

32002L0014

DIREKTIVA 2002/14/EZ EUROPSKOGA PARLAMENTA I VIJEĆA

od 11. ožujka 2002.

o uspostavljanju općega okvira za informiranje i savjetovanje radnika u Europskoj zajednici

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice, a posebno njegov članak 137. stavak 2.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije¹,

uzimajući u obzir mišljenje Gospodarskoga i socijalnoga odbora²,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija³,

djelujući u skladu s postupkom iz članka 251.⁴, s obzirom na zajednički tekst koji je odobrio Odbor za mirenje 23. siječnja 2002.,

budući da:

(1) Sukladno članku 136. Ugovora, poseban je cilj Zajednice i država članica promicanje socijalnog dijaloga između rukovodstva i radnika.

(2) Točka 17. Povelje Zajednice o temeljnim pravima radnika, *inter alia*, predviđa da se savjetovanje s radnicima, njihovo informiranje i sudjelovanje mora razvijati u skladu s odgovarajućim smjernicama, uzimajući u obzir važeće prakse u različitim državama članicama.

(3) Komisija se posavjetovala s rukovodstvom i radnicima na razini Zajednice o mogućem usmjerenju mjera Zajednice glede savjetovanja s radnicima i njihovog informiranja u trgovačkom društvu unutar Zajednice.

(4) Nakon tog savjetovanja, Komisija je smatrala da su mjere Zajednice preporučljive i ponovno se posavjetovala s rukovodstvom i radnicima o sadržaju planiranog prijedloga; rukovodstvo i radnici izložili su svoja mišljenja Komisiji.

(5) Po završetku druge faze savjetovanja, rukovodstvo i radnici nisu obavijestili Komisiju o svojoj želji da započnu postupak koji bi potencijalno doveo do sklapanja sporazuma.

¹ SL C 2, 5.1.1999., str. 3.

² SL C 258, 10.9.1999., str. 24.

³ SL C 144, 16.5.2001., str. 58.

⁴ Mišljenje Europskoga parlamenta od 14. travnja 1999. (SL C 219, 30.7.1999., str. 223.), potvrđeno 16. rujna 1999. (SL C 54, 25.2.2000., str. 55.), Zajedničko stajalište Vijeća od 27. srpnja 2001. (SL C 307, 31.10.2001., str. 16.) i Odluka Europskoga parlamenta od 23. listopada 2001. (još nije objavljena u Službenom listu). Odluka Europskoga parlamenta od 5. veljače 2002. i Odluka Vijeća od 18. veljače 2002.

(6) Postojanje pravnih okvira na nacionalnoj razini i na razini Zajednice, kojima je cilj osigurati radnicima sudjelovanje u poslovima trgovačkog društva u kojem su zaposleni i u odlukama koje ih se tiču, nije uvijek spriječilo donošenje i javno objavljivanje ozbiljnih odluka koje imaju utjecaj na radnike bez prethodnog provođenja odgovarajućih postupaka savjetovanja s radnicima i njihovog informiranja.

(7) Potrebno je osnažiti dijalog i promicati međusobno povjerenje unutar trgovačkog društva kako bi se poboljšalo predviđanje rizika, poslovna organizacija učinila učinkovitijom, a radnicima omogućila izobrazba u sklopu trgovačkog društva uz očuvanje sigurnosti, kako bi radnici postali svjesni potrebe prilagođavanja, kako bi se povećala raspoloživost radnika za poduzimanje mjera i aktivnosti kojima će se povećati njihova zaposlivost, promoviralo uključivanje radnika u poslovanje i budućnost trgovačkog društva te povećala njegova konkurentnost.

(8) Posebice treba promicati i unaprijediti informiranje i savjetovanje o trenutnom stanju i vjerojatnom razvoju zapošljavanja unutar trgovačkog društva i, gdje procjena poslodavca pokaže da postoji opasnost po radna mjesta u trgovačkom društvu, o predviđenim mogućim anticipatornim mjerama, posebno u pogledu izobrazbe i razvoja vještina radnika, s ciljem kompenziranja negativnih kretanja ili njihovih posljedica te povećanja zaposlivosti i prilagodljivosti radnika na koje će to vjerojatno utjecati.

(9) Pravovremeno informiranje i savjetovanje je preduvjet za uspjeh pri restrukturiranju i prilagođavanju trgovačkog društva novim uvjetima koji su nastali kao posljedica globalizacije gospodarstva, posebno razvojem novih oblika organizacije posla.

