

**Brošura (Knjižica) o
DIREKTIVI EU KOMISIJE 2002/14/CE**

“DOBROVOLJNIM NAČINOM–IDEMO DALJE “

**(Razrađena u sklopu projekta „DOBROVOLJNIM
NAČINOM – IDEMO DALJE”)**

Isključiva odgovornost leži na autoru, a Komisija nije odgovorna za bilo kakvu vrstu uporabe podataka koja bi mogla biti sačinjena iz navedenih informacija.

(Ovaj projekt je financiran od strane Europske Komisije !)

- Cilj -

Namjera je ove brošure predstaviti pojednostavljenu verziju Direktive.

Kao prvo, željeli bismo naglasiti da je u osnovi očiti cilj direktive da definira granice minimalne primjene prava na informiranje i savjetovanje u svim članicama EU.

Direktiva nastoji kreirati relativni minimalni okvir u pogledu prava i procedura na području:

Informiranja i savjetovanja radnika

Napomena: U pogledu odnosa između poslodavca i predstavnika radnika, u poduzećima koja djeluju u različitim državama članicama, direktiva ne uspostavlja nikakva ograničenja osim onog koje se odnosi na broj radnika poduzeća koji je potreban da bi poduzeće potpadalo pod primjenu pravila ovog zajedničkog instrumenta, no to mora biti analizirano zajedno s ostalim odredbama koje se odnose na pravo na informiranje i savjetovanje na razini EU.

- Sadržaj direktive -

Ova direktiva, u pogledu opsega primjene prava njome definiranih, obuhvaća subjekte koji uključuju poduzeća sa sjedištem u nacionalnom prostoru svake od država članica, na jedan od tri načina:

- Informiranje o nedavnim događajima i vjerojatnom razvoju aktivnosti poduzeća ili pogona i njegovoj ekonomskoj situaciji.
- Informiranje i savjetovanje o situaciji, strukturi i vjerojatnom razvoju događaja na području zapošljavanja u poduzeću ili pogonu, kao i o eventualnim predviđenim mjerama koje poduzeće poduzima a koje bi mogle ugroziti razinu zapošljavanja.
- Informiranje i savjetovanje o odlukama koje bi mogle dovesti do značajnih promjena u poslovanju organizaciji ili u ugovorima o radu, uključujući situacije predviđene pravilima Zajednice koje su navedene u točki 1. članka 9.

Napomena: Ovdje ipak postoji potreba za ispravkom, budući da prema opsegu ove Direktive, u prvoj analizi, ove odredbe ne pokrivaju pitanja koja se nalaze u djelokrugu Europskog radničkog vijeća, kao niti pitanja procedure informiranja i savjetovanja (oboje uređeno zakonima koji transponiraju Direktivu 94/45/EZ u nacionalna zakonodavstva, te sada i novom Direktivom o Europskim radničkim vijećima 2009/38/EZ).

Na ovaj način, privilegirano mjesto za raspravu i posljedično informiranje i savjetovanje o europskim pitanjima transnacionalne prirode predstavljaju Europska radnička vijeća (ERV). Pa ipak, nije posve u suprotnosti s Direktivom, posebno imajući u vidu uključene strane i intervenijente u procesu informiranja i savjetovanja, da informiranje i savjetovanje predviđeno Direktivom 2002/14/EZ uključi i pitanja o kojima se raspravlja unutar ERV-a. To je tako jer ova pitanja, unatoč postojanju posebnih mehanizama za bavljenje njima (ERV) također mogu implicirati određene posljedice na nacionalnoj razini, unutar svake države članice zasebno.

- Tko ima pravo na informiranje i savjetovanje? -

- Predstavnici radnika!

- Tko ima obavezu informiranja i savjetovanja? -

- Predstavnici poduzeća, kako bi mogli odgovarati za svoje postupke!

- Legitimitet -

Nakon definiranja slučajeva koji potpadaju pod Direktivu, ili su podložni njezinom cilju, potrebno je analizirati tko ima **legitimitet da intervenira** u proceduru informiranja i savjetovanja. To je pitanje prepušteno nacionalnom zakonodavstvu.

