

DIREKTIVA 2002/14/EC EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVETA**od 11. marta 2002.****o određivanju opšteg okvira za obavještanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici**

EVROPSKI PARLAMENT I SAVET EVROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a posebno njegov član 137(2),

uzimajući u obzir predlog Komisije ⁽¹⁾,uzimajući u obzir mišljenje Ekonomskog i socijalnog komiteta ⁽²⁾,uzimajući u obzir mišljenje Komiteta regiona ⁽³⁾,u skladu sa postupkom navedenim u članu 251 ⁽⁴⁾, i u svetlu zajedničkog teksta koji je Komitet za mirenje odobrio 23. januara 2002,

S obzirom na sledeće:

- (1) U skladu sa članom 136. Ugovora, poseban cilj Zajednice i država članica je promovisanje socijalnog dijaloga između rukovodstva i radnika.
- (2) Tačka 17. Povelje Zajednice o osnovnim pravima radnika, između ostalog, predviđa da se obavještanje i konsultovanje radnika kao i njihovo učešće moraju razvijati u odgovarajućem pravcu, uzimajući u obzir važeće prakse u različitim državama članicama
- (3) Komisija je konsultovala socijalne partnere na nivou Zajednice o mogućem usmeravanju aktivnosti Zajednice u pogledu obavještanja i konsultovanja zaposlenih u preduzećima unutar Zajednice.
- (4) Nakon ovih konsultacija, Komisija je smatrala da je poželjno da Zajednica preduzme određene aktivnosti i ponovo je konsultovala socijalne partnere o sadržaju planiranog predloga; poslodavci i radnici su izneli svoja mišljenja Komisiji.
- (5) Po završetku druge faze konsultacija, poslodavci i radnici nisu obavestili Komisiju o svojoj želji da započnu postupak koji bi potencijalno doveo do zaključenja sporazuma.

(6) Postojanje pravnih okvira na nacionalnom nivou i na nivou Zajednice, kojima je cilj da zaposlenima obezbede učešće u poslovima preduzeća u kojem su zaposleni i u odlukama koje ih se tiču, nije uvek sprečilo donošenje i javno objavljivanje ozbiljnih odluka koje utiču na zaposlene bez prethodnog sprovođenja odgovarajućih postupaka obavještanja i konsultovanja zaposlenih.

(7) Potrebno je osnažiti dijalog i promovisati međusobno poverenje unutar preduzeća kako bi se poboljšalo predviđanje rizika, organizacija rada učinila fleksibilnijom a radnicima omogućio pristup obuci u okviru preduzeća uz očuvanje sigurnosti, kako bi radnici postali svesni potrebe za prilagođavanjem, kako bi se povećala raspoloživost radnika za preduzimanje mera i aktivnosti kojima će se povećati njihova zapošljivost, promovisalo uključivanje radnika u poslovanje i budućnost preduzeća i povećala njegova konkurentnost.

(8) Postoji posebna potreba za promovisanjem i unapređenjem obavještanja i konsultovanja o postojećoj situaciji i verovatnom razvoju zapošljavanja u okviru preduzeća, kao i, tamo gde procena poslodavca sugeriše da postoji opasnost po radna mesta u okviru datog preduzeća, mogućim preventivnim merama, naročito na polju obuke zaposlenih i razvoja njihovih veština, u cilju kompenzovanja negativnih kretanja ili njihovih posledica i povećanja zapošljivosti i prilagodljivosti zaposlenih na koje će ovo verovatno uticati.

(9) Pravovremeno obavještanje i konsultovanje predstavljaju preduslov za uspeh restrukturiranja i prilagođavanja preduzeća novim uslovima prouzrokovanim globalizacijom privrede, naročito razvojem novih oblika organizacije rada.

⁽¹⁾ Sl.gl. C 2, 5.1.1999, str. 3.

⁽²⁾ Sl.gl. C 258, 10.9.1999, str. 24.

⁽³⁾ Sl.gl. C 144, 16.5.2001, str. 58.

⁽⁴⁾ Mišljenje Evropskog parlamenta od 14. aprila 1999. (Sl.gl. C 219, 30.7.1999, str. 223), potvrđeno 16. septembra 1999. (Sl.gl. C 54, 25.2.2000, str. 55), Zajednički stav Saveta od 27. jula 2001. (Sl.gl. C 307, 31.10.2001, str. 16) i Odluka Evropskog parlamenta od 23. oktobra 2001. (još nije objavljena u Službenom glasniku). Odluka Evropskog parlamenta od 5. februara 2002. i Odluka saveta od 18. februara 2002.

