

**Bukletas
Direktyva 2002/14/EB**

„SAVANORIŠKAS KELIAS: EINANT TOLIAU“

Parengta projekte „Savanoriškas kelias: einant toliau“

Atsakomybė tenka tik autoriui. Komisija nėra atsakinga už šiame buklete pateiktos informacijos naudojimą.

Šiam projektui skirtas Bendrijos finansavimas

Tikslas

Šiame buklete siekiama pateikti supaprastintą Direktyvos analizę.

Pirmiausia, norėtume pabrėžti, kad šia Direktyva akivaizdžiai siekiama nustatyti minimumą, kuris visose ES valstybėse narėse turi būti taikomas dėl teisių į darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi su darbuotojais.

Šia Direktyva siekiama nustatyti atitinkamą minimalią teisių ir procedūrų sistemą, taikomą:

darbuotojų informavimui

ir

konsultavimuisi su darbuotojais

Pastaba: Skirtingų valstybių įmonių darbdavių ir darbuotojų atstovų vidaus santykiams ši Direktyva nenustato jokių apribojimų, išskyrus reikalavimą dėl įmonės darbuotojų skaičiaus, kuriam turi būti taikomos Bendrijos dokumento taisyklės, tačiau jis turi būti analizuojamas kartu su kitomis nuostatomis dėl ES lygmeniu įtvirtintų darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimąsi.

Taikymo sritis

Šioje Direktyvoje įtvirtintos subjektų, susijusių su atskirų valstybių narių teritorijose veikiančiomis įmonėmis ir jų padaliniais, teisės yra taikomos šiose trijose srityse:

- informavimui apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;
- informavimui ir konsultavimuisi, susijusiam su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui;
- informavimui ir konsultavimuisi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniais santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos 9 straipsnio 1 dalyje nurodytos Bendrijos nuostatos.

Pastaba: šiuo atveju būtinas pataisymas, kadangi Direktyvos taikymo srities analizė rodo, jog ji netaikoma klausimams, kurie turi būti nagrinėjami darbuotojų atstovų institucijose – Europos darbų tarybose (EDT),– arba informavimo ir konsultavimosi tvarkai, nustatytai įstatymuose, kuriais į įvairius vidaus teisės aktus yra perkelta Direktyva 94/45/EB, dabartinė naujoji Europos darbų taryba direktyvos redakcija 2099/38/EB).

Taigi, pirmenybė tarptautinio pobūdžio Europos klausimuose teikiama diskusijoms ir, atitinkamai, informavimui bei konsultavimuisi minėtose EDT. Atsižvelgiant į informavimą ir konsultavimąsi dalyvaujančius subjektus ir šalis, nėra visiškai nepagrįsta, kad Direktyvoje 2002/14/EB numatomas informavimas ir konsultavimasis apima ir klausimus, kurie svarstomi Europos darbų tarybose: nepaisant specialių tam tikslui sukurtų mechanizmų (EDT), šie klausimai gali implikuoti ir pasekmes nacionaliniame lygmenyje atskirose valstybėse narėse.

Kas turi teisę į informavimą ir konsultavimąsi?

- Darbuotojų atstovai!

Kas privalo informuoti ir konsultuotis?

- Įmonių atstovai, kadangi jie atsakingi už veiksmus!

Teisėtumas

Apibrėžus, kokie atvejai gali būti Direktyvos objektu, būtina išanalizuoti, kas **teisėtai gali dalyvauti** informavimo ir konsultavimosi procedūroje. Šią situaciją spręsti paliekama nacionaliniams teisės aktams.

Pastaba: tai yra vienas iš daugiausia skirtumų keliančių klausimų, kadangi Europos lygmeniu ir vadovaujantis kai kuriais teisės aktais, darbuotojus atstovauja profesinės sąjungos per įmonių profesinių sąjungų atstovus arba darbuotojų komitetus, pagal sudėtį atskirose valstybėse situacija skiriasi. Kai kuriais atvejais nekuriama nieko naujo, kadangi nacionaliniuose teisės aktuose jau yra įtvirtintos sistemos ir sukurtos Direktyvoje 2002/14/EB numatytas teises turinčios institucijos; kita vertus, yra sistemų, kuriose Direktyvoje numatomos teisės bus suteiktos tokių teisių dar neturinčioms institucijoms, kaip ir Portugalijos atveju. Portugalijoje Direktyvą 2002/14/EB perkeliant į vidaus teisę, ši teisė priklausė įmonių profesinių sąjungų atstovų prerogatyvai.

