

Ovaj je dokument samo dokumentacijska pomoć za čiji sadržaj institucije ne preuzimaju odgovornost.

► **B**

DIREKTIVA 2002/14/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od 11. ožujka 2002.

o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici

(SL L 80, 23.3.2002., str. 29.)

Koju je izmijenila:

Službeni list

br. stranica datum

► **M1**

Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. L 263 1 8.10.2015.



DIREKTIVA 2002/14/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od 11. ožujka 2002.

o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima 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 Komisije ⁽¹⁾,

uzimajući u obzir mišljenje Gospodarskog i socijalnog odbora ⁽²⁾,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija ⁽³⁾,

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 među socijalnim partnerima.
- (2) Točka 17. Povelje Zajednice o temeljnim pravima radnika, *inter alia*, predviđa da se savjetovanje s radnicima, obavješćivanje radnika i njihovo sudjelovanje mora razvijati u skladu s odgovarajućim smjernicama, uzimajući u obzir važeće prakse u različitim državama članicama.
- (3) Komisija se savjetovala sa socijalnim partnerima na razini Zajednice o mogućem usmjeranju mjera Zajednice glede savjetovanja s radnicima i obavješćivanja radnika u poduzećima unutar Zajednice.
- (4) Nakon tog savjetovanja, Komisija je smatrala da su mjere Zajednice poželjne i ponovno se savjetovala sa socijalnim partnerima o sadržaju planiranog prijedloga; socijalni partneri iznijeli su svoja mišljenja Komisiji.
- (5) Po završetku druge faze savjetovanja, socijalni partneri nisu obavijestili Komisiju o svojoj želji da započnu postupak koji bi potencijalno doveo do zaključenja 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 Europskog 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 Europskog parlamenta od 23. listopada 2001. (još nije objavljena u Službenom listu). Odluka Europskog parlamenta od 5. veljače 2002. i Odluka Vijeća od 18. veljače 2002.

▼B

- (6) Postojanje pravnih okvira na nacionalnoj razini i na razini Zajednice, kojima je cilj osigurati radnicima sudjelovanje u poslovima poduzeća 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 obavješćivanja radnika.

- (7) Potrebno je osnažiti dijalog i promicati međusobno povjerenje unutar poduzeća kako bi se poboljšalo predviđanje rizika, poslovna organizacija učinila učinkovitijom, a radnicima omogućila izobrazba u sklopu poduzeća 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 zapošljivost, promoviralo uključivanje radnika u poslovanje i budućnost poduzeća te povećala njegova konkurentnost.

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

- (9) Pravovremeno obavješćivanje i savjetovanje je preduvjet za uspjeh pri restrukturiranju i prilagođavanju poduzeća novim uvjetima koji su nastali kao posljedica globalizacije ekonomije, posebno razvojem novih oblika organizacije posla.

- (10) Zajednica je izradila i provela strategiju zapošljavanja utemeljenu na pojmovima „predviđanje”, „sprečavanje” i „zapošljivost”, koje treba ugraditi kao ključne elemente u sve javne politike koje bi mogle povoljno utjecati na zapošljavanje, uključujući i poslovnu politiku pojedinih poduzeća, jačanjem socijalnog dijaloga s ciljem promicanja promjena usklađenih s očuvanjem prioritetnog 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 građani imaju koristi od ekonomskog razvoja.

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

▼B

- (13) Postojeći pravni okviri za savjetovanje s radnicima i obavješćivanje radnika na razini Zajednice i na nacionalnoj razini teže usvajanju pretjerano aposteriornog pristupa procesu promjena, zanemaruju ekonomski aspekt donesenih odluka te ne pridonose ni pravom predviđanju razvoja zapošljavanja unutar poduzeća niti sprečavanju rizika.
- (14) Sva ova politička, ekonomska, društvena i pravna kretanja zahtijevaju promjene postojećeg pravnog okvira da bi se osigurala pravna i praktična sredstva kojima će se omogućiti ostvarivanje prava na obavješćivanje i savjetovanje.
- (15) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne sustave u vezi s ostvarivanjem tog prava u praksi kada se od onih koji su ovlašteni izvršavati to pravo zahtijeva da svoje želje izraze kolektivno.
- (16) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje one sustave koji predviđaju izravno uključivanje radnika sve dok oni mogu nesmetano u svakom trenutku ostvariti svoje pravo na obavješćivanje i sudjelovanje preko svojih predstavnika.
- (17) Kako ciljeve gore predloženog programa ne mogu dostatno ostvariti države članice, jer je cilj uspostaviti odgovarajući okvir za savjetovanje s radnicima i obavješćivanje radnika 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 ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (18) Svrha ovog općeg okvira je uspostaviti minimalne zahtjeve primjenjive diljem Zajednice, a istodobno 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 poduzeća s najmanje 50 radnika ili pogone s 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 poduzećima koja nisu obuhvaćena ovom Direktivom i u javnoj upravi.
- (21) Međutim, na prijelaznoj osnovi, države članice u kojima nije utvrđen zakonski sustav savjetovanja i obavješćivanja radnika ili zastupanja radnika, trebaju imati mogućnost daljnjeg sužavanja područja primjene Direktive u pogledu broja radnika.