Napomena: Ovo je jedno od pitanja u kojima postoje najveće razlike, budući da su na europskoj razini, i prema određenim pravnim aktima, predstavnici radnika sindikati, putem svojih povjerenika, ili radničkih vijeća, ali u pogledu njihove definicije postoje razlike od zemlje do zemlje.

Postoje situacije u kojima, zbog sustava koji su već postojali u nacionalnom zakonodavstvu, ništa novo nije stvoreno ovom direktivom, budući da su već postojala tijela s istim pravima koja predviđa Direktiva 2002/14/EZ; s druge strane, u nekim slučajevima su prava predviđena direktivom dodijeljena već postojećim tijelima koja takva prava ranije nisu imala, kao što je to slučaj u Portugalu. U Portugalu su ova prava dodijeljena, u vrijeme transpozicije Direktive 2002/14/EZ u nacionalnog zakonodavstvo, sindikalnim povjerenicima.

Što se tiče poslodavaca, u principu te imajući u vidu predmet ove analize, prema našem mišljenju, srednje razine uprave ne bi trebale biti aktivni subjekti u procesu informiranja i savjetovanja radnika. Čini nam se očitim da bi, sa strane poduzeća, to trebali biti oni koji imaju odgovornost za donošenje odluka.

- Vrijeme postupka? -

Ovo je upravo jedan od aspekata gdje je potrebno jasnije planiranje. Potrebno je naglasiti da postoje **dva trenutka** i **dvije aktivnosti** koje bi trebale biti inicirane od strane poslodavaca i radnika. Ovdje imamo prvi trenutak koji zahtijeva informiranje, i drugi trenutak koji zahtijeva savjetovanje. Nesumnjivo je potrebno osigurati dovoljan vremenski raspon kako bi se mogla razviti obje faze istog procesa, omogućujući analiziranje dobivenih informacija i prikupljenih podataka, potragu za rješenjima, kao i dovršenje faze savjetovanja, a bez da proces istovremeno oduzme previše vremena što bi moglo izazvati štetne posljedice za obje strane uslijed odgode ili odugovlačenja procesa.

Ove dvije faze procesa ne smiju se miješati. Svaka od njih mora biti dovršena prije nego što odluke stupe na snagu, kako bi informiranju i savjetovanju bilo omogućeno da ima koristan učinak.

Dok koncept informiranja nikada nije bio predmetom velikih kontroverzi, isto se ne može reći za proces savjetovanja.

Faza i sam koncept savjetovanja bili su, i to uglavnom u kontekstu Direktive o Europskim radničkim vijećima, predmetom velike rasprave, uključujući i određene pravne akcije. Danas je taj proces poboljšan zahvaljujući novoj Direktivi o Europskim radničkim vijećima.

Dakle, postoje:

- dva vremenska trenutka / dva prava:

- Informiranje i savjetovanje

Napomena: Ova prava ne pojavljuju se kao stečena prava – da bi bila korištena, ključno je da budu zahtijevana.

- Prava -

Prava: Informiranje i savjetovanje

Sama direktiva donosi definiciju oba koncepta. Ipak, iz same definicije ne proizlazi da će sadržaj prava nužno biti materijaliziran.

Počnimo, dakle, s konceptom **informiranja**:

Ovaj koncept nikada nije izazivao velike probleme i uvijek je bio shvaćen kao puki prijenos znanja. Ipak, ova direktiva dodaje i nešto više. Ona dodaje da informacija mora biti dana u trenutku, na način i s takvim sadržajem koji će omogućiti radničkim predstavnicima da analiziraju predmet i da pripreme, ukoliko je to potrebno, prikladni odgovor.

Analizu cijelog potencijala ovog koncepta nastaviti ćemo na osnovi sastava same procedure.

Ključno je određivanje same informacije. Ne samo u pogledu toga što točno uključuju podaci koji se prenose, nego i kada se to događa. Informacija mora biti prenijeta na način da se omogući analiziranje i dozvoli intervenijentima da budu savjetovani, ukoliko je to potrebno.