Atsižvelgiant į nagrinėjamus klausimus, darbdaviai, mūsų nuomone, neturėtų būti „tarpinės grandies“ lyderiai, o aktyvūs darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais dalyviai. Mūsų nuomone, akivaizdu, kad iš įmonių pusės turėtų dalyvauti tie, kuriems tenka atsakomybė už veiksmus.

Kada imtis veiksmų?

Tai yra būtent tas iš aspektų, kuriam būtinas aiškesnis planavimas. Pabrėžtina tai, kad darbdaviai ir darbuotojai **du kartus** turėtų inicijuoti **dviejų rūšių veiksmus**. Pirmą kartą siekiant gauti informaciją ir antrąjį – siekiant konsultuotis. Be abejonės, šiems dviem to paties proceso etapams yra būtina skirti laiko, sudarant galimybes ir išanalizuoti informaciją bei surinktus duomenis, ieškoti sprendimų, ir užbaigti konsultavimosi etapą, kad procesas neužsitęstų pernelyg ilgai, nes delsimas, proceso „užvilkinimas“ tikrai gali sukelti pražūtingų pasekmių abiems pusėms.

Tai yra du proceso etapai ir tai nėra vienas ir tas pats. Tam, kad kiekvieno etapo poveikis būtų naudingas, etapas turi būti atliktas iki tam tikrų įvykių.

Informavimo koncepcija šiuo požiūriu niekada nekėlė esminių nesutarimų, tačiau to negalima pasakyti apie konsultavimąsi.

Konsultavimasis ir pati jo sąvoka, ypač EDT direktyvos požiūriu, kėlė nemažai polemikos, taip pat ir dėl tam tikrų teisinių veiksmų motyvų. Dabar daugiau aiškumo įnešė naujoji Europos darbo tarybų direktyva (naujoji redakcija).

Taigi, procesą sudaro:

- Du momentai / dvi teisės:
- Darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su darbuotojais

Pastaba: šios teisės nėra laikomos įgytomis teisėmis ir norint jomis pasinaudoti, ypač svarbu, kad jūsų būtų reikalaujama.

Teisės

Įtvirtintos teisės: Darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su darbuotojais

Abiejų sąvokų apibrėžimas pateikiamas pačioje Direktyvoje. Tačiau vien remiantis šiuo apibrėžimu numatytų teisių turinio realizavimas nebus užtikrintas.

Todėl vertėtų pradėti nuo **informavimo** sąvokos:

Ši sąvoka niekada nekėlė didesnių problemų ir visada buvo suprantama, kaip paprasčiausias žinių perdavimas. Tačiau Direktyva tai dar papildė. Joje nurodoma, kad informacija pateikiama tuo momentu, tuo laiku ir tokio turinio, kad darbuotojų atstovai turėtų galimybę dalyko turinį išnagrinėti ir reikiamu atveju pasiruošti atitinkamam patikrinimui.

Šios sąvokos teikiamas bendras galimybes mes toliau nagrinėsime remdamiesi šios procedūros sudedamosiomis dalimis.

Itin svarbus informavimo apibrėžimas: ne tik perduodamų duomenų, bet ir perdavimo laiko požiūriu. Informacija turi būti perduodama taip, kad ją būtų galima išnagrinėti ir sudaryti galimybes konsultuotis su suinteresuotosiomis šalimis, jei būtina.

Šiuo atveju (tam tikra prasme tai jau buvo minėta) kyla klausimas dėl informacijos perdavimo momento. Vien įstatyminiu požiūriu Direktyvoje pateiktą konstrukciją galime suprasti kiekybiškai neapibrėždami būtino laiko, palikdami šį klausimą sukonkretinti valstybėms narėms.

