bo Komisija *»najpozneje 5. junija 2016 poročala o izvajanju te direktive Evropskemu parlamentu, Svetu in Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in po potrebi predložila ustrezne predloge«*.<sup>5</sup>

V duhu nadaljnega razvoja tega instituta v prvem delu diplomske naloge na podlagi analize zakonodaje predstavljam zgodovinski razvoj ESD in glavne mejnike za implementacijo. Na splošno povzemam pristojnosti, naloge in poslovanje evropskega sveta delavcev in nadalje predstavljam razloge in vsebino razvoja s sprejemom prenovljene Direktive ter kakšne koristi so določila prinesla na trg dela. Diplomsko delo se nadalje osredotoča na ključna odprta vprašanja evropskega sveta delavcev in na naslednjo problematiko: opredelitve *»obveščanja in posvetovanja«* ter razmejitve med odgovornostjo evropskega sveta delavcev in nacionalnimi predstavniki delavcev. Primarni cilj je ugotoviti, kakšna je ureditev problematike na ravni EU in se na podlagi tega seznaniti s stopnjo usklajenosti in pogledom na prihodnje spremembe. Ker v letu 2016 mineva 20 let od sprejema prve direktive o ESD in časovni okvirji naloge sovpadajo z načrtovanim poročilom Komisije o izvajanju veljavne direktive o ESD Evropskemu parlamentu, Svetu in Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru z nalogo povzemam glavne ugotovitve praktičnih vidikov.

---

<sup>5</sup> 15. člen Direktive 2009/38/ES.

## 2 Zgodovinski razvoj instituta Evropskega sveta delavcev

Da bi lahko širše razumeli institut ESD moramo najprej pogledati okolje in zgodovinski razvoj, ki je pripeljalo do zakonodajnih določil EU glede nadnacionalne delavske participacije. Ker je EU nastala kot gospodarska povezava najprej zahodnoevropskih držav se je s časom razširila širše na skoraj celotno Evropa in zaobjela gospodarske, politične, socialne in kulturne odnose držav, ki svojo raznolikostjo prinašajo prednosti in izzive.

Prve ideje o »združeni Evropi« lahko zasledimo že v 17. stoletju od podjetnika, filozofa in ustanovitelja severno – ameriške kolonije Pennsylvanie, ki je že takrat razmišljal o »Združenih državah Evrope« in pan-evropskem parlamentu.<sup>6</sup> Nadaljnja težnja k združevanju evropskih narodov je bil zaznana v 19. stoletju od narodov, ki so bili na celini pod jarmom francoske prevlade.

Prebujala se je nacionalna zavest po združevanju »sebi enakimi« predvsem pa v želji po neodvisnosti izpod tujega jarma. Vzpon »temne strani« nacionalizma se je začel konec 19. stoletja in dosegel vrhunec v začetku 20. stoletja, ko je pridobil dodaten vzgon zaradi ekonomsko-socialnih razmer. Prva in druga svetovna vojna sta privedli do prepada med evropskimi narodi in po prenehanju spopadov v porušeni Evropi so se začela pojavljati razmišljanja kako v prihodnje razvijati mednarodne odnose, da bi se zmanjšala možnost ponovnih sporov in uničujočih vojn.<sup>7</sup>

EU je nastala v želji, da se končajo pogoste in krvave vojne, ki so svoj vrh dosegle v drugi svetovni vojni. Trajni mir naj bi se uresničil z gospodarsko in politično povezavo evropskih držav. Tako je šest držav soustanoviteljic leta 1950 ustanovile Evropsko skupnost za premog in jeklo. Leta 1957 pa so iste članice soustanoviteljice z Rimsko pogodbo ustanovile Evropsko gospodarsko skupnost (EGS)<sup>8</sup> in s tem osnovo za skupni trg. Cilj je bil omogočiti prost pretok oseb, blaga in storitev čez meje, tako da je bil namen združevanja politične in

---

<sup>6</sup> Povzeto po: Craig Paul, de Burca Grainne, EU Law Text, Cases and materials, sixth edition, Oxford University Press, 2015 str. 2

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, 25.03.1957, Uradni list RS – MP, 27/2004.



ekonomske narave. Ni pa vseboval poudarka na socialnih pravicah in pravicah delavcev. Te pravice so bile individualno obravnavane v skladu s tradicijo posamezne države članice, brez skupne strategije in ciljev.

Socialni vidiki so bili prvič omenjeni na srečanju na vrhu v Parizu v Franciji (1972),<sup>9</sup> kjer so voditelji držav opredelili nova področja ukrepov Skupnosti (regionalna, okoljska, socialna, energetska in industrijska politika) in kjer je bil poudarek na pravicah delavcev, ki bi jim zagotovili večjo vključenost v aktivnosti gospodarskih družb. Hkrati so na odgovorne institucije po posameznih državah naslovili iniciativo za pripravo predlogov konkretnih ukrepov in predlog akcijskega načrta. Program naj bi zajel področja zaposlovanja, poklicnega usposabljanja, delovnih pogojev in zlasti področje vključevanja delavcev pri nadaljnjem strateškem razvoju gospodarskih družb.<sup>10</sup>

Ta program socialnih ukrepov je bil podlaga za pripravo in sprejem direktive Sveta o približevanju zakonodaje držav članic glede kolektivnih odpuščanj delavcev,<sup>11</sup> direktive Sveta o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov<sup>12</sup> in direktive Sveta o približevanju zakonodaje držav članic glede pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Vrh Skupnosti v Parizu 19.–21.10.1972.

<sup>10</sup> Social Action Programme, Council of the European Union, 21.1.1974, UL C 13, str. 1-4.

<sup>11</sup> Direktiva Sveta 75/129/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z kolektivnimi odpusti, Uradni list EU L48 str. 29-30, 22.2.1975, v nadaljevanju Direktiva 75/129/EGS, Več o tem: Fitzpatrick, Barry, Community social law after Maastrich, Indus. LJ, 1992, let.21, str. 199.

<sup>12</sup> Direktiva Sveta 77/187/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov, Uradni list EU L61 str 26 - 28, 14. 2. 1977, v nadaljevanju Direktiva 1977/187/EGS, več o tem: Santoro-Passarell Giuseppe, The Transfers of Undertakings: Striking Balance Between Individual Workers Rights and Business Needs, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, let. 2007, št. 3, str. 311-334.

<sup>13</sup> Direktiva Sveta 80/987/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca, Uradni list EU L 283 str 23 – 27, 20.10.1980, v nadaljevanju Direktiva 80/987/EGS, Več o tem: Szyszczak, Erika, European Community Law, New Remedies, New Directions?, The Modern Law Review, 1992, let. 55, št. 5, str. 690-697.

Oktobra 1980 je Komisija oblikovala osnutek t. i. *Vredelingove direktive*,<sup>14</sup> ki je podrobneje opredeljevala obveznosti obveščanja in posvetovanja delavcev v družbah s kompleksnimi strukturami – predvsem z multinacionalkami. Osnutek se je imenoval po avtorju, nizozemskem socialistu Hansu Vredelingu. Navedeni osnutek je opredeljeval dve pomembni področji, in sicer obveščanje delavskih predstavnikov najmanj enkrat na leto in obveznost obveščanja in posvetovanja z delavskimi predstavniki v primerih poslovnih odločitev gospodarskih družb, ki bi »resno« vplivale na zaposlitev in delo delavcev.<sup>15</sup> Osnutek ni bil sprejet zaradi močne proti-delavske opozicije večjih multinacionalnih gospodarskih družb in politike ZDA ter Združenega kraljestva, ki sta bila pomembna investitorja na območju Skupnosti.<sup>16</sup> Vredeling navaja izjavo predstavnika ameriške gospodarske zbornice, da bi bilo sprejetje direktive pogubno za investicije iz ZDA, kot tudi za »domače« investitorje.<sup>17</sup> Predvsem se je argumentacija proti nanašala na zagotavljanje zaupnosti poslovnih informacij, finančnih izkazov, strategij in drugih občutljivih informacij.

Predlogi Komisije na področju vključevanja delavcev so pogosto naleteli na odpor, zato je Komisija še naprej spodbujala soodločanje delavcev in skušala vzpostaviti ustrezno pravno podlago za ureditev zakonodaje. Tako je Komisija sprejela Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev decembra leta 1989,<sup>18</sup> z glavnim ciljem da se vse države članice zavežejo, da bodo svojim državljanom zagotovile minimalno raven socialnih pravic. Kot politična izjava je listina določila osnovne socialne pravice in sicer: pravica do dela, pravica do organiziranja, pravica do socialne varnosti in tudi pravica do kolektivnega pogajanja, predvsem na področju informiranja in posvetovanja na ravni skupnosti z upoštevanjem različnih zakonodajnih okolij v posameznih državah.

---

<sup>14</sup> Povzeto po: Proposal for a Council Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures, in particular transnational undertakings, Uradni list EU C297, 23.10.1980, str. 3.

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> Več o tem: Rothschild Matthew, Europe's Unions gaining say over corporate shutdown decisions, 1982, Multinational Monitor, let. 3, št. 8.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Povzeto po: Community charter of Fundamental Social Rights, Draft, COM (89) 471, 2.10.1989.

Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989 poudarja, da je treba spodbujati soodločanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb.<sup>19</sup> Predlogi Komisije na tem področju so pogosto naleteli na odpor, zato je bila ustrezna pravna podlaga za zakonodajo Skupnosti na področju pravic delavcev do obveščeniosti in posvetovanja z njimi vzpostavljena šele, ko je bil z Amsterdamsko pogodbo v besedilo Pogodbe ES vključen sporazum o socialni politiki. Poprej sprejeta zakonodaja je temeljila predvsem na pogodbah, v katerih so določeni ukrepi Skupnosti za uresničevanje svobode ustanavljanja ali približevanje zakonodaje na skupnem ali notranjem trgu.

V praksi je pred formalni sprejemom Direktive o ESD iz leta 1994 bilo ustanovljenih več kot štirideset delavskih svetov z nadnacionalnim poudarkom delovanja z popolnoma različnimi operativnimi modeli.<sup>20</sup>

Končno je Svet leta 1994 sprejel Direktivo 94/45/ES o evropskih svetih delavcev, ki je bila leta 1997 razširjena še na Združeno kraljestvo in Irsko.<sup>21</sup> <sup>22</sup> Pravica do ustanovitve Evropskega sveta delavcev je bila uvedena za družbe ali povezane družbe, ki imajo vsaj tisoč zaposlenih znotraj EU ali v drugih državah Evropskega gospodarskega prostora z vsaj stopetdeset zaposlenimi v vsaki izmed dveh držav članic. Prvič je v evropskem merilu Skupnost določila pravne okvire za izboljšanje pravic delavcev do obveščanja in posvetovanja z nadnacionalnimi družbami.

Ocenjeno je, da približno 1800 družb znotraj EU izpolnjuje pogoje za ustanovitev Evropskega sveta delavcev.<sup>23</sup> Iz priložene tabele je razvidno število evropskih svetov delavcev po državah, v katerih imajo družbe svoj sedež.

---

<sup>19</sup> Ibidem.

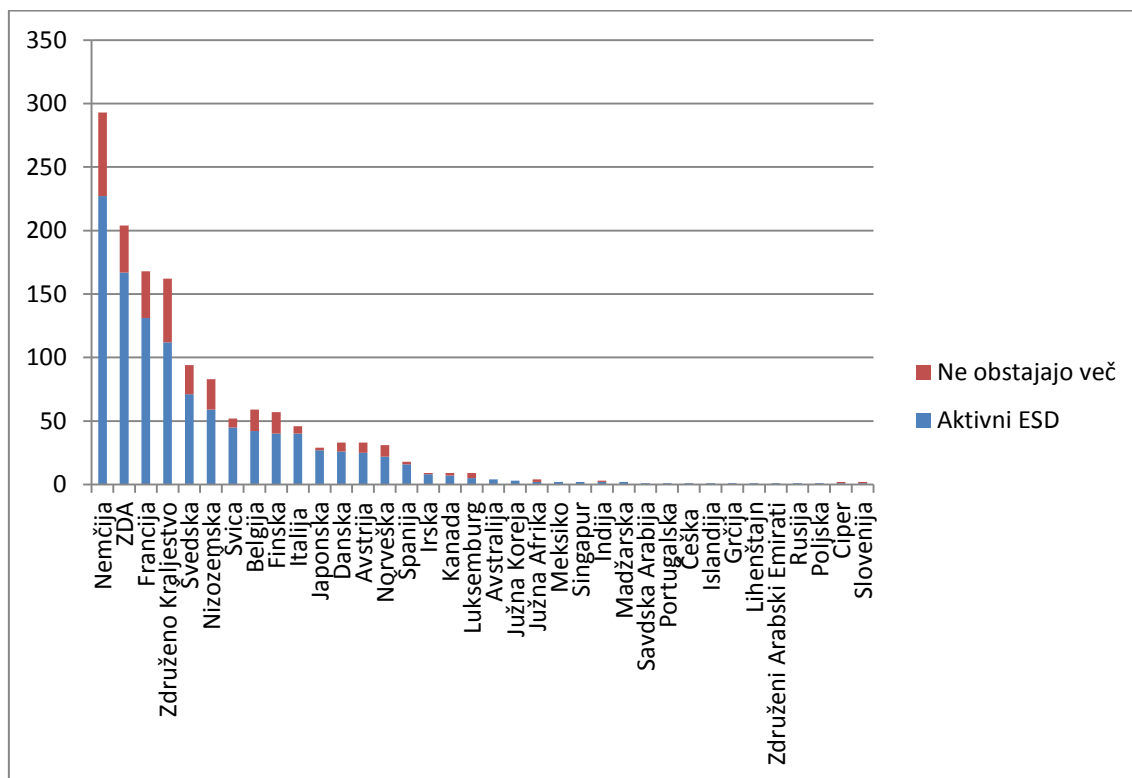
<sup>20</sup> Waddington Jeremy, Pulignano Valeria, Turk Jeffrey, Swerts Thomas, Managers, Business Europe and the development of European Works Council, ETUI 2016, str. 7.

<sup>21</sup> Direktiva Sveta 97/74/ES o razširitvi na Združeno kraljestvo in Severna Irsko Direktive 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali vzpostavitve postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah, ki poslujejo na območju skupnosti, ali povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti, Uradni list EU L 10 str 22, z dne 15. 12. 1997 v nadaljevanju Direktiva 97/74/ES.

<sup>22</sup> Vsebina Direktive je bila prenesena v slovenski pravni red leta 2002 s sprejetjem Zakona o evropskih svetih delavcev (ZESD), Zakon o evropskih svetih delavcev, Uradni list RS št 59/02, Ljubljana, 2002.

<sup>23</sup> Povzeto po: Blainpain Roger, European Labour Law, Kluwer Law International, 2010, str 790.