▼B

- (22) Okvir Zajednice za savjetovanje s radnicima i obavješćivanje radnika treba minimalno opterećivati poduzeća ili pogone, osiguravajući učinkovito izvršavanje zajamčenih prava.
- (23) Cilj ove Direktive treba postići uspostavljanjem općeg okvira koji obuhvaća načela, definicije i upute vezano uz obavješćivanje 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 socijalnim partnerima, dozvoljavajući im da slobodno i sporazumno utvrde upute za savjetovanje s radnicima i obavješćivanje radnika, 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 obavješćivanja radnika koji su na snazi u nekim nacionalnim pravima, a odnose se na poduzeća ili pogone koje se bave političkim, stručnim, organizacijskim, vjerskim, dobrotvornim, obrazovnim, znanstvenim ili umjetničkim djelatnostima, kao i djelatnostima koje uključuju obavješćivanje i izražavanje mišljenja.
- (25) Poduzeća i pogoni trebaju biti zaštićeni od otkrivanja određenih, posebno osjetljivih podataka.
- (26) Poslodavcu treba omogućiti neprovođenje obavješćivanja i savjetovanja u slučajevima kada bi to nanijelo ozbiljnu štetu poduzeću ili pogonu, te kada mora bez odlaganja udovoljiti zahtjevu regulatornog ili nadzornog tijela.
- (27) Obavješćivanje i savjetovanje uključuje i prava i obveze socijalnih partnera na razini poduzeća ili pogona.
- (28) U slučajevima povrede obveza na temelju ove Direktive trebalo bi primjenjivati upravne ili sudske postupke, kao i sankcije koje su učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne 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 u odnosu na kolektivno otkazivanje ⁽¹⁾ i Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona ⁽²⁾.

⁽¹⁾ SL L 225, 12.8.1998., str. 16.

⁽²⁾ SL L 82, 22.3.2001., str. 16.

▼B

- (30) Ova Direktiva ne bi trebala utjecati na ostala prava u pogledu obavješćivanja i savjetovanja, uključujući i prava koja proizlaze iz Direktive Vijeća 94/45/EEZ od 22. rujna 1994. o osnivanju Europskog radničkoga vijeća ili postupka u poduzećima i skupinama poduzeća koja posluju na razini Zajednice u svrhu obavješćivanja i savjetovanja radnika ⁽¹⁾.
- (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.

Cilj i načela

1. Svrha je ove Direktive uspostaviti opći okvir kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje u poduzećima ili pogonima u Zajednici.
2. Praktična rješenja za obavješćivanje i savjetovanje definiraju se i provode u skladu s nacionalnim pravom i praksom vezanom uz odnose među socijalnim partnerima na snazi u pojedinim državama članicama tako da se osigura njihova učinkovitost.
3. Pri definiranju i provođenju praktičnih rješenja za obavješćivanje i savjetovanje, poslodavac i predstavnici radnika međusobno surađuju i vode računa o uzajamnim pravima i obvezama, uzimajući u obzir i interese poduzeća ili pogona i interese radnika.

Članak 2.

Definicije

U smislu ove Direktive:

- (a) „poduzeće” znači javno ili privatno poduzeće koje obavlja gospodarsku djelatnost, bez obzira na to radi li kako bi ostvarilo dobit ili ne, koje je smješteno na državnom području država članica;
- (b) „pogon” znači poslovna jedinica definirana u skladu s nacionalnim pravom i praksom, smještena na državnom području države članice, u kojoj se trajno obavlja gospodarska djelatnost uz ljudske i materijalne resurse;
- (c) „poslodavac” znači fizička ili pravna osoba koja je stranka ugovora o radu ili radnog odnosa s radnicima, u skladu s nacionalnim pravom i praksom;

⁽¹⁾ SL L 254, 30.9.1994., str. 64. Direktiva kako je izmijenjena Direktivom 97/74/EZ (SL L 10, 16.1.1998., str. 22.).

