

32002L0014

23.3.2002

ОФИЦИАЛЕН ВЕСТНИК НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

L 80/29

**ДИРЕКТИВА 2002/14/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА****от 11 март 2002 година****за създаване на обща рамка за информиране и консултиране 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 Комисията <sup>(1)</sup>,като взеха предвид становището на Икономическия и социален комитет <sup>(2)</sup>,като взеха предвид становището на Комитета на регионите <sup>(3)</sup>,като действат в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 <sup>(4)</sup>, и в светлината на общия текст, одобрен от Помирителния комитет на 23 януари 2002 г.,

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 за основните социални права на работниците предвижда, *inter alia*, че информирането, консултирането и участието на работниците трябва да се развива в съответна насока, като се вземат под внимание действащите практики в отделните държави-членки.
- (3) Комисията проведе консултации със социалните партньори на ниво Общност относно възможната посока на действията на Общността по отношение на информацията и консултациите с работниците или служителите, работещи в предприятията на територията на Общността.
- (4) В резултат на тези консултации Комисията прецени, че е препоръчително Общността да предприеме действия и отново проведе консултации със социалните партньори относно съдържанието на планираното предложение; социалните партньори предоставиха своите становища на Комисията.
- (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 национално и общностно ниво, чието предназначение е да гарантират, че работниците или служителите са участват в делата на предприятието, в което работят и във вземането на засягащи ги решения, не винаги 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 необходимостта от адаптиране, да се подобрят възможностите на работниците или служителите да предприемат мерки и действия за увеличаване на своята конкурентоспособност на пазара на труда, да се насърчава участието на работниците и служителите във функционирането и бъдещето на предприятието, и в увеличаването на неговата конкурентоспособност.

(8) Налице е по-специално нужда да се насърчава и задълбочава информирането и провеждането на консултации относно положението и вероятното развитие на заетостта в рамките на предприятието и, ако оценката на работодателя предполага, че заетостта в предприятието може да бъде застрашена, да се предвиждат възможните подготовителни мерки, най-вече по отношение на обучение на персонала и преквалификация с цел компенсирание на негативното развитие или последиците от него, и увеличаване на конкурентоспособността на пазара на труда и адаптивността на работниците или служителите, които могат да бъдат засегнати.

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

(10) Общността е изготвила и въвела стратегия по заетостта, основаваща се на концепциите за „предвиждане“, „превенция“ и „конкурентоспособност на пазара на труда“, които трябва да бъдат включени като основни елементи във всички обществено-политически мерки, които биха могли 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 приоритетността на заетостта.

<sup>(1)</sup> ОВ С 2, 5.1.1999 г., стр. 3.

<sup>(2)</sup> ОВ С 258, 10.9.1999 г., стр. 24.

<sup>(3)</sup> ОВ С 144, 16.5.2001 г., стр. 58.

<sup>(4)</sup> Становище на Европейския парламент от 14 април 1999 г. (ОВ С 219, 30.7.1999 г., стр. 223), утвърдено на 16 септември 1999 г. (ОВ С 54, 25.2.2000 год., 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 непубликувано в Официален вестник). Решение на Европейския парламент от 5 февруари 2002 г. и Решение на Съвета от 18 февруари 2002 г.