**Tabela 1. Število evropskih svetov delavcev po državah, v katerih imajo družbe svoj sedež**



Vir: The European Works Councils database, <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs/>, 2016

Skladno s 15. členom Direktive 94/45/ES si je Komisija zadala nalogo, da bo skupaj z državami članicami Skupnosti, poslovodstvom družb in delovnopравниh teles na evropski ravni najkasneje do septembra 1999 revidirala stanje predvsem glede pogojev za pridobitev pravic za ustanovitev evropskega sveta delavcev in predlagala spremembe, ki bi odražale stanje v okolju. Septembra 2001 je Evropski parlament sprejel resolucijo,<sup>24</sup> s katero so bile izražene številne bistvene pripombe glede veljavne Direktive 94/45/ES ter dejstvo, da bi bilo treba zaradi jasnosti navedeno Direktivo prenoviti. Pozval je Komisijo, naj predlaga spremembe ter navede izhodišča o mogoči usmeritvi ukrepanja na tem področju:

- podrobnejša opredelitev glede obveznosti obveščanja;
- konkretnejša opredelitev postopka posvetovanja;

<sup>24</sup> Več o tem: Report on the Commission report on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure for the purposes of informing and consulting employees, Parlamentarno poročilo, A5-0282/2001, 2001.

- znižanje pogojev za pridobitev pravice do vzpostavitve ESD-ja s tisoč na 500 zaposlenih in s 150 na 100 zaposlenih za vsako državo članico;
- odprta vprašanja glede pravic sindikatov.

V vmesnem obdobju je bila sprejeta Direktiva 2006/109/ES o prilagoditvi Direktive 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti zaradi pristopa Bolgarije in Romunije v EU.<sup>25</sup> Nadalje so bila potrebna več kot šestletna pogajanja in posvetovanja socialnih partnerjev, da je Komisija predstavila končni predlog za spremembe Direktive 94/45/ES, ki je vodila do sprejetja Direktive 2009/38/ES leta 2009.<sup>26</sup>

V želji po nadaljnjem prilagajanju pravic ESD dejanskim razmeram na evropskem notranjem trgu je direktiva 2009/38/ES opredelila obveznost Komisije, da najkasneje do 5. Junija 2016 poroča o izvajanju te direktive Evropskemu parlamentu, Svetu in Evropskemu ekonomsko – socialnemu odboru in po potrebi predloži ustrezne predloge.<sup>27</sup>

Nadalje je v letu 2015 bila s strani Evropskega parlamenta in Sveta sprejeta Direktiva EU 2015/1794, ki v prihodnje onemogoča izključitve pomorščakov trgovskih mornaric iz določil direktive o ESD in drugih direktiv, ki urejajo participacijo delavcev.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Direktiva Sveta 2006/109/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti zaradi pristopa Bolgarije in Romunije, Uradni list EU L 352, 31.12.1994, str. 931 – 932, v nadaljevanju Direktiva 2006/109/ES.

<sup>26</sup> Na podlagi določil direktive 2009/38/ES je bil v Sloveniji sprejet: Zakon o Evropskih svetih delavcev ZESD-1, Uradni list RS, št 49/2011.

<sup>27</sup> 15. člen Direktive 2009/38/ES.

<sup>28</sup> Direktiva 2015/1794/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktive 2008/94/ES, 2009/38/ES in 2002/14/ES ter direktiv Sveta 98/59/ES in 2001/23/ES v zvezi s pomorščaki, Uradni list EU L 263, 8.10.2015, str. 1 – 5, v nadaljevanju Direktiva 2015/1794/ES.

### **3 Skladnost in povezanost direktive 2009/38/ES z ostalimi direktivami na področju obveščanja in posvetovanja z delavci**

Da lahko obravnavamo temo evropskega sveta delavcev in razumemo področje obveščanja in posvetovanja z delavci bom v tem delu pojasnil vpetost veljavne direktive 2009/38/ES v pravni okvir Skupnosti. Kot izhaja iz uvodnih določil direktive le-ta »spada v okvir Skupnosti, katerega cilj je podpreti in dopolniti ukrepe držav članic na področju obveščanja in posvetovanja z delavci«. <sup>29</sup> Ta bi naj v najmanjšem obsegu bremenil družbe pri delovanju in obenem zagotavljal uresničevanje obsega pravic.

Pod to »streho« spada Direktiva Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev, <sup>30</sup> katere cilj je urejati udeležbo delavcev v zadevah evropskih delniških družb - Societas Europaea.

Nadalje je Direktiva 2002/14/ES o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, <sup>31</sup> ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih in obratih v Skupnosti. Z navedeno direktivo želi EU okrepiti dialog in medsebojno zaupanje, da postane okolje bolj prilagodljivo in se ohranja varnost, ter zagotovi prihodnost podjetja in poveča njegova konkurenčnost. <sup>32</sup> Ta direktiva se uporablja za podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev v kateri koli državi članici ali obrate, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev v kateri koli državi članici. Države sam pa določijo s prenosom način izračunavanja praga delavcev. <sup>33</sup>

Tudi Direktiva 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev ureja udeležbo delavcev vendar v evropski zadrugi in se v ta

---

<sup>29</sup> 9. odst. uvodnih določil Direktive 2009/38/ES.

<sup>30</sup> Direktiva Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev, Uradni list EU L 294/22, 10.11.2001, str. 272 – 279, v nadaljevanju Direktiva 2001/86/ES.

<sup>31</sup> Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, Uradni list EU L 80/29, 23.3.2002, str. 219 – 223, v nadaljevanju Direktiva 2002/14/ES.

<sup>32</sup> 7. odst. uvodnih določil Direktive 2002/14/ES.

<sup>33</sup> 3. člen Direktive 2002/14/ES.

namen v vsaki evropski zadrugi v skladu s pogajalskim postopkom sprejme dogovor o udeležbi delavcev.<sup>34</sup>

Nadalje Direktiva 2005/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb, določa okvir v primerih združitve kapitalskih družb, ustanovljenih v skladu z zakonodajo države članice, ki imajo sedež v EU, pod pogojem, da delovanje vsaj dveh družb ureja zakonodaja različnih držav. Z vidika delavske participacije so pomembne določbe o pravici delavcev pri upravljanje družbe, ki nastane z čezmejno združitvijo.<sup>35</sup>

Razvoj zakonodaje EU gre v smeri Evropske strategije zaposlovanja, katere glavni namen je ustvarjanje novih in kakovostnih delovnih mest v vsej EU.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Direktiva Sveta 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev, Uradni list EU L 2207/25, 18.8.2003, str. 338 – 346, v nadaljevanju Direktiva 2003/72/ES.

<sup>35</sup> Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb, Uradni list EU L 310, 26.10.2005, str. 1 – 9, v nadaljevanju Direktiva 2005/56/ES.

<sup>36</sup> Več o tem: Evropska komisija, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sl>, dne: 29.08.2016

## **4 Direktiva 94/45/ES ter primerjalna analiza z Direktivo 2009/38/ES**

V tem poglavju bom poglobljeje predstavil vsebino prve direktive EU o Evropskih svetih delavcev - Direktive 94/45/ES, ki ureja nadnacionalno obveščanje in posvetovanje delavcev in njene »nadgradnje« oziroma prenovljene direktive 2009/38/ES. Primerjal bom vsebino sprememb »nove« direktive in njen pozitiven vpliv ter ugotavlja na katerih področjih je možna nadaljnja zakonodajna sprememba. Nadalje se bom osredotočil na najbolj problematična področja uporabe določil ESD, kot so »obveščanje in posvetovanje«, razmejitve med nadnacionalnimi in lokalnimi vprašanji, ter obravnava zaupnih informacij s katerimi se predstavniki ESD srečujejo pri svojem delu.

### **4.1 Direktiva 94/45/ES**

S sprejemom Direktive 94/45/ES dne 30.09.1994 je bilo prvič vzpostavljeno razmerje in postopek obveščanja in posvetovanja med delodajalcem in predstavniki delavcev na nadnacionalni ravni.

Direktiva 94/45/ES o Evropskih svetih delavcev je s svojo vsebino vzpostavila pravni okvir na področju ustanovitve in delovanja ESD. Že uvodna določila določajo izboljšanje pravic delavcev do obveščanja in posvetovanja v nadnacionalnih družbah in njimi povezanih družbah.

Direktiva 94/45/ES s svojo vsebino opredeljuje:

- cilje in usmeritve instituta ESD;
- kriterije in postopek ustanovitve ESD-ja ali uvedbe postopka obveščanja in posvetovanja;
- ustanovitev pogajalskega telesa;
- delovanje, sestavo in pristojnosti ESD-ja ter napotitev na sporazum med strankama glede sporazuma delovanja ESD-ja: sestava, kraj in frekvenca/trajanje sestankov, finančne in materialne vire, ki se dodelijo, časovno veljavnost sporazuma;
- varstvo predstavnikov delavcev;



- napotitev na države članice glede urejanja sankcij za primer kršitev direktive, zlasti ustrezne sodne in druge postopke za uveljavljanje obveznosti.

Institut je pokazal pozitiven vpliv na postopek odločanja, vendar je očiten primankljaj v razumevanju pojmov »obveščanja« in »posvetovanja« pustil prostor za nadaljnjo zakonodajno urejanje in bi ga bilo treba nadalje prilagajati razvoju zakonodajnega, gospodarskega in socialnega konteksta.<sup>37</sup> Po posvetovanju z evropskimi socialnimi partnerji in po izvedbi ocene učinka<sup>38</sup> je Komisija podala predlog za prenovitev direktive.<sup>39</sup>

Predlog je tako tudi po mnenju Evropskega ekonomsko-socialnega odbora - EESO imel veliko pozitivnih in bistvenih sprememb,<sup>40</sup> ki prilagajajo pravno podlago EU dejanskim razmeram v Evropi ter tako zagotavljajo boljšo pravno varnost in skladnost zakonodaje EU na področju obveščanja in posvetovanja z delavci.<sup>41</sup>

Pomembnejše pozitivne spremembe, ki jih glede predloga prenovitve direktive navaja EESO, so: da bodo poslovodstva morala posredovati vse informacije, ki bi bile potrebne za ustanovitev ESD-ja, ter da se pri ustanavljanju ESD-jev neposredno vključi evropske socialne partnerje zaradi obveščanja o začetku pogajanj. Nadalje se pozitivna ocena nanaša na priznavanje ESD-ja kot kolektivnega telesa za zastopanje interesov delavcev, ter na predlog omogoča usposabljanje članov ESD brez izgube dohodka, kar bi izboljšalo učinkovitost dela. Pomemben del pa se nanaša na možnost prilagajanja veljavnih

---

<sup>37</sup> Waddington Jeremy, *European Works Councils: A Transnational Industrial relations Institution in the Making*, Taylor&Francis, Abingdon, 2011, uvodna določila.

<sup>38</sup> Delovni dokument služb Komisije, Spremeni dokument k predlogu Komisije za Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (prenovitev), COM (2008) 419 konč –2166).

<sup>39</sup> Predlog Komisije za Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (prenovitev) COM (2008) 419 konč –2166).

<sup>40</sup> Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o »predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, Uradni list EU C175, str. 109 - 114, 28.7.2009, v nadaljevanju Mnenje EESO o prenovitvi direktive 94/95/ES.

<sup>41</sup> Ibidem.

sporazumov ESD trenutnim razmeram v primerih večjih strukturnih sprememb z možnostjo novih pogajanj glede vsebine sporazuma. S tem bi postopek obveščanja in posvetovanja bil ustrezno izvedljiv in v skladu s standardi.<sup>42</sup>

EESO v mnenju opozarja na nejasnosti predloga direktive na področju razmejitve odgovornosti med nacionalnimi in evropskimi sveti delavcev ter da natančnejše pristojnosti predlog ne opredeljuje, temveč ga omejuje. Hkrati poudarja na omejitve, ki so v predlogu ohranjene in nekatere celo dodane.

EESO v mnenju predlaga, da se v direktivi odpravijo omejitve nadnacionalne pristojnosti ESD-ja, s katerimi bi se po njihovem mnenju omogočil boljši pretok informacij. Nadalje, da bi bilo smiselno skrajšati pogajanja za ustanovitev ESD-ja na 18 mesecev, kar je skladno s praktičnimi izkušnjami. V mnenju se pomemben poudarek nanaša na jasno opredelitev pojmov obveščanja in posvetovanja. S tem ko bi direktiva jasno določala, da je posvetovanje potrebno, ko se *»odločitve sprejemajo, in ne šele ko se že izvajajo«*, bi se izboljšala učinkovitost delovanja in tudi priznavanje ESD-ja. Potrebno je opredeliti odgovornost poslovodstva za pravilno obveščanje predstavnikov delavcev na nacionalni/nadnacionalni ravni in onemogočiti nejasnosti. EESO poudarja, da je temeljna pravica vsakega evropskega delavca do pravočasnega obveščanja in posvetovanja in da bi ohranitev obstoječih in uvedba novih pogojev to pravico samo omejila. Dodaja pa, da bi morala prenovljena direktiva omogočiti učinkovito delo s povečanjem pogostosti sestankov. Obstoječa določila glede minimalnega števila sestankov bi se moralo razumeti kot minimalni standardi, ki naj jih države članice pri prenosu v vseh pogledih izboljšajo.<sup>43</sup>

## **4.2 Direktiva 2009/38/ES**

Evropska komisija je na podlagi analiz uporabe direktive o ESD ugotovila, da je bilo potrebno veljavno direktivo spremeniti. Zaznana je bila pravna negotovost, predvsem na področju razmejitve odgovornosti, ugotovljena neskladnost

---

<sup>42</sup> Ibidem, 1. člen.

<sup>43</sup> Ibidem, 5. odst. 1. člena.

različnih direktiv ter da pravica do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja ni dovolj učinkovita.<sup>44</sup>

Tako je bila 16. maja 2009 sprejeta Direktiva 2009/38/ES, s katero želi EU zagotoviti učinkovitost nadnacionalnih pravic delavcev do obveščanja in posvetovanja, pri čemer se spodbuja oblikovanje novih ESD-jev in zagotavljanje pravne gotovosti pri njihovem vzpostavljanju in delovanju. Zakonodajni pristop je doživel kritiko glede načina in sicer zaradi »pomanjkanja demokratičnega pristopa«,<sup>45</sup> ker je Parlament odločal samo in le v okvirih predloga Komisije. Pristop Komisije pa je bil argumentiran z namenom jasne opredelitve določil predloga.<sup>46</sup> S prenovitvijo je bistven poudarek na učinkovitosti in uspešnosti dela ESD-ja, ki je v primerjavi z »lokalnim« svetom delavcev omejen v soodločanju pri upravljanju na lokalnem področju, vsebinsko pa mora igrati pomembno vlogo pri načrtovanju in razumevanju strategije nadnacionalnih družb in vzpostaviti dialog med poslovodstvom in delojemalci, ter s tem ne obremenjevati gospodarskih družb, temveč prispevati h krepitvi njihove konkurenčnosti.<sup>47</sup>

Iz tega izhaja glavni poudarek zakonodajalca pri delovanju telesa, kot je navedeno v 1. členu Direktive 2009/38/ES: » *Cilj te direktive je izboljšati pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v družbah in povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti.*« Še bolj natančno opredeljuje vsebina uvodnih določil direktive,<sup>48</sup> in sicer, »*da je potrebno posodobiti zakonodajo Skupnosti na področju nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja z delavci:*

- *da se zagotovi učinkovitost pravice do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja z delavci;*
- *da se poveča delež ustanovljenih evropskih svetov delavcev;*

---

<sup>44</sup> Hojnik Janja, Nov Zakon o evropskih svetih delavcev, Ekonomska demokracija, 2011, let.15, št. 2, str. 14-17.

