

ДИРЕКТИВА 2002/14/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 11 март 2002 година

за създаване на обща рамка за информация и консултации на работниците и служителите в Европейската общност

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за създаване на Европейската общност и по-специално член 137, параграф 2 от него,

като взеха предвид предложението на Комисията¹,

като взеха предвид становището на Икономическия и социален комитет,²

като взеха предвид становището на Комитета на регионите³,

като действат в съответствие с процедурата, предвидена в член 251⁴, и в светлината на общия текст, одобрен от Помирителния комитет на 23 януари 2002 год.

като имат предвид, че:

(1) С оглед на член 136 от Договора, конкретна цел на Общността и на държавите-членки е насърчаването на социалния диалог между социалните партньори.

(2) Точка 17 от Хартата на Общността относно основополагащите социални права на работниците и служителите постановява, *inter alia*, че информацията, консултациите и участието на работниците и служителите трябва да се развиват в съответна насока, като се вземат под внимание практиките, валидни в различните държави-членки.

(3) Комисията предоставя консултации на социалните партньори на ниво Общност относно възможната насока на действията на Общността по отношение на информацията и консултациите с работниците или служителите, работещи в предприятия на територията на Общността.

(4) В резултат на тази консултация Комисията счита, че е препоръчително Общността да предприеме действия и отново провежда консултации със социалните партньори относно съдържанието на планираното предложение; социалните партньори са представили мнението си на Комисията.

¹ ОВ С 2, 5.1.1999 г., стр. 3.

² ОВ С 258, 10.9.1999 г., стр. 24.

³ ОВ С 144, 16.5.2001 г., стр. 58.

⁴ Становище на Европейския парламент на 14 април 1999 г. (ОВ С 219, 30.7.1999 г., стр. 223), утвърдено на 16 септември 1999 год. (ОВ С 54, 25.2.2000 г., стр. 55), Обща позиция на Съвета от 27 юли 2001 г. (ОВ С 307, 31.10.2001 г., стр. 16) и Решение на Европейския парламент от 23 октомври 2001 г. (все още не публикувано в Официалния вестник). Решение на Европейския парламент от 5 февруари 2002 г. и Решение на Съвета от 18 февруари 2002 г.

(5) След приключването на тази втора фаза от консултацията социалните партньори не са уведомили Комисията относно желанието си да инициират процедурата, която би могла да доведе до сключване на споразумение.

(6) Съществуването на законодателни рамки на ниво държава и на ниво Общност, чието предназначение е да гарантират, че работниците или служителите, ангажирани в делата на предприятието, в което работят и във вземането на засягащи ги решения, невинаги е успявало да предотврати вземането на сериозни, засягащи ги решения, нито разпространението им в публичното пространство без наличие на съответни процедури за предварително информиране на работниците или служителите и провеждане на консултации с тях.

(7) Съществува необходимост от засилване на диалога и насърчаване на взаимното доверие в рамките на самите предприятия, за да се подобри възможността за предвиждане на рисковете, да се въведе по-гъвкава организация на работа и да се улесни достъпа на работниците или служителите до обучение в предприятието като в същото време се запазва сигурността, да се информират работниците или служителите относно нуждите от адаптация, да се подобрят възможностите на работниците или служителите да предприемат мерки и действия за увеличаване на своята конкурентоспособност на трудовия пазар, да се насърчава ангажираността на работниците и служителите във функционирането и бъдещето на предприятието, и да се увеличи неговата конкурентоспособност.

(8) Налице е по-специално нужда да се насърчава и задълбочава информацията и консултациите относно положението и вероятното развитие на заетостта в рамките на предприятието и, ако оценката на работодателя предполага, че заетостта в предприятието може да бъде под заплаха, да се предвиждат възможните подготвителни мерки, най-вече по отношение на обучение на персонала и преквалификация с цел компенсиране на негативните процеси или последиците от тях, и увеличаване на конкурентоспособността и адаптивността на работниците или служителите, които могат да бъдат засегнати.

(9) Навременната информация и консултации са предпоставка за успеха на реструктурирането и приспособяването на предприятията към новите условия, произтичащи от глобализацията на икономиката, в частност чрез създаване на нови форми на организация на работа.

