

Ta dokument je mišljen zgolj kot dokumentacijsko orodje in institucije za njegovo vsebino ne prevzemajo nobene odgovornosti

► **B**

**DIREKTIVA 2002/14/ES EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**z dne 11. marca 2002**

**o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti**

(UL L 80, 23.3.2002, str. 29)

spremenjena z:

► **M1**

Direktiva (EU) 2015/1794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. oktobra 2015

Uradni list

št. stran datum

L 263 1 8.10.2015



**DIREKTIVA 2002/14/ES EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**z dne 11. marca 2002**

**o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti**

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 137(2) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Komisije <sup>(1)</sup>,

ob upoštevanju mnenja Ekonomsko-socialnega odbora <sup>(2)</sup>,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij <sup>(3)</sup>,

v skladu s postopkom, določenim v členu 251 Pogodbe <sup>(4)</sup>, in glede na skupno besedilo, ki ga je odobril Spravni odbor dne 23. januarja 2002,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Na podlagi člena 136 Pogodbe je poseben cilj Skupnosti in držav članic spodbujati socialni dialog med socialnimi partnerji.
- (2) Točka 17 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev med drugim določa, da je treba razvijati obveščanje, posvetovanje in soodločanje delavcev v skladu z ustreznimi smernicami, ob upoštevanju veljavne prakse v raznih državah članicah.
- (3) Komisija se je posvetovala s socialnimi partnerji na ravni Skupnosti o možni usmeritvi ukrepov Skupnosti glede obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih v Skupnosti.
- (4) Po omenjenem posvetu je Komisija menila, da so ukrepi Skupnosti priporočljivi, in se še enkrat posvetovala s socialnimi partnerji o vsebini načrtovanega predloga; socialni partnerji so svoja mnenja predstavili Komisiji.
- (5) Po končani drugi fazi posvetovanja socialni partnerji niso obvestili Komisije o svoji želji, da bi začeli postopek, ki bi lahko vodil do sklenitve sporazuma.

<sup>(1)</sup> UL C 2, 5.1.1999, str. 3.

<sup>(2)</sup> UL C 258, 10.9.1999, str. 24.

<sup>(3)</sup> UL C 144, 16.5.2001, str. 58.

<sup>(4)</sup> Mnenje Evropskega parlamenta z dne 14. aprila 1999 (UL C 219, 30.7.1999, str. 223), potrjeno dne 16. septembra 1999 (UL C 54, 25.2.2000, str. 55), Skupno stališče Sveta z dne 27. julija 2001 (UL C 307, 31.10.2001, str. 16) in Sklep Evropskega parlamenta z dne 23. oktobra 2001 (še ni objavljen v Uradnem listu). Sklep Evropskega parlamenta z dne 5. februarja 2002 in Sklep Sveta z dne 18. februarja 2002.

**▼B**

- (6) Pravni okviri na nacionalni ravni in na ravni Skupnosti, ki naj bi zagotovili sodelovanje delavcev v zadevah podjetja, v katerem so zaposleni, in v odločitvah, ki jih zadevajo, niso vedno preprečili, da bi se pomembne odločitve, ki zadevajo delavce, sprejele in objavile v javnosti, ne da bi bili poprej izpeljani ustrezni postopki obveščanja in posvetovanja z delavci.
  
- (7) Treba je okrepiti dialog in spodbuditi medsebojno zaupanje znotraj podjetij, da se izboljša predvidevanje tveganja, da postane organizacija dela prilagodljivejša in da se delavcem omogoči usposabljanje v okviru podjetja, pri čemer se ohranja varnost, da se delavci zavedajo potrebe po prilagoditvah, da se poveča sposobnost delavcev za izvajanje ukrepov in dejavnosti, s katerimi bi povečali svojo zaposljivost, ter da se spodbudi vključevanje delavcev v delovanje in prihodnost podjetja in poveča njegova konkurenčnost.
  