(10) Zajednica je izradila i provela strategiju zapošljavanja utemeljenu na pojmovima „predviđanje“, „sprečavanje“ i „zaposlivost“, koje treba ugraditi kao ključne elemente u sve javne politike koje bi mogle povoljno utjecati na zapošljavanje, uključujući i poslovnu politiku pojedinih trgovačkih društava, jačanjem socijalnog dijaloga s ciljem promicanja promjena usklađenih s očuvanjem prioritarnog cilja zapošljavanja.

(11) Daljnji razvoj unutarnjeg tržišta treba biti primjereno uravnotežen, uz očuvanje temeljnih vrijednosti na kojima se naša društva zasnivaju i brigu da svi državljani imaju koristi od gospodarskog razvoja.

(12) Ulazak u treću fazu gospodarske i monetarne unije povećao je i pospješio konkurentski pritisak na europskoj razini. To znači da su potrebne pojačane mjere podrške na nacionalnoj razini.

(13) Postojeći pravni okviri za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje na razini Zajednice i na nacionalnoj razini teže usvajanju pretjerano aposteriornog pristupa procesu promjena, zanemaruju gospodarski aspekt donesenih odluka i ne pridonose ni pravom predviđanju razvoja zapošljavanja unutar trgovačkog društva ni sprečavanju rizika.

(14) Sva ova politička, gospodarska, društvena i pravna kretanja zahtijevaju promjene postojećeg pravnog okvira kako bi se osigurala pravna i praktična sredstva kojima će se omogućiti ostvarivanje prava na informiranje i savjetovanje.

(15) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne sustave u vezi s ostvarivanjem tog prava u praksi, kada se od onih kojima je omogućeno takvo ostvarivanje, zahtijeva da svoje želje izraze kolektivno.

(16) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje one sustave koji predviđaju izravno uključivanje radnika, dok oni mogu nesmetano u svakom trenutku ostvariti svoje pravo na informiranje i sudjelovanje preko svojih predstavnika.

(17) Kako države članice nisu u mogućnosti primjereno ostvariti ciljeve gore predloženog programa, jer je cilj uspostaviti odgovarajući okvir za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje u prethodno opisanom, novom europskom kontekstu, te se on stoga, s obzirom na opseg i učinak predloženog programa, može bolje ostvariti na razini Zajednice, Zajednica može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti iz članka 5. Ugovora. Sukladno načelu proporcionalnosti, iznesenom u istom članku, ova Direktiva ne prelazi zadani okvir koji je potreban za ostvarivanje tih ciljeva.

(18) Svrha ovog općeg okvira je uspostaviti minimalne zahtjeve koji će se primjenjivati diljem Zajednice, a istovremeno ne onemogućavati države članice da donesu još povoljnije odredbe za radnike.

(19) Svrha ovog općeg okvira također je i izbjeći bilo kakva administrativna, financijska ili pravna ograničenja koja bi otežavala osnivanje i razvoj malog i srednjeg poduzetništva. U tu bi svrhu područje primjene ove Direktive trebalo ograničiti, u skladu s odlukama država članica, na trgovačka društva s najmanje 50 radnika ili ustanove koje zapošljavaju najmanje 20 radnika.

(20) Ovim se uzimaju u obzir i ne dovode u pitanje druge nacionalne mjere i prakse koje imaju za cilj poticanje socijalnog dijaloga u trgovačkim društvima koja nisu obuhvaćena ovom Direktivom i u javnoj upravi.

(21) Međutim, na prijelaznoj osnovi, države članice u kojima nije utvrđen zakonski sustav savjetovanja radnika i njihovog informiranja ili zastupanja radnika, trebaju imati mogućnost daljnjeg sužavanja područja primjene Direktive u pogledu broja radnika.

(22) Okvir Zajednice za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje treba minimalno teretiti trgovačka društva ili ustanove, osiguravajući učinkovito ostvarivanje zajamčenih prava.

(23) Svrhu ove Direktive treba postići uspostavljanjem općeg okvira koji obuhvaća načela, definicije i upute vezano uz informiranje i savjetovanje, kojeg će se države članice morati pridržavati i koji će morati prilagoditi stanju u svojoj državi, osiguravajući, kada je to primjereno, vodeću ulogu rukovodstvu i radnicima, dozvoljavajući im da slobodno i sporazumno utvrde upute za savjetovanje s radnicima i njihovo informiranje, za koje smatraju da najbolje odgovaraju njihovim potrebama i željama.

