

Brošūra par direktīvu 2002/14/EC

„Brīvprātīgs ceļš – iet tālāk”

Atbildība gulstas uz autoru un komisija nav atbildīga par jebkāda veida izmantošanu, kas var būt izgatavota no šeit esošās informācijas.

Šis projekts ir saņēmis finansējumu no Kopienas

- Mērķis -

Šīs brošūras mērķis ir piedāvāt vienkāršotu Direktīvas analīzi.

Pirmkārt, gribam uzsvērt, ka Direktīvas mērķis ir noteikt pielietojamā minimuma robežu likvidāciju, lai to pielietotu par informācijas un konsultāciju tiesībām visās ES dalībvalstīs.

Direktīva ir mēģinājums izveidot minimālo struktūru, kas attiecas uz tiesībām un procedūrām par:

Strādnieku informāciju

Un

Konsultēšanu

Piezīme: attiecībā uz uzņēmēju darbinieku pārstāvju attiecībām uzņēmuma ietvaros, kad šie uzņēmumi atrodas citās dalībvalstīs. Šī direktīva neveido ierobežojumus, izņemot vienu attiecībā uz uzņēmuma darbinieku skaitu, kam jābūt saskaņā ar šīs savienības instrumentu likumu pielietojumu, bet tas jāizskata ar citiem nosacījumiem attiecībā uz konsultāciju un informācijas tiesībām, kas jau ir nostiprinātas ES līmenī.

- Saturs -

Šī Direktīva attiecas uz tur nostiprināto tiesību apjoma pielietojumu. Tā ietver tādas priekšmetus, kas attiecas un iekļauj uzņēmumu galvenās mītnes katras dalībvalsts nacionālā telpā un aplūko to no trīs aspektiem:

- Informāciju par uzņēmumu vai iestādes neseno darbību un iespējamo attīstību nākotnē saskaņā ar tās ekonomisko situāciju

- Informāciju un konsultācijas par situāciju, struktūru un iespējamo attīstību saistības ar nodarbinātību par uzņēmumu iespējamo attīstību nākotnē un par iespējamām prognozēm par paredzamiem pasākumiem, kas veicami saistībā ar iespējamām bezdarba draudiem.

- Informāciju un konsultācijas par lēmumiem, kas saistīti ar ievērojamām izmaiņām darba organizācijas līmenī vai saistībā ar darba līgumiem, ieskaitot tos, kas saistīti kopienas rīcību uz ko noteiktas atsauces 9.panta 1.punktā.

Piezīme: Skaidrs, ka jāveic labojumi, jo un saistībā ar apjumu Direktīva nav pietiekama. Pēc pirmās analīzes tā apskata jautājumus, kas būtu izskatāmi strādnieku pārstāvju institūcijai EDP – Eiropas darba padomei vai par jebkuru informācijas un konsultāciju procedūrām (abas pārliktas atbilstoši likumiem, kas noteikti no Direktīvas 94/45/EC uz dažādām iekšējās likumdošanas pozīcijām un pašlaik to nosaka EDP Direktīva „Pārstrādāta”- 2099/38/EC).

Tādējādi, pirmā instance, kur būtu jāapspiež un jāsaņem informācija un jāveic konsultācijas par Eiropas lietām ar pārnacionālu raksturu būtu EDP. Neskatoties uz to, ka tas nav nebūt nepareizi un informācijas un konsultāciju procesā iesaistītās vienībām un pusēm jāpatur prātā, ka informācija un konsultācijas, ko paredz Direktīva 2002/14/EC ietver arī lietas, ko izskata EDP. Tas nozīmē, jo par spīti tam, ka radīts speciāls mehānisms, lai risinātu šos jautājumus (EDP) var ietvert arī sekas nacionālā līmenī katrā dalībvalstī.

- Kam ir tiesības uz informāciju un konsultācijām?-

- Strādnieku pārstāvjiem!

- Kam ir pienākums informēt un konsultēt? -

- Uzņēmumu pārstāvjiem, lai viņi varētu atbildēt par savu darbību!

- Likumība -

Pēc definīcijas lietas, kuras ietilpst vai kas ir atbilstošas direktīvas mērķiem, jāizanalizē, kas varētu būt **likumīgās personas**, kas varētu piedalīties informācijas un konsultāciju procedūrās. Tas atstāts nacionālās likumdošanas ziņā.