(10) Zajednica je kreirala i sprovela strategiju zapošljavanja utemeljenu na pojmovima „predviđanje”, „prevencija” i „zapošljivost”, koje treba uneti kao ključne elemente u sve javne politike, uključujući i politike pojedinih preduzeća, koje bi mogle da imaju povoljan uticaj na zapošljavanje putem jačanja socijalnog dijaloga s ciljem promovisanja promena usklađenih s očuvanjem prioritnog cilja zapošljavanja.

- (11) Dalji razvoj internog tržišta treba da bude adekvatno uravnotežen, uz očuvanje suštinskih vrednosti na kojima se naša društva zasnivaju i staranje da svi građani imaju koristi od privrednog razvoja.
- (12) Ulazak u treću fazu ekonomske i monetarne unije je povećao i ubrzao pritisak konkurencije na evropskom nivou. Ovo znači da su na nacionalnom nivou potrebne jače mere podrške.
- (13) Postojeći pravni okviri za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih na nivou Zajednice i na nacionalnom nivou obično usvajaju preterano aposteriorni pristup procesu promena, zanemaruju ekonomski aspekt donesenih odluka i ne doprinose ni pravom predviđanju razvoja zapošljavanja u okviru preduzeća niti sprečavanju rizika.
- (14) Sva ova politička, ekonomska, socijalna i pravna kretanja zahtevaju promene postojećeg pravnog okvira kako bi se obezbedili pravni i praktični instrumenti koji će omogućiti ostvarivanje prava na obaveštavanje i konsultovanje.
- (15) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne sisteme u vezi sa ostvarivanjem ovog prava u praksi tamo gde oni kojima pripada njegovo uživanje imaju obavezu kolektivnog iskazivanja svojih želja.
- (16) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje one sisteme koji obezbeđuju direktno učešće zaposlenih, dokle god ti zaposleni uvek imaju slobodu uživanja prava na obaveštavanje i konsultovanje preko svojih predstavnika.
- (17) Pošto države članice ne mogu da adekvatno postignu ciljeve gore predloženog programa jer je cilj uspostaviti odgovarajući okvir za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih u gorenavedenom, novom evropskom kontekstu, pa se stoga, s obzirom na opseg i uticaj predloženog programa, isti može bolje ostvariti na nivou Zajednice, Zajednica može da donese mere u skladu s principom supsidijarnosti iz člana 5 Ugovora. U skladu sa principom proporcionalnosti, datom u istom članu, ova Direktiva ne izlazi iz okvira onoga što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (18) Svrha ovog opšteg okvira je da uspostavi minimalne zahteve primenjive u celoj Zajednici, a da istovremeno ne spreči države članice da donesu još povoljnije odredbe za zaposlene.
- (19) Svrha ovog opšteg okvira je takođe i da se izbegnu bilo kakva administrativna, finansijska ili pravna ograničenja koja bi otežavala osnivanje i razvoj malih i srednjih preduzeća. U tu svrhu bi obim primene ove Direktive trebalo ograničiti, u skladu s odlukama država članica, na preduzeća s najmanje 50 zaposlenih ili ogranke s najmanje 20 zaposlenih.
- (20) Ovim se uzimaju u obzir i ne dovode u pitanje druge nacionalne mere i prakse usmerene na jačanje socijalnog dijaloga na nivou preduzeća koja nisu pokrivena ovom Direktivom kao one i u javnoj upravi.
- (21) Međutim, na prelaznoj osnovi, države članice u kojima nije utvrđen zakonski sistem obaveštavanja i konsultovanja zaposlenih ili njihovog zastupanja, treba da imaju mogućnost daljeg sužavanja područja primene Direktive u pogledu broja zaposlenih.
- (22) Okvir Zajednice za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih bi trebalo da maksimalno smanji teret na preduzeća ili ogranke dok istovremeno obezbeđuje delotvorno uživanje zagarantovanih prava.
- (23) Cilj ove Direktive treba da se postigne uspostavljanjem opšteg okvira koji obuhvata principe, definicije i forme obaveštavanja i konsultovanja kojeg će države članice morati da se pridržavaju i koji će morati da prilagode nacionalnoj situaciji, obezbeđujući, gde je to primereno, vodeću ulogu poslodavcima i radnicima tako što će im dozvoliti da slobodno i sporazumno ustanove forme obaveštavanja i konsultovanja zaposlenih za koje smatraju da najbolje odgovaraju njihovim potrebama i željama.
- (24) Potrebno je pripaziti da se izbegne vršenje uticaja na neke posebne propise u polju obaveštavanja i konsultovanja zaposlenih koji su na snazi u nekim nacionalnim zakonodavstvima, a odnose se na preduzeća ili ogranke koji se bave političkim, stručnim, organizacionim, verskim, dobrotvornim, obrazovnim, naučnim ili umetničkim delatnostima, kao i delatnostima koje uključuju obaveštavanje i izražavanje mišljenja.
- (25) Preduzeća i ogranke bi trebalo da budu zaštićeni od otkrivanja određenih, naročito osetljivih informacija.
- (26) Poslodavcu se mora dozvoliti da se uzdrži od obaveštavanja i konsultovanja tamo gde bi to moglo da nanese ozbiljnu štetu preduzeću ili ogranku ili gde on mora da se bez odlaganja povinuje nalogu regulatornog ili nadzornog tela.
- (27) Obaveštavanje i konsultovanje podrazumevaju i prava i obaveze poslodavaca i radnika na nivou preduzeća ili ogranaka.