- (8) Zlasti je treba spodbujati in krepiti obveščanje in posvetovanje o stanju in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ter, kadar po ocenah delodajalca obstaja možnost, da je ogrožena zaposlitev v podjetju, o možnih vnaprejšnjih ukrepih, ki so predvideni, zlasti v zvezi z usposabljanjem ter razvojem veščin delavcev, s katerimi bi popravili negativen razvoj in njegove posledice ter izboljšali zaposljivost in prilagodljivost delavcev, na katere bi tak negativen razvoj verjetno vplival.
  
- (9) Pravočasno obveščanje in posvetovanje je prvi pogoj za uspešno prestrukturiranje in prilagoditev podjetij novim razmeram, ki jih ustvarja globalizacija gospodarstva, zlasti z razvojem novih oblik organizacije dela.
  
- (10) Skupnost je pripravila in izvedla strategijo zaposlovanja, utemeljeno s koncepti „predvidevanja“, „preprečevanja“ in „zaposljivosti“, ki jih je treba kot ključne elemente vnesti v vse državne ukrepe, koristne za zaposlovanje, vključno z ukrepi posameznih podjetij, tako da je okrepila socialni dialog, da bi spodbudila spremembe, združljive z ohranjanjem prednostnega cilja zaposlovanja.
  
- (11) Nadaljnji razvoj notranjega trga mora biti ustrezno uravnotežen, tako da se ohranijo glavne vrednote, na katerih temeljijo naše družbe, in se zagotovi, da imajo od gospodarskega razvoja korist vsi državljani.
  
- (12) Vstop v tretjo fazo ekonomske in monetarne unije je povečal in pospešil konkurenčne pritiske na evropski ravni. To pomeni, da je na nacionalni ravni potrebnih več podpornih ukrepov.

**▼B**

- (13) Sedanji pravni okvir obveščanja in posvetovanja z delavci na ravni Skupnosti in na nacionalni ravni vodijo k preveč aposteriornemu lotevanju procesa spreminjanja, zanemarjajo gospodarske vidike sprejetih odločitev in ne prispevajo niti k resničnemu predvidevanju razvoja zaposlovanja v podjetju niti k preprečevanju tveganja.
- (14) Ves ta politični, gospodarski, socialni in pravni razvoj zahteva spremembe sedanjega pravnega okvira, ki predvideva pravne in praktične instrumente, s katerimi se lahko uresničuje pravica do obveščanja in posvetovanja.
- (15) Ta direktiva ne vpliva na nacionalne sisteme v zvezi z uresničevanjem te pravice v praksi, kadar morajo tisti, ki so upravičeni do uresničevanja te pravice, svoje želje navesti kolektivno.
- (16) Ta direktiva ne vpliva na tiste sisteme, ki predvidevajo neposredno vključevanje delavcev, dokler lahko nenehno uresničujejo pravico do obveščanja in posvetovanja prek svojih predstavnikov.
- (17) Ker opisanih ciljev predlaganega programa države članice ne morejo primerno doseči in ker je cilj oblikovati okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci, ki bi ustrezal zgoraj opisanemu novemu evropskemu kontekstu, ter se zato lahko glede na obseg in pomen predlaganega programa bolje doseže na ravni Skupnosti, lahko Skupnost sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti, kakor je določen v členu 5 Pogodbe. V skladu z načelom sorazmernosti, kakor je določeno v omenjenem členu, ta direktiva ne presega tega, kar je potrebno za doseg te ciljev.
- (18) Namen tega splošnega okvira je določiti minimalne zahteve, ki se uporabljajo v vsej Skupnosti, državam članicam pa ne preprečujejo, da bi sprejele ugodnejše določbe za delavce.
- (19) Namen tega splošnega okvira je tudi izogniti se kakršnim koli administrativnim, finančnim ali pravnim omejitvam, ki bi ovirale ustanavljanje in razvoj malih in srednje velikih podjetij. Zato naj se področje te direktive omeji, v skladu z odločitvijo držav članic, na podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev, ali obrate, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev.
- (20) To velja z upoštevanjem in brez vpliva na druge nacionalne ukrepe in prakso, katerih namen je spodbujanje socialnega dialoga v podjetjih, ki niso vključena v to direktivo, in v javni upravi.
- (21) Vendar naj imajo države članice brez zakonsko določenega sistema obveščanja in posvetovanja z delavci ali brez zastopanosti delavcev v prehodnem obdobju možnost, da še bolj omejijo področje uporabe direktive glede na število delavcev.