<sup>45</sup> Več o tem: Picard Severine, The Recast of the European Works Council Directive, Hart Publishing, Oxford 2010, str. 280.

<sup>46</sup> Povzeto po: Komisija Predlog Direktive o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, COM (2008), 419, str. 8.

<sup>47</sup> Več o tem: Rigby Mike, O'Brien Smith Fiona, The Establishment of Enterprise Works Councils, Process and Problems, 2009, European Journal of Industrial Relations, let. 15, št. 1, str. 73.

<sup>48</sup> 7. točka uvodnih določil Direktive 2009/38/ES.

- da se rešijo ugotovljeni problemi pri dejanski uporabi Direktive 94/45/ES;
- da se odpravi pravna negotovost, ki nastaja zaradi nekaterih določb direktive ali ker nekaterih določb ni;
- da se zagotovi boljša povezanost med zakonodajnimi instrumenti na področju obveščanja in posvetovanja.«

Pomembnejše spremembe, ki jih je zakonodajalec uredil z direktivo 2009/38/ES so, da je bolj jasno opredelil dolžnost obveščanja in posvetovanja, podrobneje razmejil nadnacionalna in nacionalna vprašanja ter uredil povezovanje med nadnacionalnimi in nacionalnimi predstavniki delavcev. Nadalje je zakonodajalec omogočil pogajalskim telesom ESD, da se sestajajo brez navzočnosti glavnega posloводства in vnesel spremembe na področju zagotavljanja sredstev delovanja ESD. Z določili direktive 2009/38/ES Komisija nadalje sprejema delavska združenja kot kompetentnega socialnega partnerja pri nadaljnjih zakonodajnih postopkih.<sup>49</sup>

Zakonodajalec skuša vzpostaviti partnerski odnos med poslovodstvom družb in interesom zaposlenih z institucijo ESD. Tako bi naj predstavniki delavcev imeli na razpolago mehanizem oziroma sistem, ki bi omogočal vpliv na odločitve znotraj gospodarskih družb, ne da bi s tem ovirali postopke odločanja v glavnem poslovodstvu. Direktiva se nanaša na vse članice skupnosti in na vse oblike gospodarskega združevanja, bodisi da so v zasebni ali javni lasti.

Direktiva 2009/38/ES je morala biti prenesena v zakonodajo držav članic do 5. 6. 2011. Na ta datum je bila veljavna Direktiva 94/45/ES (kot je bila spremenjena z direktivama 97/74/ES in 2006/109/ES) razveljavljena in nadomeščena z Direktivo 2009/38/ES.

### **4.3 Pozitivni učinki prenovitve Direktive o evropskih svetih delavcev**

Kot izhaja iz že navedenega, je Direktiva 94/45/ES, pa tudi Direktiva 2009/28/ES, »dvignila veliko prahu« s političnega vidika kot odsev kompromisa

---

<sup>49</sup> Waddington, 2016, str 54.

takratnega stanja v družbi in procesa usklajevanja med socialnimi partnerji in Komisijo.<sup>50</sup> Zato je bila vsebina velikokrat predmet pohval in hkrati kritik iz različnih taborov. Nekateri so jo poimenovali kot »en najpomembnejših dosežkov socialne Evrope«,<sup>51</sup> medtem ko so ji kritiki očitali »pomanjkanje učinkovitosti«.<sup>52</sup>

Direktiva 94/45/ES je omogočila vzpostavitev prve institucije kolektivnega zastopanja na evropski ravni. Na teh temeljih je bilo med letoma 1994 in 2009 ustanovljenih 886 evropskih svetov delavcev,<sup>53</sup> kar predstavlja približno 14,5 milijona delavcev na nadnacionalni ravni. Po prenovitvi Direktive 2009/38/ES se je nadaljeval pozitiven trend in dosegel številko 1101 evropskih svetov delavcev v avgustu 2016.<sup>54</sup> Pomemben je podatek, da je več kot polovica ESD ustanovljenih v državah zahodne Evrope (Nemčija, Francija, Velika Britanija, Švedska in Nizozemska). Manjšo rast pa je zaznati v državah, ki so se priključile EU kasneje. Čeprav se stopnja rasti umirja, se v povprečju ustanovi letno 25 ESD.<sup>55</sup> Nadaljnji razvojni potencial pa je videti v državah, kandidatkah za vstop v EU,<sup>56</sup> kjer imajo ESD že svoje člane.<sup>57</sup> Primer »dobrih praks« je zaznati v številčnih podjetjih, od katerih so se nekateri odločili za razširitev delovanja ESD-ja na globalni ravni. V Sloveniji je bil v letu 2014 ustanovljen prvi in edini ESD s sedežem v Sloveniji v družbi Gorenje.<sup>58</sup>

Od sprejetja Direktive 94/45/ES je institut ESD imel dokazano pozitiven vpliv na postopek odločanja v vseh družbah in povezanih družbah na evropski ravni. Zaposleni so s tem pridobili strukturiran pristop k pridobivanju informacij in komunikaciji s poslovodstvom družbe. Dodatno je institut pripomogel k dvigu ravni znanja in podpore vsem zaposlenim in njihovim predstavnikom. Prav tako delovanje ESD-ja pozitivno ocenjujejo poslovodstva družb, ki večinoma govorijo

---

<sup>50</sup> Waddington, 2011, str. 103.

<sup>51</sup> Povzeto po: Laulom Sylvaine, The Flawed Revision of the European Works Council Directive, 2010, Industrial Law Journal, let. 39, št. 2, str. 207.

<sup>52</sup> Blainpain Roger, European Works Council, Kluwer Law International, 2009, str. 34.

<sup>53</sup> Povzeto po: ETUI, EWC database, <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>, 24.07.2016.

<sup>54</sup> Ibidem.

<sup>55</sup> Povzeto po: Franca Valentina, Stanje in razvoj evropskih svetov delavcev, 2015, Ekonomska demokracija, št 5, str. 15-16.

<sup>56</sup> Turčija, Makedonija, Srbija in Črna Gora.

<sup>57</sup> Ibidem.

<sup>58</sup> Več o tem: Kobal Peter, Skupina Gorenje tudi z Evropskim svetom delavcev, 2014, Ekonomska demokracija, št. 6, str. 22-23.

v prid sodelovanja, ker hitreje pridobijo informacije širšega kroga delavcev na različnih lokacijah in ravneh.<sup>59</sup> Prav tako je bilo ugotovljeno, da v številnih družbah »pravočasno« vključevanje ESD-ja pri pomembnih odločitvah bistveno pripomore k zmanjšanju konflikta in povečajo verjetnost za obojestransko razumevanje odločitev.<sup>60</sup>

#### **4.4 Pojem »obveščanja« po definiciji veljavne direktive ter praktični vidiki**

Ker je bilo s strani Komisije ugotovljeno, da pravica do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja ni dovolj učinkovita se bom v tem delu posvetil spremembam opredelitve pojma z veljavno direktivo in praktičnimi vidiki uporabe.

Kot že navedeno je bil en glavnih ciljev za prenovo Direktive 94/95/ES izboljšanje postopka obveščanja in posvetovanja. Za doseganje tega cilja je Direktiva 2009/38/ES podrobneje opredelila sam pojem obveščanja. Učinkovitost ESD-ja se lahko meri na različne načine, predvsem pa je pomembno to, da imajo delavci na razpolago informacije in možnost izraziti svoje mnenje. V praksi se je izkazalo, da »obveščanje« pomeni prenos podatkov predstavnikom delavcev, ki ga opravi delodajalec, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti; obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev omogoča, da opravijo poglobljeno presojo mogočih vplivov in, kadar je to primerno, pripravijo posvetovanja s pristojnim telesom zadevne družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni EU.<sup>61</sup>

Podrobnejša definicija pojma »obveščanja« predstavlja enega izmed pomembnejših mejnikov sprememb v primerjavi z direktivo iz leta 1994,<sup>62</sup> kjer je nejasna definicija dajala prostor za različno razlago pri posameznih državah članicah. Cilj bolj jasne opredelitve pojma »obveščanja« je uskladitev

---

<sup>59</sup> Waddington, 2011, str. 225.

<sup>60</sup> Menrad, 2001, str. 13.

<sup>61</sup> 2. člen Direktive 2009/38/ES.

<sup>62</sup> Direktiva 94/95/ES.

razumevanja pojmovanja skladno s preostalo zakonodajo in s tem doseči pričakovanja iz uvodnih določil direktive: *»da je treba pojasniti pojem obveščanja in posvetovanja z delavci v skladu z opredelitvami iz zadnjih direktiv na tem področju in tistimi, ki se uporabljajo v nacionalnem okviru s ciljem, da se poveča učinkovitost dialoga na nadnacionalni ravni, omogoči ustrezna povezanost med nacionalno in nadnacionalno ravno tega dialoga ter zagotovi pravna varnost, potrebna za uporabo te direktive.«*<sup>63</sup>

Po raziskavi o praktičnih vidikih obveščanja in posredovanja informacij med poslovodstvom in predstavniki delavcev na evropski ravni delovanja ESD-ja v primeru načrtovanega prestrukturiranja je bilo ugotovljeno, da je bil le v 17,6 odstotka primerov ESD obveščen o predvidenih prestrukturiranjih v družbah, preden je poslovodstvo sprejelo odločitev o prestrukturiranju.<sup>64</sup> In da je bil v 43,5 odstotka primerov ESD obveščen oziroma je informacija o nameravanih strukturnih spremembah bila pridobljena, preden je poslovodstvo javno objavilo poslovno odločitev. Nadalje je bila informacija v 27,2 odstotka primerov ESD-ju posredovana po javni objavi odločitve poslovodstva in v 11,7 odstotka primerov ESD o načrtovanem prestrukturiranju sploh ni bil obveščen.<sup>65</sup>

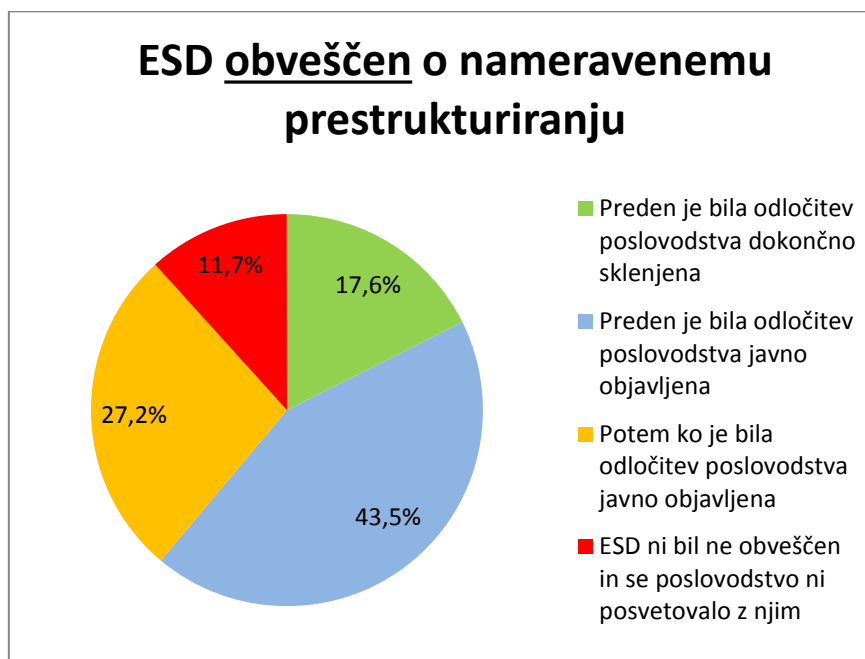
---

<sup>63</sup> Uvodna določila št. 21 Direktive 2009/38/ES.

<sup>64</sup> Waddington, 2011, str. 103.

<sup>65</sup> Ibidem.

**Tabela 2. Primeri, ko je ESD o nameravanemu prestrukturiranju obvestilo poslovodstvo**



N=755

Vir: Waddington Jeremy, European Works Councils: A Transnational Industrial relations Institution in the Making, Taylor&Francic, Abingdon 2011, Kindle lokacija 5875-5876

Pomembno je dejstvo, da je v pogostih primerih ESD imel informacijo glede aktivnosti gospodarske družbe šele v fazi, ko je poslovodstvo že sprejemalo odločitev, in ne v delovni fazi odločitve, kar bi bistveno doprineslo h kvalitetnejšemu odnosu in vključitvi delavcev v poslovno odločitev.<sup>66</sup> Vzrok je verjetno v pomanjkanju jasne definicije, s katero bi bili opredeljeni minimalni standardi.<sup>67</sup>

Podatki in informacije, ki jih predstavniki poslovodstva posredujejo, morajo biti ustrezni glede na področje in ravni odločanja in v pisni obliki ne glede na to, da Direktiva 2009/38/ES tega jasno ne določa. Predstavnikom delavcev mora biti omogočeno, da se podrobneje seznanijo z materijo in ocenijo njen vpliv. Le tako lahko učinkovito predstavijo svoje vidike in zastopajo pravice delavcev. Jasno

<sup>66</sup> Povzeto po: Marginson Paul, Hall Mark, Hoffmann Aline, Muller Torsten, The Impact of European Works Councils on Management Decision-Making in UK and US-based Multinationals: A Case Study Comparison, British Journal of Industrial Relations, let. 42, 2004, str. 230.

<sup>67</sup> Ibidem.



pa je, da je področje odgovornosti ESD-ja omejeno na vprašanja na nadnacionalni ravni. Direktiva 2009/38/ES določa, da se »delavcem in njihovim predstavnikom zagotovita obveščanje in posvetovanje na ustrezni ravni vodstva in predstavnikov, odvisno od obravnavane teme. V ta namen se pristojnosti Evropskega sveta delavcev ter obseg izvajanja postopka obveščanja in posvetovanja z delavci, ki jih ureja ta direktiva, omejijo na nadnacionalna vprašanja«. <sup>68</sup> Navedeno se nanaša tudi na razumevanje pojma »posvetovanje«.

Torej bi v praksi bil najprimernejši pristop učinkovitega obveščanja tak, da bi se ESD vključil v postopek obveščanja takrat, ko bi na ravni posloводства šele odločalo o pomembnih zadevah. Tako bi bili zaposleni bolje obveščeni in bi obveščanje ne bi bilo le formalna praksa, brez realnega učinka. <sup>69</sup> Vendar je z druge strani potrebno razumeti argumente gospodarskih družb, predvsem glede zaupnosti informacij in vključevanja predstavnikov delavcev v delovni fazi strateške odločitve, ki bi pogosto lahko povzročile nepotrebno škodo.