Tačiau negalima pamiršti, jog būtina turėti pakankamai laiko, kad būtų galima pateiktą informaciją tinkamai išanalizuoti ir atitinkamai konsultuotis.

Jei tokio laikotarpio nėra, jis turi būti nustatytas vadovaujantis objektyviais principais: laikas, kuris yra būtinas išanalizuoti dokumentus, parengti ir pateikti dėl jų nuomonę ir, jei bus nuspręsta, vykdyti konsultavimosi procesą.

Konsultavimosi sąvoka. Direktyvoje 2002/14/EB pateikta sąvoka nėra išsami, tačiau labai išsami išaiškinamos šio proceso sąlygos. Dėl šios priežasties šiame proceso etape reikalaujama, kad proceso šalys, kurios veiks atstovaudamos įmonę, būtų įgaliotos priimti sprendimus turintys darbuotojai. Iš karto pabrėžiame, kad tokie argumentai, kaip „sprendimus priimame ne mes ir sprendimas, kaip toks, negalioja“ nėra pakankami, kadangi reikalaujama, kad įmonės atstovautų ne tarpinės grandies vadovai, o už veiksmus atsakingi, sprendimus priimti įgalioti direktoriai.

- Konsultavimosi tikslas: informacijos dalyko išsiaiškinimas. Tačiau tokiu atveju gali tekti pakeisti konfigūraciją, kadangi tuo atveju, jei vykdytų tai, kas yra

suprantama kaip konsultavimasis, bus pateikti nauji klausimai arba nauji dalykai, apie kuriuos nėra informacijos, dėl to gali būti būtina pakartoti visą procesą.

Dėl šios priežasties pabrėžiame, kad, siekiant spartaus proceso, būtina nedelsiant perduoti visą informaciją ir papildomus duomenis, kad būtų aprėptos visos nuomonės ir iškelto klausimo aspektai.

Konsultavimosi procese formuluojant nuomones galimi du variantai iš darbuotojų atstovų pusės ir siekiant susitikimo tikslų. Būtent dėl šios priežasties svarbi parengta ir gerai pagrįsta analizė. Vien nuomonės, supaprastintos analizės, nepakanka. Šiai veiklai atlikti būtina užtikrinti galimybę naudotis tinkamomis priemonėmis.

Negalime pamiršti, kad kartu su darbuotojų atstovais gali būti ekspertai, kuriems taikomos tos pačios konfidencialumo taisyklės.

Pagrįstą atsakymą pateikti turi būti darbdavys. Tik kelių pastraipų ar supaprastintų argumentų iš darbdavio pusės taip pat nepakanka, nes taikoma sąlyga, kad jau parengti sprendimai nėra laikomi tikru konsultavimusi.

Atsakymas turi būti įtvirtintas oficialiame dokumente: nepakanka jį tik perduoti vykstant susirinkimui.

Baigiamoji pastaba: nepaisant to, kad konsultavimasis nėra privalomas, o taip neabejotinai ir yra, konsultuojantis turėtų būti siekiama susitarti.

Apibendrinant pažymėtina, kad darbuotojų atstovai turi teisę būti informuojami, tai yra, gauti informaciją ir duomenis, susijusius su numatomais klausimais. Po to jiems turėtų būti skirta laiko kruopščiai išanalizuoti gautą informaciją. Jei darbuotojų atstovai pageidauja, jiems turėtų būti sudaryta galimybė pareikšti nuomonę, kuri turėtų būti nagrinėjama remiantis bendrų veiksmų principu. Nuomonės atmetimas turi būti pagrįstas.

Teisių į informavimą ir konsultavimąsi įgyvendinimas turėtų apimti:

- a) informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;
- b) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui;
- c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos 9 straipsnio 1 dalyje nurodytos Bendrijos nuostatos.

Šiuo požiūriu gali būti aprėptos trys klausimų grupės:

- Ekonominės sritys klausimai, dėl kurių galima prašyti informacijos (dėl šios klausimų grupės konsultavimas nėra galimas);
- Užimtumo klausimai (kai įmanoma, informavimas ir konsultavimasis);
- Darbo organizavimo ir darbo sutarčių klausimai (kai įmanoma, informavimas ir konsultavimasis).

