

Директива 2002/14/ЕС

Директива 2002/14/ЕС на Европейския парламент и Съвет от 11 март 2002, която установява общата рамка за информиране и консултиране на работниците в рамките на Европейската общност-Обща декларация на Европейския парламент, Съвет и Комисия относно представителството на работниците.

Европейският парламент и Съвет на ЕС, вземайки предвид Договора, с който се създава Европейската общност и в частност чл.137/2/ от него, вземайки предвид предложението на Комисията /1/, мнението на Икономическия и Социалния комитет/2/ и мнението на Комитета по регионите /3/, действайки съобразно процедурата, визирана в чл. 25/4/ и в духа на общия текст, одобрен от Арбитражната Комисия на 23.01.2002, вземайки предвид:

1)чл.136 от Договора, специфичната цел на Общността и държавите-членки е да стимулират социалния диалог между ръководството и работниците.

2)т.17 от Хартата на Общността относно фундаменталните социални права на работниците, интер алиа, тези информация, консултации и участие, касаещи работниците, трябва да бъдат разгърнати чрез подходящи способи, отчитайки и установената в различните държави-членки практика.

3)Комисията по консултации на ръководството и работниците в рамките на Общността, натоварена с възможното направление на действията на Общността по информирането и консултирането на работниците в процеса на тяхната работа в рамките на Общността.

4)Съобразявайки се с тази консултация, Комисията счита, че действията на Общността са целесъобразни и отново, консултирайки се с ръководството и работниците по въпросите относно планираното предложение, ръководството и работниците представят техните становища на Комисията.

5)Завършвайки този втори стадий от консултациите, ръководството и работниците не информират Комисията за тяхното желание да инициират процес, който би довел до постигане на споразумение.

6)Съществуването на юридическа рамка на национално и европейско ниво, предназначено да обезпечи включването на работниците в делата, свързани с тяхното наемане и в решенията, които ги засягат, не винаги предпазва сериозните решения, касаещи работниците от превръщането им в публично достояние без да бъде осъществена адекватна предварителна процедура по информирането и консултирането им.

7)Необходимо е да се заздравя диалога и да се стимулира взаимното доверие в рамките на процедурата по осъществяване на задачите, за да се намали очаквания риск, да се организира по-гъвкаво работата и да се улесни достъпа на работниците до обучение в рамките на тези задачи, докато успоредно с това се поддържа сигурността, да се запознаят работниците с потребностите от адаптация, да се повиши способността им да предприемат мерки и действия, които да повишат тяхната трудоспособност, да се стимулира тяхното участие в бъдещи начинания, а също така да се повиши тяхната конкурентноспособност.

8)Особено необходимо е да се стимулира и повиши информирането и консултирането относно ситуацията и вероятното развитие на работата по начинанието и когато оценката на работодателя предполага, че работата по начинанието може би е застрашена, предвидените възможни предварителни мерки, в частност посредством обучение на работниците и развитие на техните умения, с представа за компенсиране на минусите в развитието или техните последици и повишаването на работоспособността и адаптивността на работниците, вероятно ще бъдат засегнати.

9)Навременната информация и консултация е необходима за успеха на реструктурирането и адаптацията на задачите към новите условия, създадени от глобализирането на икономиката и особено от развитието на нови форми на организация на работата.

10)Общността състави и изпълнява стратегия, касаеща работата, основана на концепцията за очакването, превенцията и трудоспособността, която трябва да бъде инкорпорирана като ключов елемент във всички публични политики, за да спомогне работата, включително политиката, касаеща индивидуалните начинания, чрез засилване социалния диалог с цел да се стимулира промяна на съвместимостта, запазвайки обективността на работа.

11)По-нататъшното развитие на вътрешния пазар трябва да бъде правилно балансирано, така че да се утвърдят основните ценности, върху които нашите общества са изградени и да се обезпечи печалбата на всички граждани от икономическото развитие.

12)Влизането в третата фаза от икономическия и паричен съюз разшири и ускори конкурентноспособността на европейски ново. Това означава, че на национално ниво са необходими повече насърчителни мерки.

13)Съществуващата юридическа рамка на национално и европейско ниво за информиране и консултиране на работниците е на път да възприеме крайно закъснял подход към процеса на промяна, да пренебрегне икономическите аспекти на взетите решения и да не спомогне също за достоверно очакване на развитието на работата в рамките на начинанието и да предотврати риска.

14)Това политическо, икономическо, социално и правно развитие изисква промяна на съществуващата юридическа рамка, осигуряваща юридически и практически средства, които да обезпечат възможността правото на информация и консултация да бъде упражнено.