#### **4.5 Pojem »posvetovanja« po definiciji veljavne direktive ter praktični vidiki**

»Posvetovanje« pomeni vzpostavljanje dialoga in izmenjavo stališč med predstavniki delavcev in glavnim poslovodstvom ali z drugo ustrezno ravno vodstva v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev na podlagi zagotovljenih informacij omogoča, da brez poseganja v pristojnosti vodstva in v razumnem času izrazijo mnenje o predlaganih ukrepih, na katere se nanaša posvetovanje, ki bi se lahko upoštevalo v družbi, ki posluje na ravni EU, ali povezani družbi, ki posluje na ravni EU. <sup>70</sup>

Pravico do posvetovanja delavcev lahko opredelimo kot postopek, pri katerem imajo delavci oziroma njihovi predstavniki vpliv na odločitve delodajalca, <sup>71</sup> kljub

---

<sup>68</sup> 1. člen Direktive 2009/38/ES.

<sup>69</sup> Povzeto po: Lužar Barbara, Evropski sveti delavcev v praksi, Industrijska demokracija, 2009, št. 1, str. 14-16.

<sup>70</sup> 1g. odstavek Direktive 2009/38/ES.

<sup>71</sup> Dorssemont, 2010, str. 39.

dejstvu, da ima poslovodstvo moč odločanja in sprejemanja končne odločitve. Pravica omogoča ESD-ju, da družbi pravočasno poda svoje mnenje. Le z dialogom na ravni, na kateri se pripravljajo usmeritve, in z uspešnim vključevanjem predstavnikov delavcev je mogoče predvideti spremembe in se odzivati nanje.

Direktiva 94/45/ES vsebuje definicijo posvetovanja, in sicer posvetovanje pomeni *»izmenjava stališč in vzpostavljanje dialoga med predstavniki delavcev in glavnim vodstvom ali z drugo ustrezno ravnijo poslovodstva«*.<sup>72</sup>

Kot sledi iz določila Direktive 2009/38/ES, izhaja prenovljena definicija pojma iz prvotne opredelitve, vendar ga razširjeno opredeli. Kritiki prenovljene opredelitve očitajo zakonodajalcu, da je ta še vedno premalo jasna.<sup>73</sup> Vendar je opredelitev bolj oprijemljiva v delu, da mora poslovodstvo z ESD-jem deliti podrobnejše informacije, na podlagi katerih si lahko ustvari mnenje glede predvidenih sprememb. Navaja, da mora posvetovanje *»upoštevati cilj, da se izrazi mnenje, ki bo koristno v postopku odločanja, ob tem pa se predvideva, da se posvetovanje opravi v času, na način in z vsebino, ki so ustrezni.«*<sup>74</sup>

Kot je razvidno iz Waddingtonove študije, je v praksi zaznati težave glede vključevanja ESD-jev v sam postopek posvetovanja.<sup>75</sup> Iz raziskave izhaja, da poslovodstvo ne le da ne izpolnjuje minimalnih pravnih standardov, temveč jih celo ignorira.<sup>76</sup> Po raziskavi o praktičnih vidikih posvetovanja med poslovodstvom in predstavniki delavcev na evropski ravni delovanja ESD-ja v primeru načrtovanega prestrukturiranja je bilo ugotovljeno, da je bil le v 13,1 odstotka primerov ESD vključen v posvetovalni postopek, preden je bila odločitev dokončno sprejeta. Nadalje je bil ESD v 33 odstotka primerov vključen v postopek posvetovanja, preden je bila odločitev javno objavljena. Zaskrbljujoča pa je informacija, da je v 21 odstotka primerov ESD bil vključen v posvetovalni postopek šele po javni objavi poslovodstva o nameravanem

---

<sup>72</sup> 1f. odstavek 2. člena Direktive 94/45/ES.

<sup>73</sup> Blanpain, 2009, str. 34.

<sup>74</sup> Uvodna določila št. 23 Direktive 2009/38/ES.

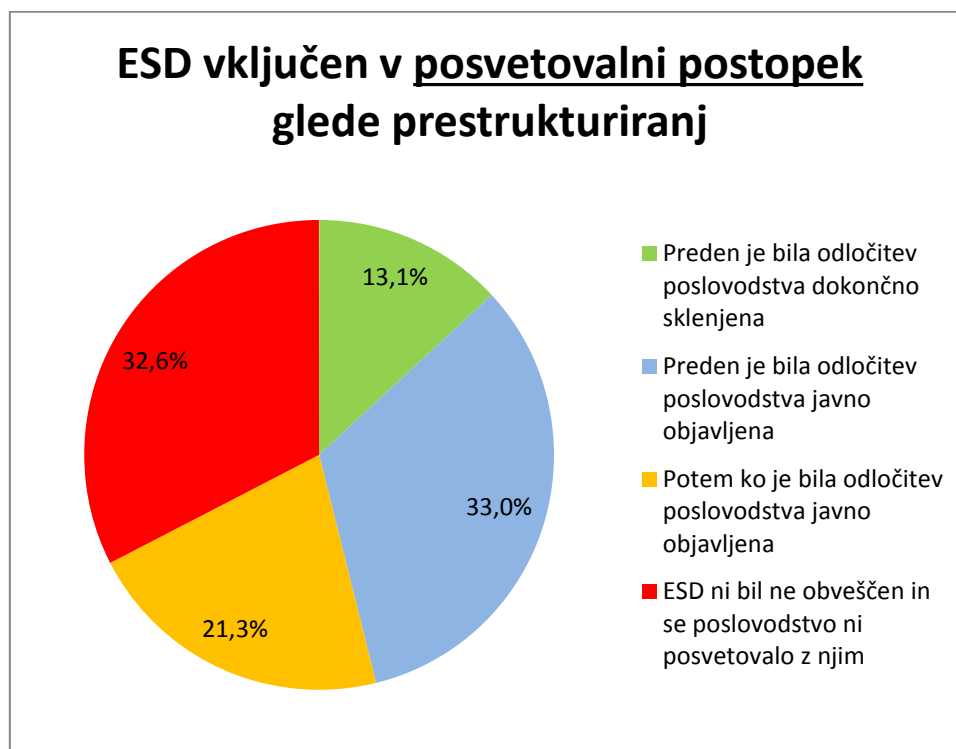
<sup>75</sup> Waddington, 2011, str. 104

<sup>76</sup> Ibidem.

prestrukturiranju in celo 32,6 odstotka primerov, kjer ESD ni bil vključen v nobeni fazi glede pomembne odločitve posloводства.

Navedena študija je pokazala, da sam postopek v praksi še ne kaže zelenih rezultatov in da je treba podpreti pobudo za nadaljnji zakonodajni razvoj.<sup>77</sup>

**Tabela 3. Primeri, kjer je posloводство ESD vključilo v posvetovalni postopek o nameravanemu prestrukturiranju**



N=755

Vir: J. Waddington, *European Works Councils: A Transnational Industrial relations Institution in the Making* (Taylor&Francic, Abingdon 2011) lokacija 2253

Eden prvih primerov kršitev določil o posvetovanju z ESD-jev je bil v zadevi *Renault*<sup>78</sup> iz leta 1997. Podjetje je objavilo odločitev o načrtovanem zapiranju proizvodne enote v mestu Vilvoorde v Belgiji. Zaprtje proizvodne enote bi povzročilo množičen odpust okoli 3100 zaposlenih delavcev in še okoli 1000 pogodbenih podizvajalcev. Odločitev o zapiranju tovarne ni bila posredovana ESD-ju, bila pa je sporočena nacionalnemu delavskemu svetu in to hkrati z

<sup>77</sup> Ibidem.

<sup>78</sup> Zadeva Reg.No. 2780/97 št. 308, Renault S.A. proti Comite de Groupe Europeen Renault (C.G.E.), Cour d'Appel de Versailles, sodba z dne 7.5.1997.

internim obvestilo vsem delavcev. Ta dogodek je bil povod za eno večjih panevropskih stavk v družbi Renault, kjer so bili vključeni delavci v proizvodnih obratih v Belgiji, Franciji in Španiji.

Evropski svet delavcev skupine Renault je vložil tožbo proti družbi Renault z argumentacijo, da družba ni izpolnila obveznosti obveščanja in posvetovanja, kot določa veljavna zakonodaja v Franciji o ESD, Direktiva 94/45/ES in v skladu s sporazumom o ustanovitvi ESD v družbi Renault z dne 05.05.1995. Vložena je bila tožba na sodišču v Nanterre v Franciji, ker je sedež družbe v Franciji. Stališče družbe Renault je bilo, da sodišče v Franciji ni krajevno pristojno za zadevo in da je odločitev o zapiranju tovarne odgovornost lokalnega vodstva in da ne vpliva čezmejno. Tako je okrožno sodišče kot tudi pritožbeno sodišče v Versaillesu pritrdilo krajevno pristojnost in odločilo, da je družba Renault kršila določbe zakona o ESD, Direktive 94/45/ES in sporazuma o ESD v družbi Renault s tem, ker ni ustrezno obvestila in vključila Evropskega sveta delavcev v zadevi, ki ima čezmejne vpliva. Pritožbeno sodišče je pritrdilo sodbi prvostopenjskega sodišča in dodatno navajalo, da bi moralo biti posvetovanje opravljeno v »doglednem času, pred objavo odločitve«. <sup>79</sup> Sodišče je družbi naložilo denarno kazen in zaustavilo postopek zaprtja obrata v Belgiji, dokler se postopki obveščanja in posvetovanja z ESD-jem ne izpeljejo pravilno. Sodba je bila sprejeta na nacionalni ravni, brez obvezujoče uporabe v drugih državah članicah, vendar je pokazala smernice razumevanja zakonodajnih določil.

Podobno je bilo odločeno v zadevi *Alcatel-Lucent Technologies*.<sup>80</sup> Dne 1. 12. 2006 sta se združila dva velika koncerna, Alcatel in Lucent Technologies. Skupina s sedežem v Parizu je postala vodilni svetovni proizvajalec telefonskih in internetnih tehnologij. Posledično je zaradi združitve bilo načrtovano zmanjšanje števila delavcev po vsej Evropi za 12.500 v roku dveh let po dejanski združitvi. Poslovodstvo družbe je sicer posredovalo ESD-ju dokumente o predvidenem razreševanju presežnih delavcev, vendar so bile informacije preskope. Posredovane informacije po mnenju sodišča Tribunal de Grande

---

<sup>79</sup> Ibidem.

<sup>80</sup> Zadeva N°R.G. 07/52509, Comite Europeen d'information et de dialogue Alcatel proti Alcatel Lucent France, Tribunal de Grande Instance de Paris, z dne 27.4. 2007.

Instance de Paris niso vsebovale konkretnih opredelitev glede načrtovanega prestrukturiranja. Program razreševanja presežnih delavcev bi po mnenju sodišča moral navajati časovne termine oziroma vsaj okvirne časovnice, predvideno število presežnih delavcev glede na državo, oddelek in predvidene kriterije za pripravo programa razreševanja presežnih delavcev. S sodbo je sodišče naložilo poslovodstvu, da ESD-ju posreduje navedene podatke in omogoči, da le-ta opravi svojo posvetovalno vlogo.<sup>81</sup>

Vrhovno sodišče v Franciji je v primeru *Gaz de France & Suez*,<sup>82</sup> pritrdilo očitkov ESD-ja, da poslovodstvo družbe ni pravočasno obvestilo in se posvetovalo glede načrtovane združitve z družbo Suez. Vrhovno sodišče je s sodbo odločilo, da je treba posvetovanje izpeljati pred sprejetjem končne odločitve poslovodstva in hkrati opozarja, da je v sporazumu s katerim je bil ustanovljen ESD v družbe izrecno določeno, da se v primeru »izjemnih« dogodkov, ki bi lahko imele resne posledice za delavce izpelje postopek posvetovanja. Posvetovanje se mora izvesti tako, da je omogočeno ESD-ja seznaniti se z zadevo in podati mnenje.<sup>83</sup>

Kot že izhaja iz uvodnih določil direktive je potrebno postopke delovanja uskladiti z jasno razmejitvijo delavskih predstavniških teles med lokalno in nadnacionalno odgovornostjo in vključiti predstavnike delavcev na različnih ravneh v časovnih okvirjih, ki bi omogočalo izpeljavo postopkov v predvidenih časovnih okvirjih. To bi poslovodstvu družb dalo jasno razumevanje glede sodelovanja in vključevanja predstavnikov delavcev in omogočilo pragmatično razumevanje omejitev. Posledično mislim, da bi se s tem izboljšala učinkovitost in uspešnost delavskih predstavnikov, ne bi se pa dodatno obremenjevalo družb ampak bi prispevalo k njihovi konkurenčnosti. Upoštevati pa je potrebno lokalno okolje in zakonodaja ter opredeliti ali so lokalno potrebne spremembe oziroma prilagoditve, da se postopek obveščanja in posvetovanja umesti na

---

<sup>81</sup> Ibidem.

<sup>82</sup> Zadeva Cass.soc. št 07/10597, GDF proti Comite d'entreprise europeen de Gaz de France, Cour de Cassation z dne 16.01.2008.

<sup>83</sup> Ibidem.

nadnacionalni ravni kot »vpeljan« postopek za zvišanje ravni varstva delavcev.<sup>84</sup>

S tem izhodiščem bi se tok obveščanja in posvetovanja na lokalni in nadnacionalni ravni jasno določil in se izognil primerom, kot se je zgodil v primeru prestrukturiranja v družbi Renault.

#### **4.6 Pojem nadnacionalnih vprašanj in razmejitev z nacionalnimi sveti delavcev**

Pristojnost in odgovornost predstavnikov ESD-ja in nacionalnih svetov delavcev se že po naravi razlikujeta. ESD ima opravka z nadnacionalnimi vprašanji, medtem ko imajo predstavniki nacionalnih svetov delavcev opravka z nacionalnimi/lokalnimi vprašanji. Vendar imajo lahko nadnacionalna vprašanja vpliv na lokalno situacijo in ta zahteva intervencijo na obeh ravneh.<sup>85</sup> Prav tako pa je v »globalnem svetu« in delovanju nadnacionalnih družb težko govoriti o jasni razmejitvi med lokalnimi in nadnacionalnimi vprašanji. Tako lahko odprto vprašanje na lokalni ravni zelo hitro vpliva na odločitve in razmere v drugih delih družbe. V tem kontekstu se pojavljajo naslednja vprašanja:

- Kakšna je razlika med nacionalnimi in nadnacionalnimi vprašanji?
- Katero predstavniško telo je treba najprej obvestiti?<sup>86</sup>

Direktiva 94/45/ES je vsebovala določila glede nacionalnega sveta delavcev le v delu, kjer Direktiva določa, da: »*direktiva ne posega v obstoječe pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja po nacionalni zakonodaji*«. <sup>87</sup> Ni bilo povezave med ESD-jem in lokalnimi predstavniki ter določil, ki bi se navezovala na sodelovanje med njimi. Ureditev je ustvarjala negotovost in operativne medsebojne težave glede razmejitve odgovornosti. Predvsem se je negotovost nanašala na postopek obveščanja in posvetovanja – kdaj in v katerem vrstnem redu je treba voditi postopek.