(10) Общността е изготвила и въвела стратегия по заетостта, основаваща се на понятията за "предвиждане", "превенция" и "конкурентоспособност на служителите и работниците", които трябва да бъдат включени като основни елементи във всички обществено-политически мерки, целящи да подобрят заетостта, включително политиките на отделни предприятия, чрез засилване на социалния диалог с оглед насърчаване извършването на промяна, която да съответства на запазването на приоритетната цел на заетите.

(11) По-нататъшното развитие на вътрешния пазар трябва да бъде разумно балансирано, като се поддържат основополагащите ценности, върху които са изградени нашите общества и се гарантира, че всички граждани ще се облагодетелстват от икономическото развитие.

(12) Навлизането в третата фаза на икономическия и паричен съюз е увеличило и ускорило конкурентния натиск на европейско ниво. Това означава, че на национално ниво са необходими повече помощни мерки.

(13) Съществува тенденция действащото законодателство, отнасящо се до информацията и консултациите с работниците или служителите на национално ниво и на ниво Общност, да възприема изчаквателен подход по отношение промяната, да пренебрегва икономическите аспекти на взетите решения и да не допринася нито за реалното предвиждане на развитието на заетостта в предприятието, нито за превенцията на риска.

(14) Цялостното развитие в политически, икономически, социален и правен смисъл изисква промени на действащата нормативна уредба, която да постанови юридическите и практически инструменти, даващи възможност за упражняване на правото на информация и консултации.

(15) Настоящата директива не накърнява националните системи, свързани с практическото упражняване на това право, в случаите когато тези, които имат право да го упражняват, трябва да заявят това свое желание колективно.

(16) Настоящата директива не накърнява системите, гарантиращи прякото участие на работниците или служителите, стига те да са винаги свободни да упражняват правото си на информация и с тях да се провеждат консултации посредством техни представители.

(17) Тъй като, както е отбелязано по-горе, целите на предлаганите действия не могат да бъдат адекватно постигнати от държавите-членки, предвид на това, че предметът е създаване на рамка за информация и консултации с работниците или служителите, съответстваща на описания по-горе нов европейски контекст и следователно, с оглед мащаба и въздействието на предлаганите действия, могат да се постигнат по-успешно на ниво Общност, а тя може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5 от Договора. Съгласно принципа на пропорционалност, както е упоменато в този член, за постигането на тези цели настоящата директива не излиза от заложените граници.

(18) Целта на тази обща рамка е да установи минималните изисквания, приложими на цялата територия на Общността, като в същото време не възпрепятства държавите-членки да изготвят свои разпоредби, които да са по-благоприятни за служителите и работниците.

(19) Целта на тази обща рамка е също така да избегне всякакви административни, финансови или правни пречки, които могат да попречат на създаването и развитието на малките и средни предприятия. За тази цел обхватът на настоящата директива трябва да бъде ограничен, според избора на държавите-членки, до предприятия с най-малко 50 служители или стопански единици с поне 20 служители.

(20) Настоящата директива взема под внимание и не накърнява другите национални мерки и практики, насочени към насърчаване на социалния диалог в рамките на предприятията, които не са в обсега на настоящата директива, и в публичната администрация.

(21) По време на преходния период обаче, държавите-членки, в които липсва задължителна система за информация и консултация със служителите и работниците, или с техни представителни органи, трябва да имат възможност да прилагат допълнителни ограничения спрямо обхвата на директивата по отношение на броя на служителите и работниците.

(22) Системата на Общността за информация и консултация със служителите и работниците трябва максимално да ограничава тежестта за предприятията и за стопанските единици, като в същото време гарантира ефикасно упражняване на предоставените права.

(23) Целта на настоящата директива трябва да бъде постигната чрез създаване на обща рамка, включваща принципите, дефинициите и мерките относно информацията и консултациите, с които държавите-членки трябва да се съобразят и, към които да приспособят ситуацията в страната, гарантирайки, когато е възможно, че социалните партньори имат водеща роля като им дадат възможност свободно, по споразумение, да дефинират мерките по отношение на информацията и консултациите със служителите и работниците, които считат за най-подходящи предвид техните нужди и желания.