- (28) U slučajevima povrede obaveza propisanih ovom Direktivi trebalo bi primjenjivati upravne ili sudske postupke, kao i sankcije koje su delotvorne, odvratajuće i proporcionalne težini prekršaja.
- (29) Ova Direktiva ne bi trebalo da utiče na konkretnije odredbe Direktive Saveta 98/59/EZ od 20. jula 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otpuštanje (5) i Direktive Saveta 2001/23/EZ od 12. marta 2001. o usklađivanju prava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenih kod prenosa preduzeća, pogona ili delova preduzeća ili pogona (?).
- (30) Ova Direktiva ne bi trebalo da utiče na ostala prava u pogledu obaveštavanja i konsultovanja, uključujući i prava koja proizlaze iz Direktive Saveta 94/45/EEZ od 22. septembra 1994. o osnivanju Evropskog radnog saveta ili postupka u preduzećima i grupama preduzeća komunitarnog opsega u svrhu obaveštavanja i konsultovanja zaposlenih⁽³⁾.
- (31) Sprovođenje ove Direktive ne bi trebalo da predstavlja dovoljan osnov za smanjenje opšteg nivoa zaštite radnika u oblasti na koju se primenjuje.

DONOSE OVU DIREKTIVU:

Član 1

Predmet i načela

1. Svrha ove Direktive je da uspostavi opšti okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtevi u pogledu prava radnika na obaveštavanje i konsultovanje u preduzećima ili njihovim ograncima u Zajednici
2. Praktični postupci obaveštavanja i konsultovanja definišu se i sprovode u skladu s nacionalnim zakonima i praksom na polju industrijskih odnosa na snazi u pojedinim državama članicama tako da se osigura njihova delotvornost.
3. Pri definisanju i sprovođenju praktičnih postupaka za obaveštavanje i konsultovanje, poslodavac i predstavnici radnika deluju u duhu saradnje i vode računa o uzajamnim pravima i obavezama, uzimajući u obzir i interese preduzeća ili ogranka i interese radnika

⁽¹⁾ Sl. gl. L 225, 12.8.1998, str. 16.

⁽²⁾ Sl. gl. L 82, 22.3.2001, str. 16.

⁽³⁾ Sl. gl. L 254, 30.9.1994, str. 64. Direktiva izmenjena i dopunjena Direktivom 97/ 74/EZ (Sl. gl. L 10, 16.1.1998, str. 22).

Član 2

Definicije

U smislu ove Direktive:

- (a) „preduzeće“ označava javno ili privatno preduzeće koje obavlja ekonomsku delatnost, bez obzira na to radi li za dobit ili ne, a koje je smešteno na teritoriji država članica;
- (b) „ogranak“ označava poslovnu jedinicu definisanu u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom i smeštenu na teritoriji države članice u kojoj se trajno obavlja ekonomska delatnost uz ljudske i materijalne resurse;
- (c) „poslodavac“ označava fizičko ili pravno lice koje je strana u ugovoru o radu ili radnom odnosu sa zaposlenima, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom;
- (d) „zaposleni“ označava bilo koje lice koje je u predmetnoj državi članici zaštićeno kao zaposleni nacionalnim radnim zakonodavstvom i u skladu s nacionalnom praksom;
- (e) „predstavnici zaposlenih“ označava predstavnike radnika predviđene nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom;
- (f) „obaveštavanje“ označava prenošenje podataka od strane poslodavca predstavnicima zaposlenih kako bi bili u mogućnosti da se upoznaju sa materijom i da je ispitaju;
- (g) „konsultovanje“ označava razmenu mišljenja i uspostavljanje dijaloga između predstavnika zaposlenih i poslodavca.