---

<sup>84</sup> Uvodna določila št.37 Direktive 2009/38/ES.

<sup>85</sup> Jagodzinski,2015, str. 21.

<sup>86</sup> Ibidem.

<sup>87</sup> 12. člen Direktive 94/45/ES.

Prenovljena Direktiva 2009/45/ES se je dotaknila odprtega vprašanja koordinacije med ESD-jem in nacionalnimi predstavniki delavcev. Tako 12. člen Direktive vpeljuje osnovna načela za sodelovanje med ESD-jem in nacionalnimi predstavniki. Skladno z 2. odstavkom 12. člena Direktive določa, da se *»način povezovanja med obveščanjem in posvetovanjem z Evropskim svetom delavcev in predstavniškimi telesi delavcev na nacionalni ravni določi s sporazumom iz člena 6. Ta sporazum ne posega v določbe nacionalnega prava in/ali nacionalne običaje na področju obveščanja in posvetovanja z delavci.«*

Ta določila vsebujejo napotilo glavnemu poslovodstvu in posebnega pogajalskega telesa, da se v sklopu sporazuma iz 6. člena Direktive določi način povezovanja, brez posvetovanja z nacionalnimi predstavniki. Zato je pomembno, da ta sporazum spoštuje uvodna določila Direktive, ki določajo: *»V teh sporazumih mora biti določena tudi ureditev povezovanja nacionalnega in nadnacionalnega obveščanja ter posvetovanja z delavci, prilagojena posebnim razmeram v družbi ali povezani družbi. Ta ureditev mora biti določena ob upoštevanju zadevnih pristojnosti in področja delovanja predstavniških teles delavcev, zlasti v zvezi s predvidevanjem in upravljanjem sprememb.«*<sup>88</sup>

Torej ESD ni pristojen za posredovanje v zadevah, kjer velja lokalna pristojnost. Sporazum bi naj predvsem opredelil postopek obveščanja in posvetovanja med strankama. V primeru, da sporazum ne vsebuje določila, ki urejajo razmejitev velja, da v skladu z določili Direktive države članice omogočijo, da se postopek obveščanja in posvetovanja, ki bi povzročil čezmejne vplive oziroma znatne spremembe urejata in vodita preko ESD-ja in predstavniških teles na nacionalni ravni.<sup>89</sup>

Hkrati v uvodnih določilih Direktiva 2009/38/ES opredeljuje nadnacionalnost zadev z pogojem *»mogočih učinkov«* odločitve, ki bi jo poslovodstvo sprejelo in ravni odločanja poslovodstva glede na zadevo. Ta pogoj daje bolj opredeljeno razumevanje v navezavi z odločitvami poslovodstva in vplivi na širšo skupnost povezanih družb. Tako se takoj šteje za nadnacionalno zadevo, ki vpliva na

---

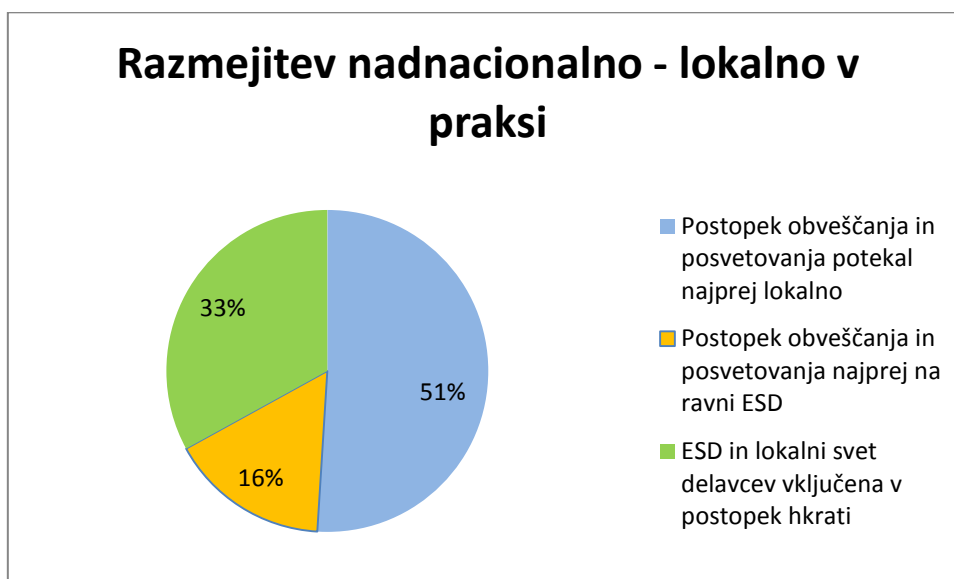
<sup>88</sup> Uvodna določila št. 29 Direktive 2009/38/ES.

<sup>89</sup> 3.odst 12. Člena Direktive 2009/38/ES

povezane družbe v vsaj dveh državah članicah in na zadeve, ki so pomembne v primeru vpliva teh odločitev, ne glede na število držav članic. Jasno izhaja iz določil tudi opredelitev zadev v primeru prenosa dejavnosti in aktivnosti družbe med državami članicami.<sup>90</sup>

Kot izhaja iz Waddingtonove študije je vključevanje nadnacionalnih in nacionalnih predstavnikov delavcev v primeru načrtovanega prestrukturiranja posvetovanja med poslovodstvom in predstavniki delavcev na evropski ravni skrb zbujačo.<sup>91</sup> V kar 51 odstotkih primerov, kjer je odločitev poslovodstva imela čezmejni vpliv, je postopek obveščanja in posvetovanja potekal lokalno v usklajevanje z nacionalnimi predstavniki delavcev, medtem ko je samo v 16 odstotkih primerov postopek obveščanja in posvetovanja najprej potekal na ravni ESD-ja. Prav tako je študija izkazovala primere dobrih praks, in sicer je bilo v 33 odstotkih primerov ugotovljeno, da so tako ESD kot nacionalni predstavniki delavcev hkrati bili obveščeni in vključeni v postopek.

**Tabela 4. Negotovost glede pristopa obveščanja in posvetovanja in prikaz razmejitve »nacionalni oziroma lokalni« pristop**



Vir: J. Waddington, *European Works Councils: A Transnational Industrial relations Institution in the Making* (Taylor&Francic, Abingdon 2011) lokacija 2253

<sup>90</sup> Uvodna določila št. 16 Direktive 2009/38/ES.

<sup>91</sup> Waddington, 2011, str. 104.



Pravna negotovost glede pravilnega pristopa v konkretnih primerih prestrukturiranja povzroča dodatne skrbi tako na strani glavnega posloводства kot na strani predstavnikov delavcev, ker sta obe strani primorani vključiti dodatne pravne strokovnjake za razjasnitve situacije, kar je povezano z dodatnimi stroški in negativnim finančnim vplivom.<sup>92</sup>

V primeru *Beiersdorf*<sup>93</sup> je ESD Beiersdorf tožil posloводство zaradi neustreznega postopka posvetovanja glede prestrukturiranja podjetja v Evropi. Skupina Beiersdorf je nadnacionalno podjetje, proizvajalec kozmetičnih proizvodov z 11-timi proizvodnimi enotami in 30-timi logističnimi centri po Evropi. Francoska izpostava ima sedež v kraju Savigny Le Temple v Franciji. Dne 5. 9. 2006 je posloводство izpostave v Savigny Le Temple na sestanku z lokalnim svetom delavcev razgrnilo načrt prestrukturiranja in selitve enote. Na naslednjem sestanku 12. 9. 2006 je lokalni svet delavcev vložil predlog za prekinitev posvetovanja na lokalni ravni, dokler ne bo vprašanje zaključeno na ravni ESD skladno s sporazumom dogovorjenim 29.03.1995 o ustanovitvi ESD. Ker družba tega ni storila je bila na prvostopenjskem sodišču vložena tožba. Sodišče je tako tudi na drugostopenjskem sodišču odločilo, da *»obveščanje in posvetovanje z lokalni predstavniki nima pravnih učinkov v primerih nadnacionalnih prestrukturiranj, preden se postopek obveščanja in posvetovanja ne zaključi na nadnacionalni ravni«*.<sup>94</sup>

Sodba nacionalnega sodišča v primeru *Alstom*<sup>95</sup> je nadalje pritrdila mnenju, da je treba ESD v »nadmacionalnih« primerih vključiti preden se postopek prične lokalno. V marcu 2003 je Alstom, multinacionalna družba na področju industrijskega gradbeništva in energetike, objavila odločitev posloводства o predvidenem prestrukturiranju po Evropi v vseh družbah znotraj skupine. Posledično bi zaposlitev izgubilo 5.000 delavcev. ESD je vložil tožbo na Tribunal de Grande Instance de Nanterre, s katerim je zahteval ustavitev

---

<sup>92</sup> Waddington, 2011, str. 115.

<sup>93</sup> Zadeva Reg.No 06/00357, CE of the Economic and Social Unit Beiersdorf proti Beiersdorf Holding France S.A., S.A. Beiersdorf & Beiersdorf Logistics France Sas, Tribunal de Grande Instance de Melun, sodba z dne 13.10. 2006.

<sup>94</sup> Ibidem.

<sup>95</sup> Zadeva N°R.G. 03/02164, Societe Alstom Power turbomachines proti Forum Europeen Alstom, Tribunal de Grande Instance de Nanterre, sodba z dne 1.8. 2003.

aktivnosti družbe glede predvidenega prestrukturiranja, zaradi kršitve dolžnosti obveščanja in posvetovanja z ESD po veljavni nacionalni zakonodaji, direktivi EU in sporazumom o ESD z dne 30.5.1996. Sodba sodišča je potrdila obveznost družbe, da izvede postopek obveščanja in posvetovanja »pravočasno, torej pred sprejetjem končne odločitve,« kar je bilo tudi navedeno v sporazumu o ustanovitvi ESD v družbi Alstom.

Pri prenosu vsebine določil direktiv imajo tudi države članice pomemben vpliv. V priloženi tabeli prikazujem praktični pregled prenosa določil direktive 2009/38/ES glede opredelitve pojma nadnacionalne odgovornosti ESD.<sup>96</sup> Kot izhaja iz uvodnih določil in celotnih določil direktive, je pojem dokaj jasno opredeljen. Kar je razvidno iz spodnje tabele, pa je dejstvo, da posamezne države niso prenesle v lokalno zakonodajo vsa določila, torej ne samo vsebinskih določil direktive, kar bi po mnenju Jagodzinskega omogočilo bolj jasno opredelitev pojma.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Jagodzinski, 2015, str. 57.

<sup>97</sup> Ibidem, str. 58.

**Tabela 5. Prenos določb o nadnacionalni razmejitvi v posameznih državah glede na lokalni prenos direktive**

	Pojem nadnacionalnosti omejen na čezmejna vprašanja/vplive	Pojem nadnacionalnosti identičen z Direktivo 2009/38/ES	Pojem nadnacionalnosti dodatno opredeljen kot izhaja iz uvodnih določil Direktive 2009/38/ES
Austria	✓	✓	✓
Belgija	✓	✓	✓
Bulgarija	✓	✓	✗
Ciper	✓	✓	✗
Češka	✓	✓	✓
Danska	✓	✓	✗
Estonija	✓	✓	✗
Finska	✓	✓	✓
Francija	✓	✓	✗
Grčija	✓	✓	✗
Hrvaška	✗	✗	✗
Irska	✓	✓	✗
Italija	✓	✓	✗
Latvija	✓	✓	✗
Litva	✓	✓	✗
Luksemburg	ni na voljo	ni na voljo	✗
Madžarska	✓	✓	✓
Malta	✓	✓	✗
Nemčija	✓	✓	✗
Nizozemska	✓	✓	✗
Norveška	ni na voljo	✓	✗
Poljska	ni na voljo	✓	✗
Portugalska	✓	✓	✗
Romunija	✓	✓	✓
Slovaška	✓	✓	✗
Slovenija	✓	✓	✗
Španija	✓	✓	✓
Švedska	✓	✓	✗
Velika Britanija	✓	✓	✗
Liechtenstein	✓	✓	✗

Vir: Jagodzinski, 2015, str. 57.

#### 4.7 Zaupne informacije

Pri svojem delu se predstavniki delavcev srečujejo z občutljivim informacijami, ki so jim pri opravljanju dela zaupane s strani poslovodstva. V ta namen Direktiva 2009/38/ES določa obveznosti in pravice pri varovanju zaupnih informacij oseb, ki pridejo v stik z njimi.

Direktiva 2009/38/ES določa da morajo države članice pri prenosu v nacionalno zakonodajo dodatno poskrbeti za zagotavljanje zaupnosti informacij do katerih pridejo med svojim delom člani pogajalskih teles in evropskih svetov delavcev in vključenih strokovnjakov. Ta obveznost velja tudi po izteku mandata, kar bi naj onemogočalo manipulacijo. Dodatno Direktiva določa, da se lahko v posameznih nacionalnih zakonodajah določi, da v posebnih primerih in pogojih, poslovodstvo ni dolžno posredovati informacije, če so take narave, ki bi resno škodovale družbi. Država članica lahko oceno glede resnosti poda pred nacionalnim sodnim oziroma upravnim organom.<sup>98</sup>

Ta določila so predvsem pomembna za delavske predstavnike, ki so vključeni v postopek obveščanja in posvetovanja. V praksi je pogosto zaznati primere, da poslovodstvo omejuje informacije z argumentom da je *»informacija takšne narave, da bi po objektivnih merilih resno ovirale družbe ali jim škodile«*.<sup>99</sup>

Prav zato ima pomembno vlogo prilagoditev direktive v nacionalnih zakonodajah in praksi. Kot izhaja iz raziskave o prenosu določil Direktive v nacionalno zakonodajo glede opredelitve pojma *»zaupnosti«*<sup>100</sup> določene države članice<sup>101</sup> pri prenosu niso uporabile možnosti opredelitve posebnih primerov, kdaj se šteje informacija pod objektivnimi pogoji kot takšna, ki bi ovirale družbo ali jim škodila.

Dodatno je otežena pot ESD-ju v primerih sodnih sporov s poslovodstvom zaradi potencialnih civilnih in kazenskih sankcij, kot tudi zaradi pozicijske premoči poslovodstva pri dostopu do usposobljenih pravnih zastopnikov in strokovnjakov. To je za ESD konkretna ovira pri kvalitetnem opravljanje funkcije in izhodišče za izboljšanje stanja in iskanje kompromisa med po eni strani zaščito delavcev in po drugi strani učinkovitim procesom obveščanja in posvetovanja.