Ovdje se ponovo javlja pitanje trenutka u kojem se informiranje odvija, u smislu koji je već naveden. S čisto zakonodavne točke gledišta, možemo razumijeti konstrukciju prisutnu u Direktivi, ne kvantificirajući potrebno vrijeme i ostavljajući otvorenim državama članicama da to vrijeme konkretiziraju.

Ne treba zaboraviti, ipak, da će biti potrebno osigurati primjereno vrijeme kako bi se omogućila analiza, i posljedično savjetovanje, na način koji je prikladan dobivenim informacijama.

Ukoliko takvo vremensko razdoblje ne postoji, potrebno ga je definirati u skladu s objektivnim principima: vrijeme potrebno da se analiziraju dokumenti, da se formulira i predstavi mišljenje o njima i, ukoliko je tako odlučeno, da se razvije proces savjetovanja.

Koncept savjetovanja. Direktiva 2992/14/EZ je škrta u pogledu koncepta savjetovanja, ali prilično jasno govori o tome na što se odnosi taj proces. Zbog toga se u ovoj fazi procesa od intervenijenata koji djeluju u ime poduzeća očekuje da to budu ljudi koji imaju stvarnu moć donošenja odluka. Odmah naglašavamo upozorenje da argumenti tipa „odluka ne ovisi o nama“ i slični nisu prihvatljivi budući da se od strane poduzeća zahtijeva prisutnost izravno odgovornih direktora s ovlasti odlučivanja, a ne posrednika u procesu upravljanja.

- Svrha savjetovanja: Savjetovanje treba obuhvatiti predmetnu materiju informacije. Ipak, ova situacija može dovesti do nove konfiguracije, budući da tijekom onoga što se podrazumijeva kao faza savjetovanja mogu biti prezentirane nove teme ili subjekti o kojima postoje informacije, što onda vodi do potrebe ponavljanja cjelokupnog procesa.

Stoga ističemo da je u svrhu postizanja brzog procesa potrebno odmah prenijeti sve informacije i povezane podatke i to na način da se pokriju sva gledišta i točke predmeta o kojem se radi.

U fazi savjetovanja moguća dva različita akta objedinjena su u formuliranju mišljenja od strane predstavnika radnika i u obavljanju savjetodavnog sastanka. Ovo je razlog zašto je važno imati pripremljenu i dobro utemeljenu analizu. Samo mišljenje, ili pojednostavljena analiza, nisu dovoljni. Postaje nužno osigurati sredstva potrebna da se ove aktivnosti obave.

Ne smijemo zaboraviti da predstavnici radnika mogu imati u pratnji stručnjake, koji su u tom slučaju vezani istim pravilima povjerljivosti podataka.

Na poslodavcu je da predstavi dobro utemeljeni odgovor. Samo određeni odlomci, ili pojednostavljeni argumenti od strane poslodavca također nisu dovoljni kako bi se ispunio uvjet da se proces može smatrati stvarnim savjetovanjem.

Odgovor mora biti dan u obliku službenog dokumenta, a samo davanje informacije tijekom sastanka nije dovoljno.

Konačna napomena: unatoč činjenici da savjetovanje nije obavezujuće, a ono to sigurno nije, njegov bi cilj trebalo biti postizanje dogovora.

Sažeto: predstavnici radnika imaju pravo biti informirani, tj. dobiti informacije i podatke koji se odnose na skupinu predviđenih predmeta. Nakon toga, mora biti ostavljeno dovoljno vremena kako bi mogli pažljivo analizirati dobivene informacije. Ukoliko to žele, predstavnici radnika mogu dati mišljenje, koje potom treba biti analizirano imajući u vidu princip zajedničke akcije i čije odbijanje mora biti dobro argumentirano.