(24) Potrebno je pripaziti na izbjegavanje utjecaja na neke posebne propise u području savjetovanja s radnicima i njihovog informiranja koji su na snazi u nekim nacionalnim pravima, a odnose se na trgovačko društvo ili ustanove koje se bave političkim, stručnim, organizacijskim, vjerskim, dobrotvornim, obrazovnim, znanstvenim ili umjetničkim djelatnostima, kao i djelatnostima koje uključuju informiranje i izražavanje mišljenja.

(25) Trgovačka društva i ustanove trebaju biti zaštićeni od otkrivanja nekih posebno osjetljivih podataka.

(26) Poslodavcu treba omogućiti neprovođenje informiranja i savjetovanja u slučajevima kada bi to nanijelo ozbiljnu štetu trgovačkom društvu ili ustanovi, te kada mora bez odlaganja udovoljiti zahtjevu regulatornog ili nadzornog tijela.

(27) Informiranje i savjetovanje uključuje i prava i obveze rukovodstva i radnika na razini trgovačkog društva ili ustanove.

(28) U slučajevima povrede obveza na temelju ove Direktive trebalo bi primjenjivati upravne ili sudske postupke, kao i sankcije koje su učinkovite, obeshrabrujuće i razmjerne težini prekršaja.

(29) Ova Direktiva ne bi trebala imati utjecaja na konkretnije odredbe Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica o kolektivnim otkazima višku radnika¹ i Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, poslovanja ili dijelova poduzeća ili poslovanja².

(30) Ova Direktiva ne bi trebala utjecati na ostala prava u pogledu informiranja i savjetovanja, uključujući i prava koja proizlaze iz Direktive Vijeća 94/45/EEZ od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskoga radničkoga vijeća ili postupka u poduzećima i skupinama poduzeća na razini Zajednice u svrhu informiranja i savjetovanja radnika³.

(31) Provedba ove Direktive ne bi trebala biti dovoljan razlog za smanjenje opće razine zaštite radnika u područjima na koja se primjenjuje,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Predmet i načela

1. Svrha je ove Direktive uspostaviti opći okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu prava radnika u trgovačkim društvima ili ustanovama unutar Zajednice na informiranje i savjetovanje.

2. Praktične upute glede informiranja i savjetovanja definiraju se i provode u skladu s nacionalnim pravom i praksom vezano uz poslovne odnose u pojedinim državama članicama tako da se osigura njihova učinkovitost.

3. Pri definiranju i provođenju praktičnih uputa u pogledu informiranja i savjetovanja, poslodavac i predstavnici radnika međusobno surađuju i vode računa o uzajamnim pravima i obvezama, uzimajući u obzir i interese trgovačkog društva ili ustanove i interese radnika.

¹ SL L 225, 12.8.1998., str. 16.

² SL L 82, 22.3.2001., str. 16.

³ SL L 254, 30.9.1994., str. 64. Direktiva kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom 97/74/EZ (SL L 10, 16.1.1998., str. 22.).

Članak 2.

Definicije

U smislu ove Direktive:

- (a) „trgovačko društvo“ je javno ili privatno trgovačko društvo koje obavlja gospodarsku djelatnost, bez obzira na to radi li kako bi ostvarilo dobit ili ne, koje je smješteno na području država članica;
- (b) „ustanova“ je poslovna jedinica definirana u skladu s nacionalnim pravom i praksom, smještena na području države članice, u kojoj se trajno obavlja gospodarska djelatnost uz ljudske i materijalne resurse;
- (c) „poslodavac“ je fizička ili pravna osoba koja je stranka ugovora o radu ili radnog odnosa s radnicima, u skladu s nacionalnim pravom i praksom;
- (d) „radnik“ je bilo koja osoba koja je, u predmetnoj državi članici, zaštićena kao radnik nacionalnim zakonom o radu sukladno nacionalnoj praksi;
- (e) „predstavnici radnika“ su predstavnici radnika predviđeni nacionalnim pravom i/ili praksom;
- (f) „informiranje“ je prenošenje podataka predstavnicima radnika od strane poslodavca kako bi im omogućio upoznavanje s određenom temom i njezino razmatranje;
- (g) „savjetovanje“ je razmjena mišljenja i uspostavljanje dijaloga između predstavnika radnika i poslodavca.

Članak 3.

Područje primjene

1. Ova se Direktiva, u skladu s odabirom država članica, primjenjuje na:

- (a) trgovačka društva koja zapošljavaju najmanje 50 radnika u jednoj od država članica, ili
- (b) ustanove koji zapošljavaju najmanje 20 radnika u jednoj od država članica.