---

<sup>98</sup> 8. člen 2009/38/ES.

<sup>99</sup> Jagodzinski, 2015, str. 93.

<sup>100</sup> Jagodzinski, 2015, str. 92.

<sup>101</sup> To so: Avstrija, Hrvaška, Estonija, Finska, Madžarska, Italija, Slovaška, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo, Liechtenstein in tudi v Slovenija.

V zadevi *Forbo*<sup>102</sup> je izkazana pravica predstavnikov delavcev do pridobitve informacij, ki jih je družba štela kot informacije posebnega pomena, ki bi se objektivno lahko štela kot takšna, ki bi ovirala družbo ali ji škodila. Forbo Holding je globalni proizvajalec talnih oblog s sedežem uprave v Švici. V Nemčiji ima družba hčerinsko podjetje z imenom Siegling GmbH v kraju Garbsen. V podjetju so se konec 2003 pojavile govorice o selitvi proizvodnje iz Garbsna na Slovaško. Predstavniki delavcev so zahtevali pojasnilo glede vsebine govoric. Predstavnikom delavcev ni uspelo pridobiti relevantnih informacij, ker se je družba sklicevala na zaupnost podatkov. Zadeva se je nadaljevala na Landesarbeitsgericht, kjer je sodišče odločilo v prid ESD, da mora družba posredovati informacije ESD-ju in navedlo rok za posredovanje informacij ESD v zvezi z predvideno selitvijo proizvodnje na Slovaško.

---

<sup>102</sup> Zadeva št 1 TaBV 61/04, Gesamtbetriebsrat – Forbo Forum proti Siegling GmbH, sodba Landesarbeitsgerichts (LAG), z dne 1.9.2004.

## 5 Ustanovitev, pristojnosti, naloge in poslovanje Evropskega sveta delavcev po veljavni ureditvi

Direktiva 2009/38/ES podrobneje določa postopek ustanovitve evropskega sveta delavcev ali uvedbo postopka za obveščanje in posvetovanje z delavci v II oddelku Direktive in sicer, da je poslovodstvo družbe dolžno omogočiti ustanovitev Evropskega sveta delavcev z dolžnostjo razpolaganja informacij in sredstev za ustanovitev telesa.<sup>103</sup> Primarno velja za zbiranje informacij, ki so nujna za začetek pogajanja s poslovodstvom, predvsem v zvezi s strukturo zaposlenih v družbi in povezanih družbah. Ta obveznost velja za vsa poslovodstva znotraj povezane družbe, kot tudi za glavno poslovodstvo oziroma domnevno glavno poslovodstvo.<sup>104</sup>

Povodi za navedena določila temeljijo na sodni praksi sodišča EU v zadevah *Bofrost*,<sup>105</sup> *ADS Anker GmbH*<sup>106</sup> in *Kuehne & Nagel*,<sup>107</sup> iz katerih izhaja stališče, da so vsa vodstva družb, povezanih v povezano družbo, ki posluje na ravni EU, in glavno poslovodstvo ali domnevno glavno poslovodstvo, odgovorna za posredovanje informacij.

Zadeva *Bofrost* se je nanašala na pravico pogajalskega telesa do informacij interne narave, kot sta struktura podjetja in število zaposlenih. Ker so predstavniki pogajalskega telesa želeli pridobiti informacije za namen ustanovitve ESD-ja in ker je poslovodstvo zavrnilo večkratne poskuse pridobitve informacij, je pogajalsko telo vložilo tožbo. Na pritožbenem sodišču v Düsseldorfu je bilo stališče sodišča v skladu z nemško zakonodajo ESD-ja, da je pogajalsko telo upravičeno do informacij glede števila delavcev in lokacij. Hkrati pa je sodišče odločilo, da prekine postopek in Sodišču EU prenese odločitev glede sprejetja predhodne odločbe. Tako je Sodišče EU odločilo, da je

---

<sup>103</sup> 1. odstavek 4. člena Direktive 2009/38/ES.

<sup>104</sup> 4. odstavek 4. člena Direktive 2009/38/ES.

<sup>105</sup> Zadeva C-62/99, Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co.KG proti Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co.KG, sodba Sodišča EU z dne 29. 3. 2001, ECLI:EU:C:2001:188.

<sup>106</sup> Zadeva C-349/01, Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH proti ADS Anker GmbH, sodba Sodišča EU z dne 15. 7. 2004, ECLI:EU:C:2004:440.

<sup>107</sup> Zadeva C-440/00, Gesamtbetriebsrat der Kuehne & Nagel AG & Co. KG proti Kuehne & Nagel AG&Co.KG, sodba Sodišča EU z dne 13.1.2004, ECLI:EU:C:2004:16.

poslovodstvo dolžno deliti informacije, ki so potrebne za postopek ustanavljanja ESD-ja in jih od njega zahtevajo predstavniki delavcev.<sup>108</sup>

Podobna odločitev sodišča EU je sledila v zadevi *ADS Anker*.<sup>109</sup> V povezani družbi Anker ni bil ustanovljen ESD in tudi ni bil uveden postopek obveščanja in posvetovanja z delavci. Svet delavcev v Nemčiji je družbi podal zahtevo za posredovanje informacij o strukturi podjetja in imena predstavniških teles, ki bi morala sodelovati pri ustanavljanju ESD-ja. Družba te zahteve ni izpolnila, ker se je sklicevala, da družba mati, Anker BV iz Nizozemske, zahtevanih informacij noče podati. Ker je bila zahteva delavcev za informacije zavrnjena, so predstavniki delavcev vložili tožbo pri Arbeitsgericht Bielefeld. Sodišče je izdalo sodbo, da je glavno poslovodstvo odgovorno, da ustvari pogoje za ustanovitev ESD-ja. Nadalje je sodišče ugotovilo, da je področje uporabe lahko v tej zadevi le nemško ozemlje in da za družbe v povezani družbi, ki nimajo sedeža v Nemčiji, ne vzpostavlja obveznosti posredovanja informacij. Tako je sodišče odločilo, da prekine odločanje in da posreduje Sodišču EU v predhodno odločanje vprašanje glede obveznosti posredovanja informacij družbi s sedežem v Nemčiji o družbah, ki so del povezane družbe. Nadalje je bilo posredovano vprašanje ali obveznost obveščanja vključuje imena predstavniških teles in njihovih predstavnikov, ki morajo sodelovati pri ustanavljanju evropskega sveta delavcev. Sodišče EU je v sodbi odločilo, da so države članice družbe, ki deluje s sedežem na njihovem ozemlju, ki je glavno poslovodstvo povezane družbe, ki posluje na območju Skupnosti, ali domnevno glavno poslovodstvo, dolžne naložiti obveznost, da drugi družbi iz iste povezane družbe s sedežem v drugi državi članici posredujejo informacije, ki jih od te zahtevajo predstavniki njenih delavcev, kadar ta druga družba nima na voljo navedenih informacij, ki so nujno potrebne za začetek pogajanj za ustanovitev ESD.

Prav tako je sodba sodišča EU sledila razlagi v zadevi *Kuehne & Nagel*,<sup>110</sup> kjer se je sodba sklicevala tudi na zadevo *Bofrost*. Družba z glavnim poslovodstvom

---

<sup>108</sup> Zadeva *Bofrost*.

<sup>109</sup> Zadeva *ADS Anker*.

<sup>110</sup> Zadeva *Kuehne & Nagel*.

v Švici ni proaktivno podpirala ustanavljanje delavskih teles in je v Nemčiji, kjer je glede na številčnost zaposlenih njena največja izpostava, dobila zahtevo po posredovanju informacij o strukturi podjetja z namenom ustanavljanja ESD. Ker se je lokalno vodstvo v Nemčiji sklicevalo, da te informacije nimajo, ni jih pa mogoče pridobiti s strani glavnega posloводства v Švici, je bil zahtevek predstavnikov delavcev zavržen. Svet delavcev je na prvostopenjskega sodišču – Arbeitsgericht v Hamburgu tožilo družbo. Sodišče je na prvi stopnji pritrdilo predstavnikom delavcev, medtem ko je na višjem sodišču le-to odstopilo v obravnavo zveznemu sodišču - Bundesarbeitsgericht. Ker je navedeno sodišču ugotovilo, da iz veljavne direktive nedvoumno ne izhaja, da je posloводство družbe v Nemčiji dolžno posredovati informacije, odločilo da posreduje Sodišču EU v predhodno odločanje vprašanje glede obveznosti posredovanja informacij družbe. Sodišča EU je odločilo v zadevi, da ta obveznost velja za vsa posloводства znotraj povezane družbe, kot tudi za glavno posloводство oziroma domnevno glavno posloводство.<sup>111</sup>

## 5.1 Postopek ustanovitve

Postopek ustanovitve ESD-ja poteka v naslednjih korakih in mora biti zaključen v roku treh let od vložitve zahteve po ustanovitvi:<sup>112</sup>

- ustanovitev posebnega pogajalskega telesa;
- postopek pogajanj;
- sprejem sporazuma.

Glavno posloводство prične pogajanja za ustanovitev ESD-ja ali za uvedbo postopka za obveščanje in posvetovanja z delavci na lastno pobudo ali na pisno zahtevo najmanj 100 delavcev ali njihovih predstavnikov v najmanj dveh družbah ali podružnicah v najmanj dveh različnih državah članicah.<sup>113</sup> Za ustanovitev posebnega pogajalskega telesa je treba izvesti izvolitev ali imenovanje članova tega telesa. Posebno pogajalsko telo ima omejene pravne pristojnosti za pogajanja in sprejem sporazuma o ustanovitvi ESD-ja oziroma je

---

<sup>111</sup> Zadeva Kuehne&Nagel.

<sup>112</sup> Blanpain, 2009, str. 36.

<sup>113</sup> 1. odstavek 5. člena Direktive 2009/38/ES.



opredeljeno kot stranka v sodnih postopkih, ki se navezujejo na ustanovitev ESD-ja.

Člane posebnega pogajalskega telesa izvolijo ali imenujejo družbe ali povezane družbe, ki poslujejo na ravni EU, v sorazmerju s številom delavcev, ki jih zaposlujejo v vsaki državi članici, z dodelitvijo enega sedeža vsaki državi članici za vsak delež v tej državi članici zaposlenih delavcev, kar je enako deset odstotkov skupnega števila delavcev, zaposlenih v vseh državah članicah, ali ulomku tega deleža.<sup>114</sup>

Naloga posebnega pogajalskega telesa je, da skupaj z glavnim poslovodstvom sprejme pisni sporazum, ki določa področje delovanja, sestavo, pristojnosti in trajanje mandata Evropskega sveta delavcev ali evropskih svetov delavcev ali sprejme ukrepe za uvedbo postopka obveščanja in posvetovanja z delavci.<sup>115</sup>

Ta pisni sporazum mora vsebovati podatke o:

- sestavi ESD-ja, številu članov, razdelitvi mandatov in trajanju mandata;
- pristojnosti in postopek obveščanja in posvetovanja ESD-ja;
- ureditvi povezovanja med obveščanjem in posvetovanjem z ESD-jem in nacionalnimi predstavniškimi telesi delavcev;
- kraju, pogostosti in trajanju sestankov ESD-ja.
- finančnih in materialnih virih, ki naj se dodelijo ESD-ju.
- datumu začetka veljavnosti sporazuma in veljavo.<sup>116</sup>

Sporazum ustanovi novo institucijo, ki bo delovala znotraj opredeljenih pravnih okvirov.<sup>117</sup> Sestava sveta delavcev naj bi čim bolj omogočala upoštevanje potrebe po uravnoteženem predstavnstvu delavcev po dejavnosti, kategorijah delavcev in spolu.<sup>118</sup> Določilo jasno cilja na povečanje ženskih kvot in vključevanje širših kategorij delavcev v postopek obveščanja in odločanja.

---

<sup>114</sup> 2b. odstavek 5. člena Direktive 2009/38/ES.

<sup>115</sup> 3. odstavek 5. člena Direktive 2009/38/ES.

<sup>116</sup> 2. odstavek 6. člena Direktive 2009/38/ES.

<sup>117</sup> Blanpain, 2009, str. 44.

<sup>118</sup> 2b. odstavek 5. člena Direktive 2009/38/ES.

Pogajanja med glavnim poslovodstvom in posebnim pogajalski telesom morajo potekati v duhu sodelovanja in poskušati doseči sporazum o konkretni izvedbi obveščanja in posvetovanja z delavci.<sup>119</sup> Vendar gre v tem primeru le za načelna izhodišča, ki niso pravno trdna.

## **5.2 Pristojnosti, naloge in poslovanje Evropskega sveta delavcev**

Evropski svet delavcev pomeni »svet, ustanovljen za obveščanja in za posvetovanja z delavcu v skladu s direktivo«.<sup>120</sup> Preko njih uprava na nadnacionalni ravni obvešča delavce in se z njimi posvetuje glede razvoja poslovanja in o kakršnekoli pomembnih odločitvah, ki bi jih lahko zadevala. Načini ureditve obveščanja in posvetovanja z delavci se določijo in izvajajo tako, da se zagotovi njihova uporabnost in omogoči učinkovito odločanje v družbi.

Zadeve spadajo v pristojnost ESD-ja, če so nadnacionalne. Za nadnacionalne se štejejo zadeve, ki zadevajo družbo ali povezano družbo na ravni EU ali najmanj dve družbi ali podružnice ali povezani družbe v dveh različnih državah članicah.<sup>121</sup> Elementi, ki se upoštevajo pri odločitvi, ali gre za nadnacionalno zadevo, so število udeleženih držav članic, raven vodstva v zvezi z zadevo in pomembnost zadev za evropsko delovno silo glede na obseg mogočih učinkov.

Člani evropskega sveta delavcev morajo imeti na voljo sredstva, potrebna za uresničevanje pravic iz direktive za kolektivno zastopanje interesov delavcev. Obvestiti morajo delavce o vsebini in rezultatih postopka obveščanja in posvetovanja z delavci, ki je potekal znotraj ESD-ja. Direktiva 2009/38/ES upošteva osnovna načela glede varstva predstavnikov ESD-ja, kot izhaja iz Direktive 94/45/ES. Dodatno pa nova direktiva implementira določila, ki krepijo moč evropskega sveta delavcev in njihovih članov. To določa 10. člen Direktive 2009/38/ES, ki opredeljuje področja: pravica do kolektivnega zastopanja interesov delavcev, obveščanje predstavnikov delavcev podružnic ali povezanih družb oz. neposredno delavcev in pravico do usposabljanja.

---

<sup>119</sup> Jagodzinski, 2010, str. 305.

<sup>120</sup> 2h člen Direktiva 2009/38/ES.

<sup>121</sup> 4 odstavek 1. člen Direktiva 2009/38/ES.