- Korištenje prava na informiranje i savjetovanje trebalo bi uključiti:

a) informacije o nedavnom i očekivanom budućem razvoju događaja na području aktivnosti poduzeća ili pogona i njegove ekonomske situacije.

b) informiranje i savjetovanje o situaciji, strukturi i očekivanom razvoju događaja na području zapošljavanja u poduzeću ili pogonu i o eventualnim predviđenim mjerama, posebice u slučaju ugroze za razinu zapošljavanja.

c) informiranje i savjetovanje o odlukama koje bi mogle izazvati značajne promjene u organizaciji rada ili ugovorima o radu, uključujući područja pokrivena odlukama Zajednice koja se navode u točki 1. članka 9.

U tom smislu, postoje tri skupine predmeta koji bi trebali biti obuhvaćeni:

- ✓ Pitanja ekonomske prirode o kojima se može zahtijevati informiranje (o ovoj skupini pitanja nije moguće savjetovanje);
- ✓ Pitanja koja se odnose na zapošljavanje (gdje je moguće informiranje i savjetovanje);
- ✓ Pitanja o organizaciji rada i ugovorima o radu (gdje je moguće informiranje i savjetovanje).

Napomena: U ovim skupinama pitanja nije na jasan način isključena mogućnost uključivanja informiranja i savjetovanja o namjeri provedbe tehnoloških viškova, otkaza, udruživanja.

Unatoč vlastitim procedurama informiranja i savjetovanja, postojeća direktiva ne isključuje mogućnost da takva pitanja budu podložna informiranju i savjetovanju (Direktiva 2002/14/EZ) jer se to javlja u prethodnoj fazi donošenja odluka.

Još jednom ponavljamo što je već navedeno: europska radnička vijeća se bave pitanjima transnacionalnog karaktera, to jest, pitanjima, temama ili mjerama koje nastaju u jednoj državi članici, a imaju učinke u drugoj državi članici EU. Kada neko pitanje poprimi transnacionalni karakter, onda se o tome raspravlja u ERV-u, ostala pitanja mogu biti uključena u Direktivu 2002/14/EZ.

- Tko to može zatražiti?

Tijela koja, po pitanju informiranja i savjetovanja, mogu intervenirati se razlikuju od jedne države članice do druge.

- Tko pokreće inicijativu?

Sada je pitanje čija je dužnost razviti proces informiranja i savjetovanja. Je li to dužnost poslodavca ili predstavnika radnika?

Općenito se smatra, a čak ima temelje i u pravu, da bi u prvom redu poslodavac trebao pokrenuti taj postupak, jer je poslodavac u boljem položaju po pitanju poznavanja situacije i vlastitih namjera, a radnici bi trebali imati mogućnost da, kad god smatraju prikladnim, mogu od poslodavca zatražiti informacije koje spadaju u djelokrug prava na informiranje i savjetovanje.

Zadaća je, u načelu, poslodavaca sastaviti i objaviti informacije.

Zadaća je radnika, kad god to smatraju potrebnim, zatražiti informacije.

Zadaća je predstavnika radnika, putem peticije, zatražiti savjetovanje.

Zadaća je poslodavaca iznijeti svoje mišljenje o pitanjima iznesenim od strane predstavnika radnika.

U ovom su postupku sadržani pravo na informiranje i savjetovanje ali ne i na sudjelovanje!

- Gdje se to može zatražiti?

Sve što je ovdje izneseno se odnosi na mala, srednja i velika poduzeća i ustanove. To se međutim ne odnosi na veoma mala poduzeća i ustanove koji imaju manje od 20 radnika.

- Postoji li mogućnost da se ta pitanja reguliraju kroz sporazum?

To je, koliko mi znamo, jedna mogućnost koju bi svakako trebalo uzeti u obzir, s obzirom da je unutar okvira osiguran prijenos osnovnog načela.

Štoviše, Direktiva 2002/14/EZ omogućuje socijalnim partnerima na različitim razinama da se dogovore kako će se provesti informiranje i savjetovanje s radnicima.

Direktiva po pitanju informiranja i savjetovanja promiče i priznaje sporazume na različitim razinama, kao i promociju ovih sporazuma u kolektivnom pregovaranju na razini poduzeća ili grane. To treba regulirati odgovarajućim nacionalnim zakonodavstvom.