(24) Необходимо е да се положат грижи, за да не бъдат засегнати някои конкретни правила в областта на информацията и консултациите със работниците и служителите, които съществуват в някои местни закони, адресирани към предприятията или стопанските единици, преследващи политически, професионални, организационни, религиозни, благотворителни, образователни, научни или художествени цели, както и цели, свързани с информацията и изразяването на становища.

(25) Предприятията и стопанските единици трябва да бъдат защитени от разкриване на някои видове особено чувствителна за тях информация.

(26) Работодателят трябва да има право да не дава информация и да не провежда консултации, ако това би навредило сериозно на предприятието или на стопанската единица, или ако трябва да незабавно да прилага заповед, издадена му от регулаторен или надзорен орган.

(27) Информацията и консултациите предполагат както права, така и задължения за социалните партньори на ниво предприятие или организация.

(28) Административните или съдебни процедури, както и санкциите, които са ефикасни, възпрепятстващи действията и съответстващи на сериозността на нарушението, трябва да бъдат приложими в случаите на неспазване на задълженията, основаващи се на настоящата директива.

(29) Настоящата директива не засяга разпоредбите, ако са по-конкретни, на Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки, в областта на масовите уволнения¹ и Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 год., относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците при прехвърляне на собствеността на предприятия или обособени части от тях².

(30) Други права на информация и консултации, включително произтичащите от Директива 94/45/ЕИО на Съвета от 22 септември 1994 г. за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в пред-

¹ ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16.

² ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16.

приятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение³ не трябва да бъдат засегнати от настоящата директива.

(31) Приложението на настоящата директива не трябва да се счита за достатъчно основание за намаляване на общото ниво на защита на работниците в областите, за които се отнася,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Цел и принципи

1. Целта на настоящата директива е да установи общата рамка, определяща минималните изисквания относно правото на информация и консултации с работниците и служителите в предприятия и организации на територията на Общността.

2. Практическите мерки относно информацията и консултациите се дефинират и привеждат в съответствие с националното законодателство и практиките в отношенията между социалните партньори в отделните държави-членки по начин, който да гарантира тяхната ефикасност.

3. При дефинирането и прилагането на практическите мерки по отношение на информацията и консултациите, работодателят и представителите на работниците и служителите работят в дух на сътрудничество, като отдават необходимото уважение към взаимните права и задължения, и вземат под внимание както интересите на предприятието или стопанската единица, така и на работниците и служителите.

Член 2

Определения

За целите на настоящата директива:

(а) “предприятие” означава публично или частно предприятие, извършващо икономическа дейност, независимо дали работи за печалба, което се намира на територията на държавите-членки;

(б) “организация” означава стопанска единица, дефинирана в съответствие с националното законодателство и практика, разположена на територията на държава-членка, където постоянно се извършва икономическа дейност с човешки и материални ресурси;

(в) “работодател” означава физическо или юридическо лице, което е страна по трудовия договор или трудовоправните взаимоотношения с работниците и служителите в съответствие с националното законодателство и практика;

(г) “служител и работник” означава лице, което в съответната държава-членка е защитено като служител и работник според местното трудовоправно законодателство и в съответствие с практиката в страната;

³ ОВ J L 254, 30.09.1994 год., стр. 64. Директива, изменена с Директива 97/ 74/ЕО (ОВ L 10, 16.01.1998 год., стр. 22).

(д) “представители на работниците и служителите” означава представителите на работниците и служителите, предвидени в законите и/или практика на страната;

(е) “информация” означава обмен на данни от работодателя към представителите на работниците и служителите, с цел запознаване с материята и проучването му;

(ж) “консултации” означава обмен на възгледи и установяване на диалог между представителите на работниците и служителите и работодателя.

Член 3 **Обхват**

1. В съответствие с избора, направен от държавите-членки настоящата директива се прилага по отношение на:

(а) предприятия с персонал от минимум 50 служители във всяка една държава-членка, или

(б) организации с персонал от минимум 20 служители във всяка държава-членка.