**▼B**

- (22) Okvir Skupnosti za obveščanje in posvetovanje z delavci naj minimalno bremeni podjetja ali obrate in hkrati zagotavlja učinkovito uresničevanje dodeljenih pravic.
- (23) Cilj te direktive je treba doseči z oblikovanjem splošnega okvira, ki vključuje načela, opredelitve in ureditve za obveščanje in posvetovanje, s katerim se bodo morale države članice uskladiti in ga prilagoditi lastnim razmeram v državi, pri čemer bodo morale zagotoviti, kadar je to primerno, da imajo socialni partnerji vodilno vlogo, tako da se jim dopusti svobodna, s sporazumom določena ureditev obveščanja in posvetovanja z delavci, za katero menijo, da najbolje ustreza njihovim potrebam in željam.
- (24) Paziti je treba, da niso prizadeti nekateri posebni predpisi na področju obveščanja in posvetovanja z delavci, ki že veljajo v nekaterih nacionalnih zakonodajah in so naslovljeni na podjetja ali obrate, ki se ukvarjajo s političnimi, strokovnimi, organizacijskimi, verskimi, dobrodelnimi, izobraževalnimi, znanstvenimi ali umetniškimi cilji ali z informiranjem in izražanjem mnenja.
- (25) Podjetja ali obrati naj se zavarujejo pred razkritjem nekaterih posebno občutljivih informacij.
- (26) Delodajalcu naj se omogoči, da delavcev ne obvesti ali se z njimi ne posvetuje, kadar bi to resno škodilo podjetju ali obratu ali kadar mora takoj izpolniti naročilo, ki mu ga izda kontrolni ali nadzorni organ.
- (27) Obveščanje in posvetovanje za socialne partnerje na ravni podjetja ali obrata pomenita tako pravice kot obveznosti.
- (28) Pri kršitvah obveznosti na podlagi te direktive naj se uporabljajo upravni in sodni postopki ter sankcije, ki so učinkovite, odvračalne in sorazmerne s težo prekrška.
- (29) Ta direktiva naj ne vpliva na bolj specifične določbe Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti <sup>(1)</sup> in Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> UL L 225, 12.8.1998, str. 16.

<sup>(2)</sup> UL L 82, 22.3.2001, str. 16.

**▼B**

- (30) Ta direktiva naj ne vpliva na druge pravice obveščanja in posvetovanja, vključno s pravicami, ki izhajajo iz Direktive Sveta 94/45/EGS z dne 22. septembra 1994 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti <sup>(1)</sup>.
- (31) Izvajanje te direktive naj ne bo zadosten razlog za zmanjšanje splošne ravni varstva delavcev na področjih, za katera se uporablja –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

*Člen 1*

**Cilj in načela**

1. Namen te direktive je oblikovati splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Skupnosti.
2. Načini ureditve obveščanja in posvetovanja se določijo in izvajajo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso v odnosih med delodajalci in delavci v posameznih državah članicah, tako da se zagotovi njihova učinkovitost.
3. Pri določanju ali izvajanju načinov ureditve obveščanja in posvetovanja delodajalec in predstavniki delavcev sodelujejo in obvezno upoštevajo vzajemne pravice in obveznosti, upoštevajoč interese obojih, podjetja ali obrata in delavcev.

*Člen 2*

**Opredelitev pojmov**

V tej direktivi:

- (a) „podjetje“ pomeni javno ali zasebno podjetje, ki opravlja gospodarsko dejavnost, ne glede na to, ali posluje, da bi pridobivalo dobiček ali ne, in je na ozemlju držav članic;
- (b) „obrat“ pomeni poslovno enoto, določeno v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, ki je na ozemlju države članice, kadar se gospodarska dejavnost opravlja na trajni osnovi s človeškimi in materialnimi viri;
- (c) „delodajalec“ pomeni fizično ali pravno osebo, ki je stranka v pogodbah o zaposlitvi ali delovnih razmerjih z delavci, v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso;

<sup>(1)</sup> UL L 254, 30.9.1994, str. 64. Direktiva, kakor je bila spremenjena z Direktivo 97/74/ES (UL L 10, 16.1.1998, str. 22).