Član 3

Opseg primene

1. Ova Direktiva, u skladu sa izborom koji su načinile države članice, primenjuje se na:

- (a) preduzeća sa najmanje 50 zaposlenih u jednoj od država članica, ili
- (b) ogranke sa najmanje 20 zaposlenih u jednoj od država članica.

Države članice određuju metodu za proračunavanje cenzusa zaposlenih.

2. U skladu s načelima i ciljevima ove Direktive, države članice mogu da utvrde posebne odredbe koje se primenjuju na preduzeća ili ogranke koji se direktno i suštinski bave političkim, stručnim, organizacionim, verskim, dobrotvornim, obrazovnim, naučnim ili umetničkim delatnostima, kao i delatnostima koje uključuju obaveštavanje i izražavanje mišljenja, pod uslovom 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 primenjuju na posadu brodova koji plove na otvorenom moru.

*Član 4***Praktična rešenja u pogledu obaveštavanja i konsultovanja**

1. U skladu sa načelima datim u članu 1 i ne dovodeći u pitanje bilo kakve važeće odredbe i/ili prakse koje su povoljnije po radnike, države članice utvrđuju praktične postupke za ostvarivanje prava na obaveštavanje i konsultovanje na odgovarajućem nivou u skladu sa ovim članom.
2. Obaveštavanje i konsultovanje obuhvata:
 - (a) obaveštavanje o skorašnjem i mogućem razvoju aktivnosti i ekonomskom stanju preduzeća ili ogranka;
 - (b) obaveštavanje i konsultovanje o stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja u preduzeću ili ogranku, kao i o bilo kojoj očekivanoj meri, naročito ako ona ugrožava sigurnost zaposlenja;
 - (c) obaveštavanje i konsultovanje o odlukama koje mogu da dovedu do suštinskih promena u organizaciji rada ili ugovornim odnosima, uključujući odluke obuhvaćene odredbama Zajednice datim u članu 9(1).
3. Obaveštenje treba da bude dato u vreme, na način i sa sadržinom koji su takvi da predstavnicima zaposlenih omogućavaju da izučavaju pružene podatke i po potrebi se pripreme za konsultacije.
4. Konsultovanje se održava:
 - (a) uz staranje da vreme održavanja, metod i sadržina konsultacija budu odgovarajući;
 - (b) uz učešće predstavnika uprave i zaposlenih na odgovarajućem nivou, zavisno od predmeta diskusije;
 - (c) na osnovu informacija koje poslodavac pruži u skladu s članom 2. tačkom (f) i mišljenja koje predstavnici radnika imaju pravo da izraze;
 - (d) na način koji predstavnicima zaposlenih omogućava da se sastanu sa poslodavcem i dobiju odgovor, kao i obrazloženje za taj odgovor, na bilo koje mišljenje koje izraze;
 - (e) da bi se postigao sporazum o odlukama u nadležnosti poslodavca iz stava 2(c).

*Član 5***Obaveštavanje i konsultovanje koji proističu iz sporazuma**

Države članice mogu da prepuste socijalnim partnerima na određenom nivou, uključujući i na nivou preduzeća i ogranka, da slobodno i u bilo koje vreme kroz pregovore i postizanje sporazuma definišu praktične postupke za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih. Ovi sporazumi i sporazumi koji postoje na datum definisan članom 11, kao i bilo koja buduća

obnavljanja takvih dokumenata mogu da definišu, uz poštovanje načela datih u članu 1 i u skladu sa uslovima i ograničenjima koje su propisale države članice, odredbe koje se razlikuju od onih datih u članu 4.