Država članica određuje metodu izračuna graničnog broja zaposlenih radnika.

2. U skladu s načelima i ciljevima ove Direktive, države članice mogu utvrditi posebne odredbe koje se primjenjuju na trgovačka društva ili ustanove koje se izravno i uglavnom bave političkim, stručnim, organizacijskim, vjerskim, dobrotvornim, obrazovnim, znanstvenim ili umjetničkim djelatnostima, kao i djelatnostima koje uključuju informiranje i izražavanje mišljenja, pod uvjetom da, na dan stupanja na snagu ove Direktive, u nacionalnom zakonodavstvu već postoje takve odredbe.

3. Države članice mogu odstupiti od ove Direktive putem posebnih odredbi koje se primjenjuju na posadu brodova koji plove na otvorenom moru.

Članak 4.

Praktične upute u pogledu informiranja i savjetovanja

1. Sukladno načelima iz članka 1. i ne dovodeći u pitanje bilo kakve važeće odredbe i/ili prakse koje su povoljnije za radnike, države članice utvrđuju praktične upute za ostvarivanje prava na informiranje i savjetovanje na odgovarajućoj razini u skladu s ovim člankom.

2. Informiranje i savjetovanje obuhvaća:

(a) informiranje o najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti trgovačkog društva ili ustanove i njegovom gospodarskom položaju;

(b) informiranje i savjetovanje o stanju, strukturi i mogućem razvoju radnih mjesta unutar trgovačkog društva ili ustanove i o bilo kakvim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada su radna mjesta ugrožena;

(c) informiranje i savjetovanje o odlukama koje će vjerojatno dovesti do značajnih promjena u organizaciji posla ili u ugovornim odnosima, uključujući i one koje su obuhvaćene odredbama Zajednice iz članka 9. stavka 1.

3. Vrijeme, način i sadržaj informiranja mora omogućavati, na poseban način, predstavnicima radnika da provedu odgovarajuća istraživanja i, kada je to potrebno, da se pripreme za savjetovanje.

4. Savjetovanje se odvija:

(a) uz osiguravanje odgovarajućeg trenutka, metode i sadržaja;

(b) na odgovarajućoj rukovodećoj i predstavničkoj razini, ovisno o temi o kojoj se raspravlja;

(c) na temelju podataka koje poslodavac priopći u skladu s člankom 2. točkom (f) i mišljenja koje predstavnici radnika imaju pravo izraziti;

(d) tako da se omogući predstavnicima radnika da se sastanu s poslodavcem i dobiju odgovor, kao i razloge za taj i takav odgovor, na bilo koje mišljenje koje izraze;

(e) kako bi se postigao sporazum oko odluka u okviru ovlasti poslodavca iz stavka 2. točke (c).

Članak 5.

Informiranje i savjetovanje koje proizlazi iz sporazuma

Države članice mogu povjeriti rukovodstvu i radnicima na odgovarajućoj razini, uključujući i na razini trgovačkog društva ili ustanove, da slobodno i u bilo koje doba sporazumno putem dogovora definiraju praktične upute u pogledu savjetovanja s radnicima i njihovog

informiranja. Ovim sporazumima i sporazumima koji već postoje na datum utvrđen člankom 11., kao i bilo kakvim naknadnim obnavljanjem takvih sporazuma, mogu se utvrditi, uz poštivanje načela iz članka 1. i ovisno o uvjetima i ograničenjima koje odrede države članice, odredbe koje su različite od onih iz članka 4.

Članak 6.

Povjerljivi podaci

1. Države članice predviđaju, u skladu s uvjetima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da predstavnici radnika i bilo kakvi stručnjaci koji im pomažu, nisu ovlašteni otkriti radnicima ili trećim stranama bilo kakve podatke koji su, u opravdanom interesu trgovačkog društva ili ustanove, priopćeni izričito njima u povjerenju. Ova će se obveza nastaviti primjenjivati, bez obzira na to gdje se navedeni predstavnici ili stručnjaci nalazili, i nakon isteka njihovog mandata. Međutim, država članica može ovlastiti predstavnike radnika i bilo koga tko im pomaže da prenesu povjerljive podatke radnicima i trećim stranama koje imaju obvezu čuvanja povjerljivosti.

2. Države članice predviđaju, u posebnim slučajevima i u skladu s uvjetima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da poslodavac nije u obvezi priopćiti podatke ili organizirati savjetovanje kada je priroda tih podataka i savjetovanja takva da bi, prema objektivnim kriterijima, ozbiljno ugrozila funkcioniranje trgovačkog društva ili ustanove ili bi mu naškodila.