Държавите-членки определят методиката за изчисляване на долните граници за броя на наетите работници и служители.

2. В съответствие с принципите и целите на настоящата директива държавите-членки могат да приемат специални разпоредби, приложими към предприятията или организациите, които пряко и преобладаващо преследват политически, професионални, организационни, религиозни, благотворителни, образователни, научни или художествени цели, както и цели, свързани с информацията и изразяването на становища, при условие, че към датата на влизане в сила на настоящата директива в националното законодателство вече съществуват разпоредби от такова естество.

3. Държавите-членки могат да дерогират настоящата директива чрез специални разпоредби, приложими по отношение на екипажите на плавателните съдове, намиращи се в открито море.

Член 4 **Практически мерки относно информацията и консултациите**

1. В съответствие с принципите, залегнали в член 1 и без да накърняват действащите разпоредби и/или практики, които облагодетелстват работниците и служителите, държавите-членки определят практическите мерки за упражняване на правото на информация и консултации на съответното ниво, съгласно настоящия член.

2. Информацията и консултациите включват:

(а) информация за последните и вероятни изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието или организацията;

(б) информация и консултации относно ситуацията, структурата и вероятното развитие на заетостта в предприятието или организацията, както и относно предвижданите подготвителни мерки, особено в случаите когато съществува заплаха за заетостта;

(в) информация и консултации относно решенията, които вероятно биха могли да доведат до съществени промени в организацията на работа или в договорните взаимоотношения, включително тези, в обсега на разпоредбите на Общността, упоменати в член 9, параграф 1.

3. Информацията се предоставя по такова време, начин и със съдържание, които да позволят най-вече на представителите на работниците и служителите да проведат съответното проучване и, ако е необходимо, да се подготвят за консултациите.

4. Консултациите се провеждат:

(а) като се гарантира, че времето, методите и съдържанието им са целесъобразни;

(б) на съответното управленско ниво и представителност, в зависимост от въпроса, който е предмет на обсъждане;

(в) въз основа на информацията, предоставена от работодателя в съответствие с член 2, буква "е" и на становището, което представителите на работниците и служителите имат право да формулират;

(г) по начин, който дава възможност на представителите на работниците и служителите да се срещнат с работодателя и да получат отговор на становището, което имат право да формулират, както и мотивите за него.

(д) с оглед на постигането на споразумение относно решенията, които са в правомощията на работодателя, предвидени в параграф 2, буква "в".

Член 5

Информация и консултации, произтичащи от споразумение

Държавите-членки имат право да натоварят социалните партньори на съответното ниво, включително на ниво предприятие или организация, да определят свободно и по всяко време чрез преговори и споразумения практическите мерки относно информацията и консултациите с работниците и служителите. Тези споразумения, както и споразуменията, съществуващи към датата, предвидена в член 11, а също и всякакво последващо подновяване на такива споразумения могат да установят разпоредби, различни от тези, заложи в член 4, като уважават принципите, упоменати в член 1, и спазващи условията и ограниченията, определени от държавите-членки.

Член 6

Поверителна информация

1. Държавите-членки предвиждат, че в рамките на условията и ограниченията, наложени от националното законодателство, представителите на работниците и служителите и всички експерти, които им сътрудничат, нямат право да разкриват на работниците и служителите или на трета страна, каквато и да било информация, предоставена им изрично като поверителна в името на законния интерес на предприятието или организацията. Това задължение продължава да бъде в сила, независимо от това къде се намират споменатите представители или експерти, дори и след изтичане на техния мандат. Една държава-членка, обаче, има право да оправомощава представителите на работниците и служителите и всеки

32002I0014.doc- редактиран

техен сътрудник, да разкриват конфиденциалната информация на служители и на трети лица, като ги обвържат със задължение за спазване на конфиденциалност.

2. В определени случаи и при условията, и ограниченията, формулирани от националното законодателство, държавите членки гарантират, че работодателят няма да е длъжен да предоставя информация или да предприема консултации, когато естеството на информацията или консултациите е такова, че по обективни критерии те могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или организацията, или могат да бъдат в негов ущърб.