- (11) По-нататъшното развитие на вътрешния пазар трябва да бъде разумно балансирано, като се поддържат основополагащите ценности, на които се основават нашите общества и се гарантира, че всички граждани ще се облагодетелстват от икономическото развитие.
- (12) Навлизането в третата фаза на икономическия и валутен съюз увеличи и ускори конкурентния натиск на европейско ниво. Това означава, че на национално ниво са необходими повече помощни мерки.
- (13) Съществува тенденция действащото законодателство, отнасящо се до информирането и провеждането на консултации с работниците или служителите на общностно и национално ниво, 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) Всички тези политически, икономически, социални и законодателни развития налагат промени на действащата нормативна уредба, която да регламентира юридическите и практически инструменти, даващи възможност за упражняване на правото на информиране и консултиране.
- (15) Настоящата директива не засяга 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 засяга системите, гарантиращи прякото участие на работниците или служителите, стига те да са винаги свободни да упражняват правото си на информиране и консултиране чрез свои представители.
- (17) Тъй като, както е отбелязано по-горе, целите на предлаганите действия не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен 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 общностно ниво, като Общността може да приема мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5 от Договора. В съответствие с принципа на пропорционалност, предвиден в този член, настоящата директива надхвърля необходимото за постигането на тези цели.
- (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 предвидят разпоредби, които да са по-благоприятни за служителите и работниците.
- (19) Целта на тази обща рамка е също така да избегне налагането на всякакви административни, финансови или правни пречки, които могат да възпрепятстват 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 рамките на публичната администрация.
- (21) Въпреки това държавите-членки, в които не съществува задължителна система за информиране и консултиране на работниците и служителите или на техните представителни органи, трябва да имат възможност да приложат като временна мярка допълнителни ограничения спрямо обхвата на директивата по отношение на броя на работниците и служителите.
- (22) Общностната рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите трябва да създава във възможно най-малка степен затруднения на предприятията и стопанските единици, като в същото време гарантира ефективно упражняване на предоставените права.
- (23) Целта на настоящата директива ще бъде постигната чрез създаване на обща рамка, обхващаща принципите, определенията и реда и условията за информиране и консултиране, с които държавите-членки трябва да се съобразят и към които да приспособят националната ситуацията, като гарантират, когато е уместно, че социалните партньори имат водеща роля, като им бъде дадена възможност свободно, по силата на споразумение, да определят реда и условията за информиране и консултиране на работниците и служителите, които те считат за най-подходящи предвид техните нужди и желания.
- (24) Необходимо е да се положат грижи, за да не бъдат засегнати някои специфични правила в областта на информирането и консултирането на работниците и служителите, които съществуват в някои национални закони, отнасящи се до предприятия или стопански единици, които имат 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 особено чувствителна за тях информация.
- (26) Работодателят трябва да има право да не информира и консултира, ако това би навредило сериозно на предприятието или на стопанската единица, или ако трябва да незабавно да изпълни заповед, издадена му от регулаторен или надзорен орган.
- (27) Информирането и консултирането предполагат както права, така и задължения за социалните партньори на ниво предприятие или организация.

- (28) В случаите на неспазване на задълженията, основаващи се на настоящата директива, трябва да са налице административни или съдебни процедури, както и да се прилагат санкции, които са ефикасни, възпиращи и съответстващи на сериозността на нарушението.
- (29) Настоящата директива не засяга по-конкретните разпоредби на Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения <sup>(1)</sup> и Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности <sup>(2)</sup>.
- (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 консултиране на работниците и служителите в предприятия и групи предприятия с общностно измерение <sup>(3)</sup>, не трябва да бъдат засегнати от настоящата директива.
- (31) Прилагането на настоящата директива не представлява 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 работниците и служителите в предприятия и организации на територията на Общността на информация и консултации с тях.
2. Практическият ред и условия за информиране и консултиране се определят и прилагат в съответствие с националното законодателство и практиките в областта на индустриалните отношения в отделните държави-членки по начин, който да гарантира тяхната ефикасност.
3. При определянето и прилагането на практическия ред и условия за информиране и консултиране, работодателят и представителите на работниците и служителите работят в дух на сътрудничество като отдават необходимото уважение към насрещните права и задължения, и вземат под внимание както интересите на предприятието или организацията, така и на работниците и служителите.

<sup>(1)</sup> ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16.

<sup>(2)</sup> ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16.

<sup>(3)</sup> ОВ L 254, 30.9.1994 г., стр. 64. Директива, изменена с Директива 97/74/ЕО (ОВ L 10, 16.1.1998 г., стр. 22).

