

Директива 2002/14/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 11 март 2002 година за поставување општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската заедница

ЕВРОПСКИОТ ПАРЛАМЕНТ И СОВЕТОТ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА; Имајќи го предвид Договорот за основање на Европската заедница, а особено членот 137(2) од него; Имајќи го предвид предлогот на Комисијата; Имајќи го предвид мислењето на Економско-социјалниот комитет; Имајќи го предвид мислењето на Комитетот на регионите; Постапувајќи во согласност со процедурата спомената во членот 251, а во однос на заедничкиот текст одобрен од страна на Конзулијарниот комитет на 23 јануари 2002 година; Каде што: Во согласност со членот 136 од Договорот, посебна цел на Заедницата и на земјите-членки е да се поттикне социјалниот дијалог помеѓу раководителите и работниците.

Точката 17 од Повелбата на Заедницата за основните социјални права на вработените, меѓу другото, одредува дека информациите, консултациите и учеството на вработените мораат да се развиваат по соодветна линија, водејќи сметка за практиките што се на сила во различните земји-членки.

Комисијата се консултираше со раководствата и со работниците на ниво на Заедницата за можните насоки за дејствување на Комисијата во врска со информациите и консултациите на вработените во претпријатијата во Заедницата.

По овие консултации, Комисијата сметаше дека е потребна акција на Заедницата и повторно се консултираше со раководителите и работниците за содржината на планираниот предлог; раководителите и работниците на Комисијата ѝ ги презентираа своите мислења.

Откако заврши втората фаза на консултациите, раководителите и работниците не ја информираа Комисијата за својата желба да го започнат процесот кој потенцијално ќе води кон склучување спогодба.

Постоењето на законски рамки на државно ниво и на ниво на Заедницата кои требаше да обезбедат вработените да бидат вклучени во работата на претпријатието што ги вработува и во одлуките што ги засегаат, не спречуваше секогаш да се донесуваат сериозни одлуки кои ги засегаат вработените и тие одлуки да се објавуваат без претходно да се спроведат соодветни процедури за да се информираат и да се консултираат вработените.

Потребно е да се зајакне дијалогот и да се поттикне заемната доверба во претпријатијата за да се предвидуваат подобро ризиците, организацијата на работата да биде пофлексибилна и да се подобри пристапот на вработените до обука во самото претпријатие, а истовремено да се задржи безбедноста, вработените да имаат поголема способност да преземаат мерки и активности кои ќе ја зголемат нивната можност за вработување, да се поттикне вклучувањето на вработените во работата и во иднината на претпријатието и да се зголеми неговата конкурентност.

Особено има потреба да се поттикнат и да се збогатат информациите и консултациите за ситуацијата и можниот развој на вработувањето во претпријатието и, таму каде што процената на работодавачот сугерира дека вработувањето во претпријатието можеби е во опасност, можните превентивни мерки, особено во поглед на обука на вработените

и развојот на способностите, во поглед на ублажување на негативниот развој или последиците и зголемување на можноста за вработување и адаптирање на вработените кои најверојатно ќе бидат засегнати од ова.

Навременото информирање и консултациите се средство за успехот на реструктурирањето и адаптацијата на претпријатијата кон новите услови што ги создава глобализацијата на економијата, особено преку развојот на новите видови организација на работата.

Заедницата подготви и спроведе стратегија за вработување заснована на концептите на „антиципирање“, „превенција“ и „можност за вработување“, кои се внесени како клучни елементи во јавните политики кои се корисни за вработувањето, вклучувајќи ги и политиките на поединечните претпријатија, со засилување на социјалниот дијалог во поглед на поттикнување на промените кои се во согласност со зачувувањето на приоритетната цел за вработување.

Идниот развој на внатрешниот пазар мора да биде соодветно избалансиран, со зачувување на суштинските вредности на кои се базирани нашите општества и со грижа сите граѓани да имаат корист од економскиот развој.

Влегувањето во третата фаза на економската и монетарната унија ги прошири и ги интензивираат притисоците за конкурентност на европско ниво. Ова значи дека се потребни повеќе мерки за поддршка на државно ниво.

Постојните законски рамки за информирање и консултации со вработените на ниво на Заедницата и на државно ниво имаат тенденција на исклучително задоцнет пристап кон процесот на промени, ги занемаруваат економските аспекти на одлуките што се носат и не придонесуваат ниту за вистинско предвидување на развојот во вработувањето во претпријатието, ниту за спречување на ризиците.