Pastaba: nėra aiškiai nurodyta, jog į šių klausimų grupes nepatenka informavimas ir konsultavimasis ketinant vykdyti kolektyvinius darbuotojų atleidimus, laikinus atleidimus, sujungimus.

Nepaisant informavimo ir konsultavimosi procedūrų, šioje Direktyvoje nėra nustatyta, jog informavimas ir konsultavimasis šiais klausimais nėra galimas (Direktyva 2002/14/EB), kadangi šie klausimai yra kilę ankstesniame priimto sprendimo etape.

Dar kartą pakartojame tai, kas jau buvo nurodyta: EDT sprendžia tarptautinius klausimus, tai yra, klausimus, temas ir priemones, priimtus tam tikroje valstybėje narėje ir turinčius įtakos kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje. Kai klausimas įgyja tarptautinį pobūdį, jis svarstomas EDT. Visi likusieji gali būti įtraukti remiantis Direktyva 2002/14/EB.

Kas gali reikalauti šių teisių?

Subjektai, kompetentingi dalyvauti informavime ir konsultavimesi, skirtingose valstybėse narėse yra skirtingi.

Kam priklauso iniciatyva?

Šiuo metu keliamas klausimas, kam tenka atsakomybė už informavimo ir konsultavimosi proceso parengimą. Ar tai yra darbdavio, ar darbuotojų atstovų pareiga?

Pagal bendrą supratimą ir net remiantis palyginamąja teise laikoma, kad šį procesą turėtų pradėti pirmiausia darbdavys, kadangi darbdavys geriau žino situaciją ir savo ketinimus, o darbuotojai turi turėti galimybę tinkamu laiku kreiptis į darbdavį informacijos dėl klausimų, kuriais jie turi būti informuojami ir su jais konsultuojamasi.

Dalijantis kompetencija, šio dokumento autoriai siūlo:

Parengti informaciją ir ją teikti iš esmės turi darbdavys;

Informacijos reikalauti reikiamu laiku turi darbuotojai;

Konsultavimosi, pateikdami prašymą, turi reikalauti darbuotojų atstovai;

Nuomonę darbuotojų atstovų išsakytais klausimais turi pateikti darbdavys.

Šiame procese apibūdinamos teisės į informavimą ir konsultavimąsi, o ne į dalyvavimą!

- Kokiose įmonėse galima reikalauti šių teisių?

Viskas, kas pateikta šiame dokumente, bus taikoma mažoms, vidutinėms ir stambioms įmonėms ir jų padaliniams, tačiau nebus taikoma labai mažoms įmonėms ir įmonėms bei padaliniams, kuriose yra mažiau nei 20 darbuotojų.

- Ar bus galimybė tokius klausimus reguliuoti susitarimu?

Mūsų nuomone, tai yra viena iš galimybių, kuri, be abejonės, turėtų būti apsvarstyta, kadangi taip užtikrinamas pagrindinių šios sistemos principų įtvirtinimas ir perkėlimas.

Iš esmės Direktyvoje 2002/14/EB numatoma galimybė socialiniams partneriams skirtinguose lygmenys susitarti, kaip bus įgyvendinamas darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su darbuotojais.

Direktyva yra skatinami ir pripažįstami įvairiausių lygių susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi, taip pat ir tokių susitarimų skatinimas kolektyvinėmis sutartimis ir įmonių, ir padalinių lygmenyse. Tai turi būti suderinta su skirtingų nacionalinių teisės aktų taisyklėmis šiuo klausimu.

Pabrėžiant tai, kas jau pirmiau pasakyta, atkreiptinas dėmesys, kad šioje Direktyvoje nustatomi minimalūs reikalavimai, kurių, vadovaujantis šio dokumento dvasia ir turiniu, negalima nepaisyti, tačiau galima tobulinti ir išplėsti.

Ar yra galimybė dalyvauti ekspertams?

Abi šalys gali dalyvauti padedamos ekspertų.