**▼B**

- (d) „delavec“ pomeni vsako osebo, ki je v zadevni državi članici zavarovana kot delavec po nacionalni delovnopravni zakonodaji in v skladu z nacionalno prakso;
- (e) „predstavniki delavcev“ pomeni predstavnike delavcev, ki jih predvideva nacionalna zakonodaja in/ali praksa;
- (f) „obveščanje“ pomeni prenos podatkov predstavnikom delavcev s strani delodajalca, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti;
- (g) „posvetovanje“ pomeni izmenjavo stališč in uvedbo dialoga med predstavniki delavcev in delodajalcem.

*Člen 3***Področje uporabe**

1. Ta direktiva se v skladu z odločitvijo držav članic uporablja za:

- (a) podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev v kateri koli državi članici, ali
- (b) obrate, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev v kateri koli državi članici.

Države članice določijo način za izračunavanje praga delavcev.

2. Skladno z načeli in cilji te direktive lahko države članice določijo posebne določbe, ki se uporabljajo za podjetja ali obrate, ki neposredno in v glavnem delujejo s političnimi, strokovnimi, organizacijskimi, verskimi, dobredelnimi, izobraževalnimi, znanstvenimi ali umetniškimi cilji ter cilji, ki zadevajo informiranje in izražanje mnenja, pod pogojem, da na dan začetka veljavnosti te direktive take določbe že obstajajo v nacionalni zakonodaji.

**▼M1****▼B***Člen 4***Načini ureditve obveščanja in posvetovanja**

1. Skladno z načeli, določenimi v členu 1, in brez vpliva na katere koli veljavne določbe in/ali prakse, ki so ugodnejše za delavce, države članice določijo načine ureditve izvajanja pravice do obveščanja in posvetovanja na ustrezni ravni.

2. Obveščanje in posvetovanje vključujeta:

- (a) obveščanje o najnovejšem in verjetnem razvoju dejavnosti in gospodarskem položaju podjetja ali obrata;
- (b) obveščanje in posvetovanje o položaju, strukturi in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ali obratu in o kakršnih koli predvidenih vnaprejšnjih ukrepih, zlasti kadar je zaposlovanje ogroženo;

**▼B**

- (c) obveščanje in posvetovanje o odločitvah, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih, vključno z odločitvami, ki so vključene v določbe Skupnosti iz člena 9(1).

3. Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje.

4. Posvetovanje se opravi:

- (a) tako, da se zagotovi primeren čas, način in vsebina posvetovanja;
- (b) na ustrezni ravni uprave in predstavnikov delavcev, odvisno od teme razprave;
- (c) na podlagi informacij, ki jih delodajalec priskrbi v skladu s členom 2(f), in mnenja, ki ga imajo predstavniki delavcev pravico oblikovati;
- (d) tako, da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z delodajalcem ter dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor;
- (e) da bi dosegli dogovor o odločitvah, v okviru pooblastil delodajalca iz odstavka 2(c).

*Člen 5***Obveščanje in posvetovanje, ki izhajata iz sporazuma**

Države članice lahko socialnim partnerjem na ustrezni ravni, vključno na ravni podjetja ali obrata, zaupajo, da svobodno in kadar koli skladno s sporazumom, ki ga dosežejo po pogajanju, določijo načine ureditve obveščanja in posvetovanja z delavci. V teh sporazumih in sporazumih, ki že veljajo na dan, določen v členu 11, pa tudi v vseh poznejših obnovitvah teh sporazumov, se lahko predpišejo, ob upoštevanju načel iz člena 1 in pod pogoji in omejitvami, ki jih opredelijo države članice, določbe, ki se razlikujejo od določb, navedenih v členu 4.

*Člen 6***Zaupne informacije**

1. Države članice zagotovijo, da se pod pogoji in omejitvami, ki jih določa nacionalna zakonodaja, predstavnikom delavcev in vsem strokovnjakom, ki jim pomagajo, ne odobri razkrivanje kakršnih koli podatkov, ki so jim bili izrecno posredovani kot zaupni v zakonitem interesu podjetja ali obrata, delavcem ali tretjim osebam. Ta obveznost velja ne glede na to, kje so omenjeni predstavniki ali strokovnjaki, tudi po izteku njihovega mandata. Vendar pa lahko država članica dovoli predstavnikom delavcev in vsem, ki jim pomagajo, da zaupne podatke posredujejo delavcem in tretjim osebam, ki so zavezane k zaupnosti.