Сите овие политички, економски, социјални и законски трендови бараат менување на постојната законска рамка која обезбедува законски и практични инструменти кои ќе го овозможат правото да се спроведуваат информирањето и консултациите.

Оваа директива не ги доведува во прашање оние системи што се однесуваат на примената на ова право во практика таму каде што од оние што имаат право да го користат се бара колективно да ги искажат своите желби.

Оваа директива не ги доведува во прашање оние системи што обезбедуваат директно вклучување на работниците сè додека тие се сосема слободни да го користат правото да бидат информирани и консултирани преку своите претставници.

Бидејќи целите на предложената акција, како што е претходно кажано, земјите-членки не можат соодветно да ги постигнат во врска со тоа дека предметот е да се постави рамка за информирање и консултации на вработените соодветни за новиот европски контекст опишан погоре, па затоа можат, во поглед на големината и влијанието на предложената акција, подобро да се постигнат на ниво на Заедницата, Заедницата може да усвои мерки во согласност со принципот на државно финансирање, онака како што е одреден во членот 5 од Договорот. Во согласност со принципот на пропорционалност, како што е одреден во тој член, оваа директива не оди подалеку од она што е неопходно за да се постигнат тие цели.

Целта на оваа општа рамка е да се постават минимални барања што се применливи во целата Заедница, кои истовремено нема да ги спречуваат земјите-членки да утврдуваат одредби што се поповолни за вработените.

Целта на оваа општа рамка е исто така да се избегнат сите административни, финансиски или законски ограничувања кои би го спречиле создавањето или развојот на малите и на средните претпријатија. За оваа цел, опсегот на оваа директива треба да биде ограничен, според изборот што го прават земјите-членки, на претпријатијата со барем 50 работници или на установи кои вработуваат барем 20 вработените.

Ова ги зема предвид и не ги доведува во прашање другите државни мерки и практики што се насочени кон поттикнување на социјалниот дијалог во компаниите кои не се опфатени со оваа директива и во јавната администрација.

Меѓутоа, во еден преоден период, земјите-членки во кои нема поставен статутарен систем за информирање и консултирање на вработените или претставување на вработените треба да ја имаат можноста за понатамошно ограничување на опсегот на Директивата во врска со бројот на вработените.

Рамката на Заедницата за информирање и консултирање на вработените треба да претставува минимален товар на претпријатијата или на установите, а истовремено да овозможи уживање на гарантираните права.

Целта на оваа директива треба да се постигне со поставување општа рамка што ги опфаќа принципите, дефинициите и договорите за информирање и консултирање, која земјите-членки треба да ја исполнат и да ја адаптираат на ситуацијата во своите држави, обезбедувајќи, таму каде што е соодветно, раководителите и работниците да имаат водечка улога со тоа што ќе им дозволи слободно, со договор, да ги дефинираат начините на информирање и консултирање на вработените за кои сметаат дека најдобро им одговараат на нивните потреби и желби.

Треба да се води сметка да се избегне влијанието на некои конкретни правила на полето на информирањето и консултирањето на вработените кои постојат во некои државни закони, а кои се однесуваат на претпријатијата и установите што имаат политички, професионални, организациски, религиозни, добротворни, образовни, научни или уметнички цели, како и цели што се однесуваат на информирањето и изразувањето мислења.

Претпријатијата и установите треба да се заштитат од откривање на одделни особено чувствителни информации.

На работодавачот треба да му се дозволи да не ги информира и да не се консултира таму каде што тоа сериозно би му наштетиле на претпријатието или на установата или таму каде што тој мора веднаш да дејствува според наредба што му е дадена од страна на регулативно или супервизорско тело.

Информирањето и консултирањето вклучуваат и права и обврски за раководителите и за работниците на ниво на претпријатието или установата.

Административните или судските процедури, како и санкциите што се ефективни, обесхрабрувачки и соодветни во однос на сериозноста на прекршокот, треба да се применуваат во случаите на прекршување на обврските базирани на оваа директива.

Оваа директива не треба да влијае на одредбите, таму каде што тие се поконкретни, на Директивата на Советот 98/59/ЕЗ од 20 јули 1998 година за усогласувањето на законите на земјите-членки кои се однесуваат на колективните вишоци¹ и на Директивата на Советот 2001/23/ЕЗ од 12 март 2001 година за усогласување на законите на земјите-членки кои се однесуваат на заштита на правата на вработените во случај на трансфер на претпријатијата, дејностите или делови на претпријатијата или дејностите.²

Другите права за информирање и консултирање, вклучувајќи ги и оние што произлегуваат од Директивата на Советот 94/45/ЕЕЗ од 22 септември 1994 година за основање Европски работен совет или процедура во претпријатијата на ниво на Заедницата или во групи претпријатија на ниво на Заедницата заради информирање и консултирање на вработените³, не треба да бидат засегнати од оваа директива.