Piezīme: Šī ir viena no lietām, kas izraisa lielākās novirzes, jo Eiropas līmenī un atbilstoši dažiem likumiem, strādnieku pārstāvji ir arodbiedrības ar darbnīcu pārziņu vai strādnieku komiteju starpniecību. Šai ziņā un saistībā ar šiem noteikumiem pastāv atšķirības dažādās valstīs.

Pastāv situācijas, kad noteiktās sistēmas nacionālā likumdošanā, kur nekas jauns nav radīts, jo jau pastāv institūcijas, kas jau radītas ar šādām tiesībām, kam pievienots Direktīvā 2002/14/EC paredzētais. No otras puses pastāv sistēmas, kur tiesības, kas paredzētas direktīvā tiks piešķirtas institūcijām, kam vēl nebija šādas tiesības, kā tas ir Portugāles gadījumā. Portugālē darbnīcu pārziņiem bija priekšrocības laikā, kad notika pāreja no iekšējā likuma uz Direktīvā 2002/14/EC paredzēto.

Kas attiecas uz uzņēmējiem principā un , kas attiecas uz analīzi, pēc mūsu domām, nebūtu jāievieš nekavējoša vadība par aktīvām lietām, nododot informāciju un procedūrās, kad tiek konsultēti strādnieki. Mums liekas par daudz, kad revidentam vajadzētu iejaukties uzņēmumu vārdā, kam ir atbildība par šādām darbībām.

- Darbības laiki? -

Šis ir viens no aspektiem, kad ir nepieciešama skaidrāka plānošana. Jāuzsver, ka pastāv **divi laiki** un **divas darbības**, ko uzņēmējiem un strādniekiem būtu jāievieš. Mums ir pirmais moments, kad tiek meklēta informācija un otrs moments, kad tiek meklēta konsultācija. Bez šaubām ir nepieciešams ļaut attīstīties šiem procesiem attīstīties divās pakāpēs, pieļaujot informācijas analīzi un informācijas savākšanu, un meklēt risinājumu, kā arī sasniegumus konsultāciju fāzē, nepieļaujot procesa pagarināšanu pārāk ilgi, kas varētu radīt postošas sekas iesaistītām personām, kas rastos, ja procesi vilktos pārāk ilgi.

Tās ir divas procesa fāzes, ko nevar sajaukt. Katra no tām jārealizē pirms piepildās nosacījumi, lai tam visam būtu pozitīvas sekas.

Līdz šim, kas attiecas uz informācijas jēdzienu, tas nekad nav bijis pretrunu pamats. Tas pats būtu sakāms par konsultāciju jēdzienu.

Konsultāciju fāze un pats jēdziens ir bijis galvenais apspriešanu priekšmets, galvenokārt saistībā ar EDP direktīvu, kas ir bijis iekļaujošais motīvs juridiskām darbībām.

Mūsdienās panākti uzlabojumi, ņemot vērā pārstrādāto Eiropas Darba Padomes Direktīvu.

Tā pastāv divi momenti:

- Divi momenti/ divas tiesības
- Informācija un konsultācijas

Piezīme: Šīs tiesības nerodas kā iegūtas tiesības. Lai tās izmantotu, tās vajadzēja pieprasīt.

- Tiesības -

Apstiprinātas tiesības: Informācija un konsultācijas

Patī direktīva dod mums abu jēdzienu skaidrojumu. Tomēr tas nav tikai pēc definīcijas, kad tur apstiprinātais tiesību saturs ir ieguvis realizāciju.

Sāksim ar **informācijas** jēdzienu:

Šis jēdziens nekad nav radījis ievērojamas problēmas un tas vienmēr ir ticis uzskatīts par zināšanu pārraidi. Šī Direktīva gan dod papildinājumu. Tajā teikts, ka informācija

ir sniegta noteiktā momentā, veidā un ar uztveramu saturu, kas ļauj strādnieku pārstāvjiem analizēt priekšmetus un sagatavot, ja nepieciešams pārbaudījumu. Būtu būtiski pamatojoties uz procedūras sastāvu, lai mēs varētu veikt pilnu jēdziena potenciāla analīzi.

Ir būtiski noteikt informāciju. Ne tikai attiecībā uz pārraidītiem datiem, bet saistībā ar laiku, kad tas notiek. Informāciju jāpārreida tā, lai to varētu analizēt un ļaut iesaistītām personām saņemt konsultācijas, ja tādas būtu nepieciešamas.

Šai brīdī saistībā ar iepriekš teikto, parādās momenta jautājums, kad informācija notiek. No juridiskā viedokļa mēs varam saprast konstrukciju, kas ir Direktīvas sastāvdaļa, neuzskaitot nepieciešamā laika daudzumu, kas ļauj dalības valstīm to konkretizēt.