*Član 6***Poverljive informacije**

1. Države članice obezbeđuju, u skladu s uslovima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da predstavnici zaposlenih i svi stručnjaci koji im pomažu, nisu ovlašćeni da otkriju zaposlenima ili trećim licima bilo kakve podatke koji su, u opravdanom interesu preduzeća ili ogranka, njima eksplicitno saopšteni u poverenju. Ova obaveza postoji, bez obzira na to gde se navedeni predstavnici ili stručnjaci nalaze, i to i nakon isteka njihovog mandata. Međutim, država članica može da ovlasti predstavnike zaposlenih i svakoga ko im pomaže da prenesu poverljive podatke zaposlenima i trećim stranama koji imaju obavezu čuvanja tajnosti.
2. Države članice obezbeđuju, u posebnim slučajevima i u skladu s uslovima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da poslodavac nije u obavezi da saopšti informacije ili organizuje konsultovanje kada je priroda tih informacija ili konsultacija takva da bi, prema objektivnim kriterijumima, ozbiljno ugrozila funkcionisanje preduzeća ili ogranka ili mu nanela štetu.
3. Ne dovodeći u pitanje postojeće nacionalne procedure, države članice predviđaju upravne i sudske postupke preispitivanja za slučaj kada poslodavac zahteva poverljivost ili ne pruži informacije u skladu sa stavovima 1. i 2. One takođe mogu da predvide postupke za zaštitu poverljivosti dotičnih informacija.

*Član 7***Zaštita predstavnika zaposlenih**

Države članice obezbeđuju da predstavnici radnika, pri izvršavanju svojih dužnosti, uživaju odgovarajuću zaštitu i garancije koje će im omogućiti da na odgovarajući način vrše dužnosti koje su im poverene.

*Član 8***Zaštita prava**

1. Države članice predviđaju odgovarajuće mere u slučaju da se poslodavac ili predstavnici radnika ne pridržavaju odredbi iz ove Direktive. Naročito obezbeđuju dostupnost odgovarajućih upravnih ili sudskih postupaka kojima se omogućava izvršavanje obaveza koje proizlaze iz ove Direktive.

2. Države članice predviđaju odgovarajuće sankcije koje se primenjuju u slučaju da poslodavac ili predstavnici zaposlenih prekrše odredbe ove Direktive. Te sankcije moraju biti delotvorne, srazmerne i odvraćajuće.

Član 9

Odnos ove Direktive i ostalih odredbi na nivou Zajednice i pojedinačnih država

1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje posebne postupke obaveštavanja i konsultovanja utvrđene članom 2. Direktive 98/59/EZ i članom 7. Direktive 2001/23/EZ.
2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe usvojene u skladu sa Direktivama 94/45/EZ i 97/74/EZ.
3. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje ostala prava na obaveštavanje, konsultovanje i učešće utvrđena nacionalnim zakonodavstvom.
4. Sprovođenje ove Direktive nije dovoljna osnova za bilo kakvu regresiju u odnosu na trenutnu situaciju u svakoj od država članica niti u odnosu na opšti nivo zaštite radnika u područjima na koja se ona odnosi.

Član 10

Prelazne odredbe

Bez obzira na član 3, država članica u kojoj, na dan stupanja na snagu ove Direktive, ne postoji opšti, stalan i zakonski sistem obaveštavanja i konsultovanja zaposlenih, niti opšti, stalan i zakonski sistem zastupanja zaposlenih na radnom mjestu koji omogućuje zaposlenima da budu zastupljeni u tu svrhu, može ograničiti primenu nacionalnih odredbi kojima se sprovodi ova Direktiva na:

- (a) preduzeća sa najmanje 150 zaposlenih ili ogranke sa najmanje 100 zaposlenih do 23. marta 2003, i
- (b) preduzeća sa najmanje 100 zaposlenih ili ogranke sa najmanje 50 zaposlenih tokom perioda od godinu dana od datuma datog u podstavu (a).

Član 11

Transponovanje

1. Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 23. marta 2005, ili obezbeđuju da socijalni partneri do tog datuma sporazumno uvedu potrebne odredbe, s tim da su države članice obavezne da preduzmu sve potrebne mere koje im omogućuju da u svakom trenutku mogu da garantuju rezultate propisane ovom Direktivom. One o tome odmah obaveštavaju Komisiju.
2. Kada države članice usvoje ove mere, one će sadržati referencu na ovu Direktivu ili će takve referenca biti priložena uz njih kada budu zvanično objavljene. Metode davanja reference biće određene od strane država članica

Član 12

Razmatranje Komisije

Komisija u saradnji sa državama članicama i socijalnim partnerima na nivou Zajednice razmatra primenu ove Direktive najkasnije 23. marta 2007. radi predlaganja bilo kojih potrebnih izmena i dopuna.

Član 13

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu na dan objavljivanja u „Službenom glasniku Evropske zajednice“.

Član 14

Adresati

Ova Direktiva se odnosi na države članice.

Sačinjeno u Briselu, 11. marta. 2002.

Za Evropski parlament

Predsednik

P. KOKS

Za savet

Predsednik

Ž. PIKE I KAMP