Спроведувањето на оваа директива не треба да биде доволна основа за намалување на општото ниво на заштита на вработените во областите на кои се однесува,

ЈА ДОНЕСЕ ОВАА ДИРЕКТИВА:

Предмет и принципи

Целта на оваа директива е да се постави една генерална рамка за минималните барања за правото на информирање и консултирање на вработените во претпријатијата или установите во Заедницата.

Практичните договори за информирање и консултирање се дефинираат и се спроведуваат во согласност со државните закони и практиките на индустриските односи во поединечните земји-членки на начин што ќе обезбеди нивна ефективност.

Кога се дефинираат или се спроведуваат практичните договори за информирање и консултирање, работодавачот и претставниците на вработените работат во духот на соработката и со задолжително почитување на нивните реципрочни права и обврски, земајќи ги предвид интересите и на претпријатијата или установите и на вработените.

Дефиниции

За целите на оваа директива:

„претпријатие“ значи јавно или приатно претпријатие што врши економска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите-членки;

„установа“ значи деловна единица дефинирана во согласност со државниот закон и практики, која се наоѓа на територијата на една земја-членка, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси;

„работодавач“ значи физичко или правно лице кое е страна во договорите за вработување или во работните односи со вработените, во согласност со државниот закон и практики;

„вработен“ значи секое лице кое во одредената земја-членка е заштитено како вработен според државниот закон за вработување и во согласност со државните практики;

„претставници на вработените“ значи претставници на вработените кои се обезбедени според државниот закон и/или државните практики;

„информирање“ значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на вработените за да можат тие да се запознаат со темата и да ја истражат;

„консултирање“ значи размена на гледишта и воспоставување дијалог помеѓу претставниците на вработените и работодавачот.

Опсег

Оваа директива се однесува, според изборот направен од земјите-членки, на:

претпријатијата што вработуваат барем 50 работници во која било земја-членка, или

установите што вработуваат барем 20 работници во која било земја-членка.

Земјите-членки го одредуваат методот за пресметување на минималниот број вработени.

Во согласност со принципите и целите на оваа директива, земјите-членки можат да утврдат одделни одредби што се однесуваат на претпријатијата или на установите кои директно и суштински се занимаваат со политички, професионални, организациски, религиозни, добротворни, образовни, научни или уметнички цели, како и цели што вклучуваат информирање и изразување мислења, под услов на датумот кога оваа директива влегува во сила веќе да постојат одредби од таква природа во државната легислатива.

Земјите-членки можат да отстапат од оваа директива со одредени одредби кои се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.

Практични договори за информирање и консултирање

Во согласност со принципите одредени во членот 1 и без да се доведат во прашање кои било одредби и/или практики што во сила, а се поповолни за вработените, земјите-членки одредуваат практични договори за користење на правото на информирање и консултирање на соодветно ниво во согласност со овој член.

Информирањето и консултирањето опфаќа:

информирање за скорешните и веројатните трендови на активностите на претпријатието или установата и нивната економска ситуација;

информирање и консултирање за ситуацијата, структурата и веројатниот тек на вработување во претпријатието или установата и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањето;

информирање и консултирање за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организацијата на работата или во договорните односи, вклучувајќи ги и оние опфатени со одредбите на Заедницата што се споменати во членот 9(1).

Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни особено за да им се овозможи на претставниците на вработените да спроведат соодветна студија и, таму каде што е потребно, да се подготват за консултирање.

Консултациите ќе се спроведат:

тогаш кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;

на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност до предметот за кој се дискутира;

врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во согласност со членот 2 и на мислењето што треба да го формулираат претставниците на вработените;

на начин што ќе им овозможи на претставниците на вработените да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор, и образложение за тој одговор, за секое мислење што можат да го формулираат;

во поглед на постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот споменати во став 2.

Информирање и консултирање што произлегува од договор

Земјите-членки можат на раководителите и на работниците на соодветно ниво, вклучувајќи го и нивото на претпријатие и установа, да им овозможат на вработените, со слободно дефинирање и во секое време преку договор до кој дошле со преговори, практични начини за информирање и консултирање. Овие договори, и договорите што постојат на датумот утврден во членот 11, како и сите последователни обновувања на ваквите договори, можат да утврдат, со почитување на принципите утврдени во членот 1 и предмет на условите и ограничувањата утврдени од земјите-членки, одредби кои се различни од оние што се споменати во членот 4.