15)Тази директива е без каквото и да било предубеждение спрямо националните системи, които отчитат упражняването на това право на практика и които дават възможност за неговото упражняване и за които се изисква да посочат техните желани колективно.

16)тази Директива няма резерви спрямо тези системи, които осигуряват директно включване на работниците докато те са винаги свободни да упражняват своето право да бъдат информирани и консултирани от своите представители.

17)Тъй като горепосочените цели на предложеното начинание не могат да бъдат адекватно осъществени от Общността, тук целта е да се установи рамка за консултиране и информиране на работниците, която е подходяща за новия Европейски контекст, описан по-горе, и може следователно от гл. т. на мащаба и въздействието на предложеното начинание, да бъде по-успешно осъществена на Европейско ниво. Общността може да възприеме мерки във връзка с принципите на субсидиарността- както е предвидено в чл.5 от Договора. Във връзка с принципите на пропорционалността тази Директива не трябва да се разпростира извън необходимите граници за постигане на тези цели.

18)Целта на тази обща рамка е да установи необходимия минимум от изисквания, приложими в Общността, а не да пречи на държавите-членки да установят условия, които са по-благоприятни за работниците.

19)Целта на тази обща рамка е също така да се избягват всякакви административни, финансови или юридически принуди, които биха затруднили създаването и развитието на малки, но достатъчни като обем начинания. Дотук обсегът на тази Директива би трябвало да се ограничава в зависимост от желанието на държавите-членки, когато става въпрос за начинания с май-малко 50 работници или учреждения /институти/, наемащи най-малко 20 работника.

20)Това, взето под внимание без резерви спрямо останалите национални мерки и практики, насочени към поощряване на социалния диалог в рамките на компаниите, не е обхванато от тази Директива и в рамките на публичните администрации.

21)На транснационално ниво обаче държавите-членки, в които няма установена със закон система за информиране и консултиране на работниците или представителство

на работниците, трябва да имат възможност за по-нататъшно ограничаване обсега на тази Директива в зависимост от броя на работниците.

22) Рамката на Общността за информиране и консултиране на работниците трябва да сведе до минимум тежестта на начинанията или институтите докато осигури ефективното обезпечаване на предоставените права.

23) Целта на тази Директива е да бъде постигнато чрез установяване на обща рамка обхващане на принципите, дефинициите и споразуменията за информиране и консултиране, с която държавите-членки да се съобразяват и да приспособяват към конкретната национална ситуация, осигурявайки разбира се доколкото е възможно водеща роля на ръководството и труда като им позволяват да се самоопределят свободно, чрез договорки, споразумения за информиране и консултиране на работниците, които те смятат за най-подходящи съобразно техните нужди и желания.

24) Трябва да се предприемат мерки, за да се избегне засягането на някои специфични правила в полето на информирането и консултирането, съществуващи в някои национални законодателства, касаещи начинания и институти, които преследват политически, професионални, организационни, благотворителни, образователни, научни или художествени цели, също така и цели, касаещи информирането и изразяването на мнения.

25) Начинанията трябва да бъдат защитени срещу разкритие на известна деликатна информация.

26) На работодателя трябва да му бъде разрешено да не информира и консултира, когато това сериозно би навредило на задачата или института или когато той трябва незабавно да се подчини на заповед на Контролния или Надзорен орган.

27) Информирането и консултирането означава едновременно права и задължения за ръководството и труда на ръководно и работно ниво.

28) Административни или юридически процедури, също така санкциите, които са ефективни, пропорционални на нарушенията, трябва да бъдат приложими в случаите на нарушения на задължения, произтичащи от тази Директива.

29) Тази Директива не трябва да засяга уговорките, които са по-специфични в Директивата на Съвета 98/59/ЕС от 28 юни 1998 за хармонизиране със законите на държавите-членки, касаещи общите излишъци, и Директивата на Съвета 2001/23 за хармонизиране със законите на държавите-членки, касаещи гаранцията на правата на работниците в случаи на обмен на задачи, бизнес.

30) Други права относно информирането и консултирането, включително тези от Директива 94/45 на Съвета от септември 1994 за установяване на Европейски съвет по трудови въпроси или процедура, свързана със задачите и групите, натоварени с решаването им за целите на информирането и консултирането на работниците, не трябва да бъдат засегнати от тази Директива.