Da još jednom istaknemo, ova direktiva predstavlja minimalne zahtjeve, koji u duhu i okviru ovog instrumenta, ne mogu biti smanjeni ali mogu biti dalje nadograđeni i prošireni.

- Postoji li mogućnost intervencije stručnjaka?

Obje strane u pratnji mogu imati stručnjake.

Napomena: Nije predviđeno da trošak intervencije stručnjaka snosi poduzeće.

- Povjerljivost -

Po pitanju povjerljivosti informacija koje dobiju radnici, Direktiva reguliranje tog pitanja prepušta državama članicama koje naravno moraju poštivati ograničenja koja definira ovaj instrument. Samo one informacije koje ispunjavaju sljedeće uvjete se smatraju povjerljivima:

- poštivanje ograničenja kojeg nameće nacionalno zakonodavstvo, kao i
- poštivanje legitimnog interesa poduzeća, te
- informacija mora biti izričito klasificirana kao povjerljiva.

Sklop ovih tvrdni karakterizira informaciju kao povjerljivu, a povjerljivost informacije ne može prema slobodnoj volji odrediti osoba koja je prenosi.

- Na koga se primjenjuje?

Povjerljivost se također primjenjuje i na predstavnike radnika, stručnjake i treće osobe. Međutim, jednom kada predstavnici radnika to odobre, objava informacija ostalim radnicima također podliježe istim načelima povjerljivosti.

Treba dodati i nametnuta ograničenja u smislu da, imajući na umu objektivne kriterije, svaki postupak informiranja i savjetovanja neće biti proveden jer može ozbiljno pogoditi ili oštetiti poslovanje poduzeća ili ustanove.

Direktiva navodi da države članice moraju osigurati sredstva, sudska i administrativna, kako bi se omogućila kontrola u slučaju da poslodavac okarakterizira određenu informaciju kao povjerljivu ili ako ne dostavi informacije. Posebice se u ovom slučaju javljaju određene poteškoće jer su po tom pitanju velike razlike unutar Europske unije.

Pridržavanje prava na povjerljivost je zaštitni mehanizam na strani poslodavaca u razvoju postupka informiranja i savjetovanja s radnicima. Stoga je važno uspostaviti mehanizme kontrole kako bi se izbjegle situacije da poslodavac koristi tu mogućnost i skriva određene podatke klasificirajući ih kao povjerljive.

- Sankcije - procesi

Ova Direktiva omogućuje državama članicama određivanje sankcija kako bi mogle usvojiti mjere u cilju jamčenja učinkovitosti Direktive.

- Odnos Direktive s drugim normama

Ova Direktiva na jasan način određuje da ovdje definiran proces ne dovodi u pitanje:

Postupak informiranja i savjetovanja u djelokrugu Direktive 94/45/EZ o uspostavi europskih radničkih vijeća i sada u djelokrugu »prerađene« Direktive 2009/38/EZ.

Postupak informiranja i savjetovanja definiran Direktivom 98/59/EZ o tehnološkim viškovima. Veoma je jasno da, i po pitanju tehnoloških viškova, postoji u Direktivi 2002/14/EZ obaveza da prije provedbe postupka otpuštanja tehnoloških viškova mora prethoditi postupak informiranja i savjetovanja definiran u djelokrugu prava na informiranje i savjetovanje sukladno ovoj Direktivi.

Dva su jasna i različita momenta: postupak informiranja i savjetovanja koji se odvija prije definiranja postupka o otpuštanju tehnoloških viškova i drugi postupak informiranja i savjetovanja u kasnijoj fazi, to jest, kada je odluka o otpuštanju kolektivnih viškova već donesena (Direktiva 98/59/EZ). Imamo dakle dva momenta, dvije faze koje su različite ali se međusobno ne isključuju.

Ovu Direktivu ne treba miješati s postupkom informiranja i savjetovanja u slučaju transfera poduzeća koje se događa prije donošenja odluke. Drugim riječima, argumenti koji se odnose na postupak otpuštanja tehnoloških viškova se odgovarajuće odnose i na postupke prijenosa poduzeća. U oba slučaja treba djelovati prije donošenja odluke.