Tomēr neaizmirstot, ka būs nepieciešams pietiekams laiks, lai varētu veikt analīzi un sekojošas konsultācijas, kas atbilstu piedāvātai informācijai.

Ja šāds laika periods nepastāv, to jādefinē atbilstoši objektīviem principiem:

Laiks, kas nepieciešams, lai izanalizētu dokumentus, lai formulētu un izteiktu viedokli par to un ja izdotos nolemt, veikt **konsultāciju procesu**.

Konsultāciju jēdziens. Direktīvā 2002/14/EC jēdziens izskatīts nepietiekami, bet ļoti skaidri attiecībā uz pašreizējiem procesiem. Šī iemesla dēļ, procesa fāzē sagaidāms, ka iesaistītās personas, kas darbosies kā uzņēmuma pārstāvji, būs pilnvarotās personas ar lēmēja tiesībām. Mēs vēlētos vienlaicīgi uzsvērt, ka pastāv bažas, ka argumenti "lēmuma pieņemšana nav mūs rīcības jomā un kā tāds tas nav apstiprināms" nav pietiekami, jo tiek prasīts, lai atbildīgie direktori var pieņemt lēmums un veikt darbības, bet no uzņēmumu puses nav nepieciešama starpposmu vadītāju klātbūtne.

Konsultāciju nolūks: Tām jāapskata informācijas priekšmeta lietas. Tomēr situācija var nonākt pie jaunas konfigurācijas, jo konsultāciju laikā rodoties jauniem priekšmetiem un jaunām lietām, par ko ir jebkāda informācija, tas novedīs pie nepieciešamības atkārtot visu procesu.

Mēs uzsveram un vēlamies sasniegt ātru procesu, nepieciešams pārraidīt nekavējoties visu informāciju un papildus datus, lai apkopotu visus viedokļus par izvirzīto tēmu.

Konsultāciju fāzē ir iespējamas divas darbības viedokļa formulējuma nostiprināšanai no strādnieku pārstāvjiem un sapulces sasniegumiem.

Tas ir iemesls, kādēļ jābūt labi sagatavotai un labi pamatotai analīzei. Viedoklis, vienkārša analīze nav pietiekama. Ir nepieciešams rast pieejamus attiecīgus līdzekļus, lai realizētu šīs darbības.

Nevaram aizmirst, ka strādnieku pārstāvjiem var palīdzēt eksperti, kas atbilst attiecīgiem konfidencialitātes noteikumiem.

Uzņēmējam ir jāsniedz labi pamatota atbilde. Pāris rindkopas vai vienkārši argumenti no uzņēmēja puses arī nav pietiekami, pastāvot šiem nosacījumiem par attīstītām darbībām, tās netiek uzskatītas par patiesām konsultācijām.

Atbildei jābūt iekļautai formālā dokumentā. Nepietiek ar tā vienkāršu nolasīšanu sanāksmes laikā.

Beidzamā piezīme: par spīti nosacījumam, ka konsultācijas nav saistošas, kas, protams, tā nav, par mērķi jābūt līguma slēgšana.

Kopsavilkums: Strādnieku pārstāvji ir tiesīgi saņemt informāciju un datu par iekārtotām paredzamām lietām. Tam jāseko laika posmam, kas ļautu viņiem pamatīgi izanalizēt saņemto informāciju. Ja viņi to vēlētos, vajadzētu dot viņiem iespēju izteikt savu viedokli, ko vajadzētu izanalizēt, paturot prātā principu par kopīgu darbību, kuras jebkuriem atteikumiem jābūt labi pamatotiem.

- Konsultāciju un informācijas tiesību vingrinājumiem jāietver:

- a) informāciju par uzņēmuma vai iestādes neseno darbību un iespējamām attīstības perspektīvām un tās pašreizējo ekonomisko stāvokli.
- b) Informāciju un konsultācijas par situāciju, struktūru un iespējamo attīstību saistībā ar nodarbinātību par uzņēmumu iespējamo attīstību nākotnē un par iespējamām prognozēm par paredzamiem pasākumiem, kas veicami saistībā ar iespējamiem bezdarba draudiem par situāciju
- c) Informāciju un konsultācijas par lēmumiem, kas saistīti ar ievērojamām izmaiņām darba organizācijas līmenī vai saistībā ar darba līgumiem, ieskaitot tos, kas saistīti kopienas rīcību uz ko noteiktas atsauces 9.panta 1.punktā.