3. Без да накърняват действащите на национално ниво процедури държавите-членки се ангажират приемането на процедурите за административен или съдебен преглед относно случаите, когато работодателят изисква конфиденциалност или не предоставя информацията в съответствие с параграф 1 и параграф 2. Те могат също да гарантират приемането на процедури, предназначени да запазят поверителността на въпросната информация.

Член 7

Защита на представителите на работниците и служителите

Държавите-членки гарантират на представителите на работниците и служителите, че когато изпълняват своите функции ще имат съответна защита и гаранции, които да им позволят правилно изпълнение на поставените им задължения.

Член 8

Защита на правата

1. Държавите-членки предвиждат да приемат целесъобразни мерки в случай на неспазване на настоящата директива от страна на работодателя или на представителите на работниците и служителите. В частност, те гарантират наличието на адекватни административни и съдебни процедури, които да позволят изпълнението на задълженията, произтичащи от настоящата директива.

2. Държавите-членки гарантират приемането на адекватни санкции, приложими в случай на нарушение на настоящата директива от страна на работодателя или на представителите на работниците и служителите. Тези санкции трябва да бъдат ефикасни, възпрепятстващи действията и съответстващи на сериозността на нарушението.

Член 9

Връзка между настоящата директива и други разпоредби на националното законодателство и на Общността

1. Настоящата директива не накърнява конкретните процедури относно информацията и консултациите, предвидени в член 2 на Директива 98/59/ЕО и член 7 на Директива 2001/23/ЕО.

2. Настоящата директива не накърнява разпоредбите, приети в съответствие с Директиви 94/45/ЕО и 97/74/ЕО.

3. Настоящата директива не накърнява останалите права на информация, консултации и участие съгласно местното право.

4. Прилагането на настоящата директива не се счита за достатъчно основание за влошаване по отношение на положението, което вече преобладава във всяка държава-членка, както и по отношение на общото ниво на защита на работниците в областите на прилагането ѝ.

Член 10

Преходни разпоредби

Независимо от разпоредбите на член 3, държава-членка, в която, към датата на влизане в сила на настоящата директива, липсва обща, постоянна и задължителна система за информация и консултации със работниците и служителите, както и обща, постоянна и задължителна система на представителство на работниците и служителите на работното място, позволяваща на работниците и служителите да бъдат представлявани за тази цел, има право да ограничи прилагането на разпоредбите от националното законодателство за въвеждането на настоящата директива по отношение на:

(а) предприятия с персонал от минимум 150 работници и служители или организации с персонал от минимум 100 работници и служители до 23 март 2007 г., и

(б) предприятия с персонал от минимум 100 служители или организации с персонал от минимум 50 работници и служители през годината, следваща датата, предвидена в буква "а".

Член 11

Транспониране

1. Държавите-членки приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да приведат законодателството си в съответствие с настоящата директива преди 23 март 2005 г. или гарантират, че към тази дата социалните партньори ще въведат изискуемите разпоредби чрез споразумение, като държавите-членки са задължени да предприемат всички нужни стъпки, които да им предоставят възможност да гарантират резултатите, наложени от настоящата директива по всяко време. Те незабавно уведомяват Комисията за това.

2. Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

Член 12

Преглед от Комисията

Не по-късно от 23 март 2007 г. Комисията посредством консултации с държавите-членки, и със социалните партньори на ниво Общност, ще направи преглед на прилагането на настоящата директива с оглед изготвяне на предложение за необходими изменения.

Член 13

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила от деня на публикуването ѝ в “Официален вестник” на Европейските общности.

Член 14
Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставена в Брюксел, 11 март 2002 година.

За Европейския парламент

P. Cox

Председател

За Съвета

J. Piqué i Camps

Председател

СЪВМЕСТНА ДЕКЛАРАЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА И КОМИСИЯТА относно представителството на работниците и служителите

“По отношение на представителството на работниците и служителите Европейският парламент, Съвета и Комисията отменят решения на Съда на ЕО С-382/92 от 8 юни 1994 г. (Гаранции за правата на работниците и служителите в случаи на прехвърляне на предприятия) и С-383/92 (Масови уволнения).”