31) Изпълнението на тази Директива не трябва да бъде предпоставка за намаляване на общото ниво на защита на работниците в сферите, които тя засяга,

Приеха тази Директива:

Чл.1 Цел и Принципи

1. Целта на тази Директива е да установи обща рамка, установяваща минимум изисквания за правото на информация и консултация на работниците в начинанията и учрежденията на Общността.

2. Практическите уговорки за информиране и консултиране трябва да бъдат определени и изпълнени във връзка с националните законодателства и индустриални практики във всяка една държава-членка по такъв начин, че да се осигури тяхната ефективност.

3. Изпълнявайки определените практически договорки за информиране и консултиране, работодателят и представителите на работниците трябва да работят в

дух на съдействие и със съзнанието за техните взаимни права и задължения, вземайки предвид интересите и на работодателя, и на работниците.

Чл.2 Определения

За целите на тази Директива:

А) начинание означава публична или частна задача, осъществяваща икономическа дейност, независимо дали има за цел печалба, която се осъществява в границите на Общността

Б) институт/учреждение означава бизнес единица, определена във връзка с националното законодателство и практика, което се намира в границите на държава-членка, когато се осъществява икономическа дейност на основата на увеличаващи се човешки и материални ресурси.

В) работодател означава човек или юридическо лице, страна по трудов договор или трудови правоотношения с работници, съгласно националното законодателство и практика.

Г) работник означава всеки човек, който в държава-членка се намира под закрилата на националните трудови закони и практика.

Д) представители на работниците означава техни представители, които са обезпечени от националните законодателства и /или практика.

Е) информация означава предаване от работодателя на представителите на работниците на сведения, за да им се даде възможност да се запознаят с проблема и да го проучат.

Ж) консултация означава обмен на гледни точки и установяване на диалог между представителите на работниците и работодателя.

Чл. 3 Обсег

1. Тази Директива се прилага по желание на държавите-членки при:

А) задачи, включващи най-малко 50 работника, в която и да е държава-членка или

Б) учреждение, включващо най-малко 20 работника, в която и да е държава-членка.

Държавите-членки трябва да определят метода за изчисляване на прага на наетите работници.

2. В съответствие с принципите и целите на тази Директива, държавите-членки може да формулират точни условия, приложими към задачите и учрежденията, които да преследват основно и директно политически, професионални, организационни, благотворителни, образователни, научни или художествени цели, също така и цели, включващи информиране и изразяване на мнения, при условие че в деня на влизане в сила на тази Директива, уговорки от този тип вече съществуват в националните законодателства.

3. Държава-членка може да дерогира от тази Директива чрез частични уговорки.

Чл.4 Практически уговорки за информиране и консултиране.

1. Във връзка с принципите в чл.1 без резерви спрямо други уговорки и/или практики в сила, които са по-благоприятни за работниците, държавите-членки трябва да определят практическите условия за упражняване правото на информация и консултация на подходящо ниво съгласно този член.

2. Информирането и консултирането включват:

А) информация относно настоящо и бъдещо развитие на дейности и икономическа ситуация.

Б) информиране и консултиране относно ситуация, структура и вероятно развитие на работата в рамките на начинанието или института и относно всякакви вероятно предвидени мерки, в частност, когато става дума за риск, който касае работата.

В) информиране и консултиране относно решения, които вероятно биха довели до съществени промени в трудовата организация или в договорните правоотношения, включително тези, визирани в чл.9/1/ от договореностите на Общността.

3. Информацията трябва да бъде предоставена по такова време и по такъв начин и да бъде с такова съдържание, така че да е подходяща да даде възможност на представителите на работниците да провеждат адекватно обучение и когато са необходими и консултации.

4. Консултацията трябва да се случва:

А) когато времето, метода и съдържанието са подходящи

Б)на уместно ръководно и представително ниво, в зависимост от предмета, който се дискутира

В)на основата на информацията, осигурена от работодателя във връзка с чл.2 и на мнението, което представителите на работниците имат право да изразят

Г)по такъв начин,че да се даде възможност на представителите на работниците да се срещнат с работодателя и да получат отговор и мотивите за този отговор и за всяко мнение, което той може да изрази.