Pastaba: nėra numatyta, kad ekspertų dalyvavimo išlaidas apmokėtų įmonės.

Konfidencialumas

Darbuotojų gautos informacijos konfidencialumo klausimu Direktyvoje taisyklės nustatyti yra pavedama valstybėms narėms, kurios privalo laikytis šiame dokumente nustatytų apribojimų. Konfidencialia gali būti laikoma tik informacija, kuri atitinka šiuos reikalavimus:

- laikomasi nacionalinių teisės aktų nustatytų apribojimų bei
- saugomi teisėti įmonių interesai

ir

- informacija turi būti perduodama konkrečiai nurodant, jog ji konfidenciali.

Remiantis visomis šiomis sąlygomis, informaciją galima priskirti konfidencialiai. Informacija konfidencialiai negali būti priskirta ją perduodančio asmens nuožiūra.

- Kam taikoma?

Konfidencialumas taip pat taikomas darbuotojų atstovams, ekspertams ir trečiosioms šalims.

Galimybei gavus darbuotojų atstovų leidimą paskelbti tokią informaciją kitiems darbuotojams taip pat taikomos tapačios konfidencialumo taisyklės.

Būtina pridurti, kad apribojimas nustatytas ta prasme, kad joks informavimas ir konsultavimasis nebus vykdomas, jei tai, remiantis objektyviais kriterijais, gali turėti didelės įtakos arba padaryti žalos įmonės arba padalinio veiklai.

Tačiau Direktyvoje nustatyta, kad valstybės narės turi užtikrinti teismines arba administracines priemones tuo atveju, jei darbdavys reikalauja konfidencialumo arba

nesuteikia informacijos. Ši tema kelia ypatingai sunkumų, kadangi šiuo klausimu ES egzistuoja žymių skirtumų.

Konfidencialumo išlyga – tai darbdavių apsaugos prielaida kuriant darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su darbuotojais procesą ir todėl svarbu nustatyti kontrolės būdus, kad būtų išvengta situacijų, kai darbdavys pasinaudoja suteikta galimybe tam tikrus veiksmus nuslėpti priskirdamas klausimus konfidencialiems.

Sankcijos. Procesai.

Direktyvoje valstybėms narėms suteikiama veikimo laisvė nustatant sankcijas, kad būtų sudarytos galimybės užtikrinti Direktyvos veiksmingumą.

Santykis su vidaus normomis

Šioje Direktyvoje aiškiai nurodoma, kad joje numatyti procesai neapriboja:

Informavimo ir konsultavimosi proceso, patenkančio į Direktyvos 94/45/EB, kuria įsteigiamos Europos darbo tarybos, ir dabartinės Direktyvos naujos redakcijos 2099/38/EB, taikymo sritį.

Informavimo ir konsultavimosi proceso, patenkančio į Direktyvos 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, taikymo sritį. Atrodo labai aišku, kad dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo skaičiaus Direktyvoje 2002/14/EB privalomai nustatyta, kad prieš priimant sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo, turi būti vykdomas informavimo ir konsultavimosi procesas, sukurtas ir vykdomas užtikrinant šioje Direktyvoje įtvirtintas darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su darbuotojais teises.

Svarbūs du aiškūs atskiri momentai: pirminis informavimas ir konsultavimas (prieš įgyvendinant kolektyvinio atleidimo iš darbo procesą) ir kitas informavimo ir konsultavimosi procesas, vykdomas jau vėlesniame etape, tai yra, realizuojant ketinimą vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo (šis procesas numatytas Direktyvoje 98/59/EB). Tai yra du skirtingi momentai, taip pat du skirtingi etapai, kurie jokių būdu nėra tarpusavyje nesuderinami.

Ši Direktyva neprieštarauja informavimo ir konsultavimosi procesui, kuris perduodant įmones, yra vykdomas prieš priimant sprendimą. Kitaip tariant, kolektyvinio atleidimo iš darbo procesuose pateiktais argumentais galima tinkamai remtis ir įmonių perdavimo procesuose. Abiem atvejais privaloma veikti anksčiau, nei priimamas sprendimas.