Доверливи информации

Земјите-членки обезбедуваат, во рамките на условите и ограничувањата поставени со државната легислатива, претставниците на вработените, и сите експерти што им помагаат, да не бидат овластени на вработените или на трети страни да им откриваат какви било информации кои, во легитимен интерес на претпријатието или на установата, јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи, каде и да се тие претставници или експерти, дури и по завршувањето на нивниот мандат. Меѓутоа, една земја-членка може да ги овласти претставниците на вработените и секој кој им помага да им пренесат на вработените и на трети страни доверливи информации со обврска за доверливост.

Земјите-членки обезбедуваат, во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со државните закони, дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што, според објективни критериуми, сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на претпријатието или установата.

Не доведувајќи ги во прашање постојните државни процедури, земјите-членки за административни и судски процедури на разгледување го обезбедуваат случајот каде работодавачот бара доверливост или не ги обезбедува информациите според ставовите 1 и 2. Тие исто така можат да обезбедат процедури наменети за зачувување на доверливоста на дадените информации.

Заштита на претставниците на вработените

Земјите-членки ќе обезбедат претставниците на вработените, кога ги вршат своите функции, да уживаат соодветна заштита и гаранции кои ќе им овозможат соодветно да ги изведуваат должностите што им се одредени.

Заштита на правата

Земјите-членки ќе обезбедат соодветни мерки во случај на непочитување на оваа директива од страна на работодавачот или на претставниците на вработените. Тие

особено ќе обезбедат соодветни административни или судски процедури за да овозможат обврските кои произлегуваат од оваа директива да влезат во сила.

Земјите-членки обезбедуваат соодветни санкции кои ќе се применуваат во случај на прекршување на оваа директива од страна на работодавачот или на претставниците на вработените. Овие санкции мораат да бидат ефективни, пропорционални и обесхрабрувачки.

Врска помеѓу оваа директива и другите одредби на Заедницата и државните одредби

Оваа директива не ги доведува во прашање конкретните процедури за информирање и консултирање утврдени во членот 2 на Директивата 98/59/ЕЗ и во членот 7 од Директивата 2001/23/ЕЗ.

Оваа директива не ги доведува во прашање одредбите донесени во согласност со Директивите 94/45/ЕЗ и 97/74/ЕЗ.

Оваа директива не ги доведува во прашање другите права за информирање, консултирање и учество според државниот закон.

Спроведувањето на оваа директива не е доволна основа за какво било уназадување во однос на ситуацијата која веќе преовладува во секоја земја-членка и во однос на општото ниво на заштита на вработените во областите на кои се однесува.

Преодни одредби

И покрај членот 3, една земја-членка во која нема, на датумот на влегување во сила на оваа директива, општ, перманентен и статутарен систем на информирање и консултирање на вработените, ниту пак општ, перманентен и статутарен систем на претставување на вработените на работното место кој им дозволува на вработените да бидат претставени за таа цел, може да ја ограничи примената на државните одредби применувајќи ја оваа директива на:

претпријатија што вработуваат барем 150 работници или установи што вработуваат барем 100 работници до 23 март 2007 година, и

претпријатија што вработуваат барем 100 работници или установи што вработуваат барем 50 работници во годината која следи по датумот од точката (а).

Пренесување

Земјите-членки усвојуваат закони, регулативи и административни одредби кои се неопходни за да се исполни оваа директива најдоцна до 23 март 2005 година, или обезбедуваат раководителите и работниците до тој датум да ги воведат бараните одредби по пат на договор, земјите-членки се обврзани да ги преземат сите неопходни чекори што им овозможуваат да ги гарантираат резултатите кои им ги наметнува оваа директива во секое време. За тоа, тие ја информираат Комисијата.

Таму каде што земјите-членки ги усвојуваат овие мерки, тие се повикуваат на Директивата или се придружени со такво повикување во моментот на нивната службена објава. Методите на ова повикување ги утврдуваат земјите-членки.

Разгледување од страна на Комисијата

Најдоцна до 23 март 2007 година, Комисијата, во консултација со земјите-членки и со социјалните партнери на ниво на Заедницата, ќе го разгледа применувањето на оваа директива во поглед на предлагање на сите неопходни амандмани.

Влегување во сила

Оваа директива влегува во сила на денот на нејзиното објавување во Службениот весник на Европските заедници.