### **5.2.1 Pravica do kolektivnega zastopanja interesov delavcev**

Direktiva 2009/38/ES določa, da imajo člani ESD-ja pravico kolektivno zastopati interese družbe ali povezane družbe na ravni Skupnosti tako, da ne posegajo v pristojnosti drugih predstavniških teles in predstavnikov. Za svoje delovanje imajo pravico do sredstev, ki so potrebna za delovanje in zastopanje.<sup>122</sup>

Iz določila izhaja pravica do kolektivnega zastopanja delavcev, ki je bila potrjena tudi v praksi tako, da lahko ESD zastopa interese delavcev ne samo v primerih, ki bi neposredno vplivali na zaposlitev delavcev, na primer v primerih prevzemov družb, postopkov insolventnosti, prestrukturiranja in podobno, kot v širšem pojmovanju vpliva na pravice in obstoj razmerja z delavci.

### **5.2.2 Obveščanje predstavnikov delavcev**

Vloga predstavnikov ESD-jev je, da zastopajo delavce in delujejo v njihovo korist. Torej morajo člani o postopkih obveščanja in posvetovanja poročati predstavnikom delavcev, bodisi so to sveti delavcev ali/in reprezentativnim sindikatom. Če pa teh ni prisotnih je potrebno komunicirati neposredno vsem delavcem v družbah ali podružnicah v državah članicah. Vloga ESD-ja je osredotočena na varstvo in zastopanje interesov delavcev v nadsocijalnih zadevah.

Določila Direktive 2009/38/ES določa, da člani ESD obveščajo predstavnike delavcev, ki delujejo znotraj Skupnosti o rezultatih postopka obveščanja in posvetovanja.<sup>123</sup>

V vedno bolj globalnem okolju imajo predstavniki ESD bolj strateško vlogo pri prenosu informacij od glavnega posloводства v lokalno okolje in obratno. Ta komunikacijski dialog lahko dodatno pripomore k izboljšanju razumevanja odločitev posloводства glede strateških poslovnih odločitev in skupnega iskanja rešitev v primerih strukturnih sprememb. Dodatno spodbuditi izmenjavo mnenj

---

<sup>122</sup> 1. odstavek 10. člena Direktive 2009/38/ES.

<sup>123</sup> 2. Odstavek 10. člena Direktive 2009/38/ES.

med lokalnimi članicami nadnacionalne družbe in omogočajo prenos »dobrih praks« z namenom boljšega delovanja telesa kot podjetja samega. S tem se omogoča razvoj veščin in kompetenc, kar daje dodatno legitimnost predstavnikom ESD-ja in s tem položaja znotraj nadnacionalne strukture.<sup>124</sup>

### 5.2.3 Pravica do usposabljanja

Pomemben dejavnik za doseganje ciljev učinkovitosti ESD-ja je usposobljena struktura ESD. To se lahko doseže preko ustreznega usposabljanja.<sup>125</sup> Predstavnikom ESD-ja mora biti omogočeno potrebno usposabljanje.<sup>126</sup> Članom posebnega pogajalskega telesa in Evropskega sveta delavcev se zagotovi plačana odsotnost z dela zaradi usposabljanja, če je to potrebno za izpolnjevanje njihovih predstavniških nalog na mednarodni ravni.<sup>127</sup>

Določila glede ustreznega usposabljanja predstavnikov ESD-ja so ključna za boljše delovanje, spoštovanje delovanja predstavnikov ter v duhu partnerskega sodelovanja s poslovodstvom nadnacionalnih družb. Pričakovati je, da predstavnik ESD-ja s prevzemom funkcije potrebuje specifična usposabljanja za področja, s katerimi se pred nastopom funkcije ni srečal. Predvsem pa je pomembno določilo direktive glede plačane odsotnosti z dela zaradi usposabljanja, kjer se breme plačila za delo prenese na družbo. Ta del nekateri razumejo kot investicijo poslovodstva v izgradnjo sposobnosti predstavnikov za bolj optimizirano sodelovanje v prihodnosti.<sup>128</sup>

Direktiva ureja plačo delavca, ne opredeljuje pa stroškov izobraževanj oz. usposabljanj. Predviden je namen zakonodajalca, da to v ureditev prepušča državam članicam. Vsekakor pa je treba upoštevati načelo racionalnosti.

---

<sup>124</sup> Povzeto po: Eckhard Voss, The experience of European Works Council in the new EU member states, Eurofond, 2007,

[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf),

<sup>125</sup> Komisija ES »Delovno gradivo za pripravo predlogov prenove direktive o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti« SEC 2166, 2. 7. 2008, str. 38.

<sup>126</sup> Uvodna določila št. 33 Direktive 2009/38/ES.

<sup>127</sup> 4. odst. 10. člena Direktive 2009/38/ES.

<sup>128</sup> Dorssemont, 2010, str. 388.

## 6 Zakonska ureditev evropskega sveta delavcev v Sloveniji

Da bi pri izvajanju in prenosu pravnih aktov EU v nacionalni pravni red dosegli skladnost, zakonitost in izvršljivost direktive, je bil s pridružitvijo Republike Slovenije EU v sklopu prevzemanja pravnega reda EU sprejet Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD).<sup>129</sup>

### 6.1 Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD)

V Sloveniji do sprejetja Zakona o evropskih svetih delavcev (ZESD) področje sodelovanja delavcev v nadnacionalnih strukturah ni bilo urejeno v posebnem zakonu, ker zato ni bilo potrebe. Področje obveščanja in posvetovanja z delavci je bilo urejeno v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).<sup>130</sup>

Ko Slovenija še ni bila članica EU, je bilo vsekakor temeljno vprašanje, »kako v sestavo ESD vključiti tudi predstavnike iz slovenskih podjetij, ki so v sestavi multinacionalk«. <sup>131</sup> Veljavna direktiva 94/45/ES je veljala za države članice EU, ni pa prepovedala vključevanje predstavnikov povezanih družbe izven EU. Nadalje Utroša ugotavlja, da je bilo v maju 2000 na posvetu ugotovljeno, da delavski predstavniki v Sloveniji delovanje in sodelovanje na nadnacionalni ravni še ne poznajo dovolj. Določena podjetja oziroma njeni predstavniki pa že sodelujejo v delu ESD kot opazovalci ali že kot polnopravni člani.<sup>132</sup>

Pred sprejetjem in prenosom pravnega reda EU so pomembna določila ratificiranega sporazuma o pridružitvi med RS in EU,<sup>133</sup> kjer določa sporazum, da se v prehodnem obdobju Slovenija družbam in državljanom Skupnosti omogoča njihovo delovanje na svojem ozemlju. Tako se zagotovi enako obravnavanje, kot velja v državi članici, kar velja zlasti za ustanavljanje družb in

---

<sup>129</sup> Uradni list RS, št.59/02, 103/07.

<sup>130</sup> Uradni list RS, št 42/93, 56/2001, 42/07.

<sup>131</sup> Utroša, Milan, Evropski sveti delavcev in slovensko vključevanje. Industrijska demokracija, 2000, let. 4.5, str. 12-15.

<sup>132</sup> Ibidem.

<sup>133</sup> Evropski sporazum o pridružitvi med Republiko Slovenijo na eni strani in Evropskimi skupnostmi in njihovimi članicami, ki delujejo v okviru Evropske skupnosti na drugi strani, Uradni list RS, št. 13/97.

delovanje hčerinskih družb in podružnic.<sup>134</sup> Predvsem so ta pravila v praksi nanašala na delovanje odvisnih gospodarskih družb, ki se kot podružnica nadnacionalne družbe nahajajo v Sloveniji.

V slovensko zakonodajo je bil ZESD sprejet v sklopu prevzemanja pravnega reda EU. Pravno podlago za pripravo zakona je predstavljala Direktiva 94/45/ES. V slovenski pravni red je bila vsebina direktive prenesena 20.06.2002 s sprejetjem Zakona. Zakon je veljal za družbe na območju EU, s sedežem v Republiki Sloveniji in za povezane družbe na območju EU, katerih obvladujoča družba ima sedež v RS, ter za katerokoli podružnico ali odvisno družbo.

V času sprejetja zakona je bilo o ESD v Sloveniji malo uradnih oziroma objavljenih podatkov. Vsekakor ni bilo med njimi družbe, ki bi v Sloveniji imela svoj sedež. So pa bile prisotne multinacionalke, ki so po Direktivi 94/45/ES izpolnjevale pogoje za izvolitev predstavnikov.

## **6.2 Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD - 1)**

Dne 22.06.2011 je Republika Slovenija sprejela nov zakon o evropskih svetih delavcev,<sup>135</sup> ki v pravni red Republike Slovenije prenaša Direktivo 2009/38/ES. Čeprav je zadnji rok za prenos direktive v nacionalno zakonodajo določal 06. junij 2011, ko Direktiva 94/45/ES ne bo več veljavna. Republika Slovenija je prenesla v veljavo spremembe prenovljene direktive v obliki novega Zakona o evropskih svetih delavcev (ZESD – 1).<sup>136</sup>

Po mnenju takratne državne sekretarke na ministrstvu za delo »za Slovenijo ta direktiva ni tako ključnega pomena, ker nimamo multinacionalke, ki bi izpolnjevala pogoje, za katere bi morali ustanovljati evropski svet delavcev. Vendar pa je v okviru EU to zelo pomembno.«<sup>137</sup>

---

<sup>134</sup> Vodovnik, Zvone, Slovenija in direktiva EU o Evropskem svetu delavcev, Kranj: ŠCID: Industrijska demokracija, 1998, št. 8.

<sup>135</sup> Uradni list RS, št. 49/11.

<sup>136</sup> Hojnik Janja, 2011, str. 14-17

<sup>137</sup> Več o tem: Predlogu zakona o evropskih svetih delavcev se obeta podpora, <http://www-novi.ius-software.si/DnevneVsebine/Novice.aspx?id=68757>, 28.08.2016

Spremembe novega zakona dosledno sledi zahtevam iz direktive in ohranja bistvo prejšnje direktive, spremembe pa so pretežno predlagane za zagotovitev boljše učinkovitosti ureditve obveščanja in posvetovanja z delavci na nadnacionalni ravni in pravne jasnosti.

Kot izhaja iz ocene je sprejet zakon primerljiv s prenovljeno direktivo, kjer se novosti nanašajo predvsem na naslednja področja: bolj jasno opredelitev obveščanja in posvetovanja, ter omejevanje odgovornosti na nadnacionalna vprašanja, nadalje dopolnjena zahteva o zbiranju in posredovanju podatkov, uskladitev načina določanja števila pogajalskega telesa, obveščanjem pristojnih evropskih organizacij delavcev in delodajalcev, možnost novih pogajanj ob večjih strukturnih spremembah in opredeljevanju vloge ESD, ki kolektivno zastopa delavcev in ima na voljo materialna in finančna sredstva.<sup>138</sup>

---

<sup>138</sup> Hojnik, 2011, str 14-17.

## 7 Pomanjkljivost veljavne direktive 2009/38/ES in nadaljnji zakonodajni razvoj

S sprejetjem Direktive 94/45/ES je bil dosežen mejnik v obravnavanju delavcev v nadvladnem okolju, ki je močno vplival na nadaljnje spremembe v korist delavcev. Vsekakor pa je že takrat kazal na določene pomanjkljivosti, ki niso bile odpravljene s prenovitvijo Direktive 2009/38/ES. Glavna pomanjkljivost se je v praksi kazala v časovnih okvirih glede obveščanja in posvetovanja, prav tako pa je bil tudi izražen pomislek glede pogojev za pridobitev pravice oziroma obveznosti družb za ustanovitev evropskega sveta delavcev. Tako veliko število podjetij ni dobilo možnosti oz. pravice vzpostavitve instituta. Kot izhaja iz ugotovitve Komisije, je pod okriljem evropskega sveta delavcev zastopanih 36 odstotkov zaposlenih.<sup>139</sup> Ta delež bi bil lahko po ocenah Komisije bistveno višji.

Pomanjkanje opredelitve pojma obveščanja in posvetovanja se je pokazal v različnih razlagah. Waddington je mnenja, »*da ima Direktiva potencial, ampak ta v večini primerov še ni izkoriščen v praksi*«. <sup>140</sup> Jagodzinski pritrjuje, da je prenovitev Direktive pozitivno vplivala na nadaljnji razvoj instituta in da je Direktiva 2009/38/ES ponudila stabilne pravne okvire za nadaljnje sodelovanje socialnih partnerjev. <sup>141</sup> Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) je kritizirala odločitev za sprejetje istih pogojev za pridobitev pravic za ustanovitev ESD-ja in predlagala znižanje na 500 zaposlenih. Te pravice naj bi bile pojmovane kot »*osnovne pravice, kar bi naj veljajo tudi v manjših podjetjih*«. <sup>142</sup>

Predstavniki delodajalcev so kritizirali preveč normativno urejanje tematike in povečevanje vpliva in vloge predstavnikov delavcev, vključujoč sindikalna združenja. Prav tako so precej kritizirali proces in opredelitev pojma posvetovanje, kar bi naj povzročilo dodatne težave pri sprejemanju odločitev glavnega posloводства v odnosu do delničarjev in odzivanje glede na tržne

<sup>139</sup> Komisija ES, Predlog za prenovitev Direktive, 2008, str. 2.

<sup>140</sup> Waddington, 2011, str. 225.

<sup>141</sup> Povzeto po: Jagodzinski Romuald, Review, Revision or Recast? The quest for an amended EWC Directive, Hart Publishing, Oxford 2010, str. 308.

<sup>142</sup> Povzeto po: ETUC, Opinion of the ETUC of the second phase consultation of the social partners, 20.2.2008, Bruselj, 2008, več o tem: <https://www.etuc.org/response-european-commission-consultation-revision-ewc-directive/>.



razmere. Predlogi in razmišljanja so šli v smeri bolj liberalnega pristopa glede zastopanja pravic nadnacionalnega sodelovanja delavcev.<sup>143</sup>

V letu 2016 mineva dvajset let od pričetka veljavnosti prve direktive o ESD.<sup>144</sup> Po dveh desetletjih izkušenj in praktičnih vidikov je področje obravnave zrelo za revizijo in pregled stanja ter pripravo predlogov sprememb.<sup>145</sup> Hkrati leto 2016 prinaša obveznost Komisije za pripravo poročila o izvajanju direktive in pripravi predlogov za spremembe. Prav tako pa je na voljo veliko teoretskih razlag in razprav glede ESD-ja, ki so jih pripravili strokovnjaki. Iz tega sledi, da naj ne bi bilo izgovorov za kvalitetno poročilo za nadaljnji razvoj instituta.<sup>146</sup>

V februarju 2016 je Komisija objavila okvirni načrt priprave poročila o izvajanju veljavne direktive.<sup>147</sup> Okvirni načrt daje poudarek na oceni stanja v 28. državah članicah, ter na Norveškem, Liechtensteinu in Islandiji. Analiza bo pokrila pravno in ekonomsko–socialni vidik instituta in bo izvedena v različnih sektorjih ter podrobneje v državah, kjer je tradicija ESD daljša. Prav tako je namen oceniti stanje in število ESD-jev ter razlogov zakaj niso ustanovljeni tam, kjer bi bili lahko.<sup>148</sup> Vsebinska področja raziskave bodo pokrivala področja skladnosti prenosa v nacionalno zakonodajo in glavna odprta vprašanja na vseh ravneh, področja učinkovitosti glede na število novih sporazumov in procesa obveščanja in posvetovanja ter skladnosti direktive s celotnim pravnim okvirjem, ki ureja področje delavske participacije.