Saistībā ar šo aspektu pastāv trīs lietu grupas, kuras nepieciešams izskatīt:

- Ekonomiska rakstura lietas, par kurām var pieprasīt informāciju (par šīm lietām nav iespējamas konsultācijas)
- Nodarbinātības lietas (šeit pastāv gan informācijas, gan konsultāciju iespējas)
- Darba organizācijas un darba līguma lietas (šeit pastāv gan informācijas, gan konsultāciju iespējas).

Piezīme: Nevar izslēgt iespēju tiešā veidā, ka šo grupu lietas var ietvert informāciju un konsultācijas par centieniem veikt kolektīvu atļaušanu, atbrīvošanu no darba, vai uzņēmumu apvienošanu.

Par spīti informācijas un konsultāciju procedūras pašai par sevi patreizējā procedūra neizslēdz iespēju par šādu lietu tapšanu par pamatu informācijai un konsultācijām (Direktīva 2002/14/EC), jo tas rodas no iepriekšējās fāzes, kad tiek pieņemts lēmums. Vēlreiz atkārtotam to, kas ticis minēts iepriekš: EDP izskata pārnacionālā mēroga lietas, kas ir lietas, priekšmeti vai pasākumi, kam ir izcelsme noteiktās dalībvalstīs un kam ir atskaņas citās ES dalībvalstīs. Kolīdz lieta ieguvusi transnacionālu raksturu, tā tiks izskatīta EDP. Visas pārējās var izskatīt ar Direktīvas 2002/14/EC starpniecību.

- Kas var to pieprasīt?

Vienības, kuru kompetence ir iejaukšanās saistībā ar informāciju un konsultācijām ir atšķirīgas katrā dalībvalstī.

- Kurš ir iniciators?

Ir uzdots jautājums par to, kam ir pienākums attīstīt informācijas un konsultāciju procesu. Vai šāds pienākums ir uzņēmējam vai strādnieku pārstāvjiem?

Tā ir vispārēja izpratne un uz to balstās salīdzinošā likumdošana, ka pirmkārt tam ir jābūt uzņēmējam, kas uzsāk procesu, jo uzņēmējam ir labākas pozīcijas, lai pilnībā pārvaldītu zināšanas par situāciju un saviem nodomiem ar iespējām, kamēr strādnieki ir pretējās pozīcijās un lūdz informāciju par lietām, kas saistītas ar informāciju un konsultācijām.

Pašreizējā dokumenta autori norādīja uz mēreno kompetenci:

Principā uzņēmējam būtu jāizveido un jāpiegādā informācija

Strādnieki, lai arī kad viņi uzskatītu par nepieciešamu, pieprasa informāciju

Strādnieku pārstāvjiem pieprasa konsultācijas ar petīciju palīdzību

Uzņēmējs var izteikt viedokli par strādnieku pārstāvju teikto.

Process pārstāv informācijas un konsultāciju tiesības, bet nenosaka līdzdalību!

- Kur var jautāt?

Viss šeit noteiktais ir piemērojams mazām, vidējām un lielām firmām un iestādēm, taču tas nav saistāms ar ļoti mazām kompānijām, mazām kompānijām un mazām iestādēm, kur darbinieku skaits ir mazāks par 20.

- Vai pastāv iespēja šādu lietu atrisināt ar līguma starpniecību?

Pēc mūsu domām, tā ir viena no iespējām, kas, bez šaubām, jāņem vērā, jo ir noteikts, ka pamatprincipu nodibināšana un pārvietošana noteiktos ietvaros.

Patiesībā, Direktīva 2002/14/EC dod iespēju sociāliem partneriem dažādos līmeņos vienoties, kā tiks realizēta informācijas nodošana un konsultācijas ar strādniekiem.

Direktīva atbalsta un atzīst līgumus visdažādākajos līmeņos, kas attiecas uz informāciju un konsultācijām, kā arī atbalstot kolektīvos līgumus, kā uzņēmumu tā arī nodalītu līmenī. Šīs lietas jāizskata, kā tās tiek regulētas dažādās nacionālās likumos par šo tēmu.

Vēlreiz atkārtot jau iepriekš teikto, šī direktīva apstiprina minimālās prasības saskaņā ar šī instrumenta garu un formu, nevar tikt ierobežota, bet to var attīstīt un paplašināt.

- Vai pastāv iespēja ekspertiem iejaukties?

Eksperti var palīdzēt abām pusēm.