3. Ne dovodeći u pitanje postojeće nacionalne postupke, države članice predviđaju upravne i sudske postupke preispitivanja za slučaj kada poslodavac zahtijeva povjerljivost ili ne priopćiti podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. One mogu predvidjeti postupke namijenjene zaštititi povjerljivosti dotičnih podataka.

Članak 7.

Zaštita predstavnika radnika

Države članice se brinu da predstavnici radnika, pri obnašanju svojih dužnosti, uživaju odgovarajuću zaštitu i jamstva koja će im omogućiti da dužnosti koje su im dodijeljene obave na odgovarajući način.

Članak 8.

Zaštita prava

1. Države članice predviđaju odgovarajuće mjere u slučaju da se poslodavac ili predstavnici radnika ne pridržavaju odredbi iz ove Direktive. Posebice, jamče dostupnost odgovarajućih upravnih ili sudskih postupaka kojima će se omogućiti provođenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive.

2. Države članice predviđaju odgovarajuće sankcije koje će se primjenjivati u slučaju da poslodavac ili predstavnici radnika prekrše odredbe ove Direktive. Te sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i obeshrabrujuće.

Članak 9.

Povezanost između ove Direktive i ostalih odredbi Zajednice i nacionalnih odredbi

1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje posebne postupke informiranja i savjetovanja utvrđene člankom 2. Direktive 98/59/EZ i člankom 7. Direktive 2001/23/EZ.
2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe donesene u skladu s Direktivama 94/45/EZ i 97/74/EZ.
3. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje ostala prava na informiranje, savjetovanje i sudjelovanje na temelju nacionalnog prava.
4. Provedba ove Direktive nije dovoljan razlog za bilo kakvu regresiju u odnosu na trenutnu situaciju u svakoj od država članica ni u odnosu na opću razinu zaštite radnika u područjima na koja se ona primjenjuje.

Članak 10.

Prijelazne odredbe

Bez obzira na članak 3., država članica u kojoj, na dan stupanja na snagu ove Direktive, ne postoji opći, stalan i zakonski sustav savjetovanja s radnicima i njihovog informiranja, ni opći, stalan i zakonski sustav zastupanja radnika na radnom mjestu koji omogućuje predstavljanje radnika u tu svrhu, može ograničiti primjenu nacionalnih odredbi kojima se provodi ova Direktiva na:

- (a) trgovačka društva koja zapošljavaju najmanje 150 radnika ili ustanove koje zapošljavaju najmanje 100 radnika do 23. ožujka 2007., i
- (b) trgovačka društva koja zapošljavaju najmanje 100 radnika ili ustanove koje zapošljavaju najmanje 50 radnika u godini nakon datuma iz točke (a).

Članak 11.

Prijenos u nacionalno zakonodavstvo

1. Države članice će donijeti potrebne zakone i druge propise kako bi se uskladili s ovom Direktivom najkasnije do 23. ožujka 2005., ili će se pobrinuti da rukovodstvo i radnici do tog datuma sporazumno uvedu potrebne odredbe, s tim da su države članice obvezne poduzeti sve potrebne mjere koje će im omogućiti da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate propisane ovom Direktivom. One će o tome odmah obavijestiti Komisiju.
2. Kad države članice donesu ove mjere, te će mjere prilikom njihove službene objave sadržavati uputu na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputa. Načine toga upućivanja predviđet će države članice.

Članak 12.

Kontrola Komisije

Komisija će, u suradnji s državama članicama i socijalnim partnerima na razini Zajednice, najkasnije 23. ožujka 2007., preispitati primjenu ove Direktive radi predlaganja eventualno potrebnih izmjena i dopuna.

Članak 13.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu na dan objave u *Službenom listu Europskih zajednica*.

Članak 14.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu 11. ožujka 2002.

Za Europski parlament
Predsjednik
P. Cox

Za Vijeće
Predsjednik
J. PIQUÉ I CAMPS

ZAJEDNIČKA DEKLARACIJA EUROPSKOGA PARLAMENTA, VIJEĆA I KOMISIJE

o zastupanju radnika

„U pogledu zastupanja radnika, Europski parlament, Vijeće i Komisija podsjećaju na presude Suda EZ-a od 8. lipnja 1994. u parnicama C-382/92 (Zaštita prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća) i C-383/92 (Kolektivno otpuštanje).“