#### Член 2

##### Определения

За целите на настоящата директива:

- а) „предприятие“ означава публично или частно предприятие, извършващо икономическа дейност, независимо дали е със стопанска или идеална цел, което се намира на територията на държавите-членки;
- б) „организация“ означава стопански субект, определен в съответствие с националното законодателство и практика, разположен на територията на държава-членка, където постоянно 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) „работник или служител“ означава лице, което в съответната държава-членка е защитено като работник или служител според националното трудовоправно законодателство и в съответствие с националната практика;
- д) „представители на работниците и служителите“ означава представителите на работниците и служителите, предвидени в националното законодателство и/или практика;
- е) „информиране“ означава предоставяне на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите, с цел да се запознаят с съответен въпрос и да го проучат;
- ж) „консултиране“ 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 прага по отношение на 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 имат 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 морските кораби за далечно плаване.

#### Член 4

##### Ред и условия за информиране и консултиране

1. В съответствие с принципите, залегнали в член 1 и без да засягат действащите разпоредби и/или практики, които благоприятстват работниците и служителите, държавите-членки определят реда и условията за упражняване на правото на информиране и консултиране на съответното ниво, съгласно настоящия член.

2. Информиранието и консултирането включват:

- а) информиране за последните и вероятни изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието или организацията;
- б) информиране и консултиране относно ситуацията, структурата и вероятното развитие на заетостта в предприятието или организацията, както и относно предвижданите подготвителни мерки, особено в случаите когато съществува заплахата за заетостта;
- в) информиране и консултиране 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, посочени 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 и методите на провеждане и съдържанието им са подходящи;
- б) на съответното управленско ниво и представителност, в зависимост от въпроса, който подлежи 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 на отговора;
- д) с оглед на постигането на споразумение относно решенията, които са в правомощията на работодателя, предвидени в параграф 2, буква в).

#### Член 5

##### Информиране и консултиране, произтичащи от споразумение

Държавите-членки имат право да поверят на социалните партньори на съответното ниво, включително на ниво предприятия 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, заложили в член 4, като спазват принципите, посочени в член 1, както и 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 с оглед 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 техен сътрудник, да разкриват конфиденциалната информация на работници и служители и на трети лица, обвързани със задължение за спазване на поверителност.

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 характерът на информацията или консултациите е такъв, че по обективни критерии те могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или организацията, или могат да засегнат неговите интереси.

3. Без да засягат действащите на национално ниво процедури, държавите-членки предвиждат процедури за административен или съдебен преглед за случаите, когато работодателят изисква конфиденциалност или не предоставя информацията в съответствие с параграфи 1 и 2. Те могат също да предвидят процедури, предназначени да запазят поверителността на въпросната информация.

#### Член 7

##### Защита на представителите на работниците и служителите

Държавите-членки гарантират, че представителите на работниците и служителите, при изпълнение на своите функции 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 подходящи 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 предвиждат 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, пропорционални и възпиращи.

#### Член 9

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

1. Настоящата директива не засяга конкретните процедури за информиране и консултиране, предвидени в член 2 от Директива 98/59/ЕО и член 7 от Директива 2001/23/ЕО.
2. Настоящата директива не засяга разпоредбите, приети в съответствие с Директиви 94/45/ЕО и 97/74/ЕО.
3. Настоящата директива не засяга останалите права на информиране, консултиране и участие съгласно националното право.
4. Прилагането на настоящата директива не представлява достатъчно основание за влошаване положението, което вече съществува във всяка държава-членка, както и 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 информиране и консултиране с 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 до:

- 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 закони, подзакони и административни разпоредби, за да се съобразят 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 вземат всички необходими мерки, които да им предоставят възможност да гарантират по всяко време резултатите, наложени от настоящата директива. Те незабавно информират 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 общностно ниво, 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.

Съставено в Брюксел на 11 март 2002 година.

За Европейския парламент

Председател

P. COX

За Съвета

Председател

J. PIQUÉ I CAMPS