▼B

- (d) „radnik” znači bilo koja osoba koja je u predmetnoj državi članici zaštićena kao radnik nacionalnim radnim zakonodavstvom i u skladu s nacionalnom praksom;
- (e) „predstavnici radnika” znači predstavnici radnika predviđeni nacionalnim pravom i/ili praksom;
- (f) „obavješćivanje” znači prenošenje podataka predstavnicima radnika od strane poslodavca kako bi im se omogućilo upoznavanje s određenim predmetom i njegovo razmatranje;
- (g) „savjetovanje” znači 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) poduzeće s najmanje 50 radnika u jednoj od država članica; ili
- (b) pogone s 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 poduzeća ili pogone koji se izravno i pretežno bave političkim, stručnim, organizacijskim, vjerskim, dobrotvornim, obrazovnim, znanstvenim ili umjetničkim djelatnostima, kao i djelatnostima koje uključuju obavješćivanje i izražavanje mišljenja, pod uvjetom da, na dan stupanja na snagu ove Direktive, u nacionalnom zakonodavstvu već postoje takve odredbe.

▼M1**▼B***Članak 4.***Praktična rješenja u pogledu obavješćivanja 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 praktična rješenja za izvršavanje prava na obavješćivanje i savjetovanje na odgovarajućoj razini u skladu s ovim člankom.

2. Obavješćivanje i savjetovanje obuhvaća:

- (a) obavješćivanje o najnovijem i mogućem razvoju djelatnosti poduzeća ili pogona i njegovom gospodarskom položaju;
- (b) obavješćivanje i savjetovanje o stanju, strukturi i mogućem razvoju zapošljavanja unutar poduzeća ili pogona i o bilo kakvim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenje ugroženo;

▼B

- (c) obavješćivanje 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 obavješćivanja 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 predmetu o kojem se raspravlja;
- (c) na temelju podataka koje pruži poslodavac 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 takav odgovor, na bilo koje mišljenje koje izraze;
- (e) da bi se postigao sporazum oko odluka u nadležnosti poslodavca iz stavka 2. točke (c).

Članak 5.

Obavješćivanje i savjetovanje koje proizlazi iz sporazuma

Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima na odgovarajućoj razini, uključujući i na razini poduzeća ili pogona, da slobodno i u bilo koje doba sporazumno nakon pregovora definiraju praktična rješenja za savjetovanja s radnicima i obavješćivanje radnika. Ovim sporazumima te onim koji već postoje na datum utvrđen člankom 11., kao i bilo kakvim naknadnim obnavljanjem takvih sporazuma, mogu se utvrditi, uz poštovanje 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 osiguravaju, u skladu s uvjetima i ograničenjima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, da predstavnici radnika i svi stručnjaci koji im pomažu, nisu ovlašteni otkriti radnicima ili trećim osobama bilo kakve podatke koji su, u opravdanom interesu poduzeća ili pogona, priopćeni izričito njima u povjerenju. Ova obveza postoji, bez obzira na to gdje se navedeni predstavnici ili stručnjaci nalazili, i nakon isteka njihovog mandata. Međutim, država članica može ovlastiti predstavnike radnika i svakog tko im pomaže da prenesu povjerljive podatke radnicima i trećim stranama koje imaju obvezu čuvanja tajnosti.

▼B

2. Države članice osiguravaju, 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 poduzeća ili pogona ili bi mu nanijela štetu.

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

*Članak 7.***Zaštita predstavnika radnika**

Države članice osiguravaju da predstavnici radnika, pri izvršavanju svojih dužnosti, uživaju odgovarajuću zaštitu i jamstva koja će im omogućiti da dužnosti koje su im dodijeljene izvrše 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 se omogućava izvršavanje obveza koje proizlaze iz ove Direktive.

2. Države članice predviđaju odgovarajuće sankcije koje se primjenjuju u slučaju da poslodavac ili predstavnici radnika prekrše odredbe ove Direktive. Te sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

*Članak 9.***Odnos ove Direktive i ostalih odredbi Zajednice i nacionalnih odredbi**

1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje posebne postupke obavješćivanja 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 obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje na temelju nacionalnog prava.

4. Provedba ove Direktive nije dovoljna osnova za bilo kakvu regresiju u odnosu na trenutačnu situaciju u svakoj od država članica niti u odnosu na opću razinu zaštite radnika u područjima na koja se ona primjenjuje.

▼B*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 obavješćivanje radnika, niti 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) poduzeća s najmanje 150 radnika ili pogone s najmanje 100 radnika do 23. ožujka 2007.; i
- (b) poduzeća s najmanje 100 radnika ili pogone s najmanje 50 radnika u godini nakon datuma iz točke (a).

*Članak 11.***Prijenos**

1. Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 23. ožujka 2005., ili osiguravaju da socijalni partneri do tog datuma sporazumno uvedu potrebne odredbe, s tim da su države članice obvezne poduzeti sve potrebne mjere koje im omogućuju da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate propisane ovom Direktivom. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

2. Kad države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.

*Članak 12.***Razmatranje Komisije**

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

*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.