Poročilo bo podlaga za razumevanje stanja in opredelitev nadaljnjih predlogov in procesa prenovitve direktive, če in kjer bo potrebno.<sup>149</sup>

---

<sup>143</sup> Waddington, 2011, str. 224.

<sup>144</sup> Direktiva 94/45/ES

<sup>145</sup> Povzeto po: Speiegelaere De Stan, Jagodzinski Romuald, European Works Councils and SE Works councils in 2015. Facts and figures, ETUI, 2015, str 8.

<sup>146</sup> Jagodzinski Romuald: Variations on a theme? The implementation of the EWC recast directive, str. 21.

<sup>147</sup> Komisija EU, delovno gradivo, Evaluation on the implementation of Directive 2009/38/EC 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, povzeto po; [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016\\_empl\\_011\\_evaluation\\_european\\_works\\_council\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf), 27.05.2016

<sup>148</sup> Ibidem, str. 4.

<sup>149</sup> Ibidem, str. 2.

## 8 Zaključek

Vključevanje delavcev predstavlja pomemben element družbene in gospodarske Evrope. Informacije in posvetovanje delavcev sta temeljni pravici, ki izhajata iz EU zakonodaje in sta na enaki ravni kot druge državljanske in politične pravice. Informacija in posvetovanje sta element uspešnega delovanja v globaliziranemu okolju, ki omogoča boljše razumevanje, konstruktiven dialog in iskanje rešitev za vse socialne partnerje v vedno bolj konkurenčnem okolju.

Ker se gospodarske družbe s svojimi izpostavami širijo tam, kjer je možnost razvoja najbolj verjeten in omogoča pridobivanje optimalnih donosov za lastnike, so te vedno bolj prilagodljive za različna preoblikovanja in spremembo organiziranosti. To vpliva na povečevanje dinamike ekonomskega delovanja in socialnih odnosov ter posledično izpostavljenost posameznikov in delavcev kot kolektivnega partnerja, kjer se z vidika varnosti zaposlitve spremembe vedno pogosteje dogajajo. Gospodarski subjekti postajajo vedno bolj centralizirani in strateške odločitve se sprejemajo na ravneh, ki so oddaljeni od lokalnega okolja, kar onemogoča delavcem konstruktiven socialni dialog, ter položaj posameznika in posameznih enot znotraj multinacionalne skupine.

EU je v sklopu zakonodajnih aktivnosti z namenom vzpostavitve uravnoteženega delovanja in sodelovanja vseh socialnih partnerjev sprejela v letu 1994 direktivo o ESD. Kot izhaja iz zgodovinskega pregleda je predstavljal pomemben mejnik na nadnacionalni ravni, kjer je bil namen določil, da bodo delavci bolje obveščeni o strateških odločitvah, izboljšan bo socialni dialog in razumevanje nadaljnjih strateških sprememb gospodarske družbe.

V praksi so se pokazali pozitivni učinki direktive tako, da je število ESD postopno raslo, predvsem v okolju z močno tradicijo sindikalnega delovanja. Pomanjkljivosti pa so kazale na področjih, kjer so bile možne različne interpretacije določil in pa nerazumevanje odgovornosti ter pravic in obveznosti. Kot izhaja iz sodne prakse, ki jo navajam, so bila to področja postopka obveščanja in posvetovanja, ter razmejitev odgovornosti med nadnacionalno

ravnjo sodelovanja preko ESD in lokalnim sodelovanje preko sveto delavcev oziroma drugih predstavniških teles.

Zakonodajna iniciativa je bila nadalje prevzeta s strani Komisije, ki je v letu 2009 sprejela prenovljeno direktivo o ESD, ki je podrobneje uredila in opredelila rešitev za področja odprtih vprašanj in omogočila nadaljnji razvoj ESD. S sprejemom novih članic in širitve EU, so se določila direktive razširila na nova geografska področja vzhodne Evrope, kjer pa je bilo zaznati omejeno sodelovanje predstavnikov delavcev v ESD.

Rast števila ESD-jev se je v letih po sprejemu direktive 2009/38/ES stabiliziralo, izpostavljeni pa so se začele operativne težave pri delovanju ESD-ja, kot na primer premalo pogosti sestanki za proaktiven dialog, premalo usposobljeni kadri in s tem povezano vprašanje sredstev za delovanje in usposabljanje predstavnikov delavcev, še vedno pa je zaznati ovire pri praktičnih vidikih obveščanja in posvetovanja.

Ker časovno sovpada navedeno delo s pripravo poročila Komisiji o izvajanju veljavne direktive in pripravi predlogov sprememb, je vprašanje nadaljnjih predlogov in rešitev aktualno v smeri številčne širitve ESD-ja in tranzicije predstavniškega telesa iz administrativno – operativnega v proaktivnega akterja v sodelovanju z glavnim poslovodstvom družb. To bi bilo po mojem mnenju doseženo z znižanjem pogojev za pridobitev pravic do ustanovitve ESD, kot je že bilo predlagano s strani socialnih partnerjev. Nadalje bi bilo smiselno povečati število obveznih sestankov z glavnim poslovodstvom, kar je povezano z povečanjem finančnih sredstev, vendar je po mojem mnenju dodana vrednost večja v smeri razumevanja strukturnih sprememb in skupnega sodelovanja in iskanja rešitev. Poseben poudarek pa bi bil smiseln na področju obveščanja in posvetovanja, predvsem glede časovnih okvirjev vključevanja in še bolj jasne razmejitve med nadnacionalnimi in nacionalnimi vprašanji.

Menim, da je EU na dobri poti k omogočanju izvajanja temeljnih pravic delavcev po obveščanju in posvetovanju, nadaljnji zakonodajni razvoj pa lahko omogoča

delovanje ESD-ja kot trajnega procesa komunikacije in dialoga na nadnacionalni ravni.

## 9 Literatura in viri

### Monografije in strokovni članki

- Blainpain Roger, European Labour Law, Kluwer Law International, 2010.
- Blainpain Roger, European Works Council, Kluwer Law International, 2009.
- Craig Paul, de Burca Grainne, EU Law Text, Cases and materials, sixth edition, Oxford University Press, 2015.
- Dorssemont Filip, Workers involvement in secondary EC law prior to the recast Directive, The Recast of the European Works Council Directive, Hart Publishing, Oxford 2010.
- Eckhard Voss, The experience of European Works Council in the new EU member states, Eurofond, 2007.
- ETUC, Opinion of the ETUC of the second phase consultation of the social partners, 20.2.2008, Bruselj, 2008.
- Franca Valentina, Stanje in razvoj evropskih svetov delavcev, 2015, Ekonomska demokracija, št 5, str. 15-16.
- Hojnik Janja, Nov Zakon o evropskih svetih delavcev, Ekonomska demokracija, 2011, let.15, št. 2, str. 14-17.
- Jagodzinski Romauld: Variations on a theme? The implementation of the EWC recast directive, 2015.
- Jagodzinski Romuald, Review, Revision or Recast? The quest for an amended EWC Directive, Hart Publishing, Oxford 2010.

- Kobal Peter, Skupina Gorenje tudi z Evropskim svetom delavcev, 2014, Ekonomska demokracija, št. 6, str 22-23.
- Laulom Sylvaine, The Flawed Revision of the European Works Council Directive, 2010, Industrial Law Journal, let. 39, št 2, str. 207.
- Lužar Barbara, Evropski sveti delavcev v praksi, Industrijska demokracija, 2009, št. 1, str. 14-16.
- Marginson Paul, Hall Mark, Hoffmann Aline, Muller Torsten, The Impact of European Works Councils on Management Decision-Making in UK and US-based Multinationals: A Case Study Comparison, 2004, British Journal of Industrial Relations, let. 42, str. 230.
- Menrad W., Report on the Commission report on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure for the purposes of informing and consulting employees, A5-0282/2001, 2001.
- Picard Severine, The Recast of the European Works Council Directive, Hart Publishing, Oxford 2010.
- Rigby Mike, O'Brien Smith Fiona, The Establishment of Enterprise Works Councils, Process and Problems, 2009, European Journal of industrial Relations, let. 15 št 1, str. 73.
- Rothschild Matthew, Europe's Unions gaining say over corporate shutdown decisions, 1982, Multinational Monitor, let. 8, št. 3.
- Speiegelaere De Stan, Jagodzinski Romuald, European Works Councils and SE Works councils in 2015. Facts and figures, ETUI, 2015.

- Utroša, Milan, Evropski sveti delavcev in slovensko vključevanje. Industrijska demokracija, 2000, let. 4.5, str. 12-15.
- Vodovnik, Zvone, Slovenija in direktiva EU o Evropskem svetu delavcev, Kranj: ŠCID: Industrijska demokracija, 1998, št. 8.
- Waddington Jeremy, European Works Councils: A Transnational Industrial relations Institution in the Making, Taylor&Francic, Abingdon 2011.
- Waddington Jeremy, Pulignano Valeria, Turk Jeffrey, Swerts Thomas, Managers, Business Europe and the development of European Works Council, ETUI 2016.

## **Pravni viri**

- Community charter of Fundamental Social Rights, Draft, COM (89) 471, 2.10.1989.
- Delovni dokument služb Komisije, Spremni dokument k predlogu Komisije za Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (prenovitev), COM (2008) 419 konč –2166).
- Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, Uradni list EU L 80/29, 23.3.2002, str. 219 – 223.
- Direktiva 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in

posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, Uradni list EU L 122, 16.05.2009, str. 28 – 44.

- Direktiva 2015/1794/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktive 2008/94/ES, 2009/38/ES in 2002/14/ES ter direktiv Sveta 98/59/ES in 2001/23/ES v zvezi s pomorščaki, Uradni list EU L 263, 8.10.2015, str. 1 – 5.
- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb, Uradni list EU L 310, 26.10.2005, str. 1 – 9.
- Direktiva Sveta 1994/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, Uradni list EU L 254, 30.09.1994, str. 64 – 72.
- Direktiva Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev, Uradni list EU L 294/22, 10.11.2001, str. 272 – 279.
- Direktiva Sveta 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev, Uradni list EU L 2207/25, 18.8.2003, str. 338 – 346.
- Direktiva Sveta 2006/109/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti zaradi pristopa Bolgarije in Romunije, Uradni list EU L 352, 31.12.1994, str. 931 – 932.
- Direktiva Sveta 75/129/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z kolektivnimi odpusti, Uradni list EU L 48 str 29 -30, 22. 2. 1975.
- Direktiva Sveta 77/187/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov, Uradni list EU L61 str 26 – 28.



- Direktiva Sveta 80/987/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca, Uradni list EU L 283 str 23 – 27, 20.10.1980.
- Direktiva Sveta 97/74/ES o razširitvi na Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska Direktive 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali vzpostavitve postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah, ki poslujejo na območju skupnosti, ali povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti, Uradni list EU L 10 str 22, z dne 15. 12. 1997.
- Evropska komisija: Proposal for a Council Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures, in particular transnational undertakings, Uradni list EU C297, 23.10.1980.
- Evropski ekonomsko-socialni odbor: Mnenje o »predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, Uradni list EU C175 str 109 – 114.
- Evropski sporazum o pridružitvi med Republiko Slovenijo na eni strani in Evropskimi skupnostmi in njihovimi članicami, ki delujejo v okviru Evropske skupnosti na drugi strani, Uradni list RS, št. 13/97.
- Komisija ES »Delovno gradivo za pripravo predlogov prenove direktive o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti« SEC 2166, 2. 7. 2008, str. 38.
- Komisija EU, delovno gradivo, Evaluation on the implementation of Directive 2009/38/EC 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.

- Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, 25.03.1957, Uradni list RS – MP, 27/2004.
- Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, COM (2008) 419 konč – 2008/0141 (COD).
- Predlog Komisije za Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (prenovitev) COM (2008) 419 konč –2166).
- Proposal for a Council Directive on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures, in particular transnational undertakings, Uradni list EU C297, 23.10.1980, str. 3.
- Report on the Commission report on the application of the Directive on the establishment of a European works council or a procedure for the purposes of informing and consulting employees, Parlamentarno poročilo, A5-0282/2001, 2001.
- Social Action Programme, Council of the European Union, 21.1.1974, UL C 13, str. 1-4.

## **Slovenski pravni viri**

- Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD), Uradni list RS št 59/02.

- Zakon o Evropskih svetih delavcev (ZESD – 1), Uradni list RS, št. 49/2011.

## **Internetni viri**

- The European Works Councils Database, ESD po državah v katerih ima ESD svoj sedež: <http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>, 24.07.2016
- European Trade Union Institute, <http://www.etui.org/>, 22.05.2016

## **Sodna praksa**

### **Sodna praksa sodišča EU**

- Zadeva C-62/99, Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West Gmbh & Co.KG proti Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West Gmbh & Co.KG, sodba sodišča EU z dne 29. 3. 2001, ECLI:EU:C:2001:188.
- Zadeva C-440/00, Gesamtbetriebsrat der Kuehne & Nagel AG & Co. KG proti Kuehne & Nagel AG&Co.KG, z dne 13.1.2004, ECLI:EU:C:2004:16.
- Zadeva C-349/01, Betriebsrat der Firma ADS Anker Gmbh proti ADS Anker Gmbh, sodba sodišča EU z dne 15. 7. 2004, ECLI:EU:C:2004:440.

## Sodna praksa sodišča nacionalnih sodišč

- Zadeva Reg.No. 2780/97 št. 308, Renault S.A. proti Comite de Groupe Europeen Renault (C.G.E.), Cour d'Appel de Versailles, sodba z dne 7.5.1997.
- Zadeva Reg.No 06/00357, CE of the Economic and Social Unit Beiersdorf proti Beiersdorf Holding France S.A., S.A. Beiersdorf & Beiersdorf Logistics France Sas, Tribunal de Grande Instance de Melun, sodba z dne 13.10. 2006.
- Zadeva N°R.G. 07/52509, Comite Europeen d'information et de dialogue Alcatel proti Alcatel Lucent France, Tribunal de Grande Instance de Paris, z dne 27.4. 2007.
- Zadeva N°R.G. 03/02164, Societe Alstom Power turbomachines proti Forum Europeen Alstom, Tribunal de Grande Instance de Nanterre, sodba z dne 1.8. 2003.
- Zadeva št 1 TaBV 61/04, Gesamtbetriebsrat – Forbo Forum proti Siegling Gmbh, sodba Landesarbeitsgerichts (LAG), z dne 1.9.2004.
- Zadeva Cass.soc. št 07/10597, GDF proti Comite d'entreprise europeen de Gaz de France, Cour de Cassation z dne 16.01.2008.