**▼B**

2. Države članice v posebnih primerih ter pod pogoji in omejitvami, ki jih določa nacionalna zakonodaja, zagotovijo, da delodajalec ni obvezan predložiti informacij ali se posvetovati, kadar so informacije ali posvetovanje taki, da bi glede na objektivna merila resno ogrozili poslovanje podjetja ali obrata ali mu škodili.

3. Brez vpliva na veljavne nacionalne postopke države članice predvidijo upravne ali sodne postopke nadzora, za primer, ko delodajalec zahteva zaupnost ali ne priskrbi podatkov v skladu z odstavkoma 1 in 2. Predvidijo lahko tudi postopke, s katerimi bi se varovala zaupnost obravnavanih informacij.

*Člen 7***Varstvo predstavnikov delavcev**

Države članice zagotovijo, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni, in jim omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene.

*Člen 8***Varstvo pravic**

1. Države članice predvidijo ustrezne ukrepe za primer, da delodajalec ali predstavniki delavcev ne upoštevajo določb te direktive. Zlasti zagotovijo, da so na razpolago ustrezni sodni in drugi postopki, da se omogoči izvrševanje obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

2. Države članice predvidijo ustrezne sankcije, ki se uporabljajo, če delodajalec ali predstavniki delavcev kršijo to direktivo. Te sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

*Člen 9***Povezava med to direktivo in drugimi predpisi Skupnosti in nacionalnimi predpisi**

1. Ta direktiva ne vpliva na posebne postopke obveščanja in posvetovanja, določene v členu 2 Direktive 98/59/ES in členu 7 Direktive 2001/23/ES.

2. Ta direktiva ne vpliva na predpise, sprejete v skladu z direktivama 94/45/ES in 97/74/ES.

3. Ta direktiva ne vpliva na druge pravice do obveščanja, posvetovanja in soodločanja po nacionalni zakonodaji.

4. Izvajanje te direktive ni zadosten razlog za kakršno koli nazadovanje glede položaja, ki že prevladuje v vsaki državi članici, in glede splošne ravni zaščite delavcev na področjih, za katera se uporablja.

**▼B***Člen 10***Prehodne določbe**

Ne glede na člen 3 lahko v ta namen država članica tam, kjer na dan veljavnosti te direktive ni nobenega splošnega, stalnega in zakonsko določenega sistema za obveščanje in posvetovanje z delavci niti splošnega, stalnega in zakonsko določenega sistema za zastopanje delavcev na delovnem mestu, ki omogoča delavcem, da so zastopani, omeji uporabo nacionalnih določb za izvedbo te direktive na:

- (a) podjetja, ki zaposlujejo najmanj 150 delavcev, ali obrate, ki zaposlujejo najmanj 100 delavcev do 23. marca 2007, in
- (b) podjetja, ki zaposlujejo najmanj 100 delavcev, ali obrate, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev v letu, ki sledi datumu iz točke (a).

*Člen 11***Prenos**

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za usklajitev s to direktivo, najpozneje do 23. marca 2005 ali pa zagotovijo, da socialni partnerji do tega datuma na podlagi sporazuma uvedejo potrebne predpise, pri čemer morajo države članice sprejeti vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo cilje, ki jih nalaga ta direktiva. O tem takoj obvestijo Komisijo.

2. Države članice se v sprejetih ukrepih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

*Člen 12***Pregled Komisije**

Najpozneje do 23. marca 2007 Komisija po posvetu z državami članicami in socialnimi partnerji na ravni Skupnosti preveri uporabo te direktive zato, da se predlagajo morebitne potrebne spremembe.

*Člen 13***Začetek veljavnosti**

Ta direktiva začne veljati na dan objave v *Uradnem listu Evropskih skupnosti*.

*Člen 14***Naslovniki**

Ta direktiva je naslovljena na države članice.