Piezīme: tiek pieņemts, ka izdevumus, kas rodas izmantojot ekspertus, sedz uzņēmums.

- Konfidencialitāte -

Kas attiecas uz informācijas, ko saņem strādnieki, konfidencialitāti direktīvā noteikta reglamentācija dalību valstīm, kas spiestas respektēt noteiktos ierobežojumus šī instrumenta ietvaros. Kā konfidenciala klasificēta tikai informācija, kas atbilst sekojošām prasībām:

- Atzīt ierobežojumus, ko nosaka nacionālā likumdošana, kā arī

- Uzņēmuma likumīgā intereses un

- Informācija ir jāpārtrauda ar noteiktu konfidencialitātes apzīmējumu. Tas būs šo pieņēmumu savienojums, kas ļaus raksturot šo informāciju kā konfidencialu, un noteiktas konfidencialas informācijas klasificēšana nevar būt par pamatu kāda brīvai gribai, kurš to pārtrauda.

- Kam tas ir piemērojams?

Šī konfidencialitāte ir piemērojama arī strādnieku pārstāvjiem, ekspertiem un trešajām pusēm. Tomēr tie var un ja strādnieku pārstāvji tos pilnvarojuši publicēt šo informāciju pieejai atlikušajiem strādniekiem, kas arī pieņem to kā konfidencialu informāciju.

Atliek pievienot noteiktās robežas, kuras netiek pārsniegtas sniedzot informāciju un konsultējoties, jo tas varētu notikt un paturot prātā objektīvos kritērijus, kas var nopietni ietekmēt vai radīt zaudējumus uzņēmuma vai iestādes darbībai.

Direktīva nosaka, ka dalību valstīs nodrošina administratīvus un tiesiskus līdzekļus, lai kontrolētu formas, kuras uzņēmējs klasificē noteiktu informāciju, kā konfidencialu vai arī viņš nesniedz kādu informāciju. Šādā gadījumā īpaši rodas grūtības, jo arī šajā gadījumā ES pastāv lielas atšķirības.

Konfidencialitātes atruna ir drošības hipotēze daļai no uzņēmēju, kas informācijas un konsultāciju procesā ar strādniekiem. Šī iemesla dēļ ir svarīgi izveidot kontroles mehānismu, lai izvairītos no situācijām, kurā uzņēmējs izmanto šādas nodrošinātas tiesības, lai slēptu noteiktas darbības, raksturojot lietas kā konfidencialas.

- Sankcijas Procesi -

Direktīva atstāj dalību valstīm iespēju, lai noteiktu sankcijas, lai pieņemtu pasākumus, kas nodrošina Direktīvas iedarbīgumu.

-Attiecības Starplauku – normas -

Skaidrā valodā Direktīva nosaka, ka šeit noteiktais process nav aizspriedums:

Informācijas un konsultāciju process ir Direktīvas 94/45/EC apjomā, ko noteikusi Eiropas Darba Padome un tagad iekļauts Direktīvas 2009/38/EC „pārstrādātā” apjomā.

Informācijas un konsultāciju process ir noteikts Direktīvas 98/59/EC par kolektīvām atlaišanām. Liekas pietiekami skaidri, kas saistās ar kolektīvās atlaišanas cipariem, tas ir iekļauts Direktīvā 2002/14/EC runājot par obligātiem informācijas un konsultāciju procesiem, kas jāveic pat pirms kolektīvās atlaišanas uzsākšanas, izveidojot un attīstot informācijas un konsultāciju tiesību apjomu, kas noteikts Direktīvā.

Pastāv divi atšķirīgi un skaidri momenti: Informācijas un konsultāciju process parādās (pirms tiek uzsākti kolektīvās atlaišanas procesi) un otrs informācijas un konsultāciju process, kas veidojas jau sekojoša fāzē, kad ir nolemts turpināt kolektīvās atlaišanas procedūru (šis process ir noteikts Direktīvā 98/59/EC). Mums ir divi dažādi momenti, divas fāzes arī atšķirīgas, kas abpusēji neizslēdz viens otru.

Šī direktīva netiek sajaukta ar informācijas un konsultāciju procesu, kas izveidots uzņēmuma pārņemšanas procesā, darbojoties pirms lēmuma pieņemšanas. Citiem vārdiem sakot, argumenti , kas tiek sniegti pirms kolektīvās atlaišanas procesa ir attiecīgi piesaukti arī uzsākot uzņēmuma pārņemšanu. Abos gadījumos mums jādarbojas pirms lēmuma pieņemšanas.