Д)от гл. т. на постигане на споразумение относно решението за обсега на влиянието на работодателя, визирано в параграф 2

Чл.5

Информация и консултации, произтичащи от споразумение

Държавите-членки може да поверят на ръководството и труда на едно разумно ниво, определяно свободно и по всяко време чрез споразумение практическите договорки за информиране и консултиране на работниците. Тези споразумения и споразуменията от чл.11, също така и всички последващи поправки на тези споразумения, може да установят, спазвайки принципите в чл.1 и които са предмет на условията и ограниченията установени от държавите-членки, уговорки, които са различни от визираните в чл.4

Чл.6

Конфиденциална информация

1.Държавите-членки трябва да направят, така че в рамките на условията и ограниченията, установени в националните законодателства, представителите на работниците и експерти, които им съдействат, да не бъдат упълномощени да разкриват на работниците или на трети лица всякаква информация, която засяга начинание или институт, която им е станала известна служебно, но е конфиденциална.Това задължение е валидно, дори те вече да не са на служба. Държава-членка обаче може да упълномощи представители на работниците или трети лица, които им съдействат да предадат на работниците конфиденциална информация и на трети лица с уговорката обаче, че те са задължени да я пазят като конфиденциална.

2.Държавите-членки трябва да направят така че, в особени случаи и в рамките на условията и ограниченията, установени в националните законодателства работодателят да не е задължен да предоставя информация или консултация, когато те съобразно обективен критерий биха сериозно навредили на осъществяването на начинанието или института или биха били предпоставка за това.

3. Без резерви спрямо съществуващите национални процедури, държавите-членки трябва да обезпечат административни или юридически ревизионни процедури в случаи, когато работодателят изисква конфиденциалност или не осигурява информация и консултации съгласно параграф 1 и 2.Те също така могат да осигурят процедури,насочени към обезпечаване конфиденциалността на визираната информация.

Чл.7 Защита на представителите на работниците

Държавите-членки трябва да обезпечат адекватна защита на представителите на работниците, когато осъществяват своите функции, също така и гаранции, за да могат ефективно да осъществяват своите задължения.

Чл.8 Защита на правата

Държавите-членки трябва да осигурят в случаи на несъгласие на работодателя или представителите на работниците с тази Директива подходящи мерки. В частност те трябва да осигурят в наличност адекватни административни/юридически процедури, които да обезпечат задълженията, произтичащи от тази Директива да бъдат приложени.

2.Държавите-членки трябва да осигурят адекватни санкции, които да прилагат в случаи на нарушения на тази Директива от работодателя или представителите на работниците.Тези санкции трябва да бъдат съразмерни и ефективни.

Чл.9Връзка между тази Директива и други общностни и национални договорки.

1.Тази Директива няма резерви по отношение на специфичните информационни и консултационни процедури от чл.2 от Директива 98/59 и чл.7 от Директива 2001/23

2.Тази Директива няма резерви спрямо уговорки, постигнати във връзка с Директива 94/45 и 97/74.

3.Тази Директива няма резерви по отношение на други права за информиране и консултиране и участие в националните законодателства.

4.Изпълнението на тази Директива не трябва да бъде основа за регресия във връзка със ситуацията, която вече има надмощие във всяка една държава-членка и във връзка с общото ниво на защита на работниците в сферите, в които тази Директива се прилага.

Чл.10 Транснационални договори

Без да се противоречи на чл.3, в държава-членка, в която няма, в деня на влизане в сила на тази Директива,обща, постоянна и законна система за информиране и консултиране на работниците, нито обща, постоянна и законна ситема за представителство на работниците на тяхното работно място, което да им позволи да бъдат представлявани, за тази цел може да ограничи приложението на националните уговорки, изпълнявайки тази Директива за:

А)начинания,включващи най-малко 50 работника или учреждения, включващи най-малко 100 работника до 23 март 2007г. и

Б)начинания, включващи най-малко 100 работника и учреждения с най-малко 50 работника през 2008г.

Чл.11 Транспониране

1.Държавите-членки трябва да приемат закони, правила и административни процедури, необходими за изпълнението на тази Директива не по-късно от 23 март 2005г. или да направят така че, ръководството и труда до тази дата да представят изискваните уговорки чрез постигане на споразумение. Държавите-членки са задължени да вземат всички необходими мерки, които да обезпечат гаранции за постигане на резултатите, наложени от тази Директива по всяко време. Затова те трябва да информират незабавно Комисията.

2.Когато държавите-членки приемат тези мерки те трябва да направят справка с тази Директива или тези мерки да бъдат съпроводени с такава справка по повод тяхната официална публикация. Методите за правене на такива справки трябва да се установят от държавите-членки.

Чл.12 Ревизия от Комисията

Не по-късно от 23 март 2007 Комисията трябва със съдействието на държавите-членки и социалните партньори на общностно ниво да ревизира приложението на тази Директива с цел да предложи необходимите подобрения.

Чл.13 Влизане в сила

Тази Директива влиза в сила от деня на публикацията ѝ в официалния